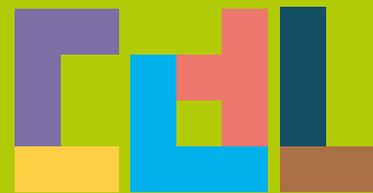


Obiettivo



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



aprile
216
numero



COVER STORY

camera del Sindaco con vista ... l'immagine riflette quello che il cittadino della Sala Rossa vede quotidianamente dalla sua finestra, con la guglia della Mole sveltante sullo sfondo di un cielo oggi sfibrato: per chi verrà eletto, l'arduo compito di affiancare al completamento della mutazione genetica della città-laboratorio, il recupero delle risorse perdute nel settore manifatturiero da sempre scolpite nel suo DNA



Programmazione Convegni Per l'anno 2016

- **Mercoledì 25 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 # MI MANDA ORSON WELLES
a cura di Gianluca Bongiovanni

cerchi concentrici

8 # FINCHÈ ORARIO NON CI SEPARI *a cura di Salvatore Verga*

13 # IL BORDO VERTIGINOSO DELLE COLLABORAZIONI
a cura di Sandra Fruci

20 # L'INFORTUNIO 24 ORE *a cura di Simona Carbone*

22 # SE TI AGEVOLO NON AVER PAURA *a cura di Oriana Lavecchia*

26 # PIÙ SICUREZZA E MENO FELICITÀ *a cura di Roberto Pizziconi*

28 # LA PRECOMPILATA E LE SUE STORIE TESE
a cura di Metella Peretti

30 # IL TEMPO INFRANTO *a cura di Erica Maurino*

uso e consumo

33 # OPPOSIZIONE SANITARIA *a cura di Sonia Alemanni*

candidata... mente

34 # ALL'INSEGUIMENTO DELLA SALA ROSSA *a cura di Walter Peirone*

a.c.l.a.

44 # TRASPARENZA ED OSTRACISMO *a cura di Riccardo Travers*

sindacal ... mente

46 # A PROPOSITO DI MOROSITÀ ED ATTIVITÀ DI SOSTEGNO
a cura di Luigi Tortora

asternersi perditempo 1

48 # CAMBIARE PRIMA DI ESSERE COSTRETTI A FARLO
a cura di Pietro Panzetta

asternersi perditempo 2

52 # NO, NON È LA SILICON VALLEY
a cura di Carmen Pastore

scusa per le mancate letture

54 # LA FEMMINA NUDA *a cura di Simonetta Sartore*

epilogo: cerebralità dal 69° parallelo ovvero ...

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

Obiettivo CdL
n. 2-2016

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);
Photopress (45)

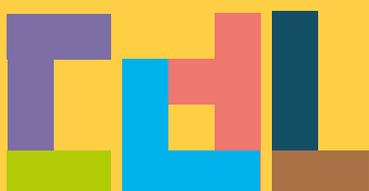
Chiusa in redazione
29 aprile 2016

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 24 marzo 2016

muore Johan Cruyff, il più forte calciatore europeo di mai ... faceva in velocità quello che Pelé e Maradona dipingevano lentamente: fisico ordinario sino all'essere soprannominato "lo smilzo" ed in effetti milioni sono gli smilzi al mondo ma solo uno era Johan Cruyff, il figlio della donna delle pulizie dello stadio di Amsterdam ... dribbling secchi come frustate ed arabeschi in acrobazia da renderlo pressoché immarcabile: addio immenso Profeta, ti sia lieve la terra ...



CONSIGLIO ANCL U.P. DI TORINO

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

COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI

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

REDAZIONE

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

#EDITORIALE

Cari lettori di Obiettivo CdL, girovagando in questi giorni per la nostra Torino, sempre sorprendente per coloro che non la conoscono e la immaginano grigia ed austera, accanto alle piante in fiore che sfidano l'impertinente primavera, si nota il proliferare di manifesti elettorali che attestano l'inizio della bagarre politica per eleggere il futuro Sindaco della città, espressione delle numerose, e forse eccessive, liste in gioco; per questa ragione abbiamo deciso di ospitare sulla nostra rivista, che per precisa scelta editoriale non guarda soltanto - con obbligo benevolo per di più - nel proprio giardino, gli interventi degli aspiranti primi cittadini indirizzati a testimoniare la sintesi del programma politico per il futuro di quella che viene definita "città metropolitana". Per ogni personale valutazione vi invito ad approfondirne i contenuti da pagina 34 e seguenti.

Per trattare invece tematiche più attinenti alla nostra categoria professionale, simile clima elettorale si respirerà nei dintorni di Palazzo Paesana nell'ottica del prossimo 21 luglio 2016, quando saremo tutti chiamati alle urne per rinnovare la composizione dei Consiglieri e dei Revisori dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino, giunto alla scadenza del mandato triennale. Non tappezeremo sicuramente la città con le effigie dei candidati al Consiglio Provinciale dell'Ordine, ma l'ANCL si renderà parte attiva al rinnovamento dei nostri vertici provinciali attraverso una consultazione fra gli iscritti e la successiva individuazione dei soggetti che formeranno la compagine elettorale; in qualità Presidente dell'Unione Provinciale invito i colleghi che avessero il desiderio e l'ambizione di candidarsi, a far pervenire in Segreteria, a mezzo mail torino@anclsu.com, la loro manifestazione d'intenti.

Il vento del rinnovo soffia impetuoso anche sui vertici nazionali del nostro Sindacato, poiché nel prossimo autunno verrà convocato il Congresso ANCL ponendo fine all'attuale periodo di "prorogatio". Sul punto siamo davvero curiosi di come possa essere adeguatamente superata quella collezione di violazioni statutarie e regolamentari, sistematicamente sollevate dalla nostra U.P. e poi messe a tacere da una sentenza inappellabile, che valutiamo eufemisticamente come discutibile, dei Proviviri Nazionali: decisione peraltro

imposta con prepotenza e spregio, che potrebbe invalidare il Congresso stesso.

Ringrazio il Presidente della Fondazione UniversoLavoro per aver recepito almeno una fra le nostre sollecitazioni, peraltro espresse sia su queste pagine che in altri consessi, corrispondente all'invio del questionario atto a creare un sondaggio fra i colleghi, volto ad intercettarne l'opinione sull'iniziativa; peccato che fra la sequela delle richieste alle quali abbiamo dovuto sottostare, erano ben ventinove, mancava l'unica davvero selettiva. Infatti appare quanto meno singolare, altro eufemismo, che non ci sia stato domandato se saremmo disposti a spendere 700,00 euro all'anno per acquistare i servizi offerti (che, ad oggi, non si sa esattamente quali siano ...). Sul punto in esame vi rimando all'intervento pubblicato a pagina 46, a cura del collega Luigi Tortora, che ringrazio, in cui illustra, fra altre stimolanti considerazioni, come vengano impiegati parte dei fondi destinati dall'ENPACL.

In ultimo, mi sia consentito di ringraziare i fedeli "scrivani" che, unitamente alle nuove risorse della nostra redazione, permettono l'uscita del notiziario osservando una puntualità temporale e delle argomentazioni sempre in linea agli accadimenti, accompagnate da un rigore grafico che non è rinvenibile ovunque.

Auguro a tutti i colleghi una buona e libera lettura!

Marco Operti

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

#MI MANDA ORSON WELLES



PREMESSA

Facciamo seguito. Iniziamo il pezzo come una qualsiasi lettera commerciale perché davvero “facciamo seguito” all’articolo già pubblicato sul numero 1/2015 della nostra rivista (“Mi manda Rutger Hauer”, relativo ad una ipotetica gestione per via telematica degli assegni familiari) per avanzare una nuova proposta che nasce dalla esperienza diretta maturata quotidianamente sul campo, questa volta con riferimento al lavoro accessorio, peraltro già oggetto in questi giorni d’una insistita campagna di stampa. Sulle orme dello straripante Orson Welles, attore, regista, scrittore, sceneggiatore, regista statunitense che nel 1938 scatenò il panico fra la popolazione, annunciando nel corso di una normale trasmissione musicale radiofonica un’immaginaria invasione aliena, annunciamo lo scoop giornalistico relativo alla ennesima riforma del lavoro, questa volta dedicata al lavoro accessorio. Il voucher, come già accennato, sta

infatti vivendo un momento di celebrità ed è spesso oggetto di dibattito da parte degli addetti ai lavori. I motivi che ci spingono a proporre un’ulteriore rivisitazione della materia possono essere condivisi con una analisi del fenomeno, sicuramente soggettiva ed opinabile, ma che non può prescindere da una ricerca di carattere storico che ne ripercorra l’evoluzione nel tempo.

GENESI STORICA

Il lavoro accessorio fu introdotto in Italia dalla lungimirante riforma del professor Biagi che, dopo aver definito nel suo “Libro Bianco” una nuova disciplina per le forme contrattuali tipiche del lavoro subordinato ed averne introdotte di nuove spingendosi fino alle soglie del lavoro autonomo, si rese conto della necessità di regolamentare anche un’area residuale rimasta sguarnita, popolata da piccole realtà marginali, da piccoli lavori di breve durata che gli strumenti giuridici dell’epoca non erano capaci di fare emergere

dall’area buia del lavoro nero.

Era necessario prevedere uno strumento nuovo, “competitivo” rispetto alle solite tipologie contrattuali sia in termini di costi che di semplicità amministrativa. L’ “operazione voucher” appare oggi quasi ovvia, ma all’epoca la novità fu quasi rivoluzionaria.

Per evidenziarne il valore innovativo è sufficiente ricordare quali soluzioni erano a disposizione del datore di lavoro/committente per regolarizzare i lavori di breve durata: per una giornata di lavoro svolta dal lavoratore disoccupato intento, ad esempio, a tagliare l’erba ed a curare il giardino, era necessaria la comunicazione di assunzione, la redazione del contratto in forma scritta, l’elaborazione del cedolino paga, il versamento dei contributi e la presentazione delle tre tradizionali dichiarazioni annuali. Vaste aree di attività erano preda del lavoro nero anche per questi motivi.

Il Decreto Legislativo n. 276/2003 mise dunque a disposizione di privati cittadini, imprenditori e professionisti il nuovo strumento del lavoro accessorio ma, nonostante le buone premesse, esso rimase a lungo praticamente disatteso.

La scossa avvenne nel 2008 grazie al settore dell’agricoltura che, attuando con successo l’esperienza della vendemmia, spinse il Ministero del Lavoro ad ampliare gradualmente l’area di applicazione sia dal punto soggettivo che oggettivo mediante note, circolari e risposte ad interpellanti che, in via interpreta-

OVVERO IL FALSO SCOOP DELLA RIFORMA DEL LAVORO ACCESSORIO

tiva, realizzavano di fatto la riforma auspicata dal professor Biagi che, non fa male ricordarlo, concluse i suoi giorni terreni sotto casa a Bologna, sull'asfalto dei portici di via Valdonica, assassinato da carnefici fuori dal tempo e dalla storia, destino comune a molti riformisti che hanno tentato di cambiare le rotte di questo disgraziato paese.

Fu dunque grazie alla prassi amministrativa che l'elenco delle ipotesi ammesse all'utilizzo del lavoro accessorio si allungò sempre più, facendo crescere di pari passo il numero dei voucher venduti.

Seguendo questa impostazione, la iniziale semplicità operativa andò perduta sotto il peso di un lungo e complicato elenco di mansioni ammesse e non ammesse, di procedure informatiche stranamente diverse fra di loro al variare dell'intermediario incaricato della vendita del voucher, e distinguendo dal punto di vista soggettivo i requisiti richiesti ai lavoratori incentivati all'utilizzo (tipicamente gli studenti, i pensionati ed i disoccupati), rendendo l'attuazione del lavoro accessorio un adempimento riservato agli esperti.

A questo punto, il voucher aveva superato i suoi stessi obiettivi ma aveva anche perso le sue iniziali prerogative di semplicità: occorreva un'opera riformatrice che non tardò ad arrivare per mano della onnipresente professoressa Fornero (chi se non lei?).

Fu così ridefinito il lavoro accessorio abrogando in un solo momento in nome della semplificazione tutte le

ipotesi oggettive e soggettive pre-esistenti e ponendo l'attenzione unicamente ai limiti economici. Anche in questo caso, il concetto di fondo era piuttosto chiaro: se il valore del lavoro da svolgere rientra entro una soglia prestabilita, significa indirettamente ed automaticamente che siamo in presenza di lavoro occasionale.

LE CAUSE DELL' ATTUALE BOOM

L'opera di semplificazione della Legge n. 92/2012 e del Decreto Legge n. 76/2013 forse fu eccessiva: non tanto per essersi basata esclusivamente sul limite quantitativo, quanto per aver cancellato dal titolo e dalla definizione l'aggettivo "occasionale" e per aver esplicitamente affermato che "... è dunque possibile attivare sempre e comunque lavoro accessorio tenendo conto esclusivamente di un limite di carattere economico" (riferimento: circolare del Ministero del Lavoro n. 4 del 18 gennaio 2013) e che gli ispettori erano tenuti ad astenersi da qualsiasi ulteriore accertamento sulla natura dell'attività svolta ("...al personale ispettivo non è consentito entrare nel merito delle modalità di svolgimento della prestazione...") in presenza del rispetto dei limiti quantitativi, anche se in azienda sono presenti lavoratori che svolgono la medesima prestazione con un contratto di lavoro subordinato.

L'effetto combinato di queste novità aprirono in pratica una enorme breccia nelle mura che cingono i sacri confini del lavoro subordinato, dando la possibilità ai più spregiudicati di compiere scorribande

all'interno di territori proibiti con la garanzia di restare indenni.

Qualche ulteriore barricata in verità fu subito innalzata, ma solo per difendere le posizioni più delicate, come avvenne nel settore dell'edilizia ed in genere in tutti i casi di appalto e subappalto.

Contemporaneamente, sia la riforma Fornero che il Jobs Act di Renzi operavano modifiche anche alla struttura delle altre tipologie contrattuali, in modo particolare al contratto a tempo determinato ed alle collaborazioni a progetto: gli effetti di ciò risultano paradossali se pensiamo che i limiti quantitativi piuttosto stringenti previsti per il primo e l'abrogazione del secondo hanno di fatto spuntato le armi dei datori di lavoro in cerca di lavoro flessibile, rendendo perfino più determinata di prima la ricerca di soluzioni alternative.

Se a ciò si aggiunge che l'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative, seppur ancora ammesso, è stato oggetto di una vera e propria campagna di dissuasione, è ovvio che i committenti siano rimasti alla larga dai sentieri irti di difficoltà interpretative e possibili accertamenti, scegliendo di applicare in alternativa uno strumento più agile ed a portata di mano come il lavoro con voucher.

In altri termini, è del tutto evidente che se da un lato si comprimono le possibilità di lavoro flessibile e dall'altro si definisce in maniera così ampia il lavoro accessorio, il travaso di utenti da uno strumento all'altro è pressoché automatico.

LA DEFINIZIONE DI "ACCESSORIO"

Per formulare una verosimile proposta di miglioramento, non si può ignorare il significato letterale dei termini "accessorio" e "occasionale". Il primo viene definito da Garzanti come "ciò che si accompagna o si aggiunge a ciò che è principale; secondario, complementare, marginale"; altri lo riferiscono ad "un bene connesso con un altro bene detto principale di cui completa la funzione".

Si tratta di definizioni che si adattano perfettamente alle esigenze di flessibilità delle aziende, di cui si discute da decenni e per la quale, nonostante le molte riforme susseguitesesi negli anni, non si è ancora trovato un valido compromesso con le esigenze di chi cerca la stabilità del posto di lavoro.

La situazione di riferimento è chiara: un'azienda già provvista di una forza lavoro stabile, esperta, produttiva, che può essere definita "principale", può avere necessità di una forza lavoro che si aggiunga a quella che già esiste completandola ed integrandola: quest'ultima può ben essere definita "occupazione accessoria".

Gli strumenti a disposizione delle aziende esistono già e sono numerosi: lavoro a tempo determinato, somministrato, a chiamata, di collaborazione parasubordinata, ma si tratta di strumenti la cui disciplina è in continuo movimento, caratterizzata da forti vincoli, impianti normativi complicati, e soprattutto, pesanti

sanzioni in caso di utilizzo illecito.

In uno scenario come questo non c'è da stupirsi se l'attuale lavoro accessorio trova tanti utilizzatori: quando i limiti percentuali del lavoro a termine e somministrato sono già stati raggiunti, la mansione da "chiamare" non trova corrispondenza nel regio decreto e la collaborazione prevede una postazione di lavoro fissa, quale può essere la naturale conseguenza se non il ricorso al lavoro accessorio?

Siamo dunque di fronte ad un bivio:

- se saremo capaci di trovare una soddisfacente disciplina per gli strumenti di flessibilità, potremo relegare nuovamente il voucher a sistema di pagamento per le lezioni di ripetizione scolastica a domicilio;
- se viceversa il Legislatore insiste con vincoli e sanzioni, una valvola di sfogo come il lavoro accessorio è assolutamente necessaria per non rischiare di fare sparire nuovamente nel lavoro nero molti lavori di breve durata.

Sembra però opportuno sottolineare che oggi manca un esplicito riferimento al carattere di complementarietà rispetto ad un'attività principale.

LA DEFINIZIONE DI "OCCASIONALE"

Sempre secondo Garzanti, è occasionale ciò "che avviene per caso o che avviene saltuariamente, di tanto in tanto". Se ciò che avviene per caso si adatta male alle esigenze delle aziende, che un minimo di

programmazione sono tenute ad averla, il "lavoro occasionale" non dovrebbe riguardare le aziende, mentre risulterebbe essenziale per i privati, le famiglie ed in generale i committenti soggetti non economici che possono trovarsi nella necessità di soddisfare esigenze improvvise e saltuarie.

Il lavoro accessorio ha oggi perduto l'aggettivo "occasionale" nella sua definizione ma, in virtù di quanto sopra descritto, pare essere lo strumento ideale per le piccole attività marginali, proprio come lo aveva immaginato il professor Biagi.

LA BOZZA DELLA NUOVA RIFORMA

Ed allora, travestendoci da Orson Welles, ecco spiattellata la falsa notizia della bozza di decreto che starebbe circolando sulle scrivanie e nei corridoi del Ministero del Lavoro e che detterà la nuova disciplina del lavoro con i voucher. Almeno per questa volta, pare che non si faccia riferimento al termine di "semplificazione", ormai privo di significato, ma solo ad esigenze di riordino e di riforma.

BOZZA DI DECRETO LEGGE

Articolo 1

Al fine di ridefinire i limiti di utilizzo del lavoro accessorio da parte dei soggetti economici, dopo il comma 2 dell'articolo 48 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 viene inserito il seguente comma:

"2 bis) Per i committenti imprenditori e professionisti:

- il lavoro accessorio può essere utilizzato solo in funzione complementare rispetto ad una forza lavoro principale, composta da un numero di lavoratori subordinati superiore a quello dei prestatori di lavoro accessorio;
- le prestazioni di lavoro accessorio non possono eccedere la durata di 6 giornate continuative per ciascun prestatore, indipendentemente dal numero di ore retribuite per ogni giorno di lavoro, e per un numero di giornate complessivamente inferiore alla metà delle giornate lavorabili nell'anno solare;
- il valore orario della prestazione è determinato con riferimento alle retribuzioni fissate dal CCNL di settore.

Articolo 2

Al fine di ridefinire i limiti relativi all'utilizzo di lavoro accessorio da parte dei soggetti non economici, dopo il comma 2 bis dell'articolo 48 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 viene inserito il seguente comma:

"2 ter) Per i committenti privati, le famiglie ed i committenti soggetti non economici in generale, la durata complessiva delle prestazioni di lavoro accessorio utilizzate non può eccedere le 30 giornate lavorative in un anno civile indipendentemente dal numero di lavoratori interessati".

Articolo 3

Sono abrogate le prestazioni di lavoro autonomo occasionale svolte

ai sensi dell'articolo 2222 del Codice Civile e assoggettate unicamente a ritenuta d'acconto ai fini fiscali senza comunicazioni telematiche obbligatorie preventive.

Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili è tenuto a diffondere ai suoi iscritti l'informazione relativa al comma precedente.

Articolo 4

L'acquisto dei voucher avviene uni-

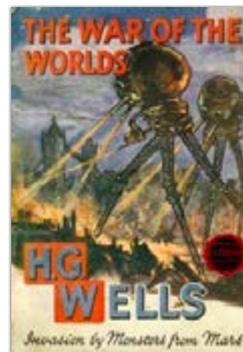
camente per mezzo della procedura informatica in uso presso le tabaccherie convenzionate.

L'attivazione dei voucher può essere effettuato unicamente per mezzo del call center dell'INPS.

Roma, addì 18 giugno 2016



Orson Welles, Ministro del lavoro e delle politiche sociali



GLI ALIENI HANNO INVASO LA TERRA

"La guerra dei mondi" è il titolo di uno sceneggiato radiofonico trasmesso il 30 ottobre 1938 negli Stati Uniti, interpretato da Orson Welles, tratto dall'omonimo romanzo di fantascienza di H.G. Wells.

La trasmissione è passata alla storia per avere scatenato il panico negli ascoltatori che non si accorsero che si trattava di una finzione, di un finto scoop giornalistico: l'autore

adattò il contenuto del romanzo e ne trasse un notiziario radiofonico che descriveva, come se si stesse verificando in diretta, una invasione aliena. La notizia che si trattava dell'avanguardia di un'armata bellissima proveniente da Marte fu terrificante e, ancor prima della fine del programma nel quale si annunciava la sconfitta degli alieni, la popolazione si diede ai più vari comportamenti, come riunirsi in Chiesa, barricarsi in casa o fuggire in auto in preda alla paura.

Crediamo che la firma di Orson Welles fughi ogni dubbio sul taglio descrittivo di sottofondo, volutamente scherzoso, che abbiamo assegnato all'articolo: le proposte invece restano temi di discussione serissimi perché analizzare senza pregiudizi quell'autentica fenomenologia sociale rappresentata dall'overdose da utilizzo voucher resta una priorità per ogni operatore del settore e quindi della categoria.

Gianluca Bongiovanni

CdL in Rivalta (TO)

#FINCHÉ ORARIO NON CI SEPARI

La disciplina relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale, come ben sappiamo, è stata ridisegnata dagli artt. 4 - 12 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, in attuazione della delega contenuta nella Legge n. 183/2014.

Il lavoro a tempo parziale è caratterizzato da una riduzione dell'orario di lavoro ordinario di cui all'art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003 o dell'eventuale orario normale stabilito dal CCNL applicato dal datore di lavoro (art. 4, del D.Lgs. n. 81/2015).

Il lavoratore part-time, in considerazione del principio generale di non discriminazione, non deve ricevere un trattamento meno favorevole di quello spettante al lavoratore a tempo pieno inquadrato nello stesso livello (art. 7 D.Lgs. 81/2015).

Dalla riduzione dell'orario normale di lavoro e dalla sua distribuzione temporale scaturiscono tre modalità di lavoro part-time:

- orizzontale: quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale: quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto: quando l'attività lavorativa è svolta secondo una combinazione delle due tipologie anzidette.

La legge rimette alla contrattazione collettiva il compito di integrare la normativa e di adattare alla stessa gli istituti relativi al rapporto di lavoro a tempo pieno.

Ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015, per contrattazione collettiva deve intendersi (salvo sia diversamente specificato) quella nazionale, territoriale o aziendale stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA o dalla RSU.

I contratti collettivi come sopra individuati, possono:

- stabilire una durata minore dell'orario di lavoro rispetto all'orario di lavoro legale a tempo pieno e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno;
- disciplinare il lavoro supplementare;
- regolare le clausole elastiche;
- modulare la durata del periodo di prova, del preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto in caso di malattia e infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro;
- individuare le ipotesi nelle quali, a specifici fini, è indispensabile il computo dell'organico occupato da parte del datore.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è compatibile:

- con il contratto a tempo determinato anche stipulato ai sensi dell'art. 8, Legge n. 223/1991

| ORARIO DI LAVORO | | | |
|---|---|--|---|
| AVVERTENZE | | | |
| DATA | | | |
| MATTINO | SABATO | POMERIGGIO | |
| | DALLE ORE <input style="width: 40px;" type="text"/> | ALLE ORE <input style="width: 40px;" type="text"/> | |
| dalle ore <input style="width: 40px;" type="text"/> | | | dalle ore <input style="width: 40px;" type="text"/> |
| alle ore <input style="width: 40px;" type="text"/> | | | alle ore <input style="width: 40px;" type="text"/> |

IL LAVORO A TEMPO PARZIALE POST D.LGS. 81/2015

(lavoratori in mobilità) o del D.Lgs. n. 151/2001 (sostituzione di maternità);

- con il contratto di apprendistato, purché la particolare articolazione dell'orario di lavoro non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative dello stesso contratto (Ministero del Lavoro Circ. n. 46/2001 e Circ. n. 9/2004);
- con il rapporto di lavoro a domicilio (Ministero del Lavoro, Interpello n. 19/2008);
- con il rapporto di lavoro dirigenziale;
- con i soci di cooperativa.

Il contratto di lavoro part time deve essere stipulato per iscritto (ai soli fini della prova) e deve contenere rigorosamente, in aggiunta agli elementi previsti dalla legge per la generalità dei contratti di lavoro, anche la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (art. 5, D.Lgs. n. 81/2015).

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione in questione può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Nel settore edile, il datore di lavoro deve comunicare all'INPS l'orario di lavoro stabilito per il part-time (art. 1, comma 52, Legge n. 247/2007). L'eventuale mancanza o indeterminatezza della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario nel contratto di lavoro a tempo parziale, non comporta la nullità del contratto di lavoro part-time (Corte Cost. 15 luglio 2005, n. 283) ma determina, comunque, delle conseguenze che differiscono a seconda degli elementi mancanti.

Contemporaneità di rapporti di lavoro a tempo parziale

Il lavoratore è libero di svolgere più rapporti di lavoro part-time alle dipendenze di più datori di lavoro, a condizione che non risulti violato l'obbligo di fedeltà e fermo restando il rispetto

delle previsioni normative in materia di orario di lavoro:

- del diritto al riposo giornaliero (11 ore consecutive ogni 24 ore: art. 7 D.Lgs. 66/2003);
- del diritto al riposo settimanale (almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni: art. 9 D.Lgs. 66/2003);
- della durata massima settimanale (o media nel periodo di riferimento) della prestazione (art. 4 D.Lgs. 66/2003).

Il lavoratore già dipendente di un datore di lavoro deve comunicare al nuovo datore di lavoro il numero delle ore residue nelle quali egli può prestare l'ulteriore attività lavorativa, nel rispetto dei limiti di cui sopra, e deve fornire ogni altra informazione in merito (Ministero del Lavoro Circ. n. 8 del 3 marzo 2005).

Periodo di prova

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è possibile inserire il periodo di prova (Ministero Lavoro Circ. n. 102/1986) nell'ambito delle previsioni dei contratti collettivi che possono modulare la durata del periodo di prova in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro (art. 7, D.Lgs. n. 81/2015).

Variazioni del contratto

L'orario di lavoro a tempo parziale stipulato tra datore di lavoro e lavoratore può essere modificato nella durata dell'orario di lavoro concordato e/o nella collocazione temporale della prestazione tramite un ulteriore accordo scritto della parti.

In assenza della volontà del lavoratore, la modifica al contratto è illegittima e priva di effetto (Cass. 17 marzo 2003 n. 3898; Trib. Milano 23 gennaio 2008 n. 286).

Non costituisce giustificato motivo di licenziamento il rifiuto del lavoratore di:

- trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa;
- concordare variazioni dell'orario di lavoro.

Lavoro supplementare

Per lavoro supplementare s'intende quello reso oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto di lavoro a tempo parziale, entro il limite dell'orario di lavoro a tempo pieno.

Il datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni supplementari, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi (art. 6, D.Lgs. n. 81/2015).

Nel caso in cui il contratto collettivo di categoria non disciplini il lavoro supplementare, il datore può richiedere prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate nel contratto di lavoro.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del

lavoro supplementare solo se è giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti (art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015).

Lavoro straordinario

Nell'ambito di un contratto di lavoro a tempo parziale, è consentito il lavoro straordinario come definito dall'art. 1, co. 2, lett. c), D.Lgs. n. 66/2003 (art. 6, co. 3, D.Lgs. n. 81/2015).

Alle prestazioni straordinarie si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

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



Lettera Insurance Broker S.r.l.

www.letterainsurancebroker.com



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

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



Polizza RC professionale a partire da 230,00 €

Offriamo una consulenza tecnica sulle coperture assicurative attuali.

Numero Verde
800192745

Lettera Insurance Broker s.r.l. a Socio Unico - Via Pietro Micca, 3 - 10121 Torino - Tel: + 39 011 198 38 168
Iscrizione al RUI n° B 000416493 - P IVA 09350660016 - e-mail: info@letterainsurancebroker.com

Clausole elastiche

Il D.Lgs. n. 81/2015 ha riproposto anche l'istituto delle c.d. "clausole elastiche", già previste dal D.Lgs. n. 61/2000, che consentono al datore di lavoro una maggiore flessibilità.

Le parti stipulanti il contratto di lavoro part time possono infatti pattuire, nel rispetto delle previsioni della contrattazione collettiva, clausole elastiche riguardanti le modifiche della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata (art. 5, D.Lgs. n. 81/2015).

Nel caso in cui il contratto collettivo di categoria adottato non preveda le clausole elastiche, le parti possono pattuirle in forma scritta in sede di commissione di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, da un Avvocato o un Consulente del Lavoro.

Il datore può ricorrere alle clausole elastiche con un preavviso di due giorni lavorativi a condizione che riconosca al lavoratore le specifiche compensazioni nella misura o forma fissate dai contratti collettivi.

Il consenso prestato alla clausola elastica può essere revocato da parte dei lavoratori che si trovino nelle seguenti condizioni:

- studenti;
- affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico degenerative ingratescenti;
- siano familiari di soggetti affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico degenerative ingratescenti;
- assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità (art. 3, comma 3, Legge 104/92), alla quale sia stata riconosciuta il 100% di invalidità con necessità di assistenza continua;
- con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap (art. 3 Legge 104/92).

Lavoratori prossimi alla pensione

Ai sensi dell'art. 1, comma 284, L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), i lavoratori dipendenti del settore privato iscritti all'AGO e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato che maturano entro il 31 dicembre 2018 il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, di cui all'art. 24, comma 6 del D.L. n. 201/2011, possono – a condizione di avere maturato i requisiti minimi per il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, e per un periodo non superiore al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e la data di maturazione del requisito anagrafico previsto dal citato art. 24, comma 6, del D.L. n. 201/2011 – concordare con il datore di lavoro di ridurre l'orario del rapporto in misura compresa tra il 40% e il 60%, ottenendo mensilmente dal datore di lavoro una somma corrispondente alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici a carico del datore relativa alla prestazione lavorativa non effettuata.

Tale importo non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non è assoggettato a contribuzione previdenziale. Per i periodi di riduzione della prestazione lavorativa è riconosciuta la contribuzione figurativa, commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata.

Il beneficio è concesso nei limiti delle risorse previste (limite massimo di 60 milioni di euro per l'anno 2016, 120 milioni di euro per l'anno 2017 e 60 milioni di euro per l'anno 2018).

Computo nell'organico aziendale

Nelle ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, sia necessario accertare la consistenza dell'organico aziendale, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto (rapportato al tempo pieno).

A tal fine, occorre considerare anche l'eventuale lavoro supplementare o quel-

lo prestato in virtù di clausole elastiche. Ai fini dell'arrotondamento, è necessario sommare gli orari dei singoli lavoratori part-time e rapportarli all'orario di lavoro a tempo pieno. L'arrotondamento finale all'unità opera per eccesso o per difetto, a seconda che la frazione ottenuta sia superiore o inferiore alla metà dell'orario a tempo pieno.

Diritti di precedenza e trasformazione

Il lavoratore il cui rapporto sia stato trasformato da tempo pieno in tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale, rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 8, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015).

Il mancato riconoscimento della trasformazione del rapporto da part time a tempo pieno che risulti giuridicamente dovuta in base al CCNL di categoria, costituisce inadempimento contrattuale, di cui si può chiedere l'accertamento in relazione alla domanda di risarcimento dei danni conseguenti alla mancata trasformazione del rapporto di lavoro: in tale ipotesi, la misura del risarcimento va individuata nelle somme non percepite in relazione alla mancata trasformazione (Cass. n. 25159 del 14 dicembre 2015).

Inoltre, in caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno (art. 8, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015).

I lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico - degenerative ingravescenti per i quali residui una ridotta capacità

lavorativa, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. A richiesta dei lavoratori in questione, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno ai sensi dell'art. 8, comma 3, del D.Lgs n. 81/2015.

I successivi commi 4 e 5 dello stesso art. 8 prevedono una serie di ipotesi al verificarsi delle quali al lavoratore è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

Le ipotesi in questione sono le seguenti:

- A)** nel caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
- B)** nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- C)** in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap a norma dell'articolo 3 Legge n.104/1992.

Salvatore Verga

CdL in Torino

#IL BORDO VERTIGINOSO DELLE COLLABORAZIONI

CO.CO.CO. ALLA RICERCA DI DEFINIZIONE GIURIDICA



lavoratore subordinato e lavoratore autonomo (nella presente stesura non viene incluso il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, abolito dal D.Lgs. 81/2015) come di seguito riportato. La definizione di queste due figure è rilevante per poter comprendere che le collaborazioni coordinate e continuative, pur originariamente appartenenti alla fattispecie del lavoro autonomo, possono essere classificate come lavoro subordinato con tutte le conseguenze che il nostro ordinamento giuridico prevede in questo caso. L'articolo 2094 circoscrive il perimetro del lavoratore subordinato a colui che presta il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore, in qualità di capo dell'impresa, e che

Premessa

Il Legislatore, con l'articolo 2 del D.Lgs. del 15 giugno 2015 n. 81 è nuovamente intervenuto per disciplinare le collaborazioni coordinate e continuative. Per poterne esaminare i contenuti occorre preliminarmente considerare che una definizione univoca di collaborazione coordinata e continuativa nel nostro sistema giuridico non esiste. Tuttavia si può affermare che si tratta di una fattispecie di lavoro autonomo con il requisito della collaborazione e del coordinamento.

Costituzione

Anzitutto occorre osservare che la Costituzione italiana è rivolta alla tutela dell'uomo e, valutando il lavoro come la più importante manife-

stazione della vita sociale, interviene a tutelarlo anche come lavoratore in tutte le forme e applicazioni, quindi sia come lavoratore subordinato, sia come lavoratore autonomo ma il primo, essendo considerato quale parte debole all'interno di un rapporto di lavoro, è maggiormente tutelato.

Le norme costituzionali sono norme pragmatiche, cioè di indirizzo per il legislatore ordinario il quale ne deve tenere conto nel disciplinare i rapporti di lavoro e i rapporti giuridici connessi alla prestazione lavorativa.

Codice Civile

Il Codice Civile, che costituisce la principale fonte normativa ordinaria, nel libro V definisce i due collaboratori tipici dell'imprenditore:



riceve in contropartita la retribuzione stabilita dall'accordo tra le parti o in mancanza dal Giudice. In questo caso si parla di etero-direzione avendo l'imprenditore il potere direttivo, organizzativo, disciplinare e di controllo nei limiti della buona fede e correttezza e si assume il rischio di impresa; il lavoratore subordinato non ha autonomia decisionale sui tempi, modalità e mezzi per l'esecuzione della prestazione; in pratica la sua attività viene organizzata e diretta da altri.

Invece nel titolo III dedicato al lavoro autonomo, l'art. 2222 definisce il contratto d'opera da cui si rileva la figura del lavoratore autonomo. Tramite il contratto d'opera il prestatore compie un'opera o un servizio ricorrendo ad un lavoro prevalentemente proprio, godendo di autonomia decisionale sui tempi, modalità e mezzi necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ovviamente ricevendo un compenso. Non si instaura un rapporto gerarchico nei confronti del committente e pertanto non è soggetto al potere direttivo, organizzativo, disciplinare e di controllo del committente; l'attività del lavoratore autonomo non deve essere coordinata con quella del committente né deve essere inserita in modo funzionale nell'organizzazione del committente. Il Legislatore per bilanciare la posizione contrattuale di debolezza del lavoratore tende a tutelarlo applicando ai rapporti di lavoro non chiaramente autonomi quanto previsto per i lavoratori subordinati.

Collaborazioni coordinate e continuative

L'evolversi delle tecnologie unite alle modificazioni socio-economiche determinano l'introduzione di nuove attività nel mondo del lavoro le cui modalità di esecuzione, di organizzazione, di tempistica e di luogo, o meglio di "non luogo" poiché negli ultimi anni si parla sempre più di dematerializzazione, non sempre permettono di collocare il lavoratore in una delle due figure tipiche previste dal nostro ordinamento giuridico e prima summenzionate. Nel tempo si è venuta a delineare nel mondo produttivo una nuova figura di collaboratore: il cosiddetto lavoratore "parasubordinato" che è considerato una categoria intermedia fra il lavoro autonomo ed lavoro dipendente.

Le collaborazioni, per loro natura, sono giuridicamente autonome, poiché il lavoratore stabilisce autonomamente tempi e luogo per l'esecuzione della prestazione; tuttavia a differenza del lavoro autonomo "puro" il parasubordinato non impiega mezzi propri, ma utilizza quelli del committente.

Spesso, essendo le collaborazioni integrate nell'organizzazione aziendale del committente, si prestano facilmente ad essere classificate come lavoro subordinato. Tale aspetto ha generato un contenzioso infinito per il fatto che il lavoratore, godendo di diritti aggiuntivi che la subordinazione gli riconosce, ha interesse a reclamarne il riconoscimento in aggiunta alla circostanza

che la natura giuridica di autonomo non permette l'applicabilità del principio dell'automaticità delle prestazioni previdenziali, a differenza di quanto avviene nel lavoro subordinato.

Le caratteristiche, delle collaborazioni coordinate e continuative, come definite per lo più dalla giurisprudenza, corrispondono a quelle appresso indicate.

- **Collaborazione:** benché il collaboratore goda di una autonomia nella scelta delle modalità di adempimento della prestazione, la sua attività deve essere finalizzata al raggiungimento degli scopi determinati dal committente.
- **Coordinamento:** il committente può impartire indicazioni ai fini di una connessione funzionale del prestatore con la struttura organizzativa del committente, nel rispetto della autonomia professionale del collaboratore; in pratica un collegamento operativo e abituale. La coordinazione è tra committente e collaboratore e non verso terzi. Il prestatore può utilizzare i locali e l'attrezzatura del committente, ma non può essere inserito in modo strutturale nell'organizzazione gerarchica dell'impresa.
- **Continuità:** la prestazione non è occasionale ma perdura nel tempo e comporta un impegno costante del collaboratore a favore del committente. La continuità non è convenzionalmente stabilita, può essere identificata in base alla reiterazione di fatto delle prestazioni.
- **Personalità della prestazione:** è

prevista la prevalenza del lavoro del collaboratore, il quale può impiegare altri mezzi o avvalersi di altri soggetti a condizione che non venga meno la preminenza della sua personale partecipazione.

Le collaborazioni sono state oggetto di un graduale riconoscimento. Precedentemente alla Legge Biagi, la collaborazione era prevista dalla normativa fiscale relativamente alla tassazione del corrispettivo (inizialmente come lavoro autonomo poi come assimilato al lavoro dipendente) e per l'esclusione dall'ambito IVA nonché dalla normativa previdenziale (Legge 335 dell'8 agosto 1995) e, a livello civilistico, inclusa nell'art. 409 C.P.C.

Di seguito viene trattata brevemente la normativa civilistica che ha inciso maggiormente sull'evoluzione della disciplina.

Art. 409 C.P.C.

La Legge 11 agosto 1973, n. 533, intervenuta a disciplinare le controversie individuali di lavoro ed a modificare la procedura del contenzioso del lavoro, ha apportato delle variazioni all'articolo 409 del C.P.C. il quale assoggetta alla disciplina processuale del lavoro una serie di rapporti, tra cui le collaborazioni. In particolare, il comma 3 contiene la seguente indicazione: "altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato".

Nel merito appare in tutta evidenza

la definizione generica e incerta.

D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, legge Biagi

La vera svolta in termini giuridici, in tema di collaborazioni, avvenne tramite la legge Biagi (D.Lgs. 276/2003).

L'intento del Legislatore era quello di costituire una forma flessibile, utile sia per il lavoratore per conciliare la vita lavorativa con quella privata, sia per le aziende per avvalersi, almeno negli intenti ispiratori, di prestatori qualificati ed in possesso di professionalità specifiche.

L'articolo 61 introduceva nell'ordinamento il contratto di lavoro a progetto nel tentativo di legare i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, appunto ad uno specifico progetto: "i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici o programma di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato."

Successivamente, con la circolare n. 1 del 8 gennaio 2004, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha specificato la definizione di progetto, di programma e di fase di lavoro.

Per espressa previsione del secondo comma dell'articolo 61, alcune fattispecie di collaborazioni, per cui si doveva continuare ad applicare la precedente normativa, erano escluse dall'obbligo del progetto poiché il legislatore riteneva che non ci fossero rischi di irregolarità:

- le collaborazioni di durata inferiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare il cui compenso non superava 5.000 euro per ciascun committente ed il superamento di detti limiti riconduceva la collaborazione a un progetto;

- i professionisti iscritti ad albi;
- gli agenti ed i rappresentanti di commercio;
- i pensionati di vecchiaia;
- collaborazione rese in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche;
- i componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società.

La forma del contratto di collaborazione doveva essere in forma scritta ai fini dell'onere della prova ed era la stessa norma a prevedere gli elementi che doveva contenere il contratto:

- la durata della prestazione, la quale doveva essere determinata o determinabile ed il contratto si risolveva al momento della realizzazione del progetto, programma



o fase che ne costituiva l'oggetto e qualora il progetto venisse ultimato prima dalla data stabilita spettava il compenso stabilito nel contratto;

- il progetto, il programma di lavoro e le fasi di esso, specificando il loro contenuto affinché potesse essere identificato;
- il corrispettivo ed i criteri per determinarlo stabiliti dalle parti, i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese mentre il parametro individuato dal Legislatore era costituito dai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto, non prendendo in considerazione le disposizioni dei contratti collettivi per i lavoratori parasubordinati;
- le forme di coordinamento del lavoratore con il committente dovevano essere tali da non pregiudicare l'autonomia del collaboratore nell'esecuzione dell'obbligazione;
- le misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.

La mancanza del progetto, tranne che per le eccezioni previste, comportava che i rapporti di lavoro, sin dalla loro costituzione, fossero considerati rapporti subordinati a tempo indeterminato, salvo la facoltà del committente, con inversione dell'onere della prova, di dimostrare che nei fatti il progetto esisteva anche con prova testimoniale (sempre circolare n. 1 del 08 gennaio 2004). La verifica del Giudice era limitata

all'accertamento dell'esistenza del progetto, programma o fase ma non poteva sindacare nel merito delle valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettavano al committente.

Il D.Lgs. 276/2003 prevedeva delle tutele per i collaboratori in riferimento alla malattia, alla maternità ed all'infortunio stabilendo che il verificarsi di questi eventi comportavano la sospensione dell'attività lavorativa ma non l'estinzione del rapporto. Il collaboratore poteva svolgere la sua attività per più committenti salvo diversa previsione.

Il contratto a progetto era nato per contrastare l'uso scorretto e forzato delle collaborazioni coordinate e continuative ma, in realtà, ottenne l'effetto opposto in quanto dopo una breve riduzione delle collaborazioni nel 2004 grazie al requisito del "progetto", sovente creando ad arte dei progetti ad hoc per quelle figure di basso livello professionale legati per lo più alle fasi del lavoro, si registrò un aumento delle collaborazioni e del contenzioso.

Legge 28 giugno 2012 n. 92 (Legge Fornero)

Al fine di contrastare l'uso improprio e strumentale dell'utilizzo delle collaborazioni, la legge 92/2012 pose degli ulteriori paletti al progetto stesso:

- doveva essere riconducibile ad un progetto e non più ad un programma di lavoro o fase di esso;
- era necessario includere nella descrizione del progetto il risultato

finale che si intendeva conseguire;

- il risultato non poteva consistere in una semplice riproposizione dell'oggetto sociale;
- era vietato lo svolgimento di compiti ripetuti o esecutivi previsti dai contratti collettivi nazionali del lavoro;
- il compenso doveva essere adeguato alla quantità e qualità del lavoro, cioè commisurato al valore aveva nel mercato quell'opera tuttavia il compenso non poteva essere inferiore ai minimi salariali previsti per quel settore riguardo ad un lavoratore dipendente o dei compensi normalmente erogati per analoghe prestazioni di lavoro subordinato;
- il recesso dal contratto poteva avvenire: per giusta causa, scadenza del termine, per inidoneità professionale ed il collaboratore poteva recedere dal contratto prima del termine solo se il preavviso era previsto dal contratto individuale e solo se convalidata come previsto dalla Legge Fornero (la convalida fu introdotta successivamente);
- l'assenza di un progetto, salvo prova contraria a carico del committente, comportava la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, anche in presenza di un progetto, erano considerati lavoratori subordinati sin dall'inizio dell'attività lavorativa collaboratori che svolgevano mansioni analoghe a quelle dei dipendenti dell'impresa, con la mera esclusione di prestazioni di elevata professionalità individuate dai contratti collettivi nazionali

stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La globalità delle disposizioni normative sopradescritte anziché ridurre il contenzioso lo amplificarono in modo esponenziale, non solo a proposito delle collaborazioni coordinate e continuative ma anche per l'introduzione della presunzione assoluta dei lavoratori autonomi, che in presenza di determinate caratteristiche, erano riconducibili alle collaborazioni a progetto e tuttavia in mancanza dello stesso

venivano considerati alla stregua del rapporto subordinato. La situazione di generale incertezza e la pressione delle parti sociali all'interno di una congiuntura economica negativa richiedevano il superamento della Legge Fornero e l'intervento del Legislatore avvenne con il D.Lgs. 81/2015, riservando alcune sorprese.

JOBS ACT - D.Lgs. 81/2015 (art. 2, art 52 ed art. 54) e circolare n. 3/2016 del Ministero del Lavoro

Il legislatore è intervenuto attraverso una nuova disciplina delle colla-

borazioni, sopprimendo il "contratto a progetto" e le altre collaborazioni minori (mini co.co.co), con l'abrogazione degli articoli dal 61 al 69 bis del D.Lgs 276/2003 ma ribadendo la vigenza di quanto previsto dall'art. 409 C.P.C. e pertanto resta salva la possibilità di porre in essere rapporti di collaborazione.

Una delle prime difficoltà da affrontare da parte del Legislatore, è stata quella di individuare elementi della collaborazione che non lasciassero eccessivi dubbi ed incertezze in sede di applicazione.

In base alle indicazioni provenienti



La **tua** medicina del lavoro

www.salonline.it

Via Pininfarina, 8 - 10095 Grugliasco (TO)

Tel. 011.7708445

Fax 011.7708040



- Dal 1982 i primi ad occuparsi solo di medicina del lavoro
- Team specializzati nei vari settori merceologici
- Consulenze mirate ad individuare le migliori soluzioni per la gestione e la risoluzione di qualsiasi problematica relativa alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori
- Massima tempestività di intervento

dalla Corte di Giustizia Europea la definizione era da imperniare sull'elemento dell'etero-organizzazione. Non si può parlare di collaborazione se si è in presenza di etero-organizzazione: ma quando si è in presenza di etero-organizzazione? Quali sono gli elementi da considerare?

Non il coordinamento, in quanto poco rilevante poiché coordinamento e continuità nel tempo sono indistinguibili. Non il carattere ripetitivo dell'attività oggetto della prestazione, non portando quest'ultima ad una definizione delle nozione di etero-organizzazione essendo la ripetitività ravvisabile in qualsiasi prestazione con un minimo di contenuto professionale.

Si è quindi coniugato l'etero organizzazione alle modalità di esecuzione. La presenza di etero-organizzazione in una collaborazione porta all'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

L'articolo 2 del Decreto Legislativo prevede che a partire dal 01 gennaio 2016 ai rapporti di collaborazione, sia quelli già in essere sia quelli nuovi, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato se:

- **le prestazioni di lavoro sono esclusivamente personali:** svolte personalmente dal titolare del rapporto senza l'ausilio di altri soggetti;
- **le prestazioni di lavoro sono continuative:** devono ripetersi in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità;
- **le modalità di esecuzione** sono

organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi ed al luogo del lavoro: quindi il prestatore non è libero di svolgere la prestazione dove e quando vuole ma è tenuto ad osservare determinati orari di lavoro e a prestare la propria attività presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente.

Si rileva che la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applica se le sopra citate condizioni ricorrono congiuntamente. In tal caso il rapporto giuridicamente rimane autonomo ma viene applicata la disciplina della subordinazione. La norma non specifica la riclassificazione fin dall'inizio come rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Il Legislatore prevede una serie di collaborazioni che sono escluse dal campo dell'etero-organizzazione:

- A) collaborazioni per le quali i contratti collettivi nazionali prevedono discipline specifiche riguardante il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- B) collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- C) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

D) collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive.

Nella stipula di un contratto di collaborazione è opportuno oltre ad identificare i soggetti del contratto:

- indicare quale è il contenuto della collaborazione;
- affinché non si ravvisi l'etero-organizzazione è auspicabile che la volontà delle parti di non assoggettare il prestatore al potere del committente venga formalmente dichiarata nel contratto e nello stesso tempo quanto dichiarato deve essere ravvisato nel comportamento di fatto tenuto dalle parti specificando che il collaboratore svolgerà l'attività in piena autonomia organizzativa e senza vincoli gerarchici, disciplinari e di subordinazione nei confronti del committente;
- riportare l'utilizzo delle attrezzature e dei locali del committente se ciò avviene;
- precisare come avviene il coordinamento dell'attività del collaboratore con il committente;
- indicare che il compenso viene liberamente concordato dalle parti è comunque proporzionato alla quantità e qualità della prestazione dedotta in contratto anche se non esiste più l'obbligo di far riferimento alle retribuzioni previsti dai CCNL, ma permane l'obbligo di tenere conto dei compensi corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo;
- prevedere la possibilità che il collaboratore possa avvalersi dell'a-

aiuto di altri soggetti, stabilendo i casi in cui il committente può rifiutare il soggetto prescelto dal collaboratore;

- la decorrenza e durata del contratto;
- cause e modalità di recesso dal contratto;
- rimborso spese, sicurezza, privacy, etc.

Particolare attenzione deve essere dedicata all'art. 54, il quale prevede la stabilizzazione dei co.co.co e co.co.pro, dei lavoratori autonomi titolari di partita IVA, stabilendo che, nel caso di assunzione a tempo indeterminato, non sono sanzionabili gli eventuali illeciti amministrativi, contributivi e fiscali relativi al pregresso rapporto di lavoro autonomo, ad esclusione di quelli già accertati al momento dell'assunzione.

Lo scenario summenzionato può avvenire a condizione che:

- i lavoratori sottoscrivono, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del precedente rapporto di lavoro, un atto di conciliazione in sedi protette come previsto dall'art. 2113 del Codice Civile ovvero dinanzi le Commissioni di Certificazione;
- nei 12 mesi successivi alle assunzioni i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa o giustificato motivo oggettivo.

La certificazione

Le parti stipulanti un contratto, il cui oggetto è una prestazione di lavoro,

come previsto dalla Legge Biagi (D.Lgs. 276/2003) e ribadito dall'articolo 2 del D.Lgs 81/2015 possono chiedere alle Commissioni di Certificazione la corretta qualificazione del contratto di lavoro, le quali attestano che non ci sono elementi ostativi per la stipula del contratto che le parti medesime vogliono porre in essere.

La Commissione di Certificazione, nel certificare una collaborazione, verifica i requisiti soggettivi, l'autonomia, la corrispondenza tra la professionalità del lavoratore e la prestazione lavorativa riportata nel contratto, la determinazione del corrispettivo e una serie di altri requisiti, in base alle linee guide diffuse dal Ministero.

Senza voler approfondire la dinamica della procedura di certificazione, preme far comprendere l'importanza di tale istituto che produce i suoi effetti nei confronti delle parti e di terzi interessati (INPS, INAIL, Amministrazione finanziaria) e dove l'onere della prova per dimostrare l'eventuale invalidità del testo certificato spetta a chi contesta la regolarità. Prima di proporre ricorso per un contratto che è stato oggetto di certificazione, il ricorrente dovrà obbligatoriamente rivolgersi alla Commissione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione. Solo successivamente al tentativo di conciliazione è possibile proporre ricorso all'autorità giudiziaria, ad esempio per difformità tra il programma negoziale e la sua successiva attuazione. In caso di verifica, il personale

ispettivo non potrà adottare atti o provvedimenti amministrativi da cui deriva una diversa qualificazione del rapporto di lavoro, poiché è fatto obbligo seguire la procedura di contestazione prevista (distinto verbale ispettivo, tentativo di conciliazione presso le Commissioni di Certificazione e, in base all'esito, provvedere all'annullamento dell'addebito oppure all'attivazione di giudizio davanti al Giudice).

CONCLUSIONI

L'oggetto del contendere non è stato certo risolto con il ricorso alla nuova normativa poiché neanche l'attuale Legislatore, pur trovandosi di fronte ad un sistema giuridico di natura codicistica, è stato in grado di dare una definizione giuridica univoca di collaborazione coordinata e continuativa, che circoscrivesse chiaramente i labili confini di quali attività vi rientrassero, limitandosi a prevedere i presupposti in base ai quali non è riconosciuta la collaborazione che, peraltro, apparentemente semplici da individuare ad una superficiale prima lettura ma che se analizzati attentamente sono forieri d'irrisolti interrogativi.

Sandra Fruci
CdL Torino

#L'INFORTUNIO 24 ORE

In attuazione alle semplificazioni previste per i datori di lavoro dal D.Lgs. 151/2015 attuativo del Jobs Act, dal 22 marzo 2016 sono diventate operative le disposizioni in base alle quali i certificati medici per gli infortuni e le malattie professionali devono essere trasmessi all'INAIL esclusivamente attraverso il canale telematico direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che presta la prima assistenza.

L'INAIL, al fine di agevolare tale trasmissione, con propria circolare n. 10 del 21 marzo 2016 ha fornito le apposite indicazioni operative.

L'art. 53 D.P.R. n. 1124/1965, come ora modificato dall'articolo 21, comma 1), lettera b) del D.Lgs. in esame, così recita:

“Qualunque medico presti la prima assistenza a un lavoratore infortunato sul lavoro o affetto da malattia professionale è obbligato a rilasciare certificato ai fini degli obblighi di denuncia di cui al presente articolo e a trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore. Ogni certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale deve essere trasmesso esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, contestualmente alla sua compilazione. La trasmissione per via telematica del certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, di cui ai commi ottavo e nono, è effettuata utilizzando i servizi telematici messi a disposizione dall'Istituto assicuratore. I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'Istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto

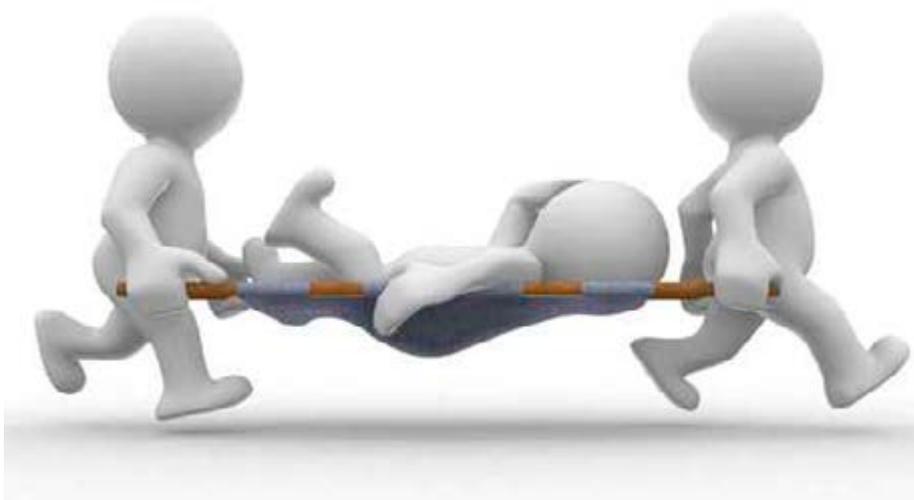
legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni”.

La compilazione del certificato medico ed il relativo invio debbono essere effettuati entro le ore 24 del giorno successivo all'intervento di prima assistenza.

Anche se il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo, previsto dalla precedente normativa, di trasmettere all'Istituto il certificato medico, lo stesso deve, entro due giorni in caso di infortunio ed entro cinque giorni in caso di malattia professionale, effettuare la denuncia telematica di infortunio e/o malattia professionale indicando i riferimenti dell'evento che vengono resi disponibili dall'INAIL.

A tal proposito, sempre con decor-

renza dal 22 marzo 2016, l'INAIL mette a disposizione del datore di lavoro degli applicativi per la consultazione del certificato medico che sarà individuabile attraverso l'inserimento del codice fiscale del lavoratore, del numero identificativo del certificato medico e della data di emissione dello stesso. L'applicativo, in sostanza, individuato il certificato medico consente di scaricare il relativo documento in formato pdf. Il comma 1, lettera c), dell'art. 21 del D.Lgs. in esame, inoltre, ha provveduto ad intervenire anche sull'art. 54 del D.P.R. n. 1124 del 1965 prevedendo l'obbligo per l'INAIL, in ordine agli infortuni mortali o che abbiano una prognosi di guarigione superiore a trenta giorni, di trasmettere all'autorità di pubblica sicurezza le informazioni riguardanti le denunce di infortunio ed esonerando il datore di lavoro da tale adempimento. In attesa del completamento degli applicativi informatici, l'obbligo di informativa da parte dell'INAIL nei confronti dell'autorità di pubblica



DA MARZO PIENA OPERATIVITÀ PER IL CERTIFICATO TELEMATICO

sicurezza verrà assolto attraverso l'invio tramite PEC alle caselle di posta elettronica delle Questure con procedure centralizzate e per il settore navigazione, tramite PEC alle caselle di posta elettronica delle Capitanerie di Porto.

La norma di cui al comma 1, lettera d), del suddetto art. 21, modifica anche l'art. 56 del D.P.R. n. 1124 del 1965, stabilendo che l'INAIL fornisca alle Direzioni Territoriali del Lavoro od ai corrispondenti uffici della regione siciliana e delle province autonome di Trento e Bolzano, i dati relativi alle denunce degli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni e ciò con lo scopo di consentire l'avvio delle inchieste sugli infortuni.

Anche in questo caso e nelle more del completamento degli applicativi informatici, la trasmissione delle denunce avverrà tramite PEC alle caselle di posta elettronica degli uffici territoriali competenti.

La circolare dell'Istituto assicuratore notizia, poi, sui nuovi servizi che, sempre a decorrere dal 22 marzo 2016, sono a disposizione dell'utenza (medici, strutture sanitarie e datori di lavoro) prevedendo che nel sito internet saranno consultabili il Servizio certificati di infortunio e malattia professionale (riservati ai medici e alle strutture sanitarie), nonché il cruscotto certificati medici per la consultazione degli stessi dedicato ai datori di lavoro ed intermediari.

Passando alla disamina degli obblighi del lavoratore in caso di infortunio o di manifestazione di una

malattia professionale, ricordiamo che lo stesso deve fornire al datore di lavoro il numero identificativo del certificato, la data di rilascio ed i giorni di prognosi indicati nel certificato stesso.

Nel periodo di avvio del nuovo regime e nell'ipotesi in cui il lavoratore non abbia il numero identificativo del certificato, dovrà continuare a trasmettere al datore di lavoro il certificato medico cartaceo.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di trasmettere le denunce entro i termini previsti dalla normativa indicando obbligatoriamente il numero identificativo del certificato medico e la data di rilascio del medesimo.

L'INAIL ha poi precisato che qualora non fosse reperibile il numero identificativo del certificato medico, il datore di lavoro nella denuncia dovrà indicare un codice fittizio purché di dodici caratteri alfanumerici.

In questo caso, l'applicativo informerà l'utente con apposito messaggio "Non è stato possibile associare la denuncia alla certificazione medica pervenuta all'istituto" e permetterà, comunque, l'invio della denuncia.

L'INAIL, infine, ha messo a disposizione dell'utenza il Contact Center INAIL al numero 803.164, gratuito da rete fissa, oppure al numero 06 164 164, a pagamento da rete mobile in base al piano tariffario del proprio gestore telefonico.

È inoltre disponibile, sotto la sezione Contatti (Supporto) del Portale, il servizio INAIL Risponde che permetterà di inviare una mail strutturata con eventuali allegati.

Sono previste particolari disposizioni per determinati settori quali navigazione, artigianato ed agricoltura in ordine alle quali, si rimanda sempre alla lettura della summenzionata circolare.

Confidando che la messa in atto delle norme possa nei fatti alleggerire gli oneri a carico del datore di lavoro e, conseguentemente, quelli dei Consulenti del Lavoro che li assistono, non resta che augurare miglior fortuna all'efficacia del provvedimento.

Simona Carbone

CdL in Torino

#SE TI AGEVOLO NON AVER PAURA

Tra le principali novità contenute nella Legge di Stabilità 2016 vengono introdotte tre specifiche normative in tema di premi di produttività, partecipazione agli utili, welfare aziendale. Sebbene tali discipline abbiano contenuti differenti, risultano atte a conseguire l'obiettivo di migliorare la qualità del lavoro ed ad incentivare la contrattazione decentrata. Senza la pretesa di effettuare in questa sede un'analisi completa ed esaustiva, evidenziamo le maggiori novità d'interesse per la categoria.

I premi di produttività

Il Legislatore ripropone nel 2016 il sistema incentivante di natura fiscale che aveva consentito ai lavoratori dipendenti di accedere alla possibilità di fruire dei benefici fiscali legati all'applicazione dell'imposizione sostitutiva all'Irpef in luogo di quella ordinaria.

A differenza del passato, tuttavia, tale regime sarà applicabile con riferimento ai "premi di risultato" superando dunque la precedente disciplina che ne vedeva l'applicabilità su tutte le erogazioni che avessero carattere di incremento e/o retribuzione di produttività.

Brevemente, la cosiddetta "detassazione", decorsa dal luglio 2008 e terminata al 31 dicembre 2014, è stata un provvedimento che il legislatore aveva fortemente voluto in favore dei lavoratori subordinati del settore privato, con limiti soggettivi di reddito e criteri oggettivi di applicabilità, che negli anni sono stati modificati in funzione delle disponibilità stanziare nelle singole Leggi Finanziarie.

Con la Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 viene previsto il rifinanziamento delle risorse del Fondo di cui art. 1 c. 68 L. 247/2007 garantendo

344,70 milioni di euro di copertura per l'anno 2016.

In particolare, l'art. 1 della stessa L. 208/2015, ai commi da 182 a 189 consente la possibilità di applicare il regime di tassazione sostitutiva ai premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

In sintesi, si riportano le condizioni di applicabilità previste per l'anno 2016:

- ambito di applicazione: datori di lavoro del settore privato con riferimento ai propri dipendenti, lavoratori titolari di un contratto di lavoro subordinato a prescindere dalla tipologia;
- 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 assoggettibili 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 subordinato e dunque titolare di reddito da lavoro dipendente, non deve avere conseguito un reddito fiscale di importo non superiore a Euro 50.000 recepito nell'anno precedente (quindi nell'anno 2015) rispetto a quello di percezione della somma detassabile.

Il Legislatore ha, poi, demandato ad un apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da emanarsi di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, l'individuazione dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. In particolare, il decreto attuativo interministeriale del



LA SINTESI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

25 marzo 2016 – di cui si attende la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale – fornisce indicazione dei criteri che possono “consistere nell’aumento della produzione, in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e processi anche attraverso la riorganizzazione dell’orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall’accordo”.

Il raggiungimento di detti obiettivi dovrà essere verificabile in maniera oggettiva attraverso il riscontro d’indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati dai contratti aziendali o territoriali di cui art.51 del D.Lgs. 81/2015.

Partecipazione agli utili

La partecipazione agli utili è una misura non eccessivamente adottata in Italia mentre è di largo uso in altri Paesi. Si ritiene, dunque, che l’inserimento di detta previsione nella Legge 208/2015 sia dettata principalmente dalle raccomandazioni delle istituzioni europee volte a promuovere la partecipazione di lavoratori all’andamento economico dell’impresa, a favorire una migliore distribuzione di ricchezza fra le parti, a sviluppare un maggior senso partecipativo e motivazionale delle risorse umane.

Il decreto interministeriale specifica che, ai fini dell’applicazione dell’imposta sostitutiva, per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell’impresa s’intendono gli utili

distribuiti ai sensi dell’art. 2102 del Codice Civile. Agli utili distribuiti si applica l’art. 95 comma 6 del D.P.R. n. 917/1986, dunque, se non viene stabilito diversamente, tale partecipazione è determinata in base agli utili netti dell’impresa e, per i soggetti obbligati alla pubblicazione del bilancio, la partecipazione andrà commisurata conformemente agli utili netti risultanti da bilancio regolarmente approvato e depositato.

Con riferimento alla possibilità di elevare il limite di importo detassabile fino a Euro 2.500 occorrerà che il datore di lavoro coinvolga pariteticamente i lavoratori nell’organizzazione del lavoro.

In particolare, il decreto interministeriale del 25 marzo 2016 chiarisce



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

REVOLUCION
Ristorante
Mexicano
RISTORANTE - TAPAS
CSO CASALE, 104/B TORINO - 0118900073



che tale riconoscimento sarà possibile a condizione che i contratti aziendali o territoriali prevedano gli strumenti e le modalità di coinvolgimento attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedano strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Welfare aziendale

Per quanto riguarda il welfare aziendale, la legge 208/2015 si concretizza in tre tipologie di intervento:

1) la modifica dell'art. 51 del TUIR con riferimento alla specifica disciplina;

- 2)** l'introduzione della possibilità di concedere servizi tramite documenti di legittimazione cartacei o elettronici;
- 3)** la possibilità di trasformare i premi detassati in welfare aziendale.

Con riguardo all'ultimo punto, in pratica, viene di fatto concessa al dipendente la possibilità di esercitare la facoltà – in alternativa all'erogazione diretta – di tramutare la somma detassata in parte o totalmente, in "welfare aziendale" potendo così fruire di un maggiore beneficio fiscale pari alla piena esenzione dalla tassazione in luogo dell'assoggettamento al 10% (art. 51 comma 2 e 3 TUIR). In virtù del principio di armonizzazione delle basi imponibili, tale beneficio si traduce di fatto anche in esenzione contributiva.

In particolare, il nuovo comma 3 bis dell'art. 51 TUIR consente l'erogazione da parte del datore di lavoro di beni, prestazioni, opere e servizi di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo, anche mediante documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico.

Il decreto interministeriale chiarisce che tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

Dunque, tale previsione potrà presumibilmente applicarsi a quei beni e servizi che compongono il welfare aziendale a seguito di introduzione e

modifica ad opera della L. 208/2015 alle lettere f), f-bis) e f-ter) art. 51, che si riportano di seguito:

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100, ossia per le finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto;

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12.

Il regime agevolativo fiscale è applicabile esclusivamente con riferimento ad erogazioni in esecuzione di contratti collettivi nazionali, terri-

toriali o aziendali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi o dalle loro rappresentanze aziendali.

I benefici fiscali collegate alla stipula dei predetti contratti saranno riconosciuti esclusivamente a condizione che essi siano depositati in via telematica presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente che li metterà a disposizione con le medesime modalità alle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.

Infatti il decreto interministeriale del 25 marzo 2016, nello stabilire la decorrenza delle disposizioni del regime agevolativo fiscale che trova applicazione per tutte le erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi, chiarisce anche l'ipotesi in cui le erogazioni si riferiscano a premi di risultato e partecipazione ad utili relativi all'anno 2015.

L'applicazione del regime di favore è comunque subordinata al rispetto delle condizioni indicate dalla L. 208/2015 ed anche al deposito dei contratti aziendali o territoriali già in atto, qualora non ancora effettuato, che dovrà avvenire entro 30 giorni dalla data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto interministeriale unitamente alla presentazione dell'autodichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni ivi contenute.

In ultima analisi si rammenta come all'atto della stesura del presente elaborato, quindi ad oltre un mese dall'emanazione del decreto inter-

ministeriale, si resta in trepida attesa della relativa pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Ciò che emerge prepotentemente è il palese intento del Legislatore di voler fortemente incentivare la contrattazione decentrata e favorire, al tempo stesso, lo sviluppo tra le parti di buone relazioni negoziali. Pur tuttavia se è vero che il dialogo è innanzitutto la capacità di porsi dal punto di vista dell'altro, sorgono ragionevoli dubbi

circa l'applicabilità delle previsioni introdotte in riferimento alle piccole e medie realtà aziendali, da sempre struttura portante dell'economia nazionale, prevalentemente non sindacalizzate e timorose a diventarlo, circostanza che, di fatto, le esclude dalla platea dei potenziali destinatari del regime agevolativo fiscale.

Oriana Lavecchia
CdL in Torino

Monitoraggio Contratti Aziendali e Territoriali
(Art. 1, co. 188, L. 28/12/2015 N. 208)

Sezione 1 – Datore di Lavoro
Codice Fiscale *

Sezione 2 – Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale
Data di sottoscrizione DTL
Anni di validità (barrare quali) 2015 2016 2017 2018 2019

Sezione 3 – Beneficiari
Totale Lavoratori *

Sezione 4 – Premio (€)
Stima del valore annuo medio pro capite del premio *

Sezione 5 – OBIETTIVI
Produttività Redditività Qualità Efficienza Innovazione

Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO

| | | | |
|--|--------------------------|---|--------------------------|
| 1) Volume della produzione/n. dipendenti | <input type="checkbox"/> | 11) Modifiche ai regimi di orario | <input type="checkbox"/> |
| 2) Fatturato e VA di bilancio/n. dipendenti | <input type="checkbox"/> | 12) rapporto costi effettivi/costi previsti | <input type="checkbox"/> |
| 3) MDU/VA di bilancio | <input type="checkbox"/> | 13) Riduzione assenteismo | <input type="checkbox"/> |
| 4) Indici di soddisfazione del cliente | <input type="checkbox"/> | 14) n. brevetti depositati | <input type="checkbox"/> |
| 5) Diminuzione n. riparazioni, rilavoratori | <input type="checkbox"/> | 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti | <input type="checkbox"/> |
| 6) Riduzione degli scarti di lavorazione | <input type="checkbox"/> | 16) Riduzione dei consumi energetici | <input type="checkbox"/> |
| 7) % di rispetto dei tempi di consegna | <input type="checkbox"/> | 17) Riduzione numero infortuni | <input type="checkbox"/> |
| 8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori | <input type="checkbox"/> | 18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz | <input type="checkbox"/> |
| 9) Modifiche organizzazione del lavoro | <input type="checkbox"/> | 19) Riduzione tempi di commessa | <input type="checkbox"/> |
| 10) Lavoro agile (smart working) | <input type="checkbox"/> | 20) Altro (indicare) _____ | <input type="checkbox"/> |

Sezione 7 – Misure
Il contratto prevede:
 Welfare aziendale
 Piano di partecipazione

Sezione 8 – Contratto
File Contratto * **Seleziona**

Sezione 9 – Autodichiarazione
Ai sensi dell'Art. il sottoscritto in qualità di Dell'Azienda Dichiaro che il contratto collettivo inviato tramite pec alla DTL, è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n. 208 e del DM....

* Obbligatorio

#PIÙ SICUREZZA E MENO FELICITÀ

L'umanità ha sempre barattato un po' di felicità per un po' di sicurezza, ammoniva Sigmund Freud quasi un secolo fa: detto molto più modestamente, e modernamente, se la sicurezza ormai è il cardine di tutta la nostra vita sociale, allora non poteva il Legislatore esimersi dal modificare, se così possiamo definire ciò che è accaduto, anche la normativa in materia di controllo a distanza dei lavoratori.

Più che un cambiamento sembra, a parere di chi scrive, un turbinio di sostantivi su modalità operative che, nella pratica, non hanno modificato il potere del datore di lavoro nell'esercizio delle sue funzioni.

Il cambiamento sembra essere stato dettato dall'avanzamento tecnologico e dalle innovazioni degli strumenti che il datore di lavoro ed il Legislatore non potevano di certo immaginare nel lontano 1970.

Dopo ben 45 anni l'art. 23 del D.Lgs. 151/2015 ha avuto quindi l'arduo compito di modificare l'art. 4 della Legge n. 300/1970, altrimenti conosciuta come "Statuto dei Lavoratori".



Se, nella sua formulazione originale, l'art. 4, comma 1, prevedeva un assoluto divieto di utilizzo di impianti ed apparecchiature volte a controllare a distanza l'attività dei lavoratori, al secondo comma dello stesso articolo, tale principio sembrava, e così infatti accadeva, perdere la sua efficacia se il datore di lavoro riusciva a dimostrare che tali apparecchiature ed impianti erano necessari ogniqualvolta "siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori". Tale possibilità era collegata all'accordo preventivo con le Rappresentanze Sindacali presenti in Azienda in mancanza delle quali, sia delle rappresentanze sia dell'accordo stesso, al datore di lavoro non restava che presentare istanza all'Ispettorato Regionale del Lavoro.

Il predetto art. 23 del D.Lgs. 151/2015 si porta appresso la finalità, secondo il Legislatore, di riuscire a dirimere il dibattito in merito a quelli che sono stati definiti "controlli difensivi".

Interessanti da sottolineare le due pronunce della Suprema Corte di Cassazione che si è espressa in merito agli stessi "controlli difensivi", confermando nella prima "le

garanzie poste in materia di divieto di controlli a distanza dal secondo comma dell'articolo 4 dello Statuto si applicano ai controlli difensivi, volti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori «quando, però, tali comportamenti riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, e non, invece, quando riguardino la tutela di beni estranei al rapporto stesso», stabilendo che sono legittimi quei controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti del lavoratore e lesivi del patrimonio aziendale".

In merito alle modalità di installazione e di utilizzo degli strumenti definiti al primo comma, nulla è mutato, essendo stata confermata la procedura di accordo preliminare tra datore di lavoro e Rappresentanze Sindacali delle diverse unità produttive; l'esito negativo di tale accordo, o la mancanza di Rappresentanze Sindacali in azienda, determina per il datore di lavoro il passaggio obbligatorio presso la Direzione Regionale del Lavoro ai fini del rilascio dell'autorizzazione.

Riguardo all'accordo tra le parti, la novità principale consta nel fatto che il Legislatore ha avvertito la necessità di disciplinare tale procedura anche nel caso delle imprese pluri-localizzate, tipizzando la centralizzazione della procedura mediante la possibilità di stipulare un accordo fra l'azienda e le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in caso di mancato accordo, tramite l'istanza di autorizzazione

I CONTROLLI A DISTANZA SUI LAVORATORI

da avanzare direttamente al Ministero del Lavoro.

L'utilizzo delle apparecchiature deve comunque sempre essere prevista di fronte alla dimostrata esigenza organizzativa e produttiva, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale.

Ciò che il datore di lavoro potrà ricavare tramite l'utilizzo degli strumenti di controllo dovrà essere utilizzato nel rispetto della disciplina sulla privacy, così come previsto dal comma 3 art. 4 del D.Lgs. 151/2015 che testualmente riporta "sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. 196, n. 2003".

A questo punto, ad un lettore attento della norma, potrebbe sorgere un legittimo interrogativo, in quanto la definizione "tutti i fini connessi al rapporto di lavoro" può essere inteso e quindi esteso anche a fini disciplinari?

Tutto ciò premesso ci porta realmente a definire innovativa la norma in esame? Forse nel senso peggiorativo del termine...

La norma fin dal principio ha posto il dilemma, come ha sottolineato il commento di eccellenti giuristi del calibro di Giacomo Brodolini e Gino Giugni, del controllo occulto azionabile a distanza dal datore di lavoro che, senza la consapevolezza del lavoratore, poteva violare la riservatezza e la dignità del lavoratore medesimo non solo nell'esecuzione

del lavoro, ma anche in quelli che potevano essere i suoi comportamenti accessori che nulla attenevano con il lavoro stesso.

L'ultima versione non è stata formulata con l'intento di impedire completamente la possibilità di venire a conoscenza di taluni comportamenti del lavoratore e/o di impedire al datore di lavoro di verificare l'esatta esecuzione del lavoro, in quanto al datore di lavoro è sufficiente seguire semplici e fattibili regole per controllare le e-mail del lavoratore e pc da loro utilizzati.

Il datore di lavoro deve innanzitutto informare il lavoratore sul fatto che il pc e l'e-mail (o altro mezzo elettronico impiegato nell'esecuzione della prestazione) sono strumenti essenzialmente di lavoro, vietare un loro uso per finalità non attinenti allo svolgimento dell'attività lavorativa, ricordare ai lavoratori che, nel rispetto dei principi di pertinenza e non eccedenza, possono essere eseguiti controlli a campione sugli strumenti informatici, affiggere copia delle siffatte regole nella bacheca aziendale, quale integrazione del codice disciplinare.

In proposito una sentenza della Corte di Cassazione del 2015 ha delimitato una situazione quanto meno singolare; infatti il datore di lavoro si era creato un falso profilo su Facebook chiedendo la cosiddetta "amicizia" al proprio dipendente con l'intento di controllarlo e quindi chattando con lui sino a fabbricarsi la prova dell'abbandono del posto di lavoro. La Corte di Cassazione non solo ha ritenuto legittimi i controlli,

ma li ha anche qualificati come prova sufficiente per poter legittimare il licenziamento.

In conclusione, non si sono registrati stravolgimenti di rilevante portata per quanto concerne la modifica dell'art. 4 Legge 300/70; le regole basilari rimangono sempre il rilascio, da parte del datore di lavoro, di una informativa corretta e puntuale e la definizione dell'utilizzo dei dati nel pieno rispetto dei principi di pertinenza e non eccedenza.

Restano ancora da circoscrivere i veri campi di innovazione della norma che, probabilmente, incideranno ulteriormente per assottigliare le tutele dei lavoratori, in quanto viene espressamente previsto che tali strumenti possono essere utilizzati per fini di tutela del patrimonio aziendale, ampliando i poteri del datore di lavoro, lasciando enormi spazi interpretativi anche in merito all'avvalersi dei dati ricavati nella gestione delle procedure disciplinari e ponendoli, come sopra riportati, alla stregua di "controlli difensivi" in capo ai datori di lavoro.

E quest'ultimi, in attinenza ai loro sottoposti, baratteranno se non proprio un po' di felicità di certo una buona dose della precedente consapevole incoscienza per una maggiore sicurezza: il padre della psicanalisi ha avuto ragione anche questa volta.

Roberto Pizziconi

CdL in Torino

#LA PRECOMPILATA E LE SUE STORIE TESE



All'alba del 15 aprile è scoccato il giorno della precompilata. L'accesso è stato sbloccato e, come da intenzioni corroborate dagli annunci sbandierati dall'Agenzia delle Entrate, la gestione del modello dovrebbe rivelarsi più semplice grazie alla maggior presenza di dati: i coniugi avranno la possibilità di optare per la presentazione del 730 anche in versione congiunta, i modelli potranno essere modificati a partire dal 2 maggio mentre l'attuale termine di presentazione corrisponde al 7 luglio purtuttavia pare già in dirittura d'arrivo lo slittamento al 23 luglio che, cadendo di sabato, produrrebbe un'ulteriore slittamento della scadenza.

In effetti quest'anno ci troviamo di fronte ad una dichiarazione precompilata decisamente più consistente e, sempre secondo le aspirazioni dell'Agenzia delle Entrate, pressoché pronta all'uso. Saranno presenti, infatti, le spese sanitarie e i relativi rimborsi, con eccezione delle spese

per i farmaci da banco che saranno da aggiungere manualmente, le spese universitarie a condizione che siano pubbliche e i relativi rimborsi, le spese funebri, i contributi versati alla previdenza complementare, i dati per interventi di ristrutturazione e di riqualificazione energetica degli edifici, quest'ultime presenti per la maggior parte solo nel foglio informativo poiché non ancora inseriti nel precompilato in quanto l'Agenzia delle Entrate non dispone di certezze riguardo la spettanza della detrazione. E ancora gli interessi passivi sui mutui in corso, i premi assicurativi, i contributi previdenziali e assistenziali, i contributi versati per lavoratori domestici. Inoltre saranno inseriti anche gli oneri detraibili sostenuti dal contribuente, riconosciuti dal sostituto e riportati nella Certificazione Unica nonché quelli ricavati dalla dichiarazione dello scorso anno che danno diritto a una detrazione da ripartire in più rate annuali quali, per esempio, le

spese per ristrutturazioni edilizie o risparmio energetico.

Oltre ad essere già presenti nel precompilato, si rilevano poi nuovi sconti fiscali riconosciuti in favore di figli iscritti agli istituti paritari e le semplificazioni per chi segue corsi di laurea nelle università non statali, con importo massimo detraibile fissato per decreto e senza più la necessità di cimentarsi in calcoli complicati. Altre novità consistono nelle detrazioni per le spese relative alla mensa scolastica 2015 e la tassa d'iscrizione e frequenza, detraibili nella misura del 19% rispettando il limite massimo di spesa di 400 euro; si rammenta che tale detrazione spetta a prescindere del livello di scuola frequentato, se primaria o secondaria, se statale o privata.

Ma quali sono gli aspetti delicati e soprattutto quali sono i dati su cui probabilmente occorrerà ancora intervenire?

Riteniamo che la parzialità degli stessi dati sia il primo problema di cui soffre la dichiarazione precompilata.

Il contribuente potrebbe riscontrare innanzitutto delle incongruenze in materia di spese sanitarie che sono state raccolte tramite l'obbligo comunicativo posto a carico dei medici e delle strutture sanitarie. Molti soggetti risultavano esclusi da tale onere e pertanto, per il contribuente che accede alla precompilata, sarà inevitabile quanto frequente reperire una certa quantità di spese sanitarie, ma sarà altrettanto probabile che le medesime siano incomplete. Del resto è la stessa Agenzia a

LA GESTIONE DEL MODELLO 730 "PRONTO ALL'USO"

segnalare l'assenza delle spese sanitarie sostenute nei confronti di soggetti che erogano prestazioni di assistenza specifica, si pensi alle parafarmacie ed ai rivenditori di articoli sanitari, e prestazioni ausiliarie della professione sanitaria, ad esempio ottici, podologi, fisioterapisti non operanti nell'ambito di strutture accreditate per l'erogazione dei servizi sanitari.

La rielaborazione afferisce anche le spese universitarie del contribuente: le spese comunicate dagli atenei statali sono riportate integralmente nella dichiarazione precompilata mentre le spese comunicate da quelli privati vengono riportate solo nel foglio riepilogativo; tale circostanza si realizza perché, per queste ultime, la detrazione non è piena ma spetta esclusivamente nella misura della spesa prevista per l'università statale più vicina e, conseguentemente, occorre modificare il modello per indicare tale dato.

Fisco auspicabilmente più clemente per coloro che hanno subito dei lutti in famiglia, a seguito della revisione dell'importo delle spese detraibili che salgono a 1.550 euro, a prescindere dal rapporto di parentela. Proseguendo nell'elencazione, trovano spazio le aliquote maggiorate per le detrazioni per ristrutturazione e risparmio energetico, la proroga del bonus mobili e l'aumento degli importi per le donazioni alle Onlus che determinano il diritto ad uno sconto fiscale del 26 per cento. Infine, per chi si rivolge ad un CAF o a un professionista abilitato, da quest'anno c'è la possibilità di

recuperare immediatamente in busta paga, o nella pensione, il rimborso fiscale anche quando il suo importo supera i 4.000 euro. Sarà il CAF infatti, che, tramite il visto di conformità, certificherà il diritto alle detrazioni e, quindi, il rimborso scatterà a prescindere dell'importo del credito, senza dover più attendere ulteriori controlli da parte dell'Agenzia delle Entrate.

Unico in versione precompilata.

Gli stessi dati saranno disponibili anche per chi dovesse scegliere di utilizzare il modello Unico. La differenza sostanziale consiste nell'impossibilità di delegare soggetti terzi e pertanto non ci si potrà rivolgere al CAF utilizzando il modello in versione precompilata in aggiunta al fatto che le disposizioni legislative non prevedono gli stessi vantaggi in termini di controlli. In pratica si tratta, quindi, di un'opzione che può essere scelta da chi ha sempre operato in forma autonoma e senza la presenza di particolari problemi di carattere interpretativo.

L'accesso ai modelli.

L'accesso alla dichiarazione può essere effettuato sia dal sito dell'Agenzia delle Entrate che dal sito dell'INPS, a patto, ovviamente, di disporre delle credenziali. Per quel che riguarda l'accesso dal sito dell'Agenzia delle Entrate da quest'anno, oltre alla password, occorre inserire anche il pin: una duplice garanzia di sicurezza a tutela della privacy.

I contribuenti che invece sceglieran-

no di rivolgersi a un intermediario non subiranno direttamente il controllo: a rispondere all'Agenzia delle Entrate sarà, infatti, chi ha rilasciato il visto di conformità. Non a caso, proprio sui centri di assistenza fiscale, il Garante della Privacy ha annunciato l'avvio di un piano ispettivo per verificare il rispetto del trattamento dei dati e le misure adottate in caso di violazioni delle proprie banche dati.

Avviandoci a concludere, possiamo senz'altro affermare come la precompilata sia spesso un semilavorato su cui intervenire. Nella maggioranza dei casi, se viene accettata così come predisposta, vi è un significativo rischio di errore poiché la verifica delle condizioni soggettive rimangono a carico del contribuente oppure, nel migliore dei casi, si finisce per perdere cammin facendo una buona fetta di quelle stesse detrazioni che rappresentano il reale principio ispiratore su cui si regge l'impianto normativo.

Ed allora ci sia consentito di rivendicare quelle competenze peculiari di un professionista che restano indispensabili per modificare una precompilata perché, alla prova dei fatti, l'ambizioso quanto chimerico intento dell'Amministrazione, di permettere a chiunque di "farsi la dichiarazione", disintermediando la scadenza, è un desiderio destinato a rimanere tale.

Metella Peretti
CdL in Torino

#IL TEMPO INFRANTO

A poco meno di due mesi dal debutto della procedura di dimissioni on line prevista dal D.Lgs. 151/2015 si registrano numerose criticità sia per i lavoratori che per i datori di lavoro.

Un'indagine della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha registrato i principali ostacoli che hanno incontrato i lavoratori, inducendoli a commettere errori nella compilazione del format, imprecisioni nel calcolo della decorrenza delle dimissioni correlate a dubbi sulla data da indicare nel modulo online. Nella realtà, la poca dimestichezza nell'utilizzo del computer, soprattutto per i lavoratori over 55 anni, i tempi dilatati nell'ottenere il codice Pin dall'INPS e le difficoltà nel reperire adeguata assistenza nonché refusi nell'inserimento della e-mail o della Pec del datore di lavoro hanno ottenuto risultati all'esatto opposto della decantata semplificazione che sembra essere diventata il mantra di ogni variazione legislativa.

Sicuramente non è azzardato affermare che la procedura stessa necessitava di un periodo transitorio prima di essere resa operativa. A pagare le conseguenze di questo malfunzionamento non sono solo i lavoratori che si trovano a districarsi in una farraginoso burocrazia ma anche le imprese che si trovano a dover affannosamente rincorrere i lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni senza seguire correttamente, per mancata informazione o sottile e subdolo calcolo, la procedura in vigore dal 12 marzo 2016. La nuova disciplina interessa i lavoratori subordinati del settore privato (indipendentemente dalla natura

del datore di lavoro, ad esempio nel caso di un rapporto di lavoro presso una società privata a totale partecipazione pubblica), ad eccezione dei lavoratori domestici (tale esclusione non è estesa per i rapporti di lavoro domestici in somministrazione), delle dimissioni rassegnate nelle sedi protette ai sensi dell'art. 2113 Codice Civile, delle dimissioni o risoluzioni consensuali presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza nonché 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, e riguarda tanto le dimissioni quanto la risoluzione consensuale del rapporto tra lavoratore e impresa.

La procedura prevede due vie per presentare la rinuncia al posto di lavoro. Ad inviare il modulo, come detto, può essere un soggetto terzo, previsto dal comma 4 della novellata norma: patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali, commissioni di certificazione oppure direttamente il dipendente medesimo. In quest'ultimo caso, l'interessato deve accedere a un'apposita sezione del sito del Ministero del Lavoro attraverso il proprio codice Pin dell'INPS. A quel punto, si potrà procedere inserendo i dati relativi al lavoratore, all'azienda, al rapporto di lavoro e alla comunicazione di recesso. Infine, il modulo sarà inviato via

e-mail all'impresa e alla Direzione Territoriale del Lavoro. Il lavoratore dispone di sette giorni di tempo per ripensarci e revocare le dimissioni. Le comunicazioni obbligatorie di cessazione riportanti come cause "dimissioni", non precedute dalla comunicazione resa dal lavoratore con le modalità telematiche di cui al Decreto Ministeriale 15 dicembre 2015, sono inefficaci.

Sin dall'entrata in vigore della norma, le modalità per manifestare semplicemente una propria volontà e rinunciare così al proprio posto di lavoro, avevano suscitato numerose perplessità all'interno della nostra Categoria. In particolare la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro aveva calcolato i costi dell'operazione nel caso in cui il lavoratore abbandonò il posto di lavoro senza completare il naturale iter procedurale delle dimissioni on-line. Secondo tale calcolo, lo Stato può spendere fino a 1,5 miliardi di euro in due anni per riconoscere la Napsi a questi dipendenti: le imprese invece potranno spendere fino a 105 milioni di euro per il ticket licenziamento per l'anno 2016, pari a 489,95 euro per ogni anno di lavoro effettuato, fino ad un massimo di 3 anni (rammentiamo che l'importo massimo del contributo corrisponde a 1.469,85 euro per rapporti di lavoro di durata pari o superiore a 36 mesi), mentre i cittadini che opteranno per l'assistenza da parte di un patronato potranno spendere fino a 1,5 miliardi per il servizio.

Il Ministero del Lavoro, ha fatto luce sulle numerose criticità e dubbi

I VUOTI A PERDERE DELLE DIMISSIONI TELEMATICHE

pubblicando le FAQ sul portale www.cliclavoro.gov.it.

In primis ha chiarito che la data di decorrenza delle dimissioni da indicare nel modello informatico è quello a partire dal quale, decorso il preavviso, il rapporto di lavoro cessa; pertanto andrà indicata la data della giornata successiva all'ultimo giorno di lavoro. Nel caso in cui il lavoratore dovesse ammalarsi dopo l'invio della comunicazione e quindi durante il periodo di preavviso, costringendo il datore di lavoro a rinviare la chiusura del rapporto di lavoro, il lavoratore non dovrà

variare la data di cessazione del rapporto di lavoro sul modello di dimissioni on-line e l'eventuale discordanza tra la data di cessazione comunicata dal lavoratore e quella comunicata dal datore di lavoro nella comunicazione obbligatoria sarà comprovata dallo stato di malattia del lavoratore.

Nel caso in cui il datore di lavoro e lavoratore si accordino per modificare il periodo di preavviso, discostandosi dalla data indicata sul modello telematico, il Ministero del Lavoro precisa che la procedura non incide sulle disposizioni relative al

preavviso, lasciando libertà di accordo sulla variazione della decorrenza; sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione al momento dell'invio della comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto.

Prima di procedere con l'invio delle dimissioni, il lavoratore dovrà accertarsi dell'indirizzo e-mail o Pec del datore di lavoro al quale andrà notificata la sua comunicazione; nel caso in cui dovesse compilarlo in modo errato, il datore di lavoro fruirà della sua pagina personale contenente tutte le comunicazioni

Senza tante acrobazie

Semplice & Veloce

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

Ranocchi
Torino

www.ranocchitorino.com

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

GIS Paghe
GIS Com

Soluzioni **personalizzate** assistenza e formazione

Ranocchi Torino +39 011 314 13 61

di dimissioni di sua competenza. In ogni caso il Ministero del Lavoro, reinvierà la e-mail agli indirizzi del datore di lavoro conosciuti dal sistema e provvederà ad informare della mancata notifica la Direzione Territoriale del Lavoro competente. Con decorrenza dal 1° aprile, è già previsto l'invio di una e-mail al lavoratore chiedendo di modificare l'indirizzo email errato.

La revoca delle dimissioni da parte del lavoratore deve avvenire entro 7 giorni dalla comunicazione; in assenza di comunicazione obbligatoria di cessazione al Centro per l'Impiego, il rapporto di lavoro è ancora in essere. Le Direzioni Territoriali del Lavoro riceveranno le segnalazioni di comunicazione di dimissioni/risoluzione consensuale non seguite dalla comunicazione obbligatoria di cessazione.

Il Ministero del Lavoro ha poi specificato che la procedura di dimissioni on-line non riveste la funzione di convalidare le dimissioni già manifestate in altra forma ma introduce la "forma tipica" delle stesse che, per essere efficaci, debbono essere rese secondo le modalità previste dall'art. 26 del D.Lgs. 151/2016.

Qualora il lavoratore rassegni le proprie dimissioni non attenendosi alle disposizioni e nonostante i numerosi solleciti, non compili la procedura online, il datore di lavoro sarà costretto a rescindere al rapporto di lavoro procedendo al licenziamento, con i relativi costi del ticket in relazione all'interruzione unilaterale del rapporto.

In caso di errato invio di dimissioni

telematiche non rientranti nel campo di applicazione della procedura, non è necessario provvedere alla revoca.

Il Ministero del Lavoro precisa altresì che la formulazione normativa fa riferimento alle sedi dove possono essere formalizzate le dimissioni o la risoluzione consensuale e non alle Commissioni di Certificazione intese come "organi"; pertanto ritiene che la procedura in esame svolta dalle Commissioni operanti presso le Direzioni Territoriali del Lavoro, possa essere svolta dal Direttore della DTL, nella sua qualità di presidente delle Commissioni, per il tramite di personale appositamente individuato.

In data 28 aprile 2016, il Ministero del Lavoro, ha aggiornato le FAQ in riferimento al lavoro domestico, già escluso dall'obbligo della nuova procedura, al quale non si applicano neanche le procedure di convalida di cui alla L. 92/2012, in quanto le disposizioni dei commi 17-23bis sono state abrogate a partire dal 12 marzo 2016.

Ulteriore aggiornamento, apportato in questa sede, è relativo ai rapporti di lavoro instaurati all'interno delle strutture detentive, l'obbligo di attenersi alla procedura di dimissioni e di risoluzione consensuale in via telematica riguarda anche tali lavoratori, in questo caso il dipendente detenuto può delegare l'assistente sociale presente presso la casa di pena a rappresentarlo presso uno dei soggetti abilitati.

Illustrati dunque i numerosi dubbi sorti in seguito all'entrata in vigo-

re della nuova procedura, senza un periodo di test prima dell'effettiva obbligatorietà, come già accennato, sono stati numerosi i casi di difficoltà registrati da ambo le parti con lavoratori bisognosi di assistenza che si sono trovati a dover sottoscrivere, di malavoglia, l'iscrizione all'Organizzazione Sindacale per poter procedere con la trasmissione delle dimissioni, lavoratori che si sono sentiti chiedere il proprio Pin Inps all'atto dell'assunzione.

Insomma, e come sempre, impera il popolare e italianissimo "fatta la legge trovato l'inganno", in particolare da parte dei più scaltri: non è infatti accettabile che siano i datori di lavoro a preoccuparsi di lavoratori volontariamente dimissionari che non sottoponendosi all'adempimento costringano l'azienda ad un estremamente più oneroso percorso di licenziamento.

Ma era proprio inevitabile la nuova procedura prevista dal D.Lgs. 151/2016? Era necessario l'esborso di denaro pubblico da parte dei contribuenti per creare questa nuova piattaforma che ha già subito numerose manutenzioni e periodi di down, per contrastare un fenomeno che a noi addetti ai lavori appare limitatissimo al punto d'indurci ed anelare un repentino quanto saggio ripensamento?

Erica Maurino
CdL in Torino

#OPPOSIZIONE SANITARIA

L'agenzia delle Entrate tutela la privacy sanitaria fra genitori e figli minorenni

L'esigenza è sorta con l'introduzione del modello 730 precompilato ed in particolare perché il Sistema Tessera Sanitaria comunica all'Agenzia delle Entrate tutte le spese sostenute dai contribuenti nel corso dell'esercizio, anche quelle dei figli a carico, affinché fossero automaticamente inserite nel modello.

In questo modo il genitore veniva a conoscenza di tutte le spese sanitarie sostenute dai figli minori, anche quelle che, è legittimo ipotizzarlo, quest'ultimi avrebbero voluto mantenere segrete.

Tramite l'opposizione, i figli hanno invece potuto escludere quelle spese che non desideravano far conoscere ai genitori, escludendone così l'inserimento automatico sul modello precompilato scaricabile dal genitore-contribuente.

Anche se si tratta di un adempimento già cronologicamente superato, stante la sua portata del tutto innovativa, non solo in ambito legislativo, riteniamo di offrire un servizio utile (ai figli, soprattutto ...) pubblicandone quanto in materia appare sul sito ufficiale della stessa Agenzia delle Entrate, precisamente all'indirizzo di seguito riportato in QRCode (se vi trovate nella versione PDF della rivista, basta cliccare sul QRCode :



INFORMAZIONI GENERALI

A partire dal 2016, il 730 precompilato conterrà anche i dati su spese sanitarie e relativi rimborsi.

Ogni cittadino che abbia compiuto 16 anni di età (in caso contrario, il tutore o rappresentante legale) può comunque decidere di non rendere disponibili all'Agenzia delle Entrate questi dati (o alcuni di essi) e di non farli inserire nella precompilata. Di conseguenza, nel caso in cui si fosse fiscalmente a carico di un familiare, quest'ultimo non visualizzerà le informazioni su spese sanitarie e rimborsi per cui sia fatta "opposizione all'utilizzo".

COME FARE OPPOSIZIONE

Per le spese e i relativi rimborsi del 2015, l'opposizione può essere effettuata seguendo 2 modalità:

- dal 10 febbraio al 9 marzo 2016, accedendo all'area autenticata del sito web dedicato del Sistema Tessera Sanitaria, tramite tessera sanitaria TS-CNS oppure utilizzando le credenziali Fisconline rilasciate dall'Agenzia delle Entrate. Con questa modalità, è possibile consultare l'elenco delle spese sanitarie e selezionare le singole voci per le quali esprimere la propria opposizione all'invio dei relativi dati all'Agenzia delle Entrate per l'elaborazione della dichiarazione precompilata;
- fino al 31 gennaio 2016, comunicando direttamente all'Agenzia delle Entrate tipologia (o tipologie) di spesa da escludere, dati anagrafici (nome e cognome, luogo e data di nascita), codice fiscale, numero della tessera sanitaria e relativa data di scadenza.

Per comunicare l'opposizione all'utilizzo delle spese sanitarie all'Agenzia delle Entrate (opzione 2), è a disposizione l'apposito modello - pdf.

La comunicazione può essere effettuata:

- inviando una e-mail alla casella di posta elettronica dedicata opposizioneutilizzospesesanitarie@agenziaentrate.it;
- telefonando a un centro di assistenza multicanale (848.800.444 da fisso, 0696668907 da cellulare, +39 0696668933 dall'estero);
- consegnando a un qualsiasi ufficio territoriale dell'Agenzia il modello di richiesta di opposizione - pdf.

In tutti i casi in cui si utilizza il modello è necessario allegare anche la copia del documento di identità.

Se si utilizza la e-mail o il telefono, è possibile comunicare l'opposizione all'utilizzo dei dati sanitari anche in forma libera (cioè, non utilizzando il modello), ma sarà comunque necessario fornire tutti i dati richiesti dal modello, che pertanto si consiglia di tenere presente al momento della telefonata o dell'invio della e-mail. In questi casi, con la comunicazione vanno indicati tipo di documento di identità, numero e scadenza.

Nel caso di scontrino parlante, l'opposizione può essere effettuata anche non comunicando il codice fiscale riportato sulla tessera sanitaria. È comunque possibile inserire le spese per le quali è stata esercitata l'opposizione nella successiva fase di modifica o integrazione della dichiarazione precompilata, purché sussistano i requisiti per la detraibilità delle spese sanitarie previsti dalla legge.

Sonia Alemanni
CdL in Torino

#ALL'INSEGUIMENTO DELLA SALA ROSSA

Il 5 giugno 2016 a Torino si vota per eleggere il Sindaco. Ed allora prendiamo spunto da un passo del nostro direttore, il collega Marco Operti che, nell'editoriale, ha sottolineato come la rivista, per scelta, ed aggiungiamo convinzione, affronta abitualmente gli aspetti più rilevanti che coinvolgono quella società civile in cui la stessa professione si trova ad operare, con modalità complesse ed articolate, spesso decisive.

Riteniamo che il Sindaco di una grande città sia il primo baluardo della società civile dove, parallelamente alla sicurezza, la priorità è costituita non dal lavoro bensì dalla necessità dell'esistenza dell'offerta di lavoro. E allora, siccome i Consulenti del Lavoro rivestono il delicato incarico di agire con azioni a cuscinetto tra linee apparentemente labili ma che possono trasformarsi in faglie allargando la distanza fra imprenditori e lavoratori, abbiamo richiesto ai candidati alla massima carica comunale un intervento scritto, per ragioni di spazio da condensare in un massimo di 5500 battute, che sintetizzasse i loro programmi, approfondendo in particolare i percorsi atti a contrastare quella emergenza occupazionale che, purtroppo, persiste nel coinvolgere la nostra città.

Siamo inguaribili pessimisti nonostante, come sostengono insigni economisti, il peggio è passato e si percepisce la ripresa? Purtroppo no e di certo non qui: l'universo del lavoro resta paradigmaticamente agro. Nell'interregno artificioso e mai placido che chiude il numero in redazione e attende la bozza grafica definitiva, con il coordinatore che acquisisce il privilegio del ritocco e del ricamo, ci è capitato di leggere – venerdì 6 maggio – tra i titoli di giornale della cronaca cittadina: 'Seat Pagine Gialle lascia Torino, la sede legale trasloca a Assago'. Nell'intercalare dell'articolo si apprende che 500 dipendenti della sede di Torino faranno CIG a rotazione fino a febbraio del prossimo anno. 500 persone

equivalgono ad altre 500 famiglie che dovranno convivere prima con la problematica della riduzione del salario e poi, nel caso peggiore, con l'incognita della ricollocazione.

È vero che, giusto riconoscerlo, grazie soprattutto all'intuizione di Valentino Castellani e dei suoi collaboratori, Torino è riuscita ad imboccare sul filo di lana una strada alternativa che, evitandone l'implosione, l'ha posizionata tra le mete turistiche del Paese, attutendone la progressiva deindustrializzazione anche sfruttando il volano irripetibile dell'evento olimpico ma – senza nessuna offesa per gli interessati – non potrà mai essere una città di baristi e camerieri e l'accresciuta dote ricettiva, non è sufficiente ad ammortizzare le risorse perse nel segmento manifatturiero dopo il progressivo disimpegno della maggior potenza industriale ed il conseguente crollo dell'indotto.

Spazio quindi alle finestre comuni riservate ai candidati, inserite in imparziale ordine alfabetico e volutamente, per altra specifica scelta editoriale, prive di qualsiasi simbolo di partito e senza accostamenti alla coalizione di riferimento. Lo sappiamo tutti che si tratta dell'uovo di Colombo ma ci piace coltivare l'utopia che i colleghi s'esprimano senza convincimenti precostituiti ma solamente alla luce della validità dei programmi illustrati. A questo proposito, sempre nel già accennato periodo d'interregno, non potrà esser sfuggita un'altra notizia che ha avuto enorme risalto sui media e ci riferiamo all'elezione a Sindaco di Londra di Sadiq Khan, 45enne parlamentare del Partito Laburista britannico. Ma soprattutto un figlio d'immigrati pachistani, musulmano praticante, che si è imposto nettamente non certo in una città livida ed arrabbiata ma nella metropoli più multiculturale d'Europa dove si recano alle urne milioni persone, tali da escludere un risultato di nicchia frutto di bizzarre e contingenti condizioni politiche. Ovviamente

IN VISTA DELL'ELEZIONI COMUNALI DEL 5 GIUGNO 2016

l'Italia non è l'Inghilterra che, sull'onda possente del delirio coloniale, ha saputo approcciare favorevolmente l'integrazione al suo interno, tuttavia il responso londinese sprigiona l'intraprendenza entusiasta ed innovativa di chi finora ha saputo ascoltare ed offrire agli elettori un programma che proponesse la soluzione ai problemi di tutti i giorni.

Insomma, nulla di più e nulla di meno di quello che si dovrebbe pretendere da chi ambisce a diventare il primo cittadino del luogo, unico al mondo, dove fino a trent'anni fa, alle cinque del mattino, si formavano quegli ingorghi ai semafori che anticipavano l'immissione del sangue da permettere alla Grande Fabbrica di sostenere tutto quello che stava attorno ed adesso necessita di completarne una differente trasfusione.

Walter Peirone

CdL in Torino

Ti ricordi, Alberto?

Ripensando alle imminenti elezioni amministrative comunali non vogliamo dimenticare che alla precedente consultazione del 2011 era candidata anche una persona che non è più tra noi. Non lo è più perché il mattino del 21 marzo 2012, quattro colpi di pistola esplosi nell'androne di casa da un uomo protetto da un casco integrale, misero fine alla sua vita, dopo aver portato i suoi bambini a scuola. In realtà l'agonia di Alberto Musy si protrasse ancora per diciannove strazianti mesi, per sé e soprattutto per la sua famiglia, concludendosi il 22 ottobre 2013 senza che avesse mai ripreso conoscenza. La mano assassina, benché si tratti di processo che ancora non ha esaurito tutte le fasi di giudizio, è stata individuata dagli inquirenti in quella di un "faccendiere" cioè un soggetto che sguazzava nella palude, tipicamente italiana, che consente di rimanere a galla collezionando raggiri, truffe e infine fallimenti, spesso sorretti da una politica gonfia di carrieristi e profittatori. L'esatto contrario di Alberto, una persona perbene che era sceso nell'agone del confronto pubblico per contrastare proprio quel malcostume ed ha pagato con il bene più prezioso il non voler sottostare a compromessi.

W.P.





Giorgio AIRAUDO

“Il lavoro!”. È quasi sempre questa la risposta che i torinesi e le torinesi danno alla domanda: “Qual è secondo lei la priorità per la città?”. Succede spesso, ovunque si faccia l'appello dei vizi e delle virtù della Torino trasformata. Perché, senza più i dubbi dell'adagio morettiano, in questo caso si nota di più chi non c'è. Ed è il lavoro il grande assente nell'elenco delle tante vocazioni scoperte e/o riscoperte. Perché nella Torino che ha cambiato pelle si sono persi per strada numeri importanti in termini di occupazione: il turismo, la cultura, i grandi eventi e alcuni settori d'innovazione non sono riusciti a riequilibrare la fuga manifatturiera. E nella città che, più di altre nel Novecento, si è costruita un'identità sul lavoro, e su di un lavoro che faceva rima con i diritti, questa ferita brucia. E sono i numeri ad aggiungere sale: 44,9% di disoccupazione giovanile, 70mila di torinesi inoccupati e disoccupati [dati Istat 2015].

E cosa può fare un Comune se il lavoro non c'è? Una domanda, con già insita la risposta, spesso usata per giustificare un'impotenza o un'assenza di volontà, ormai abituati a una politica del “non si può fare” che spesso si adegua alle logiche di mercato. Noi, per cominciare, vogliamo eliminare questa sensazione di impotenza dal lessico della politica. Crediamo ci sia lo spazio per un rinnovato municipalismo che sappia rivendicare potere anche laddove il potere è stato negato o volutamente non agito. Perché non credere alla possibilità di una città che rifiuti il lavoro povero? Non c'è solo il problema di chi il lavoro non lo trova, ma c'è anche chi, pur lavorando, fatica e scivola nella povertà. Come spiegare altrimenti i 100mila poveri denunciati dalla Caritas?

La Torino in Comune che vogliamo ha un'amministrazione disobbediente alla svalutazione dei salari e su tutto ciò che è lavoro pubblico pretende l'applicazione di un salario minimo municipale. Pensiamo al lavoro dipendente, certamente, ma anche ai cosiddetti soci lavoratori e alle partite IVA che si trovano a lavorare per il pubblico nella catena, non sempre trasparente, degli appalti. Perché non stabilire e pretendere che chi lavora nel e per il Comune di Torino non possa essere pagato sotto i minimi contrattuali dei contratti nazionali? Perché non rivendicare una Torino voucher free? Una Torino che non ammette quel tipo di pagamento all'interno delle proprie strutture e del proprio territorio? Perché si può fare, il pubblico deve

cominciare a dare il buon esempio, a dimostrare che è possibile rifiutare il ricatto di un lavoro che non da un reddito dignitoso. Accettare che chi pulisce le scuole dei nostri figli possa prendere 3 euro l'ora è un atto di inciviltà. Così come non vogliamo che il ragazzo o la ragazza che ci serve il caffè nel nostro museo o teatro preferito sia pagato/a con i voucher. Sono provvedimenti e richieste minime, quasi banali ma necessarie per ristabilire un livello inderogabile di dignità. Sono operazioni di pressione morale che il Comune può fare e, a nostro avviso, deve fare. Sono segnali che possono innescare un'inversione di tendenza: dimostrerebbero che la politica può tornare utile e sa schierarsi a favore dell'interesse della propria comunità di riferimento.

È poi possibile un pubblico che non stia a guardare, incrociando le dita nella speranza che domanda e offerta s'incontrino da qualche parte. Il municipalismo che rivendichiamo è in grado praticando l'obiettivo di avanzare richieste al governo nazionale e all'Europa affinché, come ci ha insegnato sino alla fine Luciano Gallino, si attui un piano pubblico straordinario sul lavoro. A partire dalla domanda di cura delle persone e dei territori. Uno strumento utile a rispondere, anche sperimentando imponenti di manodopera, a due speranze tradite e a due solitudini: quelle degli/delle over 50 rimasti senza lavoro in modo incolpevole nella crisi. Troppo giovani per andare in pensione, troppo vecchi per restare al lavoro e quelle dei/delle

giovani vittime della dispersione scolastica che non studiano e non lavorano.

Infine pensiamo che Torino continui ad avere nelle sue viscere una cultura del lavoro manifatturiero, la quale può essere salvata e traghettata verso nuove produzioni e nuove professioni. Una transizione che solo un ruolo attivo e di visione della politica può garantire. Perché non immaginare una Torino capofila della produzione di auto di nuova generazione? La frontiera delle auto elettriche senza conducente può essere un'opportunità per la nostra città se mette il meglio del proprio saper fare manifatturiero e le nuove competenze di una società digitale e della connessione.

Così come ci sono nuove professionalità che nel progettare economie collaborative e nuovi artigiani potrebbe garantire una buona occupazione. Su questo il pubblico può facilitare spazi di aggregazione, di progettazione e di incontro per queste nuove intelligenze quasi sempre espresse con lavori autonomi e freelance. Perché non aiutare la costituzione di Camere del Lavoro autonomo e precario per facilitare forme di cooperazione e di nuove tutele mutualistiche?

L'innovazione, come sempre la storia insegna, è feconda laddove ci sono forme di garanzia e tutela che aumentano la propensione al rischio. Perché non incoraggiarla?



Chiara APPENDINO

Torino è stata per lunghi anni la capitale del lavoro ma oggi sta vivendo, forse proprio per questo motivo, molto più di altre città del nord Italia, gli effetti perversi della crisi economica che tende, di giorno in giorno, a divenire sempre più sistemica e senza una fine certa e risolutiva. I dati sulla disoccupazione, gli indicatori economici, la fiducia degli operatori, sono tutt'altro che incoraggianti e qualcuno ipotizza, addirittura, 20 anni di tempo per tornare ai livelli pre-crisi.

La città, sull'onda del piano strategico dei primi anni '90, è riuscita a rilanciarsi sul mercato del turismo e dal punto di vista dell'immagine ma è evidente come questo rilancio non sia sufficiente a garantire l'occupazione a tutte quelle risorse fuoriuscite dal settore manifatturiero. Durante i miei studi e le mie esperienze lavorative in grandi e piccole aziende, ho avuto modo di confrontarmi con diverse realtà imprenditoriali italiane ed estere. Torino non

ha scelta, per tornare a competere, deve diventare di nuovo un punto di riferimento per l'economia italiana rimettendo al centro le sue tantissime Piccole e Medie Imprese. Servono le idee dei nostri giovani, l'intelligenza dei nostri talenti, l'esperienza unica dei nostri artigiani, le capacità dei nostri imprenditori e l'impegno di tutti i cittadini.

Per ripartire, Torino deve aprirsi al merito. Non è più tollerabile che a beneficiare delle opportunità offerte dal pubblico, siano solo e sempre una cerchia ristretta di persone e imprese. Gli operatori che costituiscono il tessuto imprenditoriale locale, così come quelli del comparto culturale, devono poter competere ad armi pari per eccellere. Trasparenza, accessibilità e meritocrazia devono essere le parole d'ordine di una città che si pone come priorità quella di far ripartire l'economia.

In questo quadro bisogna ricordare che se è vero che il Comune di Torino non ha delle competenze specifiche sui temi del lavoro, è anche vero che ha in mano alcune leve che possono costruire quei prerequisiti essenziali affinché si insedino imprese e il ciclo degli investimenti riparta.

La prima di queste è correlata proprio alla struttura amministrativa comunale, quella che noi comunemente definiamo "la macchina comunale". È indispensabile che i servizi resi dalla Città a tutti gli stakeholder, cittadini e imprese, siano sempre più efficienti e soprattutto più celeri. Per questa ragione in uno dei primi appuntamenti del nostro programma abbiamo presentato il

nostro progetto di riorganizzazione degli uffici e dei servizi. Il momento è di per sé favorevole: nei prossimi 2 anni e mezzo andranno in pensione circa 2.500 dipendenti comunali. Si può cogliere l'occasione del ricambio generazionale, che come noto nella Pubblica Amministrazione avviene tramite concorso, per avviare un positivo cambiamento della struttura e del modo stesso di erogare i servizi.

La seconda leva che la Città può utilizzare è rappresentata dall'uso e soprattutto dall'attrazione dei Fondi Europei, uno dei principali veicoli di sviluppo attualmente disponibile per le pubbliche amministrazioni italiane. Per fare questo occorre però organizzare con metodo gli uffici e, soprattutto, aprire questo "service" alla società, tanto alle imprese quanto al no profit, in modo da mettere a sistema gli eventuali investimenti derivanti.

La terza leva che l'Amministrazione può utilizzare è rappresentata dal mettere a sistema le tradizioni delle piccole, piccolissime, e medie imprese. Occorre infatti, molto spesso, solamente costruire i prerequisiti per supportare il ricambio generazionale oppure correlare l'istruzione professionale con gli artigiani.

In quest'ambito, abbiamo presentato una proposta concreta attuabile immediatamente: costituire un fondo di 5 milioni di euro tagliando del 30% le risorse normalmente destinate allo "spoils system" della politica, ad esempio staffisti e portaborse esterni, per favorire l'inserimento lavorativo dei giovani nelle

PMI torinesi.

Un'ulteriore riflessione che solo apparentemente è distante dalla tematica del lavoro e dagli investimenti è rappresentata dal disegno urbanistico della città. Non a caso nella nostra prima presentazione abbiamo proposto di rivedere completamente il Piano Regolatore per dotare la città di quelle aree necessarie alla nuova industrializzazione. Certamente non si tratterà di industrie come le abbiamo conosciute nel '900, ma di nuove forme che possono originarsi dalle start up oppure da investimenti esteri. Come già avviene in molti paesi europei immaginiamo di affiancare ai cosiddetti "incubatori tradizionali", nuove forme di incubatori di "secondo livello" che siano a fianco delle imprese che si apprestano intorno ai due o tre anni di vita ad affrontare le criticità legate alla gestione della crescita. Ritengo infine che l'efficientamento energetico e il recupero del patrimonio edilizio, entrambi fortemente correlati allo sviluppo delle nuove tecnologie, possano divenire altri elementi di traino per l'economia e l'occupazione nel nostro territorio.



Piero
FASSINO

La storia economica, sostenuta da recenti indicatori statistici, dimostra che c'è un nesso molto forte tra cultura, da un lato, e sviluppo, dall'altro. A Torino questo nesso per molti aspetti rappresenta al meglio il nuovo corso della città. Questo però è reso possibile solo grazie alla forza lavoro, alle tante persone che con passione si dedicano per il bene collettivo e la crescita della comunità; con questa premessa diventa evidente quanto sia importante il concetto di cui i Consulenti del Lavoro sono gli indispensabili professionisti: il capitale umano. Si tratta di un concetto che, da circa quarant'anni, si è diffuso non solo a livello accademico ma anche tra coloro incaricati della pianificazione dello sviluppo e della gestione del personale. Questo perché è di fondamentale importanza la qualità del lavoro per il raggiungimento degli obiettivi siano essi produttivi o intellettuali. Di fatto, una sempre più complessa gestione dei numerosi

profili lavorativi rende indispensabile la corretta gestione del personale con la conseguente presa in carico degli aspetti contrattuali, gestionali e previdenziali. Il capitale umano è di primaria importanza al fine di mantenere e progettare la produttività delle economie moderne, giacché questa capacità è basata su: creazione, diffusione e utilizzo del sapere, il quale costituisce la risorsa per eccellenza di una società avanzata.

Risulta, quindi, fondamentale trasformare la nostra visione: dall'economia all'economia umana; dal Capitale sociale allo sviluppo e al potenziamento del Capitale Umano, che è ciò che, in questo decennio, permetterà di dare alle imprese il principale vantaggio competitivo sostenibile nel corso del tempo; e in questo contesto, a voi chiaro, che va inserita questa visione ampia del lavoro, tanto più considerate le nuove opportunità offerte dai diversi indicatori macroeconomici come crescita del PIL, produzione industriale, indice dei prezzi, fiducia dei consumatori per le imprese, la cui analisi mostra un'inversione di tendenza rispetto agli anni terribili della crisi economica. Non serve fare accademia sulle cifre, a maggior ragione da chi ricopre ruoli di responsabilità pubblica, va detto però che dobbiamo essere pronti ad agganciare questi segnali di ripresa, che se pur ancora timidi mostrano un cambio di prospettiva.

Le cifre pubblicate recentemente dal Ministero del Lavoro evidenziano come prosegue la crescita ten-

denziale dell'occupazione, cresce la quota di passaggio degli occupati dal tempo determinato verso quello indeterminato e come i flussi in entrata e in uscita nel mercato del lavoro mostrino un significativo incremento delle attivazioni, dovuto quasi esclusivamente alla notevole crescita del tempo indeterminato, a fronte di un calo delle cessazioni. Per lo stesso periodo di riferimento sono stati pubblicati, inoltre, i dati, le tabelle e le statistiche relative ad altri importanti indicatori del mercato del lavoro: ore lavorate, ore di CIG, incidenza straordinario, retribuzioni contrattuali e effettive, costo del lavoro: tutti indicatori che confermano il clima di fiducia delle imprese manifatturiere e delle famiglie. Di certo non possiamo ritenerci soddisfatti, il tasso di disoccupazione, soprattutto giovanile, è da aggredire pesantemente con politiche attive e con percorsi formativi mirati capaci di migliorare l'inserimento nel mercato del lavoro. Poi, da politico che ha ricoperto diversi ruoli all'interno della amministrazione dello Stato, ritengo che uno dei problemi più urgenti del nostro paese è la burocrazia. Ci sono campi, tra questi anche il mercato del lavoro, la cui complessità delle norme e la somma di prescrizioni provenienti dai diversi livelli della pubblica amministrazione rendono il lavoro dei professionisti complicato, la Città di Torino ha avviato una decisa semplificazione amministrativa, che andrà intensificata ed estesa in tutti i settori di interesse comunale. Per fare questo le categorie profes-

sionali andranno coinvolte, perché rappresentate il legame tra il cittadino e la pubblica amministrazione. Un sistema più efficiente migliora i servizi offerti al cittadino, migliora la qualità del vostro lavoro, ma soprattutto crea le condizioni migliori per la crescita economica del nostro Paese.



Alberto MORANO

In tre decenni Torino ha drammaticamente perso popolazione e soprattutto produzione di ricchezza: rispettivamente, un quarto degli abitanti e quasi metà del PIL relativo, cioè la ricchezza prodotta in rapporto al PIL nazionale.

Se si guardano i veri numeri di Torino, la realtà è molto più dura rispetto alla racconto di certa letteratura elogiativa "a prescindere": i consumi sono calati e il 35% delle famiglie ha visto ridursi in maniera significativa la propria capacità di spesa negli ultimi 5 anni. Il numero di famiglie assistite dalla Caritas dal 2008 al 2013 è cresciuto del +773%; i poveri assistiti dal Comune sono raddoppiati. Nell'area metropolitana circa 200.000 persone (attorno al 15% del totale) versano in gravi condizioni di indigenza. La nostra città è prima in Italia per debito pro-capite, seconda per numero degli sfratti, terza per furti, quarta per reati in generale; ha l'indice di disoccupazione giovanile più alto tra le città del Nord

ed è classificata al 55° posto da Il Sole-24 Ore per qualità della vita – in discesa rispetto all'anno precedente – proprio per i problemi di criminalità.

I Sindaci dal 1993 a oggi (un continuo monocolor di sinistra) hanno pensato di affrontare le trasformazioni imposte dalla crisi con una strategia di deindustrializzazione: quasi tutte le varianti al piano regolatore del 1995 hanno disposto la trasformazione di insediamenti produttivi in edilizia residenziale (spesso di bassa qualità) e grandi centri commerciali (attualmente 44 attivi, ovvero 14 in più rispetto a quanto la città può sostenere, secondo una ricerca dell'IRES Piemonte). Questa spoliazione, condotta nel corso della stagione olimpica, segnata da massicci investimenti pubblici a tantum e dalla moltiplicazione del debito del 3000% in vent'anni, è stata accompagnata da una politica di palliativi con il ricorso a una finta economia di servizi, fondata su offerta culturale e di spettacolo (sempre largamente finanziata dal contribuente) che, numeri alla mano, si è rivelata una falsa promessa sul terreno dell'occupazione.

Per usare un'espressione sintetica, chi pensava di poter sostituire le fabbriche di motori con quelle di gianduiotti si sbagliava. Ma il conto lo paghiamo tutti. Io ritengo che sia necessario (come fanno Francia, Germania e la stessa Unione Europea che nel 2014 ha approvato un pacchetto di misure di incentivi) riportare l'industria a Torino. Un'industria ad alto valore tecnologico,

in cui lavorano persone con formazione avanzata e redditi tali da sostenere – allora sì – un robusto comparto di servizi. L'economia della città non si fa con la movida e gli alcolici distribuiti a piene mani a una popolazione senza speranza di un futuro.

Per risollevarsi, Torino deve offrire migliore qualità della vita, sicurezza, prospettive occupazionali solide: soltanto se è chiaro che qui si può costruire un progetto di vita, le persone torneranno a vivere, investire e produrre nei nostri quartieri.

Al centro del nostro programma, che invito a vedere in dettaglio all'indirizzo www.albertomorano.it, oltre a sicurezza, revisione del sistema di mobilità, riqualificazione dei quartieri, difesa della libertà di impresa e del commercio, risanamento finanziario del Comune, privatizzazioni delle 32 partecipate e razionalizzazione degli oltre 80 enti cui partecipa la Città (con costi non più giustificabili), c'è il piano generale di rigenerazione urbana.

Oggi a Torino ci sono troppe case vuote e troppo poco verde. È una città inchiodata a un piano regolatore pensato per una città industriale di un milione di abitanti, stravolto da 20 anni di politiche sbagliate fondate sull'illusione della terziarizzazione. Nella rigenerazione urbana, con l'ammodernamento dello stock immobiliare privato e pubblico, con interventi di miglioramento degli standard energetici, architettonici e paesaggistici, con la riorganizzazione delle manutenzioni stradali, (attualmente in pessimo stato, fon-

te di pericoli e crescenti oneri per il bilancio comunale), c'è un grande potenziale di crescita economica e occupazionale, sostenuto da fondi europei e programmi nazionali.

Per favorire gli investimenti produttivi, pensiamo zone tax-free disponibili ad investitori privati, attraverso impegni pluriennali che prevedano un azzeramento/riduzione delle imposte comunali a fronte di impegno a investire e creare occupazione, anche a livello di start-up innovative; a patti di occupazione tra Sindaco e imprese, con la riconversione di aree comunali a destinazione industriale o terziaria e dismissione/locazione delle stesse a prezzi/canoni agevolati per le imprese che si impegnino a garantire specifici livelli occupazionali e creazione di nuovi posti di lavoro preconcordati.

In questo piano per il recupero di Torino, c'è anche il tema dell'adeguamento dei collegamenti, sia in città che in prospettiva strategica: oggi Torino, la quarta città italiana per popolazione, è servita da un aeroporto che per traffico è al 14 posto. Qualcosa - molto - non ha funzionato in questi anni. Con lo stesso partito (e troppe persone) ininterrottamente al timone. Se Torino non vuole perdere la speranza, deve avere il coraggio di tentare altre strade. La decadenza e la morte lenta, apparentemente indolore, per me, Torinese innamorato di Torino, non sono un'opzione.



Osvaldo NAPOLI

La complessa fase di crisi che stiamo attraversando mette al centro del mio programma elettorale le tematiche del lavoro e dell'occupazione. La storica monocultura industriale di Torino ha patito più di altri settori e, negli ultimi decenni, si è assistito a tentativi (in parte riusciti) di diversificazione delle politiche e degli apparati produttivi. Il mercato dell'auto in ripresa e i primi segnali positivi nel riutilizzo di Mirafiori sono aspetti che non devono essere minimizzati, con l'auspicio di non abbandonare assolutamente la nostra vocazione produttiva ma, anzi, di valorizzarla. Certo, i problemi sono molti, per una città come la nostra che da tempo immemore è la più cassaintegrata d'Italia. Naturalmente le competenze in capo al Comune non sono sufficienti ad affrontare da sole una questione di così vasta portata come quella del lavoro. Ma molto può essere fatto sotto la guida dell'amministrazione municipale.

In primo luogo deve essere assunta con impegno la volontà di coordinare realmente le politiche del lavoro con la Città come capofila di un coordinamento reale con Regione, Governo e Unione Europea, così da intercettare e non lasciarsi scappare le opportunità dei fondi europei. È al contempo necessario rendere permanenti iniziative che mettano a contatto giovani (e non) in cerca di occupazione con le aziende che ricercano specifiche figure professionali. Iniziative sul modello vincente delle jobfairs dovrebbero dunque essere istituzionalizzate e non limitarsi a pochi giorni ogni anno.

Per creare nuovi posti di lavoro un ambito di fondamentale importanza è rappresentato dalla realizzazione di infrastrutture della logistica e dei trasporti, oltre a quello dell'edilizia. Nuovi cantieri, in particolare quelli legati alla riconversione e riqualificazione delle aree industriali dismesse, creerebbero non soltanto nuovi occupati, ma accrescerebbero l'immagine e la modernizzazione della città. In questo senso è opportuna una rivisitazione del piano regolatore, in modo da dare un nuovo volto all'urbanistica torinese, creando spazi innovativi destinati ad abitazioni rispettose dell'ambiente e del risparmio energetico. Gli spazi recuperati dalle aree dismesse dovrebbero essere finalizzati anche a nuove infrastrutture universitarie e alle aziende, locali e straniere, che stanno puntando su ricerca e innovazione, sul terziario e i servizi, in primis le start-up. In questo senso, anche in chiave occupazionale è ne-

cessario modulare adeguatamente la realizzazione della nuova città della Salute.

Per il rilancio della città e del territorio non si può prescindere dal migliorare la rete logistica di Torino e quella del Piemonte per ridurre i costi di trasporto per le imprese e per rilanciare l'economia e l'occupazione. Lo stesso dicasi per gli interporti, incentivando il trasporto con attività in suo sostegno. Pensare al completamento della linea 1 della metropolitana e ragionare sui costi-benefici della realizzazione della linea 2. Potenziare la Linea 4 del tram rendendola non solo più efficiente ma anche più sicura, quale mezzo più pratico per l'attraversamento dell'intera città da un capo all'altro.

Il commercio deve essere uno dei fulcri di questa trasformazione: vanno agevolati i locatari dei locali e gli stessi proprietari attraverso esenzioni fiscali che consentano di applicare canoni di affitto più ragionevoli, per evitare la desertificazione di vie e piazze commerciali. Dove il commercio abbandona le proprie posizioni si crea povertà, disoccupazione e anche degrado delle aree lasciate deserte. Per valorizzare il commercio non si deve puntare solo sul centro città, ma promuovere in modo organico un rilancio delle periferie, con agevolazioni sul costo dei mezzi pubblici al fine di muovere flussi maggiori di persone, con eventi di rilievo sociale e commerciale pensati insieme ai commercianti e ai cittadini delle circoscrizioni.

All'inizio di queste mie considerazio-

ni ho accennato ai tentativi in parte andati a buon fine, di trovare nuove strade per il rilancio economico. In questo ambito l'industria del turismo e della cultura, dopo le Olimpiadi invernali sta dando buoni frutti. Per accrescere questo potenziale è però necessario creare un circolo virtuoso, una sorta di alleanza tra capoluogo e territorio piemontese. Tra gli ostacoli allo sviluppo la burocrazia ha un posto di riguardo. Anche la macchina burocratica comunale deve essere semplificata, così come quella regionale delegificata. Per mettere in cassa risparmi significativi va potenziato il piano di dismissione del patrimonio edilizio pubblico, delle società partecipate, e alcune di queste (anche nell'ambito delle fondazioni ed enti culturali) andrebbero accorpate per spendere meno ed evitare una sovrapposizione di ruoli.

In questo intervento mi è stato chiesto di dare spazio particolarmente alle tematiche legate al lavoro e all'occupazione. Ma questi temi non possono essere disgiunti dai temi della sicurezza e di una integrazione responsabile di chi arriva a Torino da Paesi lontani, della lotta al degrado, delle politiche sociali con particolare riguardo verso le fasce di popolazione come i giovani e gli anziani che più hanno bisogno degli interventi pubblici. Insomma, la Torino che vogliamo realizzare deve essere moderna, competitiva e solidale.



Roberto
ROSSO

Quando Torino perse il ruolo di Capitale fu colta da una crisi economica che non trova paragone neppure con la chiusura degli stabilimenti FIAT. Eppure i Sindaci liberali di allora seppero risollevare l'economia della città detassando dai tributi comunali ogni nuovo insediamento produttivo, destinando ampie zone ad aree industriali attrezzate, realizzando quel grande miracolo di sviluppo che portò Torino ad essere uno dei massimi poli industriali mondiali.

La mia scommessa è realizzare un New Deal torinese, riconvertendo le ampie aree industriali dismesse ad aree dove aziende innovative investano in spazi attrezzati e cablati, forniti di ogni servizio, detassati per almeno cinque anni. Spazi per la ricerca, per i servizi, per l'arte e l'innovazione.

Vorrei rendere Torino la città più sicura d'Italia, perché Sicurezza vuol dire Sviluppo. In una città sicura si aprono prospettive e si investe.

Dotare ogni condominio di telecamera con un contributo comunale sarebbe un investimento modesto rispetto al ritorno. Questo, affiancato alla creazione di un Assessorato alla Sicurezza, alla Polizia Urbana ed all'Immigrazione. Fuori i vigili dagli uffici ma non per fare multe; almeno il 50% deve essere impegnato come Vigile di Quartiere sulla base degli antichi Borghi, anziché le anonime circoscrizioni. Meno multe ai cittadini (Torino multa anche i disabili che non pagano le strisce blu!) e più lotta ai delinquenti.

Vorrei vendere le aziende del Comune, voragine per i fondi pubblici. Il Comune fa l'imprenditore e lo fa male, non è il suo mestiere. Dovrebbe dismettere le aziende partecipate, abbattere il debito e trasformare il suo ruolo in indirizzo e controllo. È l'ora di spezzare una serie infinita di interessi clientelari consociativi, espressione del Sistema Torino che ha immobilizzato e dissanguato la Città, che gravano sul contribuente e rendono i servizi insoddisfacenti. Efficienza e produttività faranno scendere le tariffe.

Bisogna superare il modello dei campi nomadi, come hanno fatto altre amministrazioni. Sono inaccettabili per chi ci vive e per chi vive nelle vicinanze. Il Comune deve intervenire per offrire una forma di abitazione, coinvolgendo il privato e non utilizzando il patrimonio delle case popolari che devono essere destinate ai cittadini. I bambini costretti a vivere nel sudiciume, senza scuola e senza prospettive di crescita sociale, dovranno essere affidati

agli assistenti sociali, come accade per gli italiani; con il loro aiuto potranno frequentare una scuola ed essere educati alla legalità.

Assistenza, case popolari e asili nido: la precedenza deve essere data, secondo un criterio oggettivo e giusto, ai cittadini italiani ed europei. È giustizia anteporre i bisogni di chi ha lavorato qui per una vita e ha pagato le tasse. È un atto di civiltà che potranno comprendere anche quanti sono messi in subordine nelle graduatorie: il loro impegno e la loro perseveranza saranno la migliore credenziale per un futuro migliore anche per loro quando, se vorranno, sarà loro riconosciuta la cittadinanza italiana. È un atto di giustizia che allontana le "guerre fra poveri", limita lo scontento e allontana il razzismo e gli scontri sociali che il falso buonismo della sinistra alimenta.

Fuori squatter e clandestini dagli stabili occupati. Dentro i giovani imprenditori in cerca di una sede. Trasformati in luoghi di lavoro per artigiani, pittori, scultori, fotografi, designer, litografi, ma anche inventori di ogni specie, connessi all'Università, al Politecnico e all'Accademia, diventerebbero spazi propulsivi in cui si concepisce, crea ed "esporta" il talento, come in parte già accadde in passato all'inizio del '900. Si potrebbe pensare alla Cavallerizza, imperdonabilmente sprecata e al MOI, l'ex villaggio olimpico, di cui solo oggi pare accorgersi Fassino... e ancora le tante caserme vuote. Negli intendimenti miei c'è poi la prosecuzione dell'interramento

della ferrovia fino al Lingotto, con l'edificazione di una nuova moderna Stazione. Porta Nuova sarebbe chiusa al traffico, diventando un attraente Museo, sull'esempio della Gare d'Orsay a Parigi. Al posto della ferrovia si potranno edificare edifici di pregio, spazi commerciali innovativi integrati nel contesto urbano, grandi viali alberati e spazi per la cultura e l'aggregazione. Nascebbe il Grand Boulevard, da Porta Nuova fino al Lingotto, tratto distintivo della Torino del XXI secolo.

La Lista Civica "Roberto Rosso Sindaco", formata da imprenditori, professionisti, operai e cittadini comuni, scelti per preparazione ed entusiasmo, affiancata a UDC, PLI e altre liste di area liberal democratica, è l'inizio di un progetto ambizioso di riunire i valori e le capacità di una forza politica che sappia diffondere il benessere. Incarnare la tradizione liberale e cristiana che ha fatto grande Torino e l'Italia, ridare una casa ai torinesi ed agli italiani moderati, liberali di centro destra, che non hanno più un riferimento politico serio ed affidabile.



#TRASPARENZA ED OSTRACISMO

Allorché, nel mese di novembre scorso, abbiamo deciso di costituire l'A.C.L.A., immaginavamo di incontrarci con le componenti della Categoria, dal Consiglio d'Amministrazione dell'E.N.P.A.C.L. al Consiglio Nazionale dell'Ordine sino ai Consigli Provinciali, partendo da quello di Torino, per illustrare e discutere le ragioni della nostra iniziativa.

Abbiamo perciò scritto dei messaggi per offrire la nostra collaborazione (all'Ente) e presentarci agli altri organi di Categoria. L'abbiamo fatto nell'imminenza del Natale, approfittando per porgere i nostri auguri a Colleghi o ex Colleghi cui riteniamo di essere stati legati anche da un rapporto di amicizia.

Grande è stata la nostra sorpresa nel non ricevere alcuna risposta, neppure per ricambiare cortesemente gli abituali auguri.

Così, nel tempo, ci siamo organizzati attivando una PEC ed un sito internet ed abbiamo quindi utilizzato, il 15 marzo scorso, la posta certificata per evidenziare al Presidente dell'E.N.P.A.C.L., il collega Alessandro Visparelli, i punti sui quali divergevamo dalla politica dell'Ente. Non riportiamo il testo della lettera perché gli argomenti trattati potete leggerli sulle "criticità", elencate su sito www.associazioneacla.it.

Anche questa lettera è rimasta priva di riscontro!

Il giorno 16 aprile scorso abbiamo inviato, all'Ordine di Torino, la seguente comunicazione:

Gentilissima Presidente, Ti saremo grati se l'Ordine potesse inoltrare, agli indirizzi di posta elettronica dei Colleghi in suo possesso, un messaggio così concepito:

*L'Associazione Consulenti del Lavoro Anziani, di recente costituzione, ci ha chiesto di comunicare "l'apertura del sito www.associazioneacla.it dove potrete trovare le ragioni della costituzione dell'A.C.L.A., che consistono nelle elencate e sinteticamente illustrate **criticità** nella gestione dell'ENPACL, le iniziative poste in essere (convenzione legale e assistenza previdenziale agli associati) e le modalità per iscriversi."*

Ritenendo che ogni iniziativa a favore dei Consulenti del Lavoro sia degna di considerazione, volentieri lo facciamo.

La Presidente Fassino ha gentilmente risposto che la richiesta sarebbe stata collegialmente esaminata nella riunione del Consiglio del 26 aprile. Il 30 aprile non ricevendo risposta abbiamo chiesto notizie ed il 3 maggio, perveniva la seguente comunicazione:

Gent.mo Presidente Acla, faccio seguito alla richiesta di dare diffusione agli iscritti della comunicazione da voi proposta, per comunicare che il Consiglio, in data 26 aprile, ha espresso all'unanimità l'interesse a organizzare un incontro al fine di acquisire informazioni sulle attività e finalità della neocostituita associazione consulenti del lavoro anziani.

L'incontro è stato fissato per la prossima riunione di Consiglio programmata per il giorno 30 maggio 2016 alle ore 17,30.

Con vive cordialità.

Luisella Fassino

Presidente Ordine Consulenti del Lavoro di Torino

ASSOCIAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO ANZIANI

Esattamente quello che avevamo proposto, con massima trasparenza, nel messaggio del 14 dicembre scorso:

Gentilissima Presidente,

Ti allego comunicazione formale della costituzione dell'Associazione Consulenti del Lavoro Anziani.

Sarà gradito un incontro per precisare i connotati dell'iniziativa.

Ti sarò grato se ci metterai ufficialmente al corrente di eventuali convegni che possano interessare direttamente o indirettamente la nostra previdenza.

Un cordiale saluto

*Riccardo Travers
Presidente A.C.L.A.*

La lettera allegata si concludeva così:

“È intendimento dell'A.C.L.A. di collaborare con le istituzioni della Categoria, ed in particolare con i CPO fra i cui compiti, l'art. 14 della L. 12/79, annovera la cura del “miglioramento e il perfezionamento degli iscritti nello svolgimento dell'attività professionale”, rendendosi disponibile a tenere convegni in tema di previdenza.

In particolare, si avvanzeranno proposte che migliorino le normative, che rendano più fluidi i rapporti con gli iscritti, agevolando la fruizione dei loro diritti e si evidenzieranno le criticità che possano manifestarsi in relazione a nuove idee o iniziative.

Nel convincimento che la nostra Associazione sarà considerata con il favore che merita, chiediamo di addivenire, al più presto, ad un incontro informativo e cogliamo l'occasione per porgere i migliori saluti.”

Senz'altro con un po' di ritardo ma, forse, nella nostra provincia può instaurarsi un dialogo che speriamo sia costruttivo. A livello nazionale dobbiamo purtroppo constatare che sulle tematiche previdenziali della categoria si registra solo un attivismo apparente, tuttavia l'ostracismo riservatoci attesta solamente uno sconcertante immobilismo che se persistente in futuro ci costringerà inevitabilmente a comportamenti più ... “energici”.

Riccardo Travers
Presidente A.C.L.A.



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

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

#A PROPOSITO DI MOROSITÀ...

Pubblichiamo l'intervento effettuato da Luigi Tortora, collega di Lodi che riveste la duplice carica di Consigliere dell'Ordine e delegato ENPACL della sua provincia, nel corso dell'assemblea dei delegati dell'Ente di Previdenza, svoltasi a Roma, il 29 aprile 2016. In considerazione che in tal occasione è stato comunicato dal Presidente, il collega Alessandro Visparelli, che il numero d'iscritti morosi ha registrato un innalzamento dal precedente 13% assestandosi ad un nostro avviso allarmante 19%, riteniamo che una seria analisi della problematica non sia differibile al pari di una attenta focalizzazione delle attività di sostegno alla categoria promosse sempre dall'ENPACL, quali la maternità ed la Fondazione UniversoLavoro, di cui ci paiono più che pertinenti gli interrogativi posti in materia di spesa.

MOROSITÀ

La situazione dei crediti verso gli iscritti sta assumendo una connotazione drammatica. Nel solo 2015 abbiamo accumulato un credito di 26,5 milioni di euro pari al 14,65% del contributo annuo. Ognuno dei 26.239 consulenti iscritti (compreso chi non paga), per il solo 2015, vanta un credito di 1.011 euro nei confronti dei colleghi morosi.

In totale abbiamo raggiunto la cifra di 129 milioni di euro negli ultimi 18 anni di cui quasi 50 milioni negli ultimi 2 anni.

La situazione paradossalmente è resa ancora più grave proprio a seguito dell'attività di recupero che il Consiglio di Amministrazione sta mettendo in atto. Infatti l'impiego di risorse e di mezzi per contrastare il fenomeno si sono rivelate poco produttive e tale circostanza si è verificata malgrado le continue sollecitazioni a ricordarne le scadenze. Le ultime, in ordine di tempo, sono gli alert con sms. Comunque l'attività di recupero ha fruttato una decina di milioni di euro a fronte dei 26,5 milioni maturati nel 2015: una lotta impari.

Dalla relazione del CdA apprendiamo che la rateazione si è rivelata un mezzo fallimento, richiesta in alcuni casi per sospendere le procedure esecutive ed in altri per prendere tempo. Inoltre, delle 1988 procedure esecutive, "numerosi casi" hanno dato esito negativo sia per la mancanza di beni immobili aggredibili sia per la "prevedibile" mancata disponibilità sui conti bancari.

Per fornire giustificazione a tale fenomeno ci si ostina ad affermare come la congiuntura economica sia sfavorevole ed è vero, ma i numeri non mentono.

Se osserviamo il contributo soggettivo obbligatorio, applicando la media tra i contributi evasi (16.370.000 euro) ed il numero di colleghi morosi (7.606) otteniamo una media di 2.152 euro. Ci può stare. Diciamo che ci sono 7.606 colleghi che sono sprovvisti di disponibilità per pagare il contributo minimo obbligatorio.

Ma se invece calcoliamo la media dei contributi integrativi, allora si capisce che qualcosa non quadra. Facendo infatti la media tra i contributi evasi che ammontano a

10.145.000 euro ed i 6.057 morosi, risulta un contributo medio di 1.675 euro che corrisponde al 4% di un volume di affari di 41.875 euro.

Non è proprio un volume d'affari da morti di fame! Qualcuno fa il furbo. Mi permetto anche di sottolineare che una tale mole di crediti in qualche modo rende discutibili gli indici posti a base delle analisi di bilancio. Ne cito uno ma potrei portarne altri cento.

A pag. 34 della relazione c'è l'indice tra contributi utili e spesa complessiva che è pari a 1,69. Bene: se depuriamo dai contributi totali la somma non incassata l'indice stesso scende a 1,43 $(169.480.306 - 26.515.796 = 142.964.510 / 100.128.320 = 1,43)$.

Che la situazione sia fuori controllo lo rileviamo da un semplice dato a pag. 81 della nota integrativa: totale crediti 130.713.194, invece se andate a vedere lo stesso dato nei due anni precedenti, troverete l'importo di 113.747.488 nel 2014 e 109.337.975 nel 2013. Le cifre in esame attestano che, tra il 2013 e 2014, il dato è cresciuto di 4 milioni e 409 mila mentre tra il 2014 e il 2015 si è quadruplicato portando la differenza con l'anno precedente a 16 milioni 966 mila.

Che cosa può fare in più il nostro Consiglio di Amministrazione?

Niente, oltre a quello di "armare" il fondo svalutazione crediti che nel 2015 è salito al 13,8% dei contributi soggettivi e del 6,2% dei contributi integrativi.

Il problema è di carattere politico: infatti l'unica arma di cui disponia-

...ED ATTIVITÀ DI SOSTEGNO

mo (e forse anche l'ultima) è quella della nostra attività riservata per legge (almeno fino a quando la deterremo). Se esistesse la possibilità di sospendere l'attività per il reiterato mancato pagamento dei contributi previdenziali, come avviene per le quote presso il Consiglio Provinciale, sono sicuro che il fenomeno morosità avrebbe dei contorni più accettabili. Ma, come abbiamo potuto constatare, il nostro Consiglio Nazionale si era già opposto in passato e si oppone decisamente tutt'ora a tale possibilità e, quindi, non ci resta che sperare.

Infine, sempre in argomento morosità, vorrei esprimere un'osservazione su quanto riportato nella relazione del Collegio dei Revisori che non affronta per nulla l'elevata morosità del 2015, limitandosi a registrare il recupero del 10% dei crediti pregressi e chiudendo in chiusura di paragrafo con l'affermazione "l'Ente ... riesce a controllare dimensionalmente il fenomeno" che battezzo un po' troppo ottimistica.

ATTIVITÀ DI SOSTEGNO

Sull'attività di sostegno alla categoria, di cui peraltro resto un fautore, nutro alcune riserve.

Per quanto riguarda il sostegno alla maternità non era proprio quello prefigurato quando abbiamo presentato le nostre proposte al congresso regionale del 2014.

Personalmente non ritengo che il problema maggiore delle colleghe in maternità sia la risposta al quesito "come faccio ad espletare

la formazione?" (considerando, per inciso, che in pari periodo è prevista anche la sospensione dei crediti formativi). Se potessi contattare le 268 colleghe che hanno fruito della maternità nel corso del 2015 e chiedere se preferiscono i corsi online oppure 500 euro, ritengo che la risposta sia scontata.

Che poi questa "fornitura" sia garantita dalla Fondazione Studi che, ricordo, è pagata da tutti i consulenti del lavoro iscritti, tramite la quota destinata al Consiglio Nazionale, mi lascia alquanto perplesso.

In primo luogo perché la Fondazione Studi potrebbe, pro domo sua, fornire gratuitamente siffatto servizio visto che non gli costa nulla; in seconda istanza è ipotizzabile anche pensare di mettere a gara pari importo per offrire altri e più interessanti servizi: a titolo esemplificativo vagliare la possibilità d'istituire una copertura medica per il bambino fino a tre anni.

Sta di fatto che, per quanto mi riguarda, si tratta di mero finanziamento alla Fondazione Studi che con questi ulteriori 90.000 euro in aggiunta ai 73.000 euro delle comunicazioni istituzionali, riceve dall'Ente 163.000 euro.

Certo che si può affermare che neanche 1 euro va al Consiglio Nazionale ma, perdonatemi, da chi è finanziata la Fondazione Studi?

E non finisce qui.

Purtroppo non ci è dato sapere nulla sui conti di UniversoLavoro. Ma ho ben più di un sospetto che anche da qui arrivino "contributi". Nell'ultima



assemblea il Presidente Alessandro Visparelli, dopo la proiezione del video, ha espresso le felicitazioni al collega Rosario De Luca ed alla Fondazione Studi per l'ottimo lavoro prodotto dai suoi collaboratori. Dato che fino ad oggi non mi pare che nulla sia stato fatto gratuitamente temo che anche questo abbia comportato un costo.

Per questo motivo, richiedo formalmente al presidente della Fondazione Universo Lavoro, il collega Matteo Robustelli, se direttamente o indirettamente, siano state o saranno erogate somme a qualsiasi titolo alla Fondazione Studi e, in caso affermativo, l'entità dei predetti importi.

Preciso che non si tratta di una mia crociata personale contro nessuno ma, se dobbiamo essere trasparenti fino in fondo, queste cose ce le dobbiamo dire.

Luigi Tortora
CdL in Lodi

#CAMBIARE PRIMA DI ESSERE COSTRETTI A FARLO

Taranto, 28 e 29 aprile 2016

Laboratorio Lavoro, nella sua formula diversa dai convegni e dai momenti di aggiornamento propri del mondo accademico e delle professioni, ma anche nella scelta di trattare argomenti non tipicamente collegati all'operatività dei Consulenti del Lavoro, vuole rappresentare una sfida: la sfida di lasciare i propri studi e la propria routine quotidiana per allargare i propri orizzonti, per guardare diversamente ciò che ci circonda e che cresce e si modifica intorno a noi: problemi, opportunità, risorse, ostacoli.

Ma anche la sfida di immaginare una professione che si evolve e che esce dal recinto entro cui spesso la rinchiudiamo, che parte dagli ambiti di azione che si è già conquistata, per allargare le proprie competenze e presentarsi sul mercato di riferimento rinnovata, senza temere i tanti concorrenti, ma offrendo ai suoi interlocutori tradizionali, ossia le aziende, e agli altri interlocutori (istituzioni, parti sociali, terzo settore... solo per citarne alcuni) nuove idee, nuovi servizi, una vitalità accresciuta dal confronto con tutti gli attori di quella rete che costituisce il tessuto civile ed economico del Paese e senza la costruzione della quale non ci può essere benessere, né ripresa economica.

Di fronte ai modelli di innovazione industriale, manifatturiera e non solo, che oggi si definiscono 4.0 in virtù dell'elevato livello di automazione tecnologica, i Consulenti del Lavoro non possono restare immobili a guardare, non è più sufficiente conquistare riconoscimenti che non producono risultati economici per ciascun iscritto e perciò per l'intera categoria dei Consulenti del Lavoro. Pertanto, TUTTI, dobbiamo impegnarci a non essere concentrati soltanto dal punto di vista evolutivo dell'informatizzazione o della digitalizzazione, percorso per il quale probabilmente si è già al

passo con i tempi, quanto dal punto di vista dei paradigmi di riferimento che stanno dietro a quei modelli e rispetto ai quali possiamo e dobbiamo offrire il nostro contributo in termini di gestione dell'azienda nel suo complesso, regolamentazione dei rapporti di lavoro, adozione di istituti di welfare e di flessibilità, ma più globalmente in tema di etica delle relazioni, del lavoro e dello sviluppo socio-economico.

In questo momento è necessario impegnarsi di più per realizzare "una vera e propria rete che



LA SFIDA DI “LABORATORIO LAVORO”

opera capillarmente su tutto il territorio” che aiuti il Paese a superare l’incombente stagnazione che alimenta depressione e esclusione sociale che i Consulenti del Lavoro possono marginalizzare cercando di accrescere il benessere dei soggetti coinvolti nei processi produttivi.

In conclusione, molta carne al fuoco: nel ringraziare per lo spazio concesso crediamo di far cosa gradita ai colleghi **trasmettendo di seguito la sintesi dei contenuti di due dei workshop svoltisi**, nello specifico quelli dedicati alle aree tematiche delle relazioni industriali e delle professionalità emergenti.

Pietro Panzetta

Presidente Fondazione Cultura del Lavoro
CdL Giovanni Colucci



CONTRATTAZIONE AZIENDALE E RICORSO AGLI STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ NON SOLO COME RISPOSTA DIFENSIVA ALLA CRISI ECONOMICA MA COME VOLANO DI RIPRESA

Il workshop Relazioni Industriali di Laboratorio Lavoro 2016, nel mettere a confronto i modelli di riforma della rappresentanza proposti dal mondo sindacale con le altre possibili ipotesi di sviluppo delle relazioni industriali e della contrattazione nel nostro Paese, formulate sia dalle associazioni datoriali che dalla Dottrina, ha inteso analizzare se e in che modo il sistema della contrattazione possa influire positivamente sulla maggiore ripresa economica.

La necessità di agire sulla leva salariale è connessa con valutazioni di carattere economico, non ultima una auspicata crescita del potere di acquisto che favorisca la ripresa dei consumi,

innescando un meccanismo opposto a quella attuato negli anni di lotta all’inflazione. Male modalità di intervento sui salari appaiono oggi uno dei principali elementi di divergenza tra le parti sociali, che rischia anzi di fossilizzare il dibattito solo in termini economici.

Partendo invece dalle ricadute positive in termini organizzativi e di clima aziendale che la contrattazione aziendale produce non solo nelle grandi imprese, ma anche nelle PMI, occorre favorire un approccio consapevole allo strumento della contrattazione, costruendo le competenze necessarie ed investendo quindi in formazione, al fine di ottenere meccanismi validi di partecipazione dei lavoratori all’organizzazione interna delle imprese

Premesso che l’autosufficienza delle parti è legittima perché insita nella logica degli ordinamenti contrattuali, non è da escludere la

possibilità di prevedere procedure di terzietà a garanzia dell'equità dei diversi procedimenti, nella fase successiva alla stipula del contratto, ossia nel processo di attuazione in cui le parti accompagnano l'applicazione delle norme e ne garantiscono la corretta applicazione, non rifiutando gli opportuni aggiustamenti per garantire le condizioni necessarie per il perseguimento degli obiettivi programmati. Tale ruolo potrebbe essere affidato a professionisti esterni come i Consulenti del Lavoro in virtù della loro professionalità tecnica ma anche del ruolo di garanti della corretta applicazione della norma che la legge stessa ha già riconosciuto alla categoria.

La delega alla contrattazione sulle tipologie di rapporti di lavoro, rivendicata dai sindacati come elemento di auspicabile flessibilità in ingresso, può di fatto rappresentare tuttavia un fattore di primo piano nel ridisegnare le dinamiche del mercato del lavoro, soprattutto a fronte di una dichiarata esigenza di flessibilità e di riduzione di un costo del lavoro, sempre meno sostenibile da parte delle aziende, dopo un lunghissimo periodo di crisi economica come quello che abbiamo attraversato.

Ed allorquando la delega sia utilizzata non solo

per fissare nuovi limiti meno restrittivi, ma proprio per autorizzare il ricorso a determinate fattispecie contrattuali, laddove esigenze produttive di settore piuttosto che territoriali o aziendali lo richiedano, il discorso assume connotazioni ancora più rilevanti.

La proposta del gruppo di lavoro è stata volta ad indagare l'applicabilità di istituti di maggiore flessibilità in risposta ad esigenze specifiche di settore, legate alla produzione e alla produttività, ma anche al cambiamento culturale in atto rispetto a mansioni come la manutenzione, una volta assolutamente interne all'azienda e che oggi invece assumono sempre più il carattere di servizio "post vendita" e quindi esternalizzabile. In quest'ottica si è anche auspicato il ricorso al contratto a chiamata per settori come l'edilizia e per tipologie di lavori qualificati che oggi ne risultano esclusi, non con finalità di precarizzazione della prestazione, bensì con finalità opposte di valorizzazione di profili professionali sempre più tecnici e destinati ad essere gestiti in un futuro assai prossimo di elevata automazione e digitalizzazione dei processi più come lavoratori autonomi che come subordinati.

I NUOVI LAVORI NELL'ECONOMIA CHE CAMBIA: LA PROPOSTA DI INDIVIDUARE INQUADRAMENTI "IBRIDI" RISPETTO ALLE "VECCHIE" CATEGORIE DI LAVORO SUBORDINATO O LAVORO AUTONOMO

In uno scenario economico e occupazionale che sta progressivamente mutando, in un futuro non molto lontano in cui la crescita degli Stati, legata all'innalzamento di punti percentuale di PIL, virerà verso ambiti sempre più specifici e sarà caratterizzata dalla c.d. economia circola-

re, il binomio sostenibilità e occupazione come volano per le nuove economie assurge al livello di politiche del lavoro degli Stati, partendo dal presupposto che il loro connubio sia in grado di dare un positivo imprinting in termini di crescita e di competitività dell'economia locale, anche in relazione alle PMI (piccole e medie imprese).

Ne discende che l'innovazione tecnologica sviluppatasi negli ultimi decenni ha sia modificato i vantaggi connessi alle organizzazioni produttive sia ridefinito l'efficienza relativa dei diversi modelli, facendo così emergere nuove modalità di produzione, le quali rispondono in modo flessibile all'ambiente circostante adattandosi al momento

storico e al mutare dei fattori esterni.

Le nuove economie mettono in crisi le categorie tradizionali del diritto del lavoro (autonomo, dipendente) inducendo un ripensamento delle stesse verso modelli più flessibili ma in linea con la tradizione garantista giuslavorista considerato che un aspetto di maggiore impatto delle nuove organizzazioni riguarda proprio l'organizzazione del lavoro.

La frammentazione delle imprese e i processi di terzizzazione dell'economia, infatti, hanno spesso determinato una riduzione delle garanzie connesse al rapporto di lavoro.

L'economia della condivisione, aderendo alle logiche dell'economia di mercato, ha determinato una erosione delle tutele, insieme ad una sottrazione della dimensione sociale e solidaristica, che ha evidenziato la crescente flessibilità delle condizioni di lavoro cui sono sottoposti i lavoratori con la conseguente esternalizzazione del rischio di impresa.

D'altro canto il prestatore non può che rappresentare comunque la parte debole del rapporto e, pertanto, dovrebbe essere previsto il ricorso a tutele di tipo sindacale nella fase della contrattazione, seppure su modelli di rappresentanza

tutti da delineare e oggi ancora molto al di là dal divenire.

Bisognerebbe quindi valutare la possibilità di introdurre forme ibride di lavoro autonomo (senza necessariamente tornare alla categorizzazione del lavoro para-subordinato) e ipotizzare nel dettaglio la loro regolamentazione.

Sarebbe altresì possibile prevedere il ricorso ai due istituti della certificazione e dell'asseverazione (opportunamente corretto) per accertare che i rapporti di lavoro così regolamentati rientrino effettivamente nella fattispecie di contratti ibridi e che di questo istituto non si faccia abuso.

Per le suddette fattispecie si potrebbe poi prevedere una riforma delle modalità di contribuzione e quindi della Gestione Separata INPS, attraverso una serie di interventi mirati, volti ad ampliare l'obbligo di iscrizione (e quindi la base contributiva) a fronte di una riduzione dell'aliquota.

Di pari passo il Legislatore dovrebbe determinare sanzioni per le nuove forme di lavoro sommerso, di elusione o di evasione contributiva che potrebbero manifestarsi all'interno del panorama sempre più variegato dei rapporti di lavoro "non tradizionali".



#NO, NON È LA SILICON VALLEY



Riceviamo dalla collega Carmen Pastore la comunicazione inoltrata al collega Matteo Robustelli, Presidente della Fondazione UniversoLavoro, dopo aver provveduto – come molti di noi – alla compilazione del questionario riguardante l’indagine sull’utilizzo delle tecnologie in categoria. La collega non ha ricevuto alcun riscontro, circostanza che – come traspare dal testo – avrebbe gradito maggiormente rispetto all’e-book del lavoro domestico. In ogni caso provvediamo a diffonderla, stante l’interesse comune e per ricordare a tutti che il livello d’informatizzazione dei nostri studi, anche se non disseminati tra Cupertino e Palo Alto, è sempre pari alla necessità che ognuno di noi, e nessun altro, ritiene funzionale assegnare.

Gentile Collega Robustelli, ho ricevuto mail di partecipazione all’indagine sull’utilizzo delle tecnologie da parte dei Consulenti del Lavoro e prontamente ho provveduto alla compilazione. Però, come spesso capita in certe indagini, non vi è lo spazio delle osservazioni e, molte volte, le domande non soddisfano pienamente il sentimento e le motivazioni che sono dietro alle risposte. Mi permetto, quindi, di rubare un po’ del Tuo tempo prezioso per leggere le mie considerazioni/riflessioni che ne sono scaturite. Innanzitutto mi ha meravigliato la tempistica con cui è arrivata questa indagine. Tenuto conto che è da almeno un anno e più che nella categoria si parla di questo pro-

CONSIDERAZIONI E RIFLESSIONI SULLA FONDAZIONE UNIVERSOLAVORO

getto, penso che prima ancora della costituzione di una Fondazione, sarebbe stato il caso di fare l'indagine, comunque meglio tardi che mai.

Premetto inoltre, essendo quasi alla soglia del requisito pensionistico, di incominciare ad essere come i clienti che, quando ero più giovane, mi tormentavano continuamente con domande sulla loro pensione ed in cuor mio li consideravo pedanti, perché non comprendevo la loro ansia. Ora che ci sono vicina, ho anch'io quest'ansia e capisco che, il loro come il mio, era uno stato d'animo dovuto all'incertezza di riuscire ad arrivare alla pensione, visto che il contratto firmato con l'ente di previdenza circa 40 anni fa è stato unilateralmente modificato cambiando le condizioni in corsa (se mai facesse una cosa simile una qualsiasi compagnia di assicurazione non sarebbe più sul mercato).

Ma per tornare all'indagine, penso convenga anche tu, che uno studio professionale, grande o piccolo che sia, prima ancora di iniziare l'attività, deve dotarsi della tecnologia necessaria, ormai, per qualsiasi azione quotidiana anche solo per mandare una comunicazione via mail.

Così come penso anche tu convenga che il professionista, in quanto tale, quando intraprende l'attività abbia ben presente che sta affrontando una professione liberale dove il termine liberale indica autonomia ovvero mette a disposizione dei clienti la professionalità acquisita tramite i percorsi di studi senza essere assoggettato ad altri ovvero in modo autonomo. Quindi un'uniformità del

sistema con un utilizzo di una piattaforma standard per tutti mi sembra un appiattimento della qualità, abolendo l'iniziativa dei singoli (siamo uomini non marionette). Ognuno di noi ha già una sua organizzazione, probabilmente ottimizzabile, ma sicuramente confacente alle proprie esigenze che tiene conto delle peculiarità della clientela, del territorio in cui opera, della propria struttura. E sappiamo tutti quante maledizioni ci manda il nostro personale dipendente quando annunciamo loro l'intenzione di cambiare un programma. Sappiamo anche, che dietro ad un software ci deve essere una struttura solida professionalmente, preparata, in grado di affrontare le criticità nel momento delle scadenze. Personalmente nell'arco di tutti questi anni, tutte le volte che mi hanno proposto un nuovo programma ho preferito aspettare che venisse testato per un po' di anni prima di prenderlo in considerazione. E spero anche tu convenga che non è attraverso l'utilizzo di una piattaforma piuttosto che un'altra che si può pensare di ampliare il portafoglio clienti. Con tutto ciò non voglio sembrare egoista e sembrare insensibile nei confronti dei giovani colleghi, ma siamo stati tutti giovani consulenti del lavoro, soprattutto chi come me non è figlio d'arte, deve sicuramente faticare e i tempi non sono dei più felici. Proprio per questo non possiamo però neanche immaginare di fare investimenti inopportuni distraendo fondi dell'ente di previdenza per altri scopi che non sono prestazioni pensionistiche. Se i clienti diminuiscono, la popola-

zione, compresi i consulenti, invecchia e non c'è incremento/ricambio generazionale, il sistema è destinato a collassare, quindi guardare solo all'oggi e non ad una prospettiva di lungo termine lo ritengo un errore. Penso quindi che un progetto del genere possa essere vagliato ed eventualmente intrapreso dal Consiglio Nazionale che reperirà i fondi dai soggetti interessati ed aderenti all'iniziativa. In questo modo non si creerebbe nessuno squilibrio tra chi è interessato al progetto e contribuisce personalmente, e chi, invece, non interessato, anche perché magari ha appena fatto degli investimenti nel settore, vede sottratti dei fondi della collettività generale a giovamento solo di qualcuno che assumerà la veste di concorrente.

Da ultimo, permettimi, è abbastanza infelice incentivare la compilazione dell'indagine con un omaggio, dimostra che c'è già la consapevolezza della scarsa riuscita.

Ti ringrazio in anticipo per il tempo che hai dedicato alla lettura di questa mia e spero che serva a riflettere sulla prosecuzione nella fattibilità del progetto.

Buon lavoro.

Carmen Pastore

CdL in Torino

obiettivocdl.torino@anclsu.com

#LA FEMMINA NUDA

Perché in questo numero recensiamo “La femmina nuda” di Elena Stancanelli? La risposta è semplicissima: “perché si deve”. Non è nemmeno una risposta in versione primitiva poiché, assai modestamente, è mutuata da quella che Umberto Eco, pochi mesi prima di morire, diede a suo nipotino quando si sentì domandare le ragioni della fondazione, ad 83 anni suonati, de “La nave di Teseo” insieme al meglio della scuderia Bompiani ed ad altri autori che avevano detto “no” a quel mostro famelico dileggiato sacrosantamente in “Mondazzoli”.

Una lezione d’indipendenza coordinata da Elisabetta Sgarbi, direttore editoriale proprio di Bompiani: è stata lei a dare il là alla nuova avventura editoriale dopo l’ultimo, definitivo e inutile, incontro con Marina Berlusconi; si vocifera che la prima spiegasse il rischio dell’appiattimento dell’identità dell’editore e di come i grandi movimenti letterari si fossero sempre sviluppati da realtà settoriali mai gigantesche e la seconda non comprendesse troppo. Nulla da stupirsi poiché si confrontavano donne di ecosistemi opposti: una parlava di letteratura e l’altra pensava all’industria, una di autori da scovare e l’altra di vendite che calano. Trattativa chiusa e distacco: una autonomia che, per fortuna di noi lettori, darà vita ad una cinquantina di titoli già nel 2016.

Ecco illustrato il motivo per cui si doveva recensire un libro della nuova casa editrice ed invitiamo tutti i colleghi a seguire con attenzione la nuova iniziativa, non fosse altro per testimoniare indirettamente una avversione epidermica nei confronti di chi si è assicurato una fetta del 40 per cento del mercato dei libri italiani, con tutto quello che ne consegue, leggi premi letterari, festival e canali di distribuzione.

Immergiamoci adesso nell’opera, prima del-

la collana Oceani, intitolazione evocativa per “La nave di Teseo” simboleggiata da due legni arcuati, non a caso a forma d’imbarcazione. L’opera tratta del mondo dei social e delle sue devastanti derive; anche in questo caso occorre partire dall’uomo di Alessandria, da noi celebrato nel cammeo di transizione dello scorso numero: “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”. Il professor Eco, come al solito, aveva ragione ma nel loro utilizzo c’è di peggio della ribalta immeritata e sono le deviazioni sconfinanti nell’illegale che determinano la doppia vita e, a volte, portano alla personale autodistruzione.

Anna, l’io narrante e femmina nuda sin dalla cover, è una donna di mezz’età che racconta ad una sua amica l’infedeltà del suo compagno, scoperta attraverso un telefono cellulare. Di questi tempi, sai che novità: lo sanno pure i più sprovveduti che le nuove tecnologie e le loro più avanzate sofisticazioni rappresentano la prima causa d’emersione di corna in serie tra le coppie (anche) apparentemente felici. Soltanto che, ed è questa l’ossessione alimentata da Facebook, iPhone, iTunes, WhatsApp e coltivata a suon di password subdolamente sottratte che consentono accessi e palline blu di percorsi controllabili, le reazioni possono, e sottolineiamo il “possono”, essere individualmente diverse.

Infatti, anziché affrontare il problema con il diretto interessato/a, oggi tutte le diavolerie informatiche a disposizione permettono dei tempi supplementari quando le storie finiscono cioè quando le persone si lasciano. Ed Anna, quella frazione residua di rapporto con Davide, decide

di giocarsela fino in fondo, rimanendo per un lungo anno indegnamente schiava di cellulari e chat, con nervi che diventano gelatina serale tra inappetENZE, insonnie e vicinali amicizie con bottiglie e sigarette.

Da scrittrice quasi di matrice anglosassone, perfettamente a suo agio nel genere biografico, possiamo affermare con buona certezza che Elena Stancanelli si è servita almeno di un frammento di una vicenda personale per poi proporre un elaborato di mera fantasia. Non a caso la trama che si dipana è una di quelle storie che t'immagini di ascoltare al momento del dolce mentre sei seduto ad una tavolata di conoscenti o l'hai rubata da conversazioni altrui in metropolitana. "È successo ad una mia amica ..." si dice e si aggiunge immediatamente "A me, però, non capiterebbe mai ..." perché in linea teorica sarebbe preferibile separarsi con rapidità: risaputo come rabbia e rancore non si trasformano mai in rinnovato amore. Ed invece il limite della tentazione è davvero sottilissimo se disponi delle necessarie dimestichezze informatiche che ti permettono di restare nella vita dell'altro e se, logicamente, sempre "quell'altro" non è troppo bravo a cancellarne le tracce. Ed a volte, scenario peraltro ben descritto nel romanzo, la relazione prosegue artificialmente a dispetto dei santi quando, ennesima distorsione dei tempi dei social, ci si ostina ad ignorare l'evidenza per non ferire il partner.

Non approfondiamo volutamente lo sviluppo del plot perché riteniamo che a contare, a livello di riflessione, debba essere soprattutto l'atmosfera che permea la trattazione argomentativa nella fase centrale, di quando l'anima abbandona di fatto il corpo e l'esorcismo del trauma imbocca una direzione sbagliata.

Allargando tristemente l'orizzonte alla cronaca



"LA FEMMINA NUDA"
di Elena Stancanelli
La nave di Teseo – pagine 156
costo 17,00 euro

di tutti i giorni, la direzione risulta sbagliata con dolorosa frequenza: da chi attraversa la strada senza guardare perché impegnato a digitare senza costruito a chi trascorre notti dinanzi al pc collegato a siti d'incontri ingannandosi che esista una vita alternativa a quella ordinaria e zoppicante. Sarebbe sciocco ignorarlo o peggio tentare di negarlo: la recrudescenza infinita a cui assistiamo, in particolare ai danni dell'universo femminile, non è scollegata da quei legami fasulli e contaminati che nascono in rete e si trasfigurano poi dal vivo, quando crolla ogni illusoria prospettiva. L'immaginaria Anna ha raccontato la fine del suo e sono solo cicatrici esposte: altri li narrano nei telegiornali, quando le interessate non sono più nelle condizioni terrene per farlo.

Simonetta Sartore
CdL in Torino

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

Da "La Repubblica" del 24 marzo 2016

Leggiamo di un manuale che approfondisce i giochi proibiti per giovani coppie, comprato con i soldi della Regione Piemonte. Resta ancora il mistero su chi sia il colpevole ma, per ora, è certo che qualcuno, tra i consiglieri regionali sotto processo, è riuscito a fare meglio ancora dell'ex governatore Cota con i suoi mutandoni verdi, in quanto a sconvenienza. In tema analogo non dubitiamo della morigeratezza dei consiglieri del nostro CPD ma sta di fatto che, dopo infiniti decenni di sabauda castità economica, al CPD di Torino è stata approvata - a maggioranza benintesa - la delibera che attesta la concessione di un gettone esclusiva-mente a beneficio dei componenti della Commissione di Certificazione e Conciliazione. In verità occorre ancora il benestare del CNO poiché l'erogazione dell'obolo entrerà in vigore contestualmente al ritoocco dei diritti di segreteria. In proposito, e contrariamente alle abituali tempistiche di riscontro ai quesiti comportamentali, assimilabili a quelle di un bradipo reduce da un infortunio muscolare, il predetto benestare è giunto in un battibaleno.

Spese pazze dei consiglieri spunta anche un libro hard

Da "Il Sole 24 Ore" del 17 aprile 2016

Leggiamo che papa Francesco torna in Vaticano portando con sé sullaereo personale tre famiglie di rifugiati dalla Siria, fino ad oggi di stanza nel campo profughi di Lesbos. Si tratta di persone che erano già presentate nei campi di accoglienza di Lesbos prima dell'accordo fra Unione Europea e Turchia, peraltro tutte di religione musulmana. Un gesto di enorme valenza, soprattutto in un frangente in cui altri leader cristiani alzano i muri, come ha sottolineato il Premier greco Tsipras. Tuttavia, pur considerando l'istintiva simpatia e carica umana che ci ispira questo Pontefice, riteniamo che le finanze di cui dispone il Vaticano potessero far un pochino meglio di dodici persone. Altrimenti va a finire che qualche miscredente divulghi la voce che il piano di Garanzia Profughi sia peggio di quello di Garanzia Giovani ...

Da "La Repubblica" del 20 aprile 2016

Leggiamo che in via Montebello sorgerà la via delle stelle, dedicata a personaggi la cui vita è legata alla loro storia e alla settema arte a Torino o in Piemonte. In particolare, rispetto alla più celebre versione di Los Angeles, il marciapiede più famoso del mondo, la via avrà una caratteristica: renderà omaggio solo ai defunti, quindi spazio a Ermínio Macario, Mario Soldati, Caterina Boratto, etc. Mutuando l'iniziativa sarebbe altamente simbolico che tra le pietre di Palazzo Paesana ci fossero delle stelle ad imperitura memoria dei colleghi torinesi che hanno fatto la storia della categoria: per esempio Clelia Accornero, Marcello Carignola, Renato Savio. E visto che l'ispirazione è cinematografica, potremo cogliere l'occasione per posizionare una sorta di red carpet che, tagliando l'acciottolato, unisca il doppio loggiato e diminiuisca drasticamente il rischio slogature alle temerarie colleghe che osano attraversarlo calzando tacco dodici.

"Walk of Fame"
anche sotto la Mole
le stelle raccontano
la storia del cinema

Francesco porta con sé 12 profughi!

#CERCASI FATWĀ DISPERATAMENTE





Convenzionato ANCL per la Sicurezza

Partner Convenzionato per il Piemonte



Ente accreditato per la formazione della Regione Piemonte n. 1274/001.
Codice Abilitazione per corso RSPP, DL 809, Almeno 1000h. Lavori in quota, SACI/2015.
Corso di licenziazione professionale per il commercio alimentare e la somministrazione di alimenti e bevande, corso n. 194/015



Leader nel settore della sicurezza, SicurAzienda, vuole offrire ai suoi clienti una consulenza omnicomprensiva al fine di minimizzare i rischi relativi alla sicurezza sul luogo di lavoro.

Servizi esclusivi: consulenza per corsi finanziati con Fondi Interprofessionali e pratiche di agevolazione alle imprese per contributi a fondo perduto e/o tassi agevolati



Sei un'azienda in classe **A+**?
Sicurazienda S.r.l. vuole rendere la tua azienda sicura.

Servizi:

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



Via Frejus, 106 - 10139 TORINO
Tel. 011 19503922 | Fax. 011 19503837
www.sicurazienda.com | segreteria@sicurazienda.com