

# Obiettivo



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



dicembre  
516  
numero



## COVER STORY

diventa interamente percorribile il tratto della Spina tra piazza Statuto e piazza Baldissera andandosi a comporre un'altro pezzo del mosaico rivolto a migliorare la viabilità e ridurre le distanze, non solo geografiche, tra centro e periferia ... è esattamente quello che dovrebbe accadere in categoria dove tuttavia è necessaria una presa di coscienza della base affinché acquisisca come marchio di fabbrica una autentica consapevolezza d'identità collettiva ...



# Oltre la stampa

 **Moglia**

You imagine, we print

via Sansovino 243/65/G · 10151 Torino

Tel. (+39) 011 455 23 91 · Fax (+39) 011 738 13 7 · [www.moglia.it](http://www.moglia.it) · [info@moglia.it](mailto:info@moglia.it)



**Obiettivo CdL**  
n. 5-2016

**Pubblicazione bimestrale**  
edita dall'ANCL U.P. Torino

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

**Direttore Responsabile**  
Marco Operti

**Registrazione**  
Tribunale di Torino  
n. 3 del 18 febbraio 2014

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

**Chiusa in redazione**  
10 gennaio 2017

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



**3** L'EDITORIALE – *di Walter Peirone*

### **scomposizioni composte**

**5** # LA LEZIONE DI ROVANIEMI *a cura di Gianluca Bongiovanni*

### **cerchi concentrici**

**9** # UN ACCORDO D'ANNATA *a cura di Salvatore Verga*

**14** # MUTUE DI TUTTI I GIORNI *a cura di Simona Carbone*

**16** # MERIDIANO QUINDICI *a cura di Metella Peretti*

**19** # IL RITO DI PASSAGGIO *a cura di Sandra Fruci*

**23** # SCONTO COMITIVA *a cura di Dina Silvana Tartaglia*

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

**25** # IL GRAN BALLO DELL'IMPONIBILE PREVIDENZIALE  
*a cura di Luigi Rodella*

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

**30** # C.N.O. CONFIDENTIAL *a cura di Walter Peirone*

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

**36** # LA MIA PRIMA VOLTA *a cura di Oriana Lavecchia*

### **sindacal ... mente 3**

**40** # A PROPOSITO DELL'ANCL CHE VORREI  
*a cura di Massimiliano Gerardi*

### **a.c.l.a.**

**42** # PER NON DOVER DIRE MAI "AVREMMO DOVUTO ..."  
*a cura di Riccardo Travers*

### **astenersi perditempo**

**44** # INTERMEDIARI A PARAMETRO ZERO *a cura di Emiliano Drazza*

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

**46** # ORFANI BIANCHI *a cura di Simonetta Sartore*

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

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



**Il 9 novembre 2016**

accade quello che pochi mesi prima non sembrava possibile ... la storia sterza all'improvviso ed il magnate Donald Trump diventa il 45esimo inquilino della Casa Bianca ... prepotente, irrispettoso, politicamente scorrettissimo e populista all'eccesso vince portandosi appresso la rabbia dei dimenticati, espressa in un voto avvolto dall'aura da ultima chiamata per i discendenti di quelli sbarcati ad Ellis Island ad inseguire i propri sogni, inclusi i falsi miti gentili, come fu per Annie Moore ...



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

Massimo LAIOLO, Presidente;  
Oriana LAVECCHIA, Vice Presidente;  
Sara MURARO, Segretario;  
Michele GIANNONE, Tesoriere;  
Luigino ZANELLA, Consigliere.

### **COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI**

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

### **REDAZIONE**

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

Comunichiamo che a seguito delle dimissioni dei colleghi Marco Operti in qualità di Presidente e Filippo Carrozzo, Cristiano Druetta e Giuseppe Giusio in qualità di Consiglieri, la Presidenza dell'ANCL U.P. di Torino è stata formalmente assunta, in data 13 gennaio 2017, dal collega Massimo Laiolo e dunque, attualmente, il Consiglio Provinciale di Torino risulta composto dai componenti evidenziati in pagina. Nella considerazione che i compiti affidati a questo Consiglio dagli iscritti debbano esaurirsi con la fine naturale del suo mandato, vi anticipiamo che il 31 gennaio 2017 saremo invitati alle elezioni per il reintegro dei Consiglieri uscenti.

# #EDITORIALE

Cari lettori di Obiettivo CdL,

con decorrenza dal 1° gennaio 2017 hanno avuto effetto le dimissioni del collega Marco Operti, non solo dalla presidenza dell'U.P. ANCL di Torino ma anche da iscritto del sindacato stesso. Spetta quindi al vostro umile scrivano, in qualità di coordinatore di redazione, firmare eccezionalmente l'editoriale. Quanto sopra dopo non aver ritenuto collegialmente corretto, stante un numero ormai definito nei contenuti, trasferire l'incombenza al collega Massimo Laiolo, neo Presidente Provinciale dal 13 gennaio 2017, che mai in passato si è occupato direttamente della pubblicazione.

Adesso bando ai preamboli! Vorrei riservare prevalentemente l'intervento alla tematica prioritaria della crescita complessiva di categoria, una sorta di banca del sangue cerebrale a cui non possiamo rinunciare. Nell'ultima, e non scintillante, assemblea dei C.P.O. in quel di Roma, l'assunto è stato sollevato in prima battuta dalla collega Luisella Fassino, che non a caso presiede il nostro C.P.O., e poi ripreso da altri, fra cui la Presidente Nazionale, la collega Marina Calderone. Perché ci troviamo in una crisi di vocazioni qualitative, è inutile negarlo, che si ribaltano sull'assenza d'identità e nella mancanza del senso di appartenenza.

Ci sono episodi che valgono più di mille discorsi. Siamo a Torino Incontra, è il 16 dicembre 2016. Sempre la collega Luisella Fassino, a metà convegno, si accinge a consegnare le pergamene ai neo-iscritti, del tutto incidentalmente mi tocca cimentarmi nei panni di valletto. Vengono snocciolati i nominativi al microfono, solo alla quarta chiamata si alza il fortunato e la media sarà melanconicamente mantenuta fino al termine, quando non resterà che riporre le pergamene residue, di gran lunga superiori a quelle ritirate. Faccio un passo indietro di un quarto di secolo, al 1991: mi avessero interpellato dal mio Ordine professionale non mi sarei mai permesso di disertare mentre oggi, la maggioranza dei neo-iscritti si è comportata manco fosse Bob Dylan. Dite che erano impossibilitati? Sarebbe ancora peggio perché, per alcuni, significherebbe che il dominus, per lo più consulente del lavoro, ben sapendo del loro impegno istituzionale, li ha trattiene in studio. Del resto non si può attendere nulla di diverso da chi equipara la F.C.O. alla stregua d'una scocciatura: ed

infatti c'è chi dorme, chi chiacchera, chi pastrocchia un iPad, chi va fuori a fumare e ci resta due ore, chi sta seduto al bar altrettanto tempo, per tralasciare chi firma e se ne va, chi passa il DUI per qualcun altro oppure l'ultima moda, fotografa il QR code, torna in ufficio, lo stampa e procede da lì alla registrazione d'uscita.

Questi siamo (anche) noi.

E se l'esempio deve venire dall'alto, non abbiamo nulla da rallegrarci. Chi avrà la bontà di leggere il resoconto della già accennata ultima assemblea capitolina dei C.P.O., ne ricaverà un quadretto scoraggiante. In mera linea teorica dovrebbe incarnare il meglio della categoria, i dirigenti insomma. Di fatto risultavano registrati 600 partecipanti ma in sala, nel tardo pomeriggio, se ne contavamo meno di 100. Eppure dovrebbe essere scontato che non si va all'Urbe in gita premio ma, rivestendo il ruolo – volontario però rimborsato – di eletti nei C.P.O. in rappresentanza degli iscritti, per adempiere al preciso obbligo istituzionale e dovere morale assolvendo l'incarico assegnato in Consiglio. Diventa imperativo non abbandonare il proprio posto nel corso dei lavori privandosi del privilegio di immagazzinare nel frattempo quelle conoscenze, che difficilmente si apprendono facendo shopping tra via Condotti e via del Corso, da mettere a beneficio dei colleghi della provincia e del personale dell'Ordine.

E allora, se annoveriamo soggetti e soggiaciamo a condotte del genere, non potremo mai pensare di raggiungere quella auspicata crescita collettiva, che trae origine da collettività, cioè un insieme di persone, nel caso una comunità formata da una famiglia professionale capace di affermarsi ed imporsi orgogliosamente all'esterno.

Non bastano i soliti noti all'Ordine, all'ANCL e Gruppo Giovani, senza distinzione, che tirano la carretta quando il ricambio è poco più che fisiologico.

Sento parlare, anche su questa rivista, di social e whatsapp: tutto serve nella vita, incluse le realtà virtuali, ma nel mondo reale l'impegno in categoria è qualcosa che non può prescindere dalla presenza e dal contatto umano proponendosi con continuità all'Ordine, Sindacato o Giovani che sia, senza perseguire – inizialmente almeno – l'ottenimento di poltrone in altri

lidi. Infatti che si vincano o si perdano le elezioni, e quindi in maggioranza o minoranza, lavorare per un Consiglio significa lasciare, quando te ne andrai dagli incarichi affidati, un qualcosa di migliore di quello che avevi trovato. E' impensabile non collaborare una volta eletto, una precisa clausola di coscienza te lo impedisce come, parimenti, dovrebbe impedire di dar vita ad entità parallele che si portano appresso le rassegnate sensazioni di riunioni dove tutto appare già deciso altrove.

Dunque, a proposito di latitanze, la carica dei 401 del 19 luglio 2016? A riguardo ho letto corbellerie assortite: dimostrazione di partecipazione ed interesse, volontà di cambiamento, forze nuove a cui passare il testimone ...

Se fosse stato davvero così, quell'esercito adesso dov'è finito? Partecipazione ed interesse quando al Centro Studi stanno tutti seduti attorno ad un tavolo ed i numeri delle Commissioni sono globalmente inferiori al triennio precedente? Bastava analizzare l'esito dello scrutinio, seppur inequivocabile, per comprendere come le declinazioni del cigno nero non sarebbero state positivamente dirimpenti. Oltre 40 voti singoli che equivalgono a favori ad amici, con tanti saluti all'Ordine ed ad una mai esistita disponibilità di collaborare. Poi la netta prevalenza dei voti di lista che attesta semplicemente la superiorità di una compagine rispetto all'altra relativamente alla organizzazione ed alla preparazione della consultazione: è sufficiente estrapolare le schede con preferenze miste per ottenere effetti speciali ed un quadro d'insieme sorprendente. Tuttavia sia chiaro: a risultato elettorale invertito l'attuale deludente scenario partecipativo non sarebbe cambiato d'una virgola.

E la collega Luisella Fassino, accortamente, lo ha ben compreso: bucare l'indifferenza, è questa la principale missione di un C.P.O. ma anche dell'U.P. ANCL e del Gruppo Giovani ove ci sono. Senza farsi guidare dall'emotività, coinvolgere attivamente il cuore oscuro di una base propensa a considerare chi opera volontariamente, un'opportunisto od un non troppo affaccendato in studio. Sovente accade d'incrociare colleghi che ri-

tengono come Ordine e Sindacato, al netto delle note differenze di ruolo ultimamente annacquate, debbano essere a loro disposizione. In proposito non posso far a meno di citare John Fitzgerald Kennedy, ossia "Non chiederti cosa può fare il tuo paese per te, chiediti cosa puoi fare tu per il tuo paese". Commutiamo "paese" con "categoria" e sarà il primo, decisivo, passo nella direzione di una crescita complessiva.

Voltando pagina, il 1° dicembre 2016, in occasione dell'Assemblea del Consiglio Regionale, ho incrociato il collega Dario Montanaro, neo Presidente Nazionale ANCL. Chi mi conosce sa che non amo adulare ma la prima impressione è stata favorevole: persona aperta e non permalosa, che motiva sempre le sue idee quand'anche differenti da quelle dell'interlocutore; confido che si dimostri anche libero da condizionamenti. A maggio è programmato un Congresso Regionale: ho sentito già delirare di workshop, di sinergie con C.N.O. e Fondazione Studi, quand'è di tutta evidenza che dall'avvenimento dovrà emergere con chiarezza la matrice ANCL. Il collega Dario Montanaro ha rimarcato la necessità d'un evento da adeguare con intelligenza su un giorno e mezzo, di ricercare argomenti di caratura nazionale e di trasferirne l'utilità rispetto all'evento stesso pertanto attendiamo che il Consiglio Regionale programmi un contraddittorio vero sui temi del lavoro anziché i soliti spartiti unilaterali a cui siamo abituati.

Ho terminato: a scanso d'equivoci preciso che il pensiero esposto appartiene al vostro umile scrivano e pertanto potrà non necessariamente coincidere con quello dell'attuale restante Consiglio, peraltro in attesa d'integrazione il 31 gennaio 2017.

Per la prima e (fortunatamente per i colleghi) ultima volta, auguro una buona e libera lettura!

**Walter Peirone**

CdL in Torino e coordinatore di redazione

## #LA LEZIONE DI ROVANIEMI

### LA FRONTIERA DEL LAVORO AGILE

Ho provato una strana sensazione quando il coordinatore di redazione mi ha assegnato l'incarico per un articolo sul lavoro agile o "smart working": subito mi è venuto in mente che si tratta di una tipologia contrattuale che non esiste ancora e che può essere messa a paragone solo con il telelavoro, che una tipologia contrattuale non lo è mai stata: in pratica, mi veniva chiesto di commentare una doppia "non notizia". E in modo altrettanto repentino mi è balenato in mente lo stretto legame logico con la città di Rovaniemi nella Lapponia finlandese, dove quei maghi del marketing sono riusciti a creare un'industria del turismo basandosi su una doppia finzione: la linea geografica immaginaria del Circolo Polare Artico e la dimora di Babbo Natale a Napapiiri.

Forse anche il nostro Legislatore ha preso lezioni da quel sobrio ed efficiente Paese o forse fu proprio il professor Monti che prese appunti in tal senso quando nel 2012 andò a rassicurare il Primo Ministro locale e a dimostrare che l'Italia aveva finalmente intrapreso la strada del rigore.

In termini più consoni ad un Consulente del Lavoro, rileviamo che il telelavoro e lo smart working in Lapponia sono realtà assolutamente necessarie per assicurare qualche posto di lavoro in più in quelle terre remote, troppo lontane dalla capitale e dall'economia continentale.

L'esperienza ci dirà se anche in Italia ce n'è una reale necessità in tal senso: come diceva un noto filosofo italiano del '900, "lo scopriremo solo vivendo".



La foto in alto, è stata scattata in Finlandia una decina di anni or sono all'interno del complesso turistico costruito sulla strada che unisce Rovaniemi a Inari, sulla retta che arriva o torna da Capo Nord, dotato di ristoranti, negozi di souvenir, ufficio postale e ampi parcheggi per i bus. Le attrazioni che richiamano i turisti sono la linea tratteggiata per terra che indica il Circolo Polare Artico, i grandi cartelli stradali appositamente situati in posizioni facilmente fotografabili e il parco giochi di Babbo Natale ricavato all'interno di una collina, quindi accessibile anche in caso di mal tempo, celebrativo del mito di Santa Klaus, che può essere incontrato in carne e ossa all'interno del suo ufficio, intento a rispondere alle migliaia di lettere inviate dai bambini di tutto il mondo.

Redigere un'analisi e formulare un commento a proposito del lavoro agile significa rischiare di utilizzare toni inutilmente celebrativi o di sconfinare nella critica sterile.

Infatti se da un lato è condivisibile l'intenzione di promuovere nuove e innovative forme di organizzazione per adeguare le modalità di svolgimento del rapporto di lavoro alle esigenze produttive delle imprese nell'era di internet e di assicurare ai dipendenti le condizioni per conciliare i tempi di lavoro e di vita quotidiana, dall'altro lato è lecito chiedersi se davvero sia necessario introdurre un'ulteriore fattispecie nel già affollatissimo catalogo di soluzioni contrattuali.

Dal punto di vista del Consulente del Lavoro, occorre iniziare l'analisi tecnica dal collegato alla Legge n. 208/2015 di Stabilità per il 2016 che ha previsto una nuova modalità di svolgimento del rapporto di lavoro definita, appunto, "lavoro agile".



Il disegno di Legge n. 2233/2016, non ancora approvato in via definitiva al momento della stesura di queste note, contiene un Titolo II dedicato al “lavoro agile” che in 8 articoli (precisamente dal n. 13 al n. 20) persegue l’obiettivo esplicito di migliorare lo svolgimento del rapporto di lavoro sia da parte del lavoratore, favorendo la flessibilità di tempi e luoghi del lavoro, sia per l’impresa per mezzo di una articolazione flessibile della prestazione lavorativa.

La foto in alto è stata scattata sulla strada che unisce Rovaniemi a Pello, in direzione del confine con la Svezia e quindi al di fuori degli itinerari classici degli impacchettati turisti continentali. Questa celebrazione minimalista è relativa alla medesima curiosità geografica per la quale è stata realizzata la struttura turistica che produce evidenti vantaggi economici ai remoti abitanti del nord della Finlandia, altrimenti occupati solo nella produzione di birra (Lapin Kulta), di cottelli (Marttiini), di legname o nell'allevamento di renne.

Dalla lettura del disegno di Legge emergono alcune considerazioni d’obbligo.

In primis, si deve notare che la recente riforma delle tipologie contrattuali operata dal Jobs Act non sarà ulteriormente revisionata dall’introduzione del lavoro agile. In altri termini, il mancato inserimento del lavoro agile nel D.Lgs n. 81/2015 indica che non si tratta di una nuova ulteriore tipologia contrattuale bensì di una modalità innovativa di svolgimento dei rapporti di lavoro già noti e codificati dalla Legge.

Si potrà dunque stipulare, ad esempio, un “contratto a tempo determinato in modalità di lavoro agile” oppure un “contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato in modalità di lavoro agile”.

A questo riguardo occorre notare

che il disegno di Legge prevede alcune nuove informazioni relative al lavoro agile all’interno degli standard delle comunicazioni obbligatorie telematiche; una nuova assunzione sarà dunque soggetta ad una semplice integrazione delle informazioni già normalmente fornite ma, rispetto ad un rapporto di lavoro subordinato già in essere per il quale verrà adottata la modalità agile, il datore di lavoro avrà l’obbligo di inviare la comunicazione telematica di trasformazione del contratto, implementando le informazioni già presenti nella banca dati regionale con quelle relative alla modalità agile.

Il secondo tema da affrontare riguarda la notevole somiglianza con il telelavoro, la cui origine normativa non deriva da una norma di Legge ma dalla contrattazione collettiva (l’Accordo interconfederale del 9 giugno 2004) come recepimento di una norma europea (l’Accordo quadro del 16 luglio 2002).

Il telelavoro può essere definito come una particolare modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, mediante il quale il prestatore d’opera è autorizzato a svolgere la propria attività lavorativa in un luogo che non coincide con i locali dell’impresa. La prestazione è possibile grazie all’utilizzo di infrastrutture telematiche ed informatiche che gli consentono di operare come se si trovasse nel “normale” ambiente lavorativo aziendale e di rimanere costantemente in contatto con essa.



Il telelavoro non si pone dunque l'ambizioso obiettivo di migliorare le condizioni di vita o di conciliare al meglio i tempi e i luoghi di lavoro con le esigenze personali; attraverso il telelavoro il lavoratore, non fisicamente presente in azienda, viene "semplicemente" messo in condizione di operare come se lo fosse, per mezzo di accorgimenti di natura prevalentemente tecnica.

La scelta di attuare il contratto di lavoro attraverso la forma del telelavoro o del lavoro agile dipendono totalmente dalla volontà delle parti. È possibile adottare entrambe queste modalità sia in fase di avviamento del rapporto di lavoro che successivamente.

Occorre tuttavia rilevare che non è previsto alcun esplicito collegamento normativo fra le due fattispecie ed eventuali somiglianze o coincidenze resteranno tali senza poter operare un automatico travaso da una soluzione all'altra. In altre parole, gli attuali accordi in vigore che consentono il telelavoro, continueranno a produrre i loro effetti indipendentemente dal contenuto della nuova Legge ed una eventuale adesione al nuovo lavoro agile dovrà essere preceduta dalla cessazione del telelavoro e dalla adesione allo smart working.

Alcuni osservatori si domandano se sia effettivamente necessario procedere per via legislativa alla regolamentazione di una modalità di svolgimento della prestazione che, obiettivamente, non ha mai riscosso un grande successo.

La risposta a parere nostro è positiva e deriva dalla necessità di fornire ad aziende e lavoratori un quadro di regole certe che solo la Legge e non un accordo collettivo può dare. Inoltre, è evidente che la definizione del lavoro agile opera in un ambito molto più vasto, interessando ed innovando molti altri aspetti relativi allo svolgimento del rapporto di lavoro.

Fra questi, occorre evidenziare come sia stata attenuata la responsabilità del datore in tema di sicurezza e igiene del lavoro, dal momento che la prestazione lavorativa agile, utilizzata proprio per conciliare i tempi di vita e di lavoro, può essere effettuata in qualsiasi luogo di cui il dipendente abbia la disponibilità purché adeguato allo svolgimento della attività richiesta.

Il datore di lavoro è tenuto unicamente a consegnare al lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Appaiono già all'orizzonte le difficoltà interpretative in caso di infortunio in itinere quando esso di verificarsi, ad esempio, in una palestra o in riva al mare. È inutile stupirsi: il lavoratore / genitore agile, terminata ad esempio la stagione scolastica, potrà certo accudire i figli recandosi in una località di villeggiatura o a Gardaland ed al tempo stesso partecipare ad una riunione telefonica "in conference call".

D'altra parte la nostra esperienza quotidiana di "liberi" professionisti, ricca di episodi nei quali il telefono cellulare squilla nei momenti meno opportuni ed una risposta al cliente importante è difficile da negare, ci suggerisce che tali situazioni sono sempre più verosimili e frequenti rispetto al passato.

Se la produttività dello studio professionale è quindi salvaguardata anche dalle nostre prestazioni atipiche, è immaginabile che ciò possa avvenire presso le aziende più "smart". Con una importante differenza: il diritto del lavoratore alla disconnessione al di fuori degli orari pattuiti e a pause fisiologiche durante la giornata. Si tratta di diritti ormai pacificamente riconosciuti nelle realtà più avanzate, soprattutto all'estero.

In linea generale l'impostazione del rapporto di lavoro ricalcherà quella già utilizzata per altre tipologie contrattuali caratterizzate da particolari modalità di svolgimento della prestazione, come per il lavoro intermittente o somministrato: anche in questo caso, il Legislatore si è premurato di assicurare parità di trattamento al lavoratore agile rispetto all'equivalente lavoratore interno all'azienda in termini di trattamento sia economico che normativo.

Proseguendo con l'analisi, emerge che la modifica operata da parte del Jobs Act allo Statuto dei Lavoratori a proposito delle nuove modalità di controlli a distanza dei lavoratori ha portato slancio all'iniziativa del la-

voro agile. Il tema della misurazione della performance del lavoratore e del controllo dei tempi di lavoro sarebbe certamente più difficile da affrontare se oggi le aziende non potessero contare su tecniche di controllo da remoto di smartphones, tablets e P.C. collegati alla rete aziendale e GPS vari.

Il Legislatore ha previsto anche un particolare incentivo indiretto all'utilizzo del lavoro agile: l'applicazione degli incentivi di natura contributiva e fiscale riconosciuti dalla normativa per gli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro. Una volta approvato il disegno di Legge, sarà possibile detassare le somme corrisposte come contropartita dell'attività lavorativa

ordinaria del lavoratore agile, utilizzando l'imposta sostitutiva del 10% secondo le note modalità e nel limite quantitativo previsto per l'anno in corso, pari a 3.000 euro nel 2017.

Come ultima annotazione sul nostro personale libretto degli appunti, rileviamo infine che molti commentatori hanno ribattezzato il lavoro agile con il termine anglosassone di "smart working"; da un punto di vista strettamente tecnico nulla cambia a patto di intendere lo smart working come definizione giornalistica esattamente alternativa al lavoro agile, similmente a quanto accaduto al Jobs Act che stava ad indicare la Legge Delega della riforma del lavoro.

Nella sostanza è utile avere presente il significato delle tre definizioni in questione: lavoro agile (legale), smart working (alternativa modaiola) e telelavoro (diverso istituto di origine contrattuale).

Nella forma si può rilevare quanto la definizione anglosassone abbia una connotazione molto più ottimistica rispetto al semplice riferimento alla "agilità" della definizione italiana, quasi a sottintendere che chi non approfitta di una simile opportunità non è "cool" né "friendly".

**Gianluca Bongiovanni**  
CdL in Rivalta (TO)

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.ranochchitorino.com](http://www.ranochchitorino.com)

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

Soluzioni **personalizzate** assistenza e formazione

**GIS** Paghe  
**GIS** Com

Ranocchi Torino +39 011 314 13 61

## #UN ACCORDO D'ANNATA

### RINNOVO CONTRATTUALE AZIENDE INDUSTRIALI DELLA METALMECCANICA

In data 26 novembre 2016, tra Federmeccanica, Assistal, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fiom-Cgil, è stata stipulata l'ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL dell'Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti, scaduto il 31 dicembre 2015.

L'ipotesi di Accordo, nel mese di dicembre, ha superato positivamente la consultazione referendaria dei lavoratori necessaria per dare piena efficacia all'Accordo stesso.

La vigenza dell'Accordo ha durata per il periodo dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2019, sia per la parte economica che per quella normativa.

Di seguito i punti di maggior rilievo.

#### RETRIBUZIONE ED UNA TANTUM

A favore dei lavoratori in forza alla data del 1° marzo 2017 viene stabilita la corresponsione, con la retribuzione del mese di marzo 2017, di un importo forfetario a titolo di una tantum pari ad euro 80,00 lordi. Tale importo è stato quantificato considerando anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi, mentre resta escluso dalla base di calcolo del TFR.

A decorrere dal 2017, le Parti hanno convenuto, in via sperimentale, che gli aumenti contrattuali verranno adeguati, nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, annualmente ex post, sulla base della dinamica inflativa consuntiva (quindi, sulla base dell'inflazione reale e non più previsionale).

Conseguentemente, le Parti si incontreranno nel mese di maggio di

ciascun anno per determinare, sulla base dei dati comunicati dall'I-STAT, gli incrementi dei minimi contrattuali.

In fase di prima applicazione, nel mese di giugno 2017, verrà preso quale riferimento il tasso medio di variazione dell'anno 2016 sul 2015.

Gli aumenti dei minimi tabellari, a partire dal 1° gennaio 2017, assorbono:

- a) gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che essi siano stati concessi con una specifica clausola di non assorbibilità;
- b) gli incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede di contrattazione aziendale dopo il 1° gennaio 2017, ad esclusione degli importi retributivi strettamente connessi alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità o maggio-





razioni per lavoro straordinario, indennità turni, lavoro notturno e/o festivo).

### **PREMIO DI RISULTATO**

Relativamente al premio di risultato, il documento ne mette in evidenza la totale variabilità in funzione degli obiettivi di performance conseguiti nelle aziende. I criteri per la misurazione del premio di risultato e le modalità per la sua corresponsione saranno stabiliti dalle parti in sede di trattative aziendali. L'ipotesi di Accordo stabilisce che l'erogazione del premio di risultato dovrà:

- avere le caratteristiche di non determinabilità a priori;
- essere totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti;
- prevedere criteri e modalità definiti a livello aziendale.

### **WELFARE AZIENDALE**

A sostegno di iniziative di welfare aziendale viene stabilita, a partire dal 1° giugno 2017, l'attivazione a favore di tutti i lavoratori dipendenti di piani di flexible benefits (da utilizzare per la spesa, buoni benzina, spese scolastiche) per un costo massimo nelle seguenti misure:

- 100,00 euro a partire dal 1° giugno 2017;
- 150,00 euro a partire dal 1° giugno 2018;
- 200,00 euro a partire dal 1° giugno 2019.

### **INDENNITÀ DI TRASFERTA E DI REPERIBILITÀ**

L'Accordo entra nel merito delle trasferte e precisa che l'adeguamento dell'indennità di trasferta forfettizzata e dell'indennità oraria

di reperibilità avverrà con le stesse modalità concordate per gli incrementi retributivi.

### **TRASFERIMENTI**

Relativamente ai trasferimenti individuali, l'Accordo stabilisce che i lavoratori di età superiore a 52 anni, se uomini, e 48 se donne, possono essere trasferiti in altra sede di lavoro solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale.

In ogni caso, il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni.

La disciplina non trova applicazione rispetto ai trasferimenti disposti nell'ambito di un raggio di 25 km dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale il lavoratore è stato assunto o nel quale fosse stato effettivamente trasferito.

### **ORARIO DI LAVORO E BANCA DEL TEMPO**

Dopo aver apportato alcune lievi modifiche alla disciplina dell'orario plurisettimanale e dei permessi annui retribuiti, l'intesa approfondisce alcune novità di rilievo.

Anzitutto, si conviene sull'opportunità di permettere ai lavoratori di accantonare ore di PAR, ore di straordinario e giornate di ferie aggiuntive in una cosiddetta "Banca del tempo", che potrà essere uti-

lizzata per ridurre l'orario di lavoro in prossimità del pensionamento o per contenere il ricorso agli ammortizzatori sociali.

Una apposita Commissione sarà costituita, entro tre mesi dalla stipula del CCNL e in sinergia con la Commissione paritetica sulle Politiche attive, per sottoporre alle Parti, una proposta operativa al riguardo.

In secondo luogo, viene riconosciuta l'importanza del lavoro c.d. agile, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa e strumento utile ai fini di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di una maggiore sostenibilità ambientale e di un efficientamento dei modelli organizzativi.

A tal proposito, le parti si impegnano a definire la materia nell'ambito del CCNL, una volta concluso l'iter legislativo di approvazione della normativa.

## **FERIE**

Viene promosso lo strumento delle ferie e dei PAR solidali, che potranno essere concessi, volontariamente e a titolo gratuito, dai lavoratori ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori in precarie condizioni di salute.

A tal fine, viene assunto l'impegno ad approfondire con le istituzioni competenti le tematiche riguardanti il trattamento fiscale e contributivo delle ore di ferie/PAR versate

in banca solidale anche nel caso in cui le ore cedute siano in numero superiore o inferiore a quelle effettivamente necessarie, nonché le modalità di valorizzazione delle ore di ferie/PAR cedute.

Per favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori migranti e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative delle imprese, viene introdotta la possibilità per questi lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro, mediante l'impiego delle ferie e dei permessi retribuiti.

L'accoglimento delle richieste dei lavoratori interessati sarà effettuato in base all'ordine cronologico di presentazione e nelle seguenti misure:

- 2% dei lavoratori in forza (con arrotondamento all'unità superiore) per le aziende fino a 150 dipendenti;
- 3% dei lavoratori in forza (con arrotondamento all'unità superiore) per le aziende con più di 150 dipendenti.

Nell'ipotesi di valutazione negativa, l'Azienda dovrà informare il lavoratore, che potrà sindacare sulle motivazioni aziendali facendosi assistere da un componente della RSU, che si adopererà per trovare un'adeguata soluzione in relazione alle obiettive e comprovate necessità del lavoratore.

## **PERMESSI PER EVENTI, CAUSE PARTICOLARI ED EX ART. 33, LEGGE N. 104/1992**

Fermo restando il diritto all'utilizzo di tali permessi, al fine di consentire una migliore programmazione dell'attività aziendale, il lavoratore deve presentare un piano di programmazione mensile degli stessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fatti salvi i casi di necessità ed urgenza.

## **CONGEDI PARENTALI**

Ad entrambi i genitori è riconosciuto, per ogni figlio e nei primi suoi 12 anni di vita, il diritto al congedo parentale, la cui fruizione può avvenire su base oraria, giornaliera o continuativa.

L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente, ad 1 ora e a 2 ore, per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali. La fruizione oraria non potrà essere programmata per un periodo inferiore ad 1 giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

L'esercizio del diritto ai congedi parentali è subordinato alla presentazione (almeno 15 giorni prima) della richiesta scritta al datore di lavoro, con indicazione dell'inizio e della fine del periodo, del certificato di nascita ovvero della dichiarazione sostitutiva.

Nell'ipotesi di utilizzo del conge-

do su base oraria o giornaliera, va presentato al datore di lavoro un piano di programmazione mensile entro 7 giorni prima della fine del mese precedente a quello della fruizione, indicando il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.

Nell'Accordo, le Parti, hanno definito anche i criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e dell'equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore.

Qualora per ragioni imprevedibili ed indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'Azienda, la fruizione delle ore programmate (e comunicate all'INPS), subisca modifiche tali da non consentire, nel mese di utilizzo, l'intero conguaglio delle ore in giornate equivalenti, si potranno verificare le seguenti situazioni:

- le ore residue saranno anticipate nel mese di utilizzo e conguagliate dall'Azienda all'INPS nel mese successivo al mese di fruizione;
- in caso di risoluzione del rapporto le ore residue non conguagliabili all'INPS, perché frazioni di giornata equivalente, saranno coperte con l'utilizzo delle ore residue di ferie o PAR.

### **FORMAZIONE CONTINUA E DIRITTO ALLO STUDIO**

Le parti riconoscono il diritto soggettivo alla formazione continua per tutti i lavoratori in forza a tempo indeterminato. Tale diritto si concretizza nel coinvolgimento dei lavoratori in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite determinato nell'arco di ogni triennio, a partire dal 1° gennaio 2017.

Sarà possibile erogare gli interventi di formazione secondo le modalità individuate da Fondimpresa e quindi attraverso l'elaborazione di progetti aziendali oppure mediante l'adesione a progetti territoriali o settoriali. Ai lavoratori che non saranno coinvolti nei suddetti percorsi di formazione, saranno comunque riconosciute 24 ore pro-capite, di cui 2/3 a carico dell'Azienda (fino ad un valore massimo di 300 euro), per partecipare ad iniziative di formazione continua. Viene altresì stabi-

lito un monte ore a disposizione di tutti i lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio.

### **PREVIDENZA COMPLEMENTARE - FONDO COMETA**

Cessa la pariteticità della contribuzione al fondo pensione nazionale di categoria Cometa.

Pertanto, a decorrere dal 1° giugno 2017, le aliquote contributive al Fondo Cometa saranno le seguenti:

- 2% dei minimi tabellari, a carico Azienda;
- 1,2% dei minimi tabellari, a carico del lavoratore, mediante trattenuta mensile in busta paga, salvo l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

Inoltre, per incentivare l'adesione al Fondo, le Aziende, una volta all'anno, dovranno consegnare ai



lavoratori non iscritti una scheda informativa con le indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione al fondo Cometa.

### **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

Con riferimento al Fondo di assistenza sanitaria integrativa Metasalute, a decorrere al 1° ottobre 2017, la contribuzione sarà a totale carico delle Aziende per un importo annuo pari a 156 euro (suddivisi in 12 quote mensili da 13 euro) e contestualmente viene azzerato il contributo al Fondo a carico del lavoratore. Hanno diritto a iscriversi al Fondo anche i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i lavoratori part-time, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non

inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di iscrizione; in tale ultimo caso l'iscrizione è automaticamente prolungata in caso di proroga del contratto.

La contribuzione in questione è dovuta anche per i lavoratori in aspettativa per malattia, per i lavoratori sospesi interessati dalla CIG e, per massimo 12 mesi, per i lavoratori cessati a seguito di procedura di licenziamento collettivo ex Legge n. 223/1991, ovvero ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 604/1966, che beneficiano della Naspi.

Nei casi in cui siano già presenti in Azienda forme di assistenza sanitaria integrativa derivanti da accordi collettivi aziendali, si stabilisce che le parti procederanno ad una armonizzazione dei relativi contenuti, anche al fine di omologare l'onere contributivo a carico dei datori di lavoro, che non potrà essere comunque inferiore a 156 euro all'anno.

Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina restano invariate le modalità di contribuzione in essere.

### **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

L'Accordo interviene anche in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Viene, quindi, rivista la normativa contrattuale introducendo il coinvolgimento preventivo degli RLS e prevedendo la possibilità di sperimentare modalità di coinvolgimen-



to dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione sui luoghi di lavoro.

Nell'ottica del miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è prevista la possibilità della sperimentazione dei c.d. break formativi per aggiornare i lavoratori sulle procedure di sicurezza tramite brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) durante l'orario di lavoro, in funzione delle esigenze tecnico-organizzative. Una interessante novità riguarda gli RLS, che verranno dotati di elementi di identificazione, come cartellino, badge o spilla, per valorizzare il loro ruolo in Azienda anche dimostrato dall'aumento del monte ore messo a loro disposizione.

**Salvatore Verga**  
CdL in Torino



## #MUTUE DI TUTTI I GIORNI



Con il termine *comporto* s'intende il periodo temporale durante il quale il lavoratore, assente per infortunio o malattia, ha diritto alla conservazione del proprio posto di lavoro essendo precluso al datore di lavoro il diritto di licenziare il dipendente. La disciplina relativa al *comporto* è contenuta nell'art. 2110 comma II C.C. secondo il quale, nel caso di infortunio o malattia, il datore di lavoro può disporre di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118 C.C., solo una volta che sia decorso il periodo stabilito dalla Legge, dagli usi o secondo equità, concedendo il periodo di preavviso.

La durata del periodo di *comporto* è stabilita dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che, generalmente, prevedono un arco temporale basa-

to sull'anno solare, oppure sull'anno del calendario (periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ogni anno) e che, ancora, ne precisano gli elementi differenziali (la durata del *comporto*, infatti, varia in ragione dell'età del lavoratore, della sua anzianità di servizio, della qualifica, etc.).

Il divieto di licenziamento nel periodo di *comporto* non è assoluto ma, bensì, relativo, in quanto esistono alcune ipotesi in cui il lavoratore può essere licenziato anche durante tale periodo ed in particolare:

1. licenziamento per giusta causa;
2. licenziamento per giustificato motivo oggettivo conseguente alla sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa;
3. licenziamento per cessazione totale dell'attività di impresa.

Al di fuori delle ipotesi summenzionate, qualora il datore di lavoro provveda ad intimare il licenziamento prima della scadenza del periodo di *comporto* il provvedimento espulsivo sarà da considerarsi illegittimo (in particolare nullo come statuito dalla Cassazione 18 novembre 2014, n. 24525).

Sempre la contrattazione collettiva disciplina, poi, i tipi di *comporto*:

- quello per sommatoria o frazionato, ovvero quello che prende in considerazione tutti gli eventi morbosi (anche frazionati) verificatisi in un determinato arco temporale (ad esempio 180 giorni nell'arco di un anno solare);
- quello secco che si verifica quando il periodo di conservazione del

posto si riferisce ad un'unica ed ininterrotta malattia e, quindi, ad un unico evento morboso protrattosi senza alcuna interruzione.

Il conteggio del periodo di *comporto* da parte del datore di lavoro è, dunque, materia alquanto delicata poiché direttamente correlato alle gravi conseguenze derivanti da un suo eventuale errato conteggio che determina l'illegittimità del licenziamento.

Tutto ciò, come è facile intuire, ha generato un vasto contenzioso che ha portato la Suprema Corte di Cassazione a dover intervenire in diverse occasioni affermando una serie di principi tra i quali possiamo citare i più importanti:

- non computabilità nel periodo di *comporto* delle assenze per malattia causata dalla violazione da parte del datore di lavoro dell'art. 2087 c.c. (cfr. Cassazione Civile, Sezione Lavoro 28 ottobre 2016 n. 21901 – 15 dicembre 2014 n. 26307);
- computabilità nel periodo di *comporto* anche dei giorni non lavorativi, delle domeniche e delle festività preceduti e seguiti, senza soluzione di continuità, da periodi di malattia, vista la presunzione di continuità dell'episodio morboso. Secondo la Suprema Corte di Cassazione, infatti, "la prova idonea a smentire la suddetta presunzione di continuità può essere costituita soltanto dalla dimostrazione dell'avvenuta ripresa dell'attività lavorativa, atteso che solo il ritorno in servizio rileva come causa



## IL PERIODO DI COMPORTO SECONDO LA CASSAZIONE

di cessazione della sospensione del rapporto, con la conseguenza che i soli giorni che il lavoratore può legittimamente richiedere che non siano conteggiati nel periodo di comporto sono quelli successivi al suo rientro in servizio” (cfr. Cassazione Civile, Sezione Lavoro 24 novembre 2016 n. 24027 – 24 settembre 2014 n. 20106 – 29 dicembre 2008 n. 29317);

- riconoscimento dal datore di lavoro di un ragionevole *spatium* deliberandi affinché egli possa valutare nel complesso la convenienza ed utilità della prosecuzione del rapporto in relazione agli interessi aziendali (cfr. Cassazione Civile, Sezione Lavoro 6 aprile 2016 n. 6697 – 28 marzo 2011 n. 7037);
- prevalenza dell’interesse del lavoratore alla prosecuzione del rapporto di lavoro rispetto al diritto del datore di lavoro di concedere il periodo di ferie. In altre parole, la Suprema Corte di Cassazione riconosce al lavoratore la facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporto con la conseguenza che sarà, invece, onere del datore di lavoro, al quale è generalmente riservato il diritto di scelta del tempo delle ferie, dimostrare – qualora sia stato investito di tale richiesta – di aver tenuto conto, nell’assumere la relativa decisione, del rilevante e fondamentale interesse del lavoratore ad evitare in tal modo la

possibile perdita del posto di lavoro per scadenza del periodo di comporto. Occorre, peraltro, ricordare che il rifiuto alla concessione delle ferie sarà da considerarsi illegittimo ogni qual volta tale rifiuto non sia giustificato da particolari esigenze aziendali o da interessi del datore di lavoro (cfr. Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 14 aprile 2016 n. 7433 – 7 giugno 2013 n. 14471 – 3 marzo 2009 n. 5078);

- non necessarietà, nella lettera di licenziamento, della specificazione dei giorni di assenza a meno che il prestatore di lavoro non ne abbia fatto richiesta (cfr. Cassazione 10 gennaio 2008 n. 278). La mancata specificazione dei giorni di assenza, peraltro, dopo che il lavoratore ne abbia fatta esplicita richiesta, renderà illegittimo il licenziamento (cfr. Cassazione 5 novembre 2007 n. 23070).

Alla luce di quanto esposto, risulta

fondamentale per il datore di lavoro analizzare con estrema attenzione l’intero scenario connesso al corretto conteggio del periodo di comporto ed ai vari istituti che possono incidere sulla quantificazione dello stesso: un adempimento “da campo” su cui il consulente del lavoro deve saper interfacciarsi spesso precedendo le indicazioni dell’azienda assistita.

**Simona Carbone**

CdL in Torino



## #MERIDIANO QUINDICI



Il Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015, entrato in vigore a partire dal 24 settembre, nel disciplinare la semplificazione degli adempimenti e la revisione del regime delle sanzioni in materia di lavoro, ha introdotto una serie di novità in materia di collocamento mirato, innovando il disposto della L. n. 68/99.

Molteplici e di varia natura gli interventi previsti dal decreto semplificazioni, attuativo del Jobs Act, in materia di collocamento obbligatorio dei lavoratori disabili.

Il testo normativo prevede da un lato una serie di incentivi a favore del datore di lavoro che assume, dall'altro un inasprimento dei limiti di applicabilità dell'obbligo e un costo fisso in capo alle aziende esonerate. Si prevede, inoltre, che l'assunzione sia effettuata sempre per via nominativa; si rafforzano gli incentivi per i datori di lavoro, con una durata più lunga (fino a 5 anni) in caso di assunzione di persone con disabilità intellettiva e psichica.

Il D.Lgs. n. 151/2015 istituisce, infine, una "Banca dati del collocamento mirato", nella quale confluiranno

tutte le informazioni sui datori di lavoro (tanto pubblici che privati) e sui lavoratori destinatari delle disposizioni sul collocamento obbligatorio.

### **OBBLIGO ASSUNZIONI DISABILI 2017: COSA CAMBIA?**

A partire dal 1° gennaio 2017, per effetto del Jobs Act che ha di fatto modificato la Legge 68/99, al fine di favorire l'inserimento di persone con disabilità fisica o psichica che rischiano di essere escluse dal mondo del lavoro, è stato disposto per le aziende l'obbligo di assumere una quota di lavoratori disabili.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, viene soppressa la finestra di tolleranza che consentiva ai datori di lavoro, che raggiungevano il limite di 15 lavoratori computabili, di non procedere all'assunzione del soggetto riservatario fino a che non fosse assunto un sedicesimo lavoratore. L'obbligo di assunzione insorgerà dunque in automatico al raggiungimento dei 15 lavoratori dipendenti. Nello specifico, tutte le aziende che occupano più di 14 dipendenti, sono obbligate a riser-

vare una quota destinata agli invalidi civili con percentuale di invalidità dal 46% al 100%, agli invalidi del lavoro con percentuale di invalidità superiore al 33%, agli invalidi per servizio, invalidi di guerra e civili di guerra con minorazioni dalla prima all'ottava categoria, ai non vedenti e i sordomuti; categorie protette: profughi italiani, orfani e vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ed equiparati (sono equiparati alle vedove/i e agli orfani i coniugi e i figli di grandi invalidi del lavoro dichiarati incollocabili, dei grandi invalidi per servizio o di guerra con pensione di prima categoria), alle vittime del dovere, del terrorismo e della criminalità organizzata.

La normativa innovata dal Legislatore persegue l'obiettivo di introdurre strumenti e procedure che consentano di contemperare il bisogno etico e morale di garantire opportunità di lavoro ai soggetti disabili da un lato e la sostenibilità di questo tipo di inserimento nell'assetto organizzativo delle imprese dall'altro. Un obiettivo difficile da conseguire e per il quale è indispensabile valutare adeguatamente le capacità lavorative dei soggetti tutelati e analizzare le opportunità di lavoro, le forme di sostegno, le azioni positive, senza tralasciare la gestione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro.

### **COME SI CALCOLA L'OBBLIGO**

I datori di lavoro che occupano più

# LE NOVITÀ DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

di 14 dipendenti sono assoggettati all'obbligo assuntivo in base alla dimensione della forza lavoro impiegata:

- a) da 15 a 35 unità: obbligo di assumere di 1 disabile;
- b) da 36 a 50 unità: obbligo di assumere 2 disabili;
- c) oltre 150: obbligo di riservare il 7% dei posti a favore dei disabili più l'1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati.

La base di calcolo da prendere a riferimento per determinare il numero dei soggetti disabili da assumere è data dal computo, tra i dipendenti, di tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Non sono computabili:

- i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi;
- i disabili già in forza;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento o reinserimento;
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori che aderiscono al "programma di emersione";
- gli apprendisti;
- i lavoratori con contratto di formazione-lavoro.

## COME SI OTTIENE L'ESONERO DALL'OBBLIGO

Tutti i datori di lavoro con un tasso di rischio INAIL superiore al 60 per mille, possono optare per l'esonero a fronte del pagamento dell'importo di 30,64 euro al giorno per ciascun

lavoratore non assunto. I giorni da prendere a riferimento per il calcolo del contributo sono calcolati con riferimento a 6 oppure a 5 giorni nell'arco della settimana, a seconda del contratto applicato.

### Esempio

Costo del lavoro per assunzione disabile

Retribuzione lorda annuale euro 27.000,00

Costo del lavoro annuo

€ 27.000 x 31,78% = € 8.580,60 contributi INPS carico datore di lavoro

€ 27.000 x 61 per mille = 1.647,00 contributi INAIL carico datore di lavoro

Totale costo del lavoro annuo = € 37.227,60

Totale costo del lavoro nel triennio = € 111.682,80

Costo esonero

€ 30,64 x 257 = € 7.874,48 contributo annuo di esonero

€ 7.874,48 x 3 = € 23.623,44 contributo triennale di esonero

L'impresa ha la possibilità di procedere sempre e comunque con l'assunzione nominativa del lavoratore riservatario.



## GLI INCENTIVI

Sono previsti specifici incentivi in favore dei datori di lavoro che procedono ad assumere soggetti riservatari:

1. per le assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 67% l'incentivo, della durata di 36 mesi, è pari al 35% della retribuzione lorda mensile;
2. per le assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% l'incentivo, della durata di 36 mesi, è pari al 70% (a decorrere dall'1° gennaio 2017);

3. per le assunzioni dei lavoratori con disabilità intellettiva e psichica l'incentivo, della durata di 60 mesi, è pari al 70% della retribuzione lorda mensile. Per questi lavoratori sono incentivate anche le assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi (a decorrere dal 1° gennaio 2017);
4. viene consentito alle aziende di poter computare nella quota di riserva i lavoratori che, sebbene già disabili al momento dell'assunzione, non siano stati avviati per il tramite del collocamento obbligatorio, purché abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% od al 45% se disabile psichico;

5. è prevista l'erogazione di un contributo per il rimborso parziale delle spese sostenute per agevolare il telelavoro o adeguare il luogo di lavoro alle esigenze del lavoratore disabile.

**Metella Peretti**

CdL in Torino

**Esempio**

Assunzione di n. 1 lavoratore disabile > 79%  
 retribuzione lorda annuale Euro 27.000,00  
 Costo del lavoro annuo  
 € 27.000 x 31,78% = € 8.580,60 contributi INPS carico datore di lavoro  
 € 27.000 x 61 per mille = 1.647,00 contributi INAIL carico datore di lavoro  
 totale costo del lavoro annuo = € 37.227,60  
 totale costo del lavoro nel triennio = € 111.682,80  
 Incentivo erogato  
 € 27.000 x 70% = € 18.900,00 incentivo annuo  
 totale nel triennio = € 56.700,00

**UNO SCHEMA DI SINTESI**

Si riporta di seguito un riassunto di confronto tra la vecchia e nuova normativa con apposita tabella di raffronto.

| PREVISIONE                                    | Legge 68/99   | JOBS ACT   |
|---|---|--|
| Forza lavoro determinante l'obbligo assuntivo | 16 dipendenti   | 15 dipendenti  |
| Esonero parziale                              | Speciali condizioni attività svolta                     | Tasso di premio INAIL almeno 60 per mille  |
| Incentivi all'assunzione                      | Gestiti dalle regioni con specifiche regole e modalità  | Gestiti da INPS<br>Per 36 mesi:<br>70% della retribuzione per disabilità > 79%<br>35% della retribuzione per disabilità > 35%<br>Per 60 mesi:<br>70% della retribuzione per disabilità intellettiva e psichica |
| Modalità di assunzione                        | In parte nominativa e in parte con assegnazione diretta | Nominativa da apposite liste   |

## #IL RITO DI PASSAGGIO

### LA SVOLTA NELL'UTILIZZO DEGLI STRUMENTI DI CONTROLLO

L'articolo 41 della Costituzione stabilendo la libertà dell'iniziativa economica che "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà alla dignità umana" prevede il rispetto della persona mentre l'articolo 2 della Costituzione riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo che non possono essere limitati da regole che disciplinano la vita economica.

La seconda parte dello stesso art. 2 è dedicato alla solidarietà, un valore e un principio dove il medesimo principio della libertà economica soccombe nel bilanciamento con il valore della solidarietà.

In tal senso deve essere letta la sentenza della Cassazione (n. 12310 del 5 novembre 1990), secondo cui il principio di correttezza e di buona fede contrattuale opera "come un criterio di reciprocità che, nel nuovo quadro dei valori introdotto dalla Carta Costituzionale, costituisce specificazione degli "inderogabili doveri di solidarietà sociale" tutelati dall'art.2 Cost.(...) la sua rilevanza si esplica nell'imporre a ciascuna delle parti del rapporto obbligatorio, il dovere di agire in modo da preservare gli interessi dell'altra, a prescindere dall'esistenza di specifici obblighi contrattuali, o di quanto espressamente stabilito da singole norme di Legge".

La buona fede, in attuazione del principio di giustizia costituzionale, viene paragonata al valore della solidarietà e rappresenta il limite di ogni situazione giuridica negoziale.

Il datore di lavoro emana le direttive per l'organizzazione e l'esecuzione del lavoro e dispone del potere di controllare che l'attività lavorativa sia eseguita secondo le direttive da lui impartite e i lavoratori sono tenuti a rispettarle per non incorrere nelle sanzioni disciplinare che il

datore di lavoro può irrogare. Nel nostro sistema giuridico il potere di controllo trova dei limiti nel contrapposto diritto dei lavoratori al rispetto della dignità personale e della loro riservatezza. La disciplina che regola questi contrapposti diritti è prevista dall'articolo 4 della Legge n. 300/1970 conosciuta come "lo Statuto dei lavoratori". Pertanto si può affermare che lo scopo dello Statuto dei lavoratori è quello di impedire che i diritti fondamentali della persona vengano compromessi all'interno dell'azienda.

Il previgente testo dell'articolo 4 della Legge n. 300/1970 conteneva un principio generale di divieto di controllo a distanza (nell'ambito sia di dimensione spaziale che temporale) dell'attività dei lavoratori, intesa come il comportamento tenuto dal lavoratore sia nel momento dell'effettiva prestazione sia durante le pause all'interno dell'azienda, tramite impianti audiovisivi o altre apparecchiature. Qualora esigenze organizzative e produttive o di sicurezza del lavoro avessero comportato l'utilizzo di impianti o apparecchiature di controllo dai quali derivasse la possibilità di controllare a distanza l'attività dei lavoratori, queste potevano essere installati solo previo accordo con le rappresentanze sindacali. Se non si perveniva ad un accordo, il datore di lavoro poteva chiedere l'autorizzazione alla Direzione del Lavoro.

Al fine di superare una norma risalente agli anni '70 che ignora un progresso tecnologico applicato quotidianamente nel mondo del lavoro da permettere alle aziende di acquisire vantaggi competitivi ma che negli anni ha generato considerevole contenzioso in quanto la nuova tecnologia si presta facilmente ad un controllo dei lavoratori, si pensi al GPS sulle auto, ai cellulari etc., si è intervenuti con il Jobs Act, sullo

Statuto dei Lavoratori. Il 24 settembre 2015 è infatti entrato in vigore il D.Lgs n. 151/2015 che, con l'articolo 23, ha modificato l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori adeguando le disposizioni alle innovazioni tecnologiche, bilanciando le esigenze organizzative e produttive aziendali variate nel tempo, con il rispetto della privacy. Il Legislatore ha previsto che non è più necessario il preventivo accordo sindacale o autorizzazione ministeriale quando al lavoratore vengono assegnati strumenti di lavoro informatici quali ad esempio computer, telefoni cellulare etc. anche se da essi può derivare un controllo a distanza, compresi quelli per la rilevazione degli accessi e delle presenze, in quanto ha regolamentato in modo diverso l'utilizzo di impianti audiovisivi e dei dispositivi di controllo dagli strumenti di lavoro consentendo, quale novità epocale, che le informazioni raccolte tramite gli impianti possano essere utilizzate a tutti i fini connessi con il rapporto di lavoro, quindi sia quello diretto al controllo dell'adempimento della prestazione lavorativa sia quello ai fini disciplinari, purché sia fornita al lavoratore un'adeguata informazione sulle modalità d'uso degli strumenti e sui controlli a cui possono essere assoggettati nel rispetto della normativa sulla privacy prevista dal D.Lgs 196/2003, il cui richiamo obbliga il datore di lavoro a rispettare il principio di necessità, di finalità, di trasparenza, di proporzionalità, di sicurezza. Peraltro tali controlli non verranno considerati una indebita ingerenza nella riservatezza del lavoratore. Non è cambiato nulla per quanto riguarda il preventivo accordo che deve essere stipulato con le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, l'autorizzazione dalla DTL competente per l'utilizzo di impianti audiovisivi e altri strumenti da cui possono derivare controlli a distanza dei lavoratori se impiegati per esigenze produttive e organizzative per la sicurezza del lavoro e del patrimonio aziendale, la cui mancanza comporta l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 38 della Legge n.

300/1970; la novità rispetto alla previgente normativa consiste nella possibilità delle imprese che hanno unità produttive in diverse provincie o in più regioni di raggiungere l'accordo con le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative anziché con le RSA/RSU aziendali e in sede ministeriale anziché con le singole Direzioni Territoriali del lavoro (attualmente "Ispettorato nazionale del lavoro" e "Agenzia unica per le ispezioni"). Il nuovo testo dell'articolo 4, da quanto sopra esposto, prevede innovazioni sostanziali rispetto al passato.

Anche se la disciplina precedente al Jobs Act sanciva il divieto assoluto di utilizzo di apparecchiature per il controllo dell'attività lavorativa, tale divieto è stato temperato negli anni da pronunce giurisprudenziali che hanno ammesso quei controlli diretti ad accertare o prevenire un comportamento illecito del lavoratore o comunque una situazione di pericolo per i beni aziendali.

Come sopra riportato la normativa tende a bilanciare i contrapposti diritti e pertanto se il lavoratore non agisce secondo buona fede e non rispetta i suoi obblighi viene sanzionato; a tal proposito si ricorda la sentenza della Cassazione n. 10955/2015. La sentenza in esame riguarda un lavoratore che viene assoggettato dall'azienda a controlli a distanza in quanto nello stesso giorno era stato sorpreso al telefono durante l'orario di lavoro e successivamente si era allontanato dalla pressa a cui era addetto la quale in sua assenza si era bloccata; inoltre viene trovato in possesso di un iPad collegato a internet per "chattare". Nei giorni successivi all'evento l'azienda procede all'effettuazione dei controlli a distanza creando un falso profilo su Facebook per accertare se il dipendente "chatti" durante l'orario di lavoro mettendo a rischio le macchine a cui è addetto e quindi il patrimonio aziendale. L'azienda, accertato l'illecito del dipendente, procede al licenziamento. Il lavoratore venuto a conoscenza del falso profilo creato

dall'azienda impugnare il licenziamento stesso, ritenendosi leso dalla condotta del datore di lavoro in quanto la verifica avvenuta rientrava nei controlli a distanza vietati dall'articolo 4 della Legge n. 300/1970. La Cassazione è intervenuta considerando legittima la condotta dell'azienda in quanto la creazione del profilo Facebook, considerata una semplice modalità di accertamento dell'illecito, non costituisce violazione del principio di buona fede e correttezza in quanto il datore di lavoro non ha indotto il lavoratore alla violazione bensì il medesimo lavoratore ha aderito consapevolmente e pertanto la Cassazione ha ritenuto legittima la condotta dell'azienda. Del resto, in una prima lettura, il nuovo articolo 4 consente al datore di lavoro maggiori controlli anche senza l'autorizzazione delle rappresentanze sindacali, ma nel momento in cui deve rispettare il codice della privacy ci si rende conto che si è di fronte a una disciplina complessa che si articola nella coesistenza di norme di diritto del lavoro, della privacy e del codice penale, senza considerare la giurisprudenza della Corte Europea.

Ad esempio uno dei problemi più diffusi che oggi si presentano è quello di comprendere se il datore di lavoro è legittimato a controllare l'e-mail inviate e ricevute dai dipendenti tramite l'account di posta aziendale al fine di stabilire se lo stesso viene utilizzato non solo per fini professionali. La casistica si amplifica quando viene chiamata in causa la casella di posta elettronica certificata (PEC). Secondo la Corte di Cassazione, con sentenza n. 13057 /2016, la casella di posta è uno spazio di memoria destinato a contenere messaggi, video documenti, etc. la cui protezione avviene tramite password e la circostanza la rende uno spazio riservato. L'accesso abusivo, cioè la consapevolezza di accedere a uno spazio riservato, integra il reato previsto dall'art. 615 ter del codice penale (condotte illecite riguardanti i sistemi di archiviazione, di elaborazione di dati e informazioni e la trasmissione automatica

degli stessi). Secondo la Corte di Cassazione la PEC è un domicilio informatico la cui invasione comporta una lesione al diritto alla riservatezza del dipendente. Pertanto prima di procedere a un controllo il datore di lavoro deve accertarsi che ciò avviene nel rispetto delle norme sulla privacy.

Avviandomi a concludere, ritengo che il nuovo testo dell'articolo 4 detenga il merito di aver tentato effettivamente di conciliare le nuove esigenze organizzative e produttive aziendali con i diritti dei lavoratori ma, ad avviso di chi scrive, il contenzioso non diminuirà soprattutto in riferimento al secondo comma dello stesso art. 4, in quanto gli strumenti informatici utilizzati come strumenti di lavoro possono facilmente trasformarsi in strumenti di controllo e resterà ai giudici, analizzando i fatti concreti, stabilire se il comportamento del datore di lavoro sia stato rispettoso di tutte le norme poste dal sistema giuridico a tutela del lavoratore.

**Sandra Fruci**  
CDL in Torino



## #SCONTO COMITIVA



Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge di conversione n. 225 avvenuta il 2 dicembre 2016 e divenuta operativa dal giorno successivo, la cosiddetta "rottamazione dei ruoli" prevista dal Decreto Fiscale nr. 193/2016, collegato alla Legge di Bilancio 2017, è divenuta operativa.

Nel passaggio dal testo originario riportato nel Decreto e quello finale contenuto nella Gazzetta Ufficiale ci sono state diverse modifiche. Tuttavia la sostanza, almeno per quanto riguarda la siffatta misura, è rimasta immutata: riguarda infatti la possibilità concessa al contribuente in difficoltà, di pagare i carichi pendenti ormai di competenza dell'Agente della Riscossione beneficiando dell'abbattimento di sanzioni e interessi.

Si tratta di debiti di natura tributaria

e contributiva formati per mezzo di cartelle esattoriali, accertamenti esecutivi, avvisi di addebito, ingiunzioni fiscali, provenienti da qualsiasi ente impositore anche da quelli che affidino la riscossione dei propri crediti a concessionari diversi da Equitalia.

Lo scopo di tale azione, da molti ritenuta una sorta di condono, parrebbe risalire alla volontà di ridurre in tempi brevi l'enorme quantità di tributi non riscossi al fine di rendere più agevole il passaggio da Equitalia ad Agenzia delle Entrate - Riscossione. Analizziamo un po' più da vicino le caratteristiche del disposto legislativo.

### LIMITI TEMPORALI

Contrariamente a quanto inizialmente previsto nel Decreto Fiscale, che si limitava al mese di dicembre 2015,

rientrano tra i debiti sanabili per mezzo della rottamazione tutti quei ruoli affidati all'Agente della Riscossione nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2000 e il 31 dicembre 2016.

### PROCEDURA

Il contribuente deve proporre istanza attraverso l'invio del Modello DA1 anche a mezzo PEC entro il 31 marzo 2017. L'Agente della Riscossione, da parte sua, entro il 31 maggio 2017 deve comunicare al contribuente le somme realmente dovute e l'eventuale piano di rateazione. Al fine di riuscire a ricomprendere tutti i debiti realmente rottamabili, entro il 28 febbraio 2017 lo stesso Agente della Riscossione deve comunicare al contribuente tutti quei carichi che gli sono stati affidati dagli enti impositori nel 2016 ma che ancora non è riuscito a notificare ai debitori.



## LA ROTTAMAZIONE DEI RUOLI

### EFFETTI

Il recepimento dell'istanza di definizione agevolata da parte dell'Agente di Riscossione determina la sospensione dei termini previsti per la prescrizione e la decadenza dei carichi pendenti. Ciò significa che il concessionario non potrà avviare nuove azioni esecutive, né iscrivere nuove ipoteche o fermi amministrativi. Faranno, invece, il loro corso naturale le misure adottate prima della presentazione dell'istanza di adesione al beneficio.

### IMPORTI DOVUTI

Anche in caso di definizione agevolata restano comunque dovuti:

- la sorte capitale: indubbiamente il carico viene alleggerito ma il capitale è interamente dovuto;
- gli interessi diversi da quelli di mora previsti dall'art. 30 del DPR 602/1973;
- l'aggio maturato in favore dell'Agente di Riscossione (anche se calcolato solo più su capitale e interessi per ritardata iscrizione a ruolo);
- le spese per rimborso notifica;
- le spese per eventuali procedure esecutive.

### IMPORTI "ROTTAMATI"

Vengono invece realmente stralciati:

- gli interessi di mora come da art. 30 del DPR 602/1973;
- le sanzioni amministrative;
- le somme aggiuntive dovute sui contributi previdenziali.

### VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

La definizione agevolata per le cartelle relative alle sole multe stradali è applicabile solo in parte. Infatti, oltre al capitale, restano dovute le sanzioni mentre vengono meno gli interessi di mora e le maggiorazioni previste dall'art. 27 della Legge 689 del 1981 (maggiorazione di 1/10 per ogni semestre).

### IMPORTI CHE NON RIENTRANO NELL'AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA MISURA

Non tutti i debiti possono essere rottamabili non rientrando tra le somme agevolabili:

- i debiti diversi da quelli tributari o relativi a contributi e premi dovuti a Enti previdenziali e assicurativi;
- l'IVA all'importazione;
- i dazi e accise proprie dell'Unione Europea;
- le somme dovute a seguito del recupero di aiuti di Stato;
- le somme dovute a seguito di sentenze di condanna emesse dalla Corte dei Conti;
- multe, ammende e sanzioni di natura penale.

### LA DOMANDA

Per accedere al beneficio è necessario che il contribuente, entro il termine perentorio del 31 marzo 2017, comunichi a Equitalia la propria intenzione di ricorrere alla rottamazione dei ruoli attraverso la presentazione del MODELLO DA1 scaricabile al seguente indirizzo:

<https://www.gruppoequitalia.it/equitalia/export/sites/equitalia/.content/files/it/Modulistica/DA1-DICHIARAZIONE-DEFINIZIONE-AGEVOLATA.pdf>.

In esso dovranno essere indicati:

- i dati del contribuente;
- il domicilio per le comunicazioni inerenti l'istanza che può essere sia fisico che elettronico (PEC);
- i riferimenti delle cartelle oggetto del proprio debito;
- i riferimenti dei carichi, rientranti nelle predette cartelle, per i quali si vuole usufruire della definizione agevolata;
- la modalità di pagamento;
- il numero delle eventuali rate;
- la rinuncia ai giudizi in corso aventi a oggetto i carichi per i quali si chiede la definizione agevolata.

Al fondo del modulo sono riportati gli indirizzi di posta elettronica (semplice e certificata) delle Direzioni Regionali di Equitalia dedicati alla ricezione del Modello DA1.

### RATEAZIONE

L'importo definitivo del debito, una volta comunicato da Equitalia, può essere pagato in un'unica soluzione oppure in un numero di rate variabili da un minimo di 2 ad un massimo di 5 secondo le seguenti scadenze:

- 1° o unica rata luglio 2017;
- 2° rata settembre 2017;
- 3° rata novembre 2017;
- 4° rata aprile 2018;
- 5° e ultima rata settembre 2018.

In caso di rateazione va tenuto presente che è necessario saldare il 70% dell'importo entro dicembre

2017 e il restante 30% entro settembre 2018. A partire dalla 2° rata verranno applicati gli interessi nella misura del 4,5%.

### **DECADENZA DEL BENEFICIO**

La definizione agevolata non produce effetti e/o decade se:

- esiste una rateazione già in atto di cui non sono state pagate le rate comprese nel periodo ottobre-dicembre 2016;
- la domanda di adesione viene presentata oltre la scadenza del 31 marzo 2017;
- se anche solo una rata non viene pagata o viene pagata in ritardo o in misura insufficiente rispetto al piano di rateazione inviato da Equitalia.

Se questo accade, viene meno sia la rateazione che la definizione agevolata del debito e, di conseguenza:

- viene richiesto il pagamento del debito in un'unica soluzione;
- riprendono a decorrere sanzioni, interessi, termini di prescrizione e decadenza;
- vengono ripristinate tutte le azioni volte al pieno recupero delle somme. Eventuali versamenti già effettuati vengono acquisiti dall'Agente della Riscossione a titolo di acconto sul maggior debito.

### **CRITICITÀ**

Analizzando la norma risultano evidenti alcuni aspetti che rendono di scarso appeal una misura che avrebbe potuto risolvere molte situazioni di stallo.

- **Tempistica:** i tempi previsti per il rientro del debito risultano particolarmente stretti se si considera il contesto di crisi in cui il contribuente si trova. In particolare la richiesta di saldare il 70% del debito entro il 2017 è poco sostenibile. Occorre, quindi, una precisa e attenta valutazione preventiva delle reali possibilità di riuscire a portare a termine il pagamento poiché l'eventuale decadenza della rateazione porta con sé pesanti ricadute.
- **Rateazioni già in atto:** chi dispone di rateazioni deve essere in regola con i pagamenti compresi nel periodo ottobre-dicembre 2016, pena il mancato accesso al beneficio. Successivamente l'agente di riscossione ricalcolerà l'importo della nuova cartella condonata tenendo conto di quanto già versato. Tuttavia, verranno considerate utili solo le somme versate a titolo di capitale, interessi, aggio e

rimborso spese di notifica mentre quelle versate a titolo di sanzioni e interessi di qualsiasi tipo verranno perse. Infatti, la norma considera questi importi "acquisiti e non rimborsabili".

- **Rinuncia al giudizio in corso:** nella domanda di definizione agevolata il contribuente rinuncia espressamente al giudizio in corso. Questo comporta, secondo quanto previsto dalle regole del processo tributario, il pagamento delle spese processuali alla controparte.

**Dina Silvana Tartaglia**

CdL in Torino

# #IL GRAN BALLO DELL'IMPONIBILE PREVIDENZIALE

## PAESI CONVENZIONATI E RETRIBUZIONI CONVENZIONALI



### PREMESSA

Le retribuzioni convenzionali nei confronti dei lavoratori inviati all'estero, sono state inizialmente applicate per determinare la base imponibile previdenziale, sulla quale versare i contributi nei confronti di quei lavoratori distaccati o trasferiti in Paesi Extra U.E., privi di accordi sulla sicurezza sociale. Questo criterio, quasi sempre favorevole alle aziende, è motivato dal fatto che in assenza di accordo o convenzione che consente il versamento contributivo esclusivamente in capo all'Ente previdenziale del datore originario, le contribuzioni devono essere versate anche nello Stato ove le prestazioni vengono svolte, per cui, a fronte di questo duplice versamento contributivo, si è stabi-

lito di applicare una base imponibile "a forfait" che comprende nel coacervo imponibile, tutti i benefit ed i trattamenti collegati alla permanenza del lavoratore all'estero, che di regola rientrano nell'"indennità estero". Questa disposizione è contenuta nell'articolo 4 della Legge 398/1987.

Successivamente, le retribuzioni convenzionali, determinate in base all'articolo 4 della Legge 398/1987, sono state utilizzate anche sul versante fiscale, per individuare la tassazione nei confronti di quei lavoratori che, pur mantenendo la residenza fiscale in Italia (in base all'articolo 2 e 23 del T.U.I.R.), venivano distaccati o trasferiti all'estero. A questo proposito, è bene rammentare che il lavoratore, rimanendo

residente fiscale in Italia, attrae all'imposizione italiana, tutti i redditi prodotti all'estero, subendo così una duplice imposizione: in Italia essendo residente ed all'estero, in base al principio della territorialità. Vorrei inoltre ricordare che sino al 31 dicembre 2000, in queste ipotesi il lavoratore non subiva una duplice imposizione in quanto, applicando l'articolo 3, comma 3, lettera c) del T.U.I.R., questi redditi non venivano tassati in quanto la norma prevedeva l'esclusione dalla base imponibile per quei "redditi derivanti da lavoro dipendente prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto". Dal 1 gennaio del 2001 invece, questi lavoratori hanno dovuto essere assoggettati ad imposizione fiscale in Italia, in base allo stesso regime convenzionale, utile al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali. Tale nuova impostazione è stata introdotta dall'articolo 36 della Legge 342/2000 (collegato alla finanziaria del 2001) e disponeva che all'articolo 48 (ora 51) del T.U.I.R., relativo alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, dopo il comma 8, era inserito il seguente comma: "8 bis. In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8. Il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendente che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per periodi superiori a 183 giorni, è de-



terminato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto Legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla Legge 3 ottobre 1987, n. 398."

In base a quanto sopra esposto, si dovrebbe ritenere che gli aspetti previdenziali e fiscali regolino i rispettivi ambiti, che sono appunto quelli che riguardano il fisco e la previdenza. In teoria dovrebbero agire autonomamente senza sovrapporsi; però questo non è vero perché, con l'emanazione del Decreto Legislativo 314/1997, (Armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e dei relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro), sono state disciplinate le ipotesi di unificazione

delle basi imponibili ai fini fiscali e previdenziali. Gli articoli 5 e 6 stabiliscono che "dal 1 gennaio 2001, per il calcolo della base contributiva occorre fare riferimento a quanto previsto dall'articolo 48 (ora 51) del T.U.I.R., con l'effetto che la retribuzione convenzionale introdotta ai fini fiscali dovrà trovare applicazioni per le stesse ipotesi anche ai fini previdenziali".

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

Non era però chiaro se si poteva applicare l'articolo 51 comma 8 bis), anche per la previdenza e nello specifico per quei distacchi di lavoratori in Paesi convenzionati. A questo proposito l'INPS ha sottoposto al Ministero del Lavoro

siffatta problematica. Il Dicastero, con nota protocollo 10291/P6li 158 del 19 gennaio 2001 della Direzione generale della previdenza ed assistenza, in estrema sintesi disponeva che: "le disposizioni contenute nell'art. 48, comma 8 bis, del T.U.I.R. approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, introdotte dall'art. 36 della Legge 21 novembre 2000, n. 342, vanno interpretate nel senso che le stesse esplicano i loro effetti esclusivamente in campo fiscale". Questo preambolo è indispensabile per introdurre la freschissima sentenza di Cassazione n. 17646/2016 che ci apprestiamo ad approfondire.

**CASSAZIONE CIVILE SEZIONE LAVORO, SENTENZA N. 17646 DEL 6 SETTEMBRE 2016**

La Cassazione si riferisce alla Corte di Appello di Torino che, con sentenza n. 393/2010, era stata chiamata a decidere sul ricorso presentato da un'azienda avverso la pretesa dell'INPS volta al recupero dei contributi previdenziali sulla posizione di un dipendente, la cui contribuzione per i periodi di attività all'estero, nel caso negli Stati Uniti, era versata sulle retribuzioni convenzionali e non su quelle effettive. La Corte di Appello, ha confermato la sentenza di primo grado, accogliendo la tesi di parte ricorrente.

Nello specifico, l'assunto sul quale si è fondata la decisione della Corte, a conferma della tesi confindustriale, è quello della completa equiparazione della base imponibile fiscale con quella previdenziale, ai sensi del comma 8 bis dell'articolo 51 del

T.U.I.R., aggiunto allo stesso articolo dalla Legge n. 342 del 2000.

A detta della Corte, infatti, poiché questa disposizione è espressamente stabilita in deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8 dello stesso T.U.I.R., è ad essa e solo ad essa che si dovrà fare riferimento per la determinazione del reddito ai fini contributivi, nell'ipotesi di lavoratori che si trovino all'estero per periodi superiori a 183 giorni in ciascun anno.

**La Cassazione, sovvertendo i primi due verdetti favorevoli all'azienda, non ha ritenuto condivisibile la lettura della disposizione che consentirebbe ai datori di lavoro che distaccano i propri dipendenti in Paesi convenzionati, di calcolare e versare i contributi sulle retribuzioni convenzionali.**

La Corte, in relazione all'estensione del comma 8 bis all'articolo 51 del T.U.I.R., anche agli effetti previdenziali, ricorda che il Governo con Legge 662/1996 era stato delegato ad emanare uno o più decreti, in base ai quali l'equiparazione della definizione di reddito di lavoro dipendente ai fini fiscali e previdenziali, doveva essere operata "ove possibile", per cui avendo assunto questa limitazione, per ogni successiva modifica di volta in volta introdotta in campo fiscale, doveva esserne verificata la compatibilità con il sistema previdenziale.

In questo caso specifico, la Corte ritiene che "nel caso, la compatibilità del comma 8 bis in scrutinio con

il sistema previdenziale dev'essere esclusa, per una serie di concomitanti ragioni".

Innanzitutto, il comma in questione, è dettato con esplicito riferimento alla materia fiscale, facendo riferimento al discrimine temporale dei 183 giorni che introduce, trova ed esaurisce come tale la sua ragion d'essere nel campo fiscale, in quanto è legato al concetto di "residenza fiscale" delle persone fisiche ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del T.U.I.R., mentre perde ogni significato se trasportato in campo previdenziale. Qui infatti il concetto di "residenza" non rileva, sicché si determinerebbe una disparità di trattamento, ingiustificata ai fini previdenziali, tra i lavoratori assoggettati al regime previdenziale italiano che soggiornano all'estero. La Corte di Cassazione, oltre ad interpretare tecnicamente le varie disposizioni legislative, pone in evidenza il danno economico che subisce l'INPS, e di conseguenza il lavoratore, di fronte alla "ingiustificata compressione delle casse pubbliche".

In merito all'applicazione delle retribuzioni convenzionali in ambito previdenziale, viene inoltre sottolineato che l'articolo 51 comma 8 bis, per individuare la retribuzione imponibile, fa riferimento, ai decreti ministeriali previsti dall'articolo 4 della Legge 398/1987; esso però non mette in discussione l'impianto complessivo del sistema in cui tali decreti ministeriali si inseriscono ai fini previdenziali. Ad esempio le retribuzioni convenzionali vengono

specificatamente utilizzate per determinare gli imponibili contributivi da applicarsi nelle ipotesi di distacchi in Paesi extracomunitari non convenzionati, mentre nel caso specifico il lavoratore era stato distaccato negli Stati Uniti, per cui si deve fare riferimento all'Accordo di sicurezza sociale tra Italia e U.S.A., stipulato il 23 maggio 1973, entrato in vigore il 1 novembre 1978 e modificato con l'Accordo aggiuntivo in vigore dal 1986. In Italia l'accordo è stato ratificato con la Legge 86/1975. Il presente accordo, prevede tra l'altro, l'applicazione delle retribuzioni reali ai fini previdenziali. Per tutto il periodo di distacco (illimitato), il versamento esclusivo dei contributi in uno dei due Stati, che nel caso specifico si tratta dell'Italia. La Corte di Cassazione rileva che l'applicazione, in virtù dell'accordo di sicurezza sociale Italia e U.S.A., della copertura previdenziale predisposta dalla normativa nazionale, priverebbe dunque di ragionevole giustificazione una previsione in tema di determinazione dell'imponibile previdenziale quale quella contenuta nel comma 8 bis dell'articolo 51 del T.U.I.R.

Conclude quindi che l'articolo 51, comma 8 bis, opera esclusivamente ai fini fiscali, e non incide sulla determinazione della base imponibile ai fini contributivi per i lavoratori italiani che lavorano all'estero.

**Luigi Rodella**

CdL in Barchi (PU)



**IN QUALITÀ DI ESPERTO DEL SETTORE PUBBLICHIAMO ALCUNI QUESTIONI, CHE RITENIAMO D'INTERESSE COLLETTIVO, RICEVUTI RECENTEMENTE DAL COLLEGA LUIGI RODELLA NEL CORSO DELLA SUA ATTIVITÀ.**

**Prestazione per consociata americana con versamento contributi in Italia**

**D.** *Una nostra consociata Americana vorrebbe assumere un nostro dipendente per due anni, il tempo sufficiente per far decollare una filiale/negozio di vendite; da parte nostra vorremmo garantire la continuità della contribuzione in Italia, considerando il fatto che questo lavoratore non sarà più a libro paga nel nostro paese. Riteniamo che sia possibile però abbiamo inteso che è stata modificata tutta la normativa che inerisce l'autorizzazione all'estero. Potrebbe aiutarci?*

**R.** La società americana, vostra consociata, può assumere il lavoratore e proseguire a versare i contributi sociali qui in Italia. Questo è quanto previsto dall'articolo 1 comma 2 lettera d), della Legge 398/1987. Se il lavoratore opta per la previdenza italiana, si dovranno versare i contributi IVS sulla retribuzione reale, mentre i cd. "contributi minori" in parte sulle retribuzioni convenzionali. Le fornisco qui di seguito una tabella indicante le codifiche usate per versare i contributi, mentre relativamente alle percentuali dovrà riferirsi al suo specifico settore di appartenenza.

Contribuzione dovuta e codici DM2013

|                              | IVS  | ASpl | Mobilità | TFR  | Malattia | Maternità |
|------------------------------|------|------|----------|------|----------|-----------|
| OPERAI                       | 101E | 104C | 105C     | 106E | 108C     | 109C      |
| IMPIEGATI                    | 201E | 204C | 205C     | 206E | 208C     | 209C      |
| DIRIGENTI                    | 301E | 304C | 305C     | 306E | -        | 309C      |
| DIRIGENTI Ind. post 1.1.2003 | 901E | 904C | 905C     | 906E | -        | 909C      |

Relativamente alle autorizzazioni che in precedenza si rendevano necessarie per poter procedere a questo tipo di assunzione, occorre evidenziare che il Decreto Legislativo 151/2015, all'articolo 18 ha effettivamente semplificato la procedura. Infatti non viene più richiesta l'autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro e quello degli Affari Esteri. Le rammento inoltre che, quando ad assumere era la ditta straniera, si rendeva necessario che in Italia ci fosse un garante che, in caso di insolvenza del datore di lavoro straniero, si sostituisse su tutte le obbligazioni in capo a quest'ultimo. Pertanto occorre che il mandatario accettasse un mandato internazionale, conferito dal mandante, sul quale, il terzo creditore poteva direttamente agire. Ora tutto questo non è più necessario.

### **Distacco lavoratore in Venezuela e versamento contributi**

**D.** Vorrei chiederle questo: la mia azienda ha distaccato un lavoratore in Venezuela, Paese con il quale l'Italia vanta una convenzione sulla sicurezza sociale. In base alle disposizioni impartite dall'INPS i contributi IVS, Malattia, maternità, TFR si devono versare sulle retribuzioni reali, mentre per i contributi DS e Mobilità si devono versare sulle retribuzioni convenzionali in regime di Legge 398/1987. Tutto ciò premesso, si chiede se sulla quota-parte di contribuzione dovuta in regime di Legge 398/87, si applica la riduzione di 10 punti percentuali?

**R.** La riduzione contributiva viene riconosciuta solamente per i distacchi in Paesi non convenzionati, al fine di mitigare il duplice onere contributivo sopportato dalle Aziende. Nel caso in questione si tratta invece di un distacco in Paese convenzionato, dove per tutto il periodo del distacco e della successiva proroga è previsto il versamento dei contributi solo in Italia, anche se i cd. "contributi minori" vengono versati sulle "retribuzioni convenzionali". Occorre inoltre evidenziare che la circolare Inps n. 87/1994, aveva specificamente previsto che per il Venezuela, tutti i contributi in regime di 398/1987 non c'è l'abbattimento dei 10 punti.

### **Distacco lavoratore in Corea e versamento contributi**

**D.** Ho letto recentemente alcune sentenze che mi hanno generato dei

dubbi, per cui vorrei il suo conforto. Dovendo distaccare un lavoratore residente fiscale in Italia, in Corea del Sud, con contratto che prevede la continuità e l'esclusività, le chiedo se le retribuzioni convenzionali devono essere applicate sia per determinare i contributi che le imposte.

**R.** Tra l'Italia e la Corea è stato stipulato un accordo di Sicurezza sociale, che prevede il versamento delle contribuzioni dovute all'Inps: IVS (Invalidità, vecchiaia, superstiti), sulle retribuzioni reali, mentre le cd. "contribuzioni minori" (Ds, mobilità, TFR, CUAF, malattia, maternità) sulle retribuzioni convenzionali, determinate in base alla Legge 398/1987. Nei confronti del fisco, qualora il lavoratore rimanesse residente fiscale in Italia, si dovrebbe applicare l'articolo 51, comma 8-bis, del T.U.I.R., che prevede la determinazione dell'imponibile fiscale sulle retribuzioni convenzionali, ciò in quanto il lavoratore sarà sottoposta a duplice imposizione (sia in Italia che in Corea), a fronte della quale, avrà diritto

to a fruire di un credito d'imposta, determinato in base all'articolo 165 del T.U.I.R. Questo è il mio parere, che è in linea con le disposizioni del Ministero del lavoro (Nota del 19 gennaio 2001 e dell'INPS, Circolare n. 86/2001). Invece Confindustria ha da molti anni espresso un parere opposto (vorrebbe applicare tout court le retribuzioni convenzionali in tutti i casi, in virtù del principio di armonizzazione contributiva e fiscale). In giurisprudenza la sentenza della Corte d'Appello di Torino (n. 393 del 28 giugno 2010 - che disponeva il versamento dei contributi IVS per i Paesi convenzionati, sulle retribuzioni convenzionali) è stata recentemente riformata dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 17646/2016 che, adeguandosi alla linea Ministeriale, dispone che ai fini previdenziali nei confronti dei Paesi legati all'Italia con accordi sulla sicurezza sociale, non si applicano le retribuzioni convenzionali, bensì quelle effettivamente percepite dal lavoratore distaccato.

EVENTUALI ALTRE RICHIESTE DI QUESITI IN MATERIA DI LAVORO ESTERO, TALI DA COINVOLGERE L'INTERESSAMENTO DI COLLEGHI, POSSONO ESSERE TRASMESSE ALLA REDAZIONE: [obiettivocdl.torino@anclsu.com](mailto:obiettivocdl.torino@anclsu.com)

## #C.N.O. CONFIDENTIAL

Roma, 25 e 26 novembre 2016 – Grand Hotel Plaza

«Scrivere è come fare la lotta, mi piacciono le cicatrici» James Ellroy

**Appuntamento novembrino per l'Assemblea dei C.P.O.: il Consiglio di Torino è zeppo di matricole e l'happening capitolino è quasi una doverosa e sacrosanta concezione. Troverà una due giorni placidamente sottotono, forse perché avvezzo ai livelli autoctoni; insomma un po' come trascorrere un fine settimana allo zoo safari di Pombia (o di Fasano, se preferite) dopo aver passato l'estate in canoa risalendo lo Zambesi per raggiungere le Victoria Falls ...**

Sono ore che nel basso Piemonte imperversa l'alluvione ed anche in città la Dora ed il Po lambiscono gli argini: fortunatamente siamo in treno. Viaggio soporifero, quasi torpido, tra colleghi ovattati in quei personali nirvana che consentono le linee superevoli dalle intermittenze sospese; l'unico squillo si registra quando transita il carrello dei giornali: con lena professionale afferro 'Il Sole' e mi sento redarguire dall'addetta perché lo deve consegnare lei. Vorrei replicare se poi lo legge anche per me, ma finisco per lasciar perdere.

Arrivati a Termini ed in vista d'una processione laica ai taxi, si opta per recarsi a piedi in albergo seguendo le indicazioni di uno smartphone: al terzo avvallamento mi avvolge la nostalgia della cartina d'orientering. Nei pressi del Plaza ci sono già colleghi – e che lo siano lo vedo dall'esibito pass al collo – che percorrono via del Corso con modalità

da salmone atlantico rispetto all'area assembleare. Una giovane collega mi domanda "Walter ma dove vanno quelli?". Taccio, per spirito francescano. Che gli dovrei dire per non farle saltar per aria l'illibata poesia da neofita? Benvenuta a Roma? Secondo riscontro sgradevole all'accettazione: caos non calmo, registrazione alla moviola e consegnando i bagagli noto che l'essenza di Malagrotta, sino ad allora patrimonio dei servizi, si diffonde con insistenza anche nel deposito. La collega neofita stavolta mi guarda ma resta muta.

### 1ª GIORNATA

Entriamo e sono le 11.23. La collega Presidente Nazionale si sta infervorando sugli abusivi e la sala è davvero stracolma. Trovo ricovero dietro una pianta della navata di destra utilizzando l'enorme vaso come scrittoio. Non faccio in tempo a ver-

gare il primo tratto di penna sulla carta e sento distintamente un collega mai visto che dice ad un altro, altrettanto sconosciuto, "è quello di Torino, quello della rivista ...". Eppure credevo d'essermi servito d'una copertura a prova di bomba, con la sofisticatezza d'usare, sventolandola, la scomoda agendina senza righe regalata dalla Fondazione Studi!

Riprendo l'attenzione e si parla di caporalato e sfruttamento, software paghe unico da offrire ai colleghi soprattutto quelli più giovani "che sono le attuali fasce più esposte ma sicuramente il futuro della categoria", e poi arriva il CASS, con all'interno i presidenti di Roma, Milano e Napoli che servirà per confrontarsi e fare analisi. Sui praticanti invece tocca sorbire una solenne enormità: "siamo in 27.000 e se ognuno di noi ne prendesse 1 ...". Mi pare improbabile che la mia amatissima Presidente, e non è ironia, dalle capacità percettive mai messe in discussione,



# ASSEMBLEA DEI CONSIGLI PROVINCIALI

creda davvero a quello che afferma perché lo sanno anche i sassi che 27.000 praticanti aggiuntivi "reali" negli studi, in questo frangente di crescita zero virgola, equivarrebbero ad un olocausto di collaboratrici. Termina con un saluto all'Associazione Giovani, presente in forze (e quando mai ...) e la comunicazione dei dati di presenza aggiornata alle 11.30: siamo in 500, evviva.

Immediatamente dopo sale su palco il collega Alessandro Visparelli, Presidente dell'Ente di Previdenza, focalizzando l'attenzione sul calo degli iscritti soprattutto al nord e rammentando i dati dell'elaborato distribuito ai delegati ENPACL. Eh si, sono proprio bruttine quelle percentuali con parametro 17000, tale da consolare subito le anime infrante con la luminosa rassicurazione di partecipare volentieri al CASS. Abbiamo altresì conferma che l'assemblea chiede di occuparsi di un programma paghe indipendente ed il DURC che diventerà stringente solo per coloro che si trovano nell'imminenza della pensione. L'ultimo passaggio è per il passaggio, cacofonia cercata, generazionale, ventilando la possibilità di finanziare anche solo partecipazioni in studi purché i soldi restino in categoria. La conclusione è una pennellata d'esteta: "l'Ente è sano, chiedo l'aiuto di tutti perché l'ENPACL siete voi e io sono a disposizione". Mah ... Sono le 12.13 e salgono i cuori Anclisti e sono rivolti al collega Dario Montanaro. Esordisce adducendo i



Appuntamento al Plaza.

numeri per fare bene, alla luce del bisogno di un sindacato collaborativo e lui si ritiene tale. Fa notare che nella proposta congressuale ci sono interessi collettivi, un concetto di comunità amplificata che passa anche da una proposta di collaborazione a Confprofessioni e del resto "la Legge 12 è un condominio dove la consulenza è una cosa mentre il consulente del lavoro è un'altra cosa". Poi piazza uno dei suoi adorati 'finisco' salvo dilungarsi sulla necessità di mettere a reddito l'intero perimetro dell'attività professionale, perseguendo l'obiettivo d'incrementare il valore commerciale della categoria anche istruendo il praticante per aggredire il mercato. All'esaurirsi dell'intervento, la collega Presidente Nazio-

nale manifesta la contentezza che il neo Presidente Nazionale ANCL sia anche stato precedentemente Presidente di C.P.O.

Tocca quindi al collega Mauro Capitano, Presidente di Fondazione per il Lavoro: mi distraigo involontariamente perché presumo di sapere cosa dirà tuttavia quando se ne esce immaginando un delegato della Fondazione sulla riva del fiume/mare contestualmente ad una parte di Paese sotto scacco dell'alluvione, ringalluzzisco di colpo. Come se non bastasse transita una collega del C.N.O. ed è un inaspettato affiancamento di guance. Torno in me quando tocca udire la seconda enormità di giornata: 'i giovani hanno opportunità che io non avevo'. Forse intende quelle le-

gislative poiché in quanto a quelle economiche, non so nella provincia di Ermes Rubagotti ma in quella di Gianduia Vettorello, sicuramente no. Da noi, all'epoca quasi A.C. (non sta per Avanti Capitano, eh!), c'era una miriade di "boite" al servizio della Grande Fabbrica ed uno sterminato indotto non solo tangenziale: bastava l'intraprendenza nell'aprire l'attività e la clientela si formava, in un contesto storico caratterizzato pressoché dall'assenza di concorrenza, attingendo tutti da una progressiva regolarizzazione che comunque sguazzava a piacimento in scenari di contabilità allegre, per non dire di conclamate evasioni. C'era spazio per chiunque lo volesse mentre adesso, ecco qui l'abissale differenza, emergi se sei bravo ma sovente non è sufficiente. E la volta del collega Rosario De Luca, Presidente delle Fondazione Studi, che parla di app quando, mi dicono, al Plaza non c'è campo, per proseguire annunciando un 2017 da fuochi d'artificio per la stessa Fondazione e nuovi spazi per la categoria. Incontrovertibilmente ci sono 2.000.000 d'impresе e solo 1.250.000 sono gestite da colleghi, la differenza equivale ad una prateria (chissà se è la stessa di Dario Montanaro) di aziende appetibili. Più concreto il suggerimento di servizio che riguarda il prossimo Forum Lavoro dove avverte i C.P.O. d'evitare di chiamare perché "siete voi che avete problemi": con esem-

pi del genere mi pare superfluo il successivo monito di stare attenti a come si comunica.

Segue il collega Matteo Robustelli, che in qualità di Vicepresidente dell'ENPACL esprime la sua grande fiducia ad UniversoLavoro e altrettanta grande fiducia ai delegati ENPACL facendo il punto su cosa è stato fatto fino adesso sempre con UniversoLavoro. La frase testuale è: "apparentemente nulla in maniera esagerata", alla faccia dei soldini stornati! Non riesco a non sorridere quando la trascrivo: un sontuoso prototipo dell'attenzione al comunicare di cui finisco di rallegrarmi quando sta informando che è la Sardegna la regione più coinvolta, oltre all'onnipresente chiusa sul sogno del software di categoria. Per la cronaca sono le 13.02, quando ai partecipanti viene detto d'essere saliti a 590 ed allora mi prende la curiosità di contare file e posti: le prime sono 16, i secondi - dondolanti - circa 20, la moltiplicazione fa 320, diciamo altri 100, come chi scrive, disposti sulle navate ... ne mancano già un po'.

Intanto ha preso la parola il collega Vincenzo Silvestri, una volta tanto non elucubra sull'INPS bensì sulle novità del DUI e della sua importanza a livello d'identificazione ed autenticazione.

Prima dell'intervallo mangereccio è naturalmente la collega Presidente Nazionale a trarre le momentanee conclusioni, peccato che, dai corri-

doi laterali, si sentisse distintamente l'edificante cicaleccio di gente già con le forchette in mano.



Riprendiamo nel pomeriggio alle 15.33 e la sala è sconsolatamente semideserta; per onestà intellettuale devo dire che non è che Torino faccia l'en plein, peccati di gioventù!. Per prima chiede d'intervenire la Presidente del C.P.O. di Barletta-Andria-Trani, lo fa a proposito del DUI, mentre transita una componente del C.N.O.: mi adocchia, si ferma, altro avvicinamento di guance. Mentalmente registro di chiedere al collega, e amico, Giovanni Marcantonio se 'sta cosa delle effusioni sfacciate, tra l'altro con soggetti particolarmente amati all'Urbe, sia spontanea oppure corrisponda ad una apposita delibera di Consiglio. Intanto si sparge la voce che sono presenti 105 Consigli su 106: da piemontesino non bello confido ardentemente che il C.P.O. fedifrago

non si rifugi nelle alte valli nostrane. Seguono altri interventi. Quello del collega Potito Di Nunzio, Presidente del CPO di Milano, che ringrazia per l'inclusione del CASS e si produce in una osservazione, a posteriori possiamo dirlo, non da tutti compresa correttamente, sui colleghi che dispongono di un CED. Quello del collega Giovanni Gherzi che, forse dimenticando che Savona non assomiglia a Shanghai, chiede di assimilarlo a Milano – Roma – Napoli sempre ai fini CASS e ricordando poi la non strabiliante esperienza della Teleconsul nell'ambito del programma paghe di categoria. Quello del collega Franco Bastianello, presidente del C.P.O. di Vicenza che rammenta, con piena ragione peraltro, come sia difficoltoso mutare la procedura paghe.

La collega Presidente Nazionale osserva che sul Comitato la scelta dei C.P.O. è mirata, non si drenano fondi dalle nostre pensioni e sono comunque decisioni che si prendono tutti insieme perché "lo dice la mia storia".

Si passa quindi a trattare il capitolo della Formazione Continua Obbligatoria, definita gioie e dolori, alle 16,25. In realtà il collega Sergio Giorgini, segretario del C.N.O., si limiterà ad una uniforme illustrazione quale il rinnovo degli enti formativi in via automatica, la conferma del debito formativo di 9 crediti, l'assenza di esonero per chi non esercita, i 50 crediti nel biennio di cui il 40% con

possibilità e-learning, l'inadeguatezza del solo logo dinanzi società commerciali, la necessità di relatori qualificati, per poi concludere con il peana d'annata della formazione indispensabile.

Ci sono comunque richieste di chiarimenti, anche dopo le precisazioni della somma che fa il totale del collega Davide Siravo, componente del C.N.O., in materia di autorizzazioni: non me ne vorranno i colleghi se si evita la citazione, anche perché dovrei coerentemente registrare qualche aquila che prende la parola elusivamente per ringraziare e salutare, facendo solo perdere del tempo.

Ciò non giustifica in alcun modo una sala diventata vergognosamente deserta e disattenta, conto 90 cristiani al lordo dei reduci delle sanguinose battaglie combattute nei negozi Hogan e Carpisa, di cui ostentano, come se nulla fosse, ingombranti bottini di guerra. Insomma, scriviamo una splendida pagina del manuale del Consigliere Provinciale provetto e la nostra collega Presidente Nazionale a cui certo non si può rimproverare di non conoscere le viscere – e i vizi – della categoria, intercetta il fermento ed anticipa la sospensione dei lavori spedendo, almeno chi lo desidera, tra le braccia di Paolina Borghese.

Il grosso del C.P.O. di Torino non è fra questi e finisce la serata tra le grinfie di un romanissimo cameriere tifoso della seconda squadra di Tori-

no, quella strisciata, che non mancherà di celebrare ad ogni portata: alle 24.00 tutti a nanna.

## 2ª GIORNATA

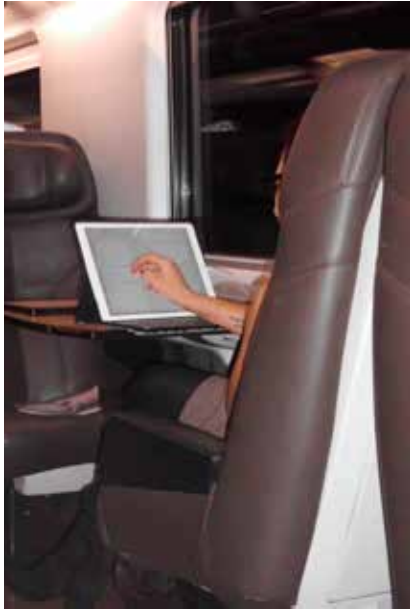
La ripresa era fissata alle 10.00 ma s'inizia alle 10,20 con l'annuncio del Congresso di Categoria, che si svolgerà in quel di Napoli, il 28 e 29 aprile 2017.

Quasi subito attacca il collega Luca De Compadri, componente del C.N.O., in merito alla tematica delle STP e dirà la metà della metà dei concetti espressi a Torino appena quattro giorni prima che si fondano sulla sottolineatura del lavoro portato avanti dal C.N.O., in base ad un principio di legalità, e dello sforzo di categoria con risvolti collettivi.

Il primo intervento in materia, è incoraggiante: il collega di Varese Ferdinando Butto dice che non hanno capito il questionario inviato dall'ENPACL; in effetti ...

Risale sul palco il collega Potito Di Nunzio che ribadisce in parte quanto già espresso il giorno prima ed affronta la serissima problematica di STP con sede a Milano, ma con soci professionisti, consulenti del lavoro in particolare, appartenenti ad altri C.P.O., circostanza che se non allertata rischia di pregiudicare la funzione di vigilanza.

È poi il turno della nostra Presidente Provinciale, la collega Luisella Fassino, che – occorre riconoscerlo – è l'unica a muovere i sentimenti della sala palesando la necessità di



Concorso "indovina chi".

riscoprire l'anima collettiva della categoria e le STP possono costituire davvero un'occasione per un cambio di mentalità. Del resto a Torino ci sono 300 colleghi con CED ed i primi convegni sabaudi mirati, al netto di relatori d'area C.N.O. storicamente non troppo avvezzi ai tackle, non erano state pagine memorabili.

L'esposizione verrà subito ripresa positivamente dalla Presidente del C.P.O. di Venezia (1^ cit.), la collega Patrizia Gobat, che riscontra altresì come i giovani debbano comprendere le possibilità che offre il futuro ed invitando a non dimenticarsi del settore fiscale.

Fine degli interventi specifici. Piccola parentesi malvagia: si parla di STP, e conseguentemente CED, e sono intervenuti i C.P.O. di Varese, Milano, Torino, Venezia. E' un fatto, piaccia o meno a chi si scandalizzerà. Ma sotto la linea gotica, abitualmente così solerti in una tuttologia assembleare condita di ossequi e deferenze, è dato a sapere cosa ne pensano riguardo la Legge 183? A scanso di equivoci interviene nuovamente il collega Alessandro Visparelli: assegna la medaglia al valore a Torino non terra facile (2^ cit.) e poi rammenta che in materia di CED non si vuole punire nessuno tuttavia è meglio che arrivi l'Ente piuttosto che giungano altri soggetti; poi divaga sui colleghi collaboratori che mi pare una criticità del tutto marginale.

Non sono neanche le 11.30 e dal programma diffuso mancano all'appello solo più la tematica dell'anticorruzione ed il segmento contabile: un po' pochino per reggere il cartellone fino alle 13,30 ed ecco servito il colpo di teatro.

Su questi schermi appare Paolo Pennesi, direttore dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Sale sul palco anticipato da una cravatta rosa accecante e, con tono da doppiatore di soap opera pomeridiane, snocciola numeri di futura forza lavoro e pianificazioni d'intervento, contrasto

alle cooperative illecite tramite l'utilizzo di piattaforme, cita la vicenda – anche torinese – di Foodora, si sofferma sul distacco transazionale ed il fenomeno del lavoro accessorio dove verranno incrociati i dati e, ammonisce, se in presenza di una forbice significativa avrà luogo una "forte dialettica". Noi, inteso come sala, almeno quella che sta vigile evitando di trastullare un iPad, attendiamo che la nostra Presidente Nazionale, considerato uno dei temi predominanti della presente assemblea, lo inchiodi pubblicamente perché si adoperi finalmente a dar corso ad una seria attività di repressione degli abusivi dal momento che le segnalazioni in DTL, ex capitale della Savoia per prima, si risolvono solitamente in bolle di sapone, ma purtroppo nulla accade.

Ed allora è il turno del collega Rosario De Luca, stavolta nella veste di Consigliere del C.N.O., al quale tocca somministrare le indigeste norme dell'anticorruzione che entreranno in vigore il 23 dicembre 2016 e ci sono 46 C.P.O. attualmente non allineati che dovranno sfangarsela da soli.

Interviene quindi a rimorchio il collega Stefano Sassari, tesoriere del C.N.O., a cui toccherebbe illustrare le linee guida dei bilanci consuntivo e previsionale ma va ben presto sott'acqua e deve soccorrerlo la

Presidente Nazionale che, salvi problemi tecnici d'assenza di service, non molla più il microfono per un quarto d'ora e quando lo assegna nuovamente al tesoriere in carica, obliato sul trespolo in cravatta rosa pure lui, perché deve essere un residuo collaterale del Pinking, non gli restano che i distinti saluti.

C'è spazio per il collega Francesco Duraccio, Vice Presidente Fondazione per il Lavoro, che rammenta l'impatto delle politiche attive nel corso del prossimo anno e quindi le possibilità che si offriranno ai delegati, oggetto di corsi specialistici che si svolgeranno in sede cioè a Roma. Prima delle conclusioni intervengono ancora Giovanni Davoli, collega di Catanzaro, richiedendo d'esaminare la possibilità di un software on-line per i C.P.O., la collega Vera Stigliano, presidente del C.P.O. di Varese che, nel solco di quanto aveva precedentemente rimarcato la collega Luisella Fassino (3<sup>a</sup> cit.), ritiene indispensabile una crescita della categoria cementata di consapevolezza e conoscenze. E meno male che ne fornisce immediatamente confortante riscontro il collega Enrico Vetrano, Presidente del C.P.O. di Agrigento, a proposito ancora delle incertezze relative alle procedure dell'anticorruzione, producendosi in un cristallino riferimento a quelli che "picciano"... Boh!

Sono le 13.15 quando la collega Presidente s'appresta a chiudere i lavori. Lo fa evidenziando la necessità di aver programmato una assemblea plenaria nel tentativo di privilegiare l'anima collettiva di categoria a scapito dell'individualità. Sul tema scottante dei CED ricorda i tantissimi 'no' al questionario, sintomo di sottrazione di gettito e pertanto non è quindi accettabile pensare di proporre una versione aggiornata. Ma soprattutto è vitale una crescita complessiva, "come rilevato dalla collega Luisella Fassino" (4<sup>a</sup> cit.). Sul progetto dell'Associazione Giovani, che non passa da percorsi tradizionali, il C.N.O. valuterà attentamente (personalmente di persona vanto la curiosità di venir quanto prima a conoscenza di questi percorsi ...). C'è ancora un riferimento all'abusivismo ed alla segnalazione degli organi ispettivi e, dopo l'inciso della sussidiarietà ordinistica scritta a quattro mani con l'onorevole Sacconi, lo spazio per l'ultima parte interamente dedicata al patrimonio delle nostre competenze ricorrendo però ad una levità per lei inconsueta. Sono le 13.36 e siamo ai titoli di coda: la nostra allegra brigata, previa sosta al ristorante, torna in una Torino alluvionata. Forse sarà per portarsi avanti con quanto ci attende che qualcuno, in stato euforico, rovescia l'acqua sui pantaloni di

qualcun altro. Il viaggio in treno è invece movimentato dalla presenza in scompartimento di tre soggetti d'origine asiatica che vengono letteralmente prelevati prima dal personale viaggiante e poi attesi dalla Polfer a Santa Maria Novella. Ne deriva un ritardo, in parte rimediato all'arrivo a Porta Susa: non secondaria, agli effetti del recupero, la spinta propulsiva alla motrice innescata dalla mia dirimpettaia di posto che si lucidava l'orgoglio delle sue quattro citazioni!

**Walter Peirone**  
CdL in Torino



## #LA MIA PRIMA VOLTA

Roma, 6 dicembre 2016

**Non vorrei deludere coloro che, dal sommario, sono piombati morbosamente su questa pagina: qui si parla di sindacato e l'iniziazione in oggetto è quella afferente la prima riunione del Consiglio nazionale neoeletto.**

Che si respirasse una nuova "aria" ai vertici si era già intuito dallo stesso nome scelto per la lista, ossia "Un'ANCL in cui credere" nonché dal programma illustrato già in fase congressuale dal suo leader e poi Presidente eletto, il collega Dario Montanaro. Viene spontaneo un accostamento a quando si scrive e, volendo comunque terminare la stesura di un paragrafo, sebbene non si è ancora ultimato il concetto, si sceglie comunque di "andare a capo".

In tale circostanza non si cambia argomento ma s'intende sviluppare nuovi concetti tramite una semantica ed una sintassi più incisiva che mirino a valorizzare i contenuti ma avendo riguardo anche della forma. Si vuole scrivere, con convinzione, una pagina di storia sindacale interessante e funzionale che possa alimentare la fiducia dei colleghi in un futuro professionale migliore, contribuire attivamente alla ricerca di nuovi ruoli in cui spendere le nostre competenze, impegnarsi a difendere la professionalità acquisita dalla nostra categoria puntando sull'importanza del riconoscimento del ruolo del consulente del lavoro in un mercato eccessivamente concorrenziale.

Ed è questa la mia personale percezione, reduce appunto dal mio primo

impegno istituzionale in qualità di consigliere nazionale partecipante alla prima riunione romana del 6 dicembre 2016, presso l'Auditorium del Massimo.

Lo spirito innovativo si percepisce dal fatto che il Presidente Dario Montanaro ha voluto convocare i 55 consiglieri nazionali di estrazione congressuale eletti lo scorso 26 ottobre 2016, già per il pomeriggio del 5 dicembre 2016 con l'intento di farci partecipare ad un ciclo di attività di teamworking finalizzate a rendere più efficaci le modalità di lavoro da svolgersi in seno al Consiglio nazionale. Un'iniziativa oltremodo

interessante poiché attraverso le esercitazioni svolte in gruppo sono emersi aspetti fondamentali quali l'importanza dell'identità, l'attitudine a lavorare in team e le sue fasi di sviluppo, i valori organizzativi del team e l'apporto individuale, la rilevanza della comunicazione e della formazione in ambito sindacale.

Le predette attività di teamworking hanno costituito il primo impegno di una serie di incontri pomeridiani che anticiperanno sistematicamente le riunioni di Consiglio, in questa fase iniziale di insediamento della nuova dirigenza sindacale nazionale. In serata è seguito l'invito ad una "pizzata

Tempo di teamworking.



## CONSIGLIO NAZIONALE ANCL

collettiva”, in un clima decisamente informale che ha favorito la convivialità e lo sviluppo di conoscenze tra persone che in futuro dovranno necessariamente confrontarsi.

In un contesto ufficiale, e con la trattazione dei punti previsti all'ordine del giorno, ha avuto inizio alle 9.30 della giornata del 6 dicembre 2016, la prima riunione di Consiglio nazionale ANCL.

Un'introduzione ricca di contenuti illustrata dal Presidente Dario Montanaro, il quale ha posto la necessità di creare un meccanismo organizzativo di valore e rendere la figura dei consiglieri nazionali più operativa rispetto al passato. In particolare, si dovranno attivamente raccogliere le esperienze locali e trasferirle a livello nazionale per consentire di disporre d'una visione più focalizzata e di insieme come spunto e riflessione sulle politiche da intraprendere. Tra gli obiettivi prioritari del programma previsto per il quadriennio 2016 -2020, su cui sarà impegnato il Consiglio nazionale ANCL si caratterizzano:

1. La difesa delle attività tradizionali dei consulenti del lavoro
  - il Presidente illustra la nodosa e centrale problematica legata ai rapporti con l'INPS e la necessità di ottenere il riconoscimento di un ruolo partecipativo e di coinvolgimento professionale attraverso una consultazione preventiva della nostra categoria. Ciò al fine di evitare di subire le problematiche operative che, a cascata, invadono nella quotidianità i nostri studi e distolgono tempo all'attività consulenziale

ed impegnano in operazioni amministrative di natura ripetitiva il nostro personale di studio.

Dunque, l'intento coincide con il creare un momento di confronto preventivo con l'INPS affinché le prassi amministrative emanate, unitamente agli aggiornamenti di programmi e le relative inefficienze nonché i funzionamenti legati alla mancanza e/o carenza organizzativa dell'istituto nella gestione di flussi informativi telematici, siano risolte o fortemente limitate senza impattare negativamente ed a scapito del nostro flusso lavorativo quotidiano.

- La necessità di superare le problematiche di area politica, permettendo anche alla nostra categoria di poter accedere a tutte le informazioni legate alla posizione previdenziale del lavoratore al fine di consentirci di fornire consulenze professionali di spessore.
  - La risoluzione di problematiche generate dalla ripetitività d'informazioni e comunicazioni che siamo costretti a risolvere, non in ossequio a previsione di Legge bensì per incapacità dei sistemi informatici dei vari Enti preposti, di rendere disponibili e consultabili le informazioni in rete.
2. La creazione di una sezione dedicata all'ambito fiscale, area professionale a cui molti colleghi si stanno dedicando e su cui vantiamo competenze ed iniziative for-



mative ed organizzative ancora troppo carenti.

3. La necessità di tentare di mappare le nuove opportunità professionali per la nostra categoria, non protette da norme di Legge, attraverso la "costruzione" di competenze e previsione di un sistema di certificazione di cui esser garanti predisponendone, allo stesso tempo, un ciclo di formazione continua che ne consenta l'aggiornamento. In altri termini, contribuire ad articolare strumenti utili a formulare una proposta di consulenza e servizio con l'obiettivo di consentire agli iscritti la conquista di fette di mercato che oggi non appartengono ancora al perimetro dei consulenti del lavoro e che sappiano rappresentare una opportunità orientata verso nuovi scenari economici per coinvolgere soprattutto giovani colleghi.

Si son quindi succeduti i saluti e gli auguri di buon lavoro per il prossimo quadriennio da parte dei Pre-

Qualcuno dica al collega, secondo da sinistra, di scendere.



sidenti regionali e provinciali che hanno, con l'occasione, evidenziato l'importanza di creare una maggiore sinergia territoriale attraverso l'ottimizzazione delle comunicazioni, la condivisione di modelli, esperienze ed iniziative tra le unioni provinciali affinché possano essere patrimonio degli iscritti e di tutti i consulenti del lavoro.

Tra i presenti in sala, in rappresentanza degli organi istituzionali di categoria, sono da annoverare gli interventi del Presidente ANCL uscente Francesco Longobardi, la Presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine Marina Calderone, il Presidente dell'ENPAFL Alessandro Visparelli ed il Presidente della Fondazione Studi e Lavoro Rosario De Luca. Tutti interventi accomunati dalla necessità di una efficace comunicazione e spirito collaborativo per un percorso di condivisione di

intenti che superi i singoli ruoli. Come da ordine del giorno, si è poi proceduto alle operazioni di voto:

#### **Ufficio di Presidenza Nazionale**

*Presidente,*  
MONTANARO Dario (Brindisi)  
*Vice Presidente,*  
MAFFIOTTI Emanuela (Biella)  
*Tesoriere,* BONATI Luca (Milano)  
*Segretario Amministrativo,*  
PARLAGRECO Andrea (Roma)  
*Componente,*  
CAMASSA Stefano (Monza)  
*Componente,*  
MANCA Fabrizio (Cagliari)  
*Componente,*  
MARZIALI Elisabetta (Fermo)  
*Componente,*  
NALINI Augusto (Verona)  
*Componente,*  
VIA Fabiola (Cosenza)

#### **Collegio dei Revisori**

*Presidente,* SABATINI Luigi (Chieti)  
*Componente,* PEZZOTTI Domenico (Brescia)  
*Componente,* SOLARO Giorgio (Cuneo)

#### **Collegio dei Probiviri**

*Presidente,*  
D'ALESSANDRO Nestore (Reggio Calabria)  
*Componente,* FEDELI Luca (Arezzo)  
*Componente,*  
OGNISSANTI Luciano (Foggia)

Ad elezione compiuta, il Presidente Dario Montanaro chiede a ciascun componente di presentarsi al Consiglio e fornire una breve descrizione degli ambiti di competenza e specializzazione professionale, il tutto suggellato dall'istantanea (in alto a sinistra) che ritrae il nuovo volto dell'Ufficio di Presidenza.

Nel volgere al termine e per rendere produttivo l'incontro, il Presidente imposta il confronto su alcune tematiche emerse nel corso degli interventi della giornata e su cui ci si dovrà confrontare nelle prossime riunioni di Consiglio con idee, proposte, soluzioni e iniziative avendo appunto come obiettivo di deliberare azioni che possano apportare piena operatività alle decisioni nel merito in ambito nazionale.

Particolare attenzione è stata posta sulle problematiche legate alla ge-



stione degli apprendisti in tema di formazione demandata alle regioni ognuna con il proprio sistema informatico nonché il mancato aggiornamento della scheda anagrafica del lavoratore che abbia prestato opera in più regioni, benché le comunicazioni obbligatorie UNilav rivestano valenza nazionale con riflessi anche sugli incentivi economici.

È stata analizzata la questione legata allo sciopero previsto per il 14 dicembre 2016 e la condivisione unitaria della posizione assunta dall'ANCL, formalizzata con comunicato nei giorni a venire, così come

si è fatta menzione dell'importanza dell'alternanza scuola – lavoro in considerazione dei fondi disponibili. E con la trattazione sintetica di queste tematiche, abbinata alla promessa di un approfondimento nel nuovo anno che verrà, alle ore 14.15 si concludono i lavori.

Un esordio che definirei “sul campo”, ricco di contenuti nella “prateria di cose da fare” che terrà impegnata, nell'intero periodo di mandato, la squadra di “Un'ANCL in cui credere” capitanata da un Dario Montanaro che ha saputo cucirsi addosso quasi a livello sartoriale il nuovo incarico.

Forse i non avezzi non apprezzeranno il conclusivo accostamento calcistico che tuttavia, personalmente, reputo d'una rara incisività. Siamo chiamati ad una partita fondamentale per il futuro del nostro sindacato, dove l'importante non è partecipare ma è impegnarsi al massimo, con un atto d'integrale “fede anclista”, al fine di portare a casa quell'unico risultato utile alla categoria che consenta di continuare a crederci.

**Oriana Lavecchia**

CdL in Torino e  
Consigliere Nazionale ANCL



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

**REVOLUCION**  
RISTORANTE - TAPASERIA  
C.SO CASALE, 104/B TORINO - 011500073

## #A PROPOSITO DELL'ANCL CHE VORREI...

**L'ANCL "che vorrei" è un dibattito che, nel corso dell'anno appena concluso, ha lungamente intrattenuto i colleghi con una serie d'interventi, in verità di cui solo alcuni d'effettivo arricchimento collettivo e portatori sani al dibattito. Di seguito pubblichiamo l'opinione del collega Massimiliano Gerardi, focalizzata sul particolare momento vissuto dalla nostra U.P.**

A fronte del passaggio della presidenza ANCL, da Francesco Longobardi a Dario Montanaro, unitamente ad un Congresso Nazionale che ha visto la nostra collega di Torino Oriana Lavecchia conseguire un ottimo risultato personale, mi sento d'affermare che – a livello nazionale – il "dado è tratto", quello stesso dado che, a parere di chi scrive, nell'ambito sindacale, equivale al rinnovamento ed alla proposizione di nuove idee a beneficio del futuro di Categoria.

Ed allora, viene da chiedersi, quali dovrebbero essere gli spunti che potranno determinare un contestuale rinnovamento dell'U.P. ANCL di Torino?

Ecco, esposto in breve, quello che vorrei si verificasse.

Vorrei che si mettessero da parte vecchie polemiche e vecchi rancori in favore di un sindacato di supporto al lavoro che sta svolgendo il Consiglio Provinciale dell'Ordine; il successo della nuova presidenza di Luisella Fassino è la prova tangibile di chi ogni giorno ha l'unico obiettivo di fornire un'immagine forte e costruttiva della nostra professione ed i consiglieri che l'hanno affiancata nella lista, e già facevano parte della precedente consiliatura, hanno avuto la conferma di andare nella direzione giusta mentre i nuovi innesti sono fonte di una confortante prova di responsabilità concessa a giovani colleghi.

Vorrei un U.P. che s'esprimesse senza indugio a sostegno della riconferma presso il Consiglio Nazionale di Giovanni Marcantonio che, accompagnato da una preparazione non comune, rap-

presenta eccellentemente gli iscritti di Torino e del Piemonte.

Vorrei un ritorno al dialogo ed alla collaborazione unitaria tra Ordine, Associazione Giovani e Sindacato: accade in tantissime provincie d'Italia e sarebbe significativo, proprio per il valore ed il contributo che ciascun singolo collega torinese può offrire, che anche qui convergano tutte le energie in un'unica direzione.

Se tutto ciò preliminarmente si avverasse, non sarebbe utopia pensare ad una sede unitaria, con uffici, sale corsi e convegni in comuni: minori costi e maggiori possibilità di confronto.

La nostra U.P. ha poi bisogno di divenire più smart e più social.

Era il 9 gennaio 2007 quando Steve Jobs presentava l'iPhone, mettendoci "il mondo in tasca" e, di fatto, cambiando la nostra vita perché ha fatto capire cosa vuol dire essere "smart": lavorare ovunque da un telefono, senza paradossalmente avere nemmeno più bisogno di uno studio. Un tempo c'erano i programmi per computer, adesso ci sono le app (dal 2008 ad oggi, solo per l'iPhone, ne sono state scaricate 140 miliardi!). Vorrei che il nostro Sindacato, valorizzando e collaborando con la Fondazione Universo Lavoro, si assegnasse anche questo ambizioso obiettivo: contribuire a ricercare applicazioni intelligenti che ottimizzino il nostro lavoro, le nostre consulenze e, quindi, il nostro tempo, mantenendo la consapevolezza che lo strumento ti offre un linguaggio ma alla fine sarà ciascuno di noi a scegliere.

## QUELLO CHE POTREBBE SUCCEDERE...

Per quanto concerne il "social", lo smartphone collegato con Facebook, LinkedIn, Twitter e con il web nel suo insieme, è un immenso costruttore di realtà sociale che centralizza funzioni un tempo riservate alle agenzie di viaggio (prenotare viaggi e alberghi), ai flussi di denaro (pagamenti on-line), alle previsioni del tempo, ai dizionari e traduttori. L'U.P. che vorrei non può non transitare da questi canali proponendo, ad esempio, dei gruppi di WhatsApp in base ai temi che gli iscritti vogliono sviluppare nel corso dei futuri convegni in programma, postando notizie di aggiornamento e di commento tecnico e politico sulla pagina Facebook dell'U.P. di Torino, inserendo i contributi degli iscritti su LinkedIn

e sul nostro sito permettendo a chi Legge e ne condivide (o ne vuol commentare) i contenuti, d'individuare il nominativo e il contatto email del collega che ha contribuito a svolgere quel tema. Tornando invece alle recenti vicende passate dell'U.P., concludo con una citazione di Vasco Rossi tratta da una canzone dal titolo, peraltro nel caso quasi evocativo, "Il mondo che vorrei": "Ed è proprio quello che non si potrebbe che vorrei" perché ciò che è importante non è quello che è successo, ma quello che potrebbe succedere e dunque, cari colleghi Anclisti, proviamo a farlo succedere e che sia un buon 2017 per tutti.

**Massimiliano Gerardi**  
C.d.L. in Torino

**SAL**

salute ambiente lavoro

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

La tua medicina del lavoro

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

Via Pininfarina, 8 - 10095 Grugliasco (TO)

Tel. 011.7708445

Fax 011.7708040

[info@salonline.it](mailto:info@salonline.it)

Numero Verde  
**800 910 472**  
Chiamata gratuita

# #PER NON DOVER DIRE MAI "AVREMMO DOVUTO ..."

**Se è vero che un leader non è tenuto ad intimorirsi a seguito dei sondaggi d'opinione bensì a preoccuparsi delle conseguenze delle sue azioni, lo è altrettanto che, nell'eventualità di eventuali futuri danni economici verrà chiesto conto, anche se la decisione che li ha generati aveva riscosso, quando è stata presa, il consenso generale. Ed allora il sondaggio proposto dall'Associazione ci pare quanto meno opportuno, perché a nessun collega sia concessa l'opportunità di chiamarsi fuori.**

Gentili Consulenti del Lavoro,  
dal momento che siamo giunti al primo anno di vita della nostra Associazione e continua ad emergere lo sconcertante convincimento che al rosario di problematiche poste ai nostri vertici non segua alcun riscontro concreto, proponiamo un sondaggio su tematiche che riteniamo d'interesse collettivo non differibile.

1. Condividete il fatto che l'ENPACL avvantaggi i CED, funzionali a molti studi, rifiutando di incassare i cospicui importi dei loro contributi integrativi? Pare siano 5000 in Italia (fonte: assemblea Delegati novembre 2015).
2. Vi pare ragionevole il tentativo di recuperare contributi integrativi di oltre vent'anni addietro con danno economico ed attuariale per l'Ente e vantaggio pensionistico per gli evasori o morosi (il rendimento era del 10% annuo!)?
3. Vi pare ragionevole che l'ENPACL destini milioni di euro alla Fondazione UniversoLavoro che sinora null'altro ha fatto, se non promuovere concorrenza sleale a scapito di quei Consulenti del lavoro che hanno investito capitali per dare impulso ai propri studi e vedono utilizzata parte dei loro contributi per incrementare l'attività di colleghi loro concorrenti?
4. Condividete il fatto che l'ENPACL elargisca prestiti a fondo perduto, fino a 30.000 euro cadauno, a beneficio di coloro che acquistano uno studio?
5. Siete a conoscenza che l'ENPACL ha promosso una campagna di finanziamento a fondo perduto di 3.000 euro per ogni CdL iscritto dal 2012 per la formazione sulla sicurezza degli ambienti di lavoro? Siete d'accordo?
6. Siete a conoscenza che la gestione degli immobili dell'Ente è stata affidata al Fondo SGR? Siete al corrente delle condizioni?
7. Siete a conoscenza che il Consiglio dell'ENPACL si è ufficialmente rammaricato nei confronti dell'ADEPP (che dopo opportuni approfondimenti ha declinato l'invito governativo) per non aver potuto contribuire, con nove milioni di euro, al Fondo ATLANTE2, destinato ad acquistare i crediti in sofferenza delle banche in crisi?
8. Siete a conoscenza che l'ENPACL ha fatto elaborare da uno studio attuariale tabelle dei coefficienti per la ricongiunzione dei periodi assicurativi, più onerose di quelle adottate dall'INPS?
9. Vi siete domandati perché la Cassa degli Ingegneri (INARCASSA) da tempo abbia la ricongiunzione gratuita e l'ENPACL no?
10. Vi sembra lecito che agli iscritti aventi diritto a pensione che, per evidenti difficoltà economiche, non regolarizzano i loro versamenti contributivi venga posposta sine die la decorrenza della pensione trascurando volutamente l'esistenza degli istituti della compensazione e della trattenuta del quinto ed a nulla rilevando, che il debito contributivo sia divenuto inferiore alle somme non percepite?
11. Condividete la decisione assunta dall'Assemblea dei delegati del 24 novembre scorso, con cui è stato eliminato il limite di due mandati

# ASSOCIAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO ANZIANI

(quadriennali) per i Consiglieri, ribaltando le decisioni assunte dalla stessa Assemblea dei Delegati in occasione dell'approvazione della recente riforma? (L'Assemblea, ci risulta, ha un po' puntato i piedi, rifiutando la completa abolizione del limite, ma ha "transato" sull'elevazione del numero dei mandati, passando a tre).

In relazione alle risposte che fornirete, vi invitiamo a considerare se non sia opportuno iscriverci alla nostra Associazione. Abbiamo già aperto le iscrizioni per l'anno 2017 e la domanda è reperibile sul sito indicato in margine.

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

Sede: Lungo Dora  
Pietro Colletta 81 - 10153 Torino  
Codice Fiscale n. 97801280013  
sito: [www.associazioneacla.it](http://www.associazioneacla.it)  
e-mail: [associazione.acla@gmail.com](mailto: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](mailto:acla@gmail.com).**

**La quota associativa di 30,00 euro può essere versata mediante bonifico sul c/c A.C.L.A., IBAN: IT11S0326801022052254657150.**

\*Prima della sottoscrizione di qualsiasi contratto verranno consegnati all'Assicurato i documenti pre-contrattuali: Ta - Tb - 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, di cui si potrà richiedere 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](http://www.letterainsurancebroker.com)



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

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



**Polizza RC professionale a partire da 230,00 €**

*Offriamo una consulenza tecnica sulle coperture assicurative attuali.*

Numero Verde  
**800192745**

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

## #INTERMEDIARI A PARAMETRO ZERO

### **Riceviamo dal collega Emiliano Drazza delle riflessioni in merito all'evoluzione di diritti e professioni che confermano l'esattezza d'una visione ribadita da tempo.**

Alla fine del 2011 introdussi pubblicamente, nei vari convegni, il concetto del disagio del professionista per una intermediazione (sussidiarietà) a favore della P.A. che andava regolata e contrattualizzata. Pur nello scetticismo iniziale, convinto delle mie idee, ho deciso da quel momento di rendere partecipi delle stesse tutti i colleghi professionisti.

Era in gioco, e lo è ancora, il "riconoscimento" di ruolo sociale del professionista quale intermediario tra i cittadini e la P.A.; in particolare come quest'ultima ci utilizza, sfruttando la nostra preparazione, per i suoi fini, a costo zero e con pesanti sanzioni in caso di errori, non ritengo sia più un argomento che possa essere confutato.

Nel 2012 e 2013 ho portato questo concetto nell'ambito sindacale dell'ANCL, non senza difficoltà e, insieme ad alcuni colleghi, che ricordo e voglio ringraziare pubblicamente in questa sede, cioè Paola Diana Onder del Centro Studi ANCL e Roberto Sartore, entrambi del Veneto, Claudio Faggiotto dell'Emilia-Romagna, Rodolfo D'Aquilio del Lazio, Federico Tracucci e Samuele Selleri dell'Umbria. Con loro ho ulteriormente approfondito lo studio sui diritti dei professionisti, qualificati "nuovi diritti" per l'eccezionalità dell'argomento riferito a lavoratori autonomi in un contesto giuridico dove il solo diritto

del lavoro concepito e praticato è quello del lavoro subordinato: compenso per l'intermediazione, malattia e maternità, diritto partecipazione all'agenda digitale, contrattualizzazione del rapporto in sussidiarietà, codice dell'intermediario, questi alcuni ma non unici dei diritti individuati e sviluppati. Il nostro lavoro è oggi in una monografia, a disposizione di tutti, pubblicata nel 2014 dall'ANCL nazionale e, nel gennaio 2015, dall'ADAPT-University Press (Fondazione Marco Biagi) cui parimenti va il mio sentito ringraziamento.

A distanza di cinque anni da quel lontano 2011, avvenimenti recenti confermano l'esattezza della mia "visione" di tutela sindacale dei professionisti con la declinazione dei diritti. Ed è una visione che rappresenta la risposta a tutti coloro che si chiedono se sia oggi ancora necessaria o addirittura quale sia la funzione di un sindacato all'interno di una categoria professionale.

Il primo di questi avvenimenti è il congresso nazionale Confprofessionisti, svoltosi a Roma il 11 novembre 2016. L'evento ha sancito il delicato ruolo del professionista intermediario; gli interventi degli ospiti, di particolare rilievo, hanno confermato la validità e ineluttabilità della direzione da prendere, già individuata nella no-

stra ricerca. Infatti nell'intervento del ministro Madia, nell'ambito dell'innovazione dell'agenda digitale, lo stesso ha affermato che "Il delicato ruolo svolto dai professionisti in qualità di intermediari tra lo Stato e i cittadini li rende indispensabile sostegno della crescita e della democrazia", "Importante anche il contributo che i professionisti sono chiamati a dare sul tema della semplificazione ed innovazione tecnologica.". Mentre il Senatore Prof. Maurizio Sacconi, Presidente della commissione lavoro del Senato, è intervenuto sostenendo che i tempi sono maturi e vanno nella direzione del lavoro concepito per "obiettivi, e, quindi, non vi è più sostanziale differenza tra lavoro autonomo e subordinato, e tra i regimi di tutela delle due modalità di prestazione lavorativa"

Il secondo degli avvenimenti è l'incontro avvenuto tra il Ministro della Giustizia Orlando e i rappresentanti delle categorie professionali; incontro accelerato inevitabilmente dalla proclamazione dell'indizione dello sciopero da parte delle organizzazioni sindacali della categoria dei commercialisti per il 14 dicembre 2016. In quella sede il Presidente di Confprofessionisti, Gaetano Stella, ha concluso sostenendo che "i professionisti non dovranno essere dei meri intermediari, ma dovrà essere

## LA NECESSITÀ DI REGOLAMENTARE I RAPPORTI CON LA P.A.

riconosciuto il valore del loro apporto di competenze qualificate; quindi, pensiamo che si debba prevedere un riconoscimento economico della prestazione professionale”, “I liberi professionisti rappresentano la risorsa più preziosa per agevolare lo snellimento delle procedure amministrative».

Il terzo degli avvenimenti è la proclamazione dello sciopero da parte dei Commercialisti per il 14 dicembre 2016, che, indipendentemente dall'effettiva consumazione dell'astensione, considerata anche la situazione dimissionaria del Governo a seguito del recente risultato della consultazione referendaria, riconferma e consolida l'esigenza di strumenti di tutela nel lavoro autonomo simile a quella esistente nel lavoro subordinato, non ultimo il diritto di sciopero; ma che pone una ulteriore questione: la libertà e l'indipendenza della funzione sindacale rispetto alla funzione ordinistica nell'ambito della categoria professionale

Ritengo che la sostanziale immobilità in questi anni nella ricerca di realizzazione di una strutturata tutela sindacale della professione sia frutto della mancanza di maturità da parte dell'“establishment” di ogni categoria professionale che vede nelle libertà sindacali esercitate in piena autonomia dalle associazioni una limitazione al proprio potere ordinistico, cui troppo spesso si attribuisce, erroneamente, un inesistente potere giuridico di rappresentanza;

ciò è dovuto dalla mancata distinzione, in ognuno di noi, del lavoratore autonomo dal soggetto iscritto in un ordine professionale. Anche se troverò sicura opposizione di pensiero, onestà intellettuale vuole che le cose vengano dette per come esse sono; e le cose stanno nel senso che il professionista come lavoratore autonomo trova la sua naturale tutela nella associazione sindacale regolata dagli art. 18 e 39 della costituzione, mentre la tutela della funzione pubblica dell'attività protetta trova la sua naturale sede nell'istituzione ordinistica.

Un esempio di distorta applicazione dei diritti sindacali è il codice di autoregolamentazione di sciopero dei Consulenti del lavoro depositato presso il Garante e contrattato con l'Ordine, quale ente pubblico, anziché con l'associazione sindacale: un “ossimoro” che se nello scopo dovrebbe assicurare l'esercizio di un diritto in realtà ne sancisce la completa inattuabilità (vedi art. 3 in completa contraddizione con art. 4). Lo sciopero proclamato dai commercialisti per il 14 dicembre 2016 evidenzia come, a parità di funzioni e adempimenti professionali, i due codici hanno effetti diversi: l'uno rendendo possibile ciò (lo sciopero) che per l'altro non lo è. E risulta difficile comprendere come sia stato possibile e recepibile dal Garante, che uno stesso adempimento sostanziale per le due categorie professionali sia classificato servizio essenziale (consulenti del lavoro) o no (commercialisti) a secondo della provenienza

del codice che autoregolamenta quel “servizio”. E tale eccezione andrebbe sollevata anche verso l'apparente estraneità di Confprofessioni attesa la sua funzione di unicità su un tema intercategoriale come è quello dell'esercizio del diritto di sciopero in categorie associative che esercitano stesse attività anche se organizzate in ordini diversi.

Si spera che in tempi brevi i soggetti del procedimento - Garante, Ordine e Associazione sindacale - riconducano nella razionalità il provvedimento recepito, in modo da ripristinare l'effettività del diritto; in questo caso quello fondamentale, nel diritto del lavoro, dell'esercizio del diritto di sciopero. Sciopero che per gli intermediari, ed è bene ricordarlo al Garante, non è verso i cittadini, ma verso la P.A., incurante, nello stabilire adempimenti sempre più pressanti, della esigenza dei professionisti di “conciliazione dei loro tempi di vita e di lavoro” e di avere regole certe e limiti ad un potere sussidiario che non può essere più unilateralmente deciso dalla sola P.A.

**Emiliano Drazza**  
CdL in Roma

## #ORFANI BIANCHI

Purtroppo non è raro leggere sui giornali notizie di anziani che sopprimono prima il loro coniuge malato e poi si suicidino o almeno tentino di farlo: accade quando la dignità personale viene sotterrata da turni ininterrotti di 24 ore al giorno atti a soddisfare qualsiasi bisogno fisico e psicologico dell'altro, avendo tragicamente la meglio sui ricordi dei momenti di felicità ed allegria vissuti insieme. Gli anziani, anche se non è un dibattito che entusiasma, insieme alla disoccupazione giovanile, sono il primo problema sociale di un Paese caratterizzato da un welfare che non funziona e, nello specifico, non ha saputo minimamente investire risorse pubbliche e private per contrastare l'irrefrenabile invecchiamento della popolazione. Ed allora finisce che l'assegno di accompagnamento – quando c'è – viene utilizzato insieme alla pensione – quando c'è – per retribuire una badante. Provate a cercare il termine sul Devoto-Oli ma non lo troverete poiché battezzato termine stigmatizzante ossia da biasimare. Eppure il ricorso ad una "assistente all'anziano", particolarità del tutto italiana, rappresenta il più efficace rimedio all'ultima spiaggia dell'ospizio, anzi della "residenza sanitaria" che è più fine, peraltro non sempre avvolta da reputazioni di gestioni impeccabili oltre a portarsi addosso il marchio dell'assimilazione all'abbandono perpetrato dalla famiglia. Tutto questo pistolotto per compiacerci che nel nostro appuntamento con la rubrica letteraria ci troviamo di fronte ad un romanzo italiano che più italiano non si può, nonostante la protagonista della storia si chiami Mirta Mitea e provenga da Chisinau, capitale della Moldavia. Infatti, se si ritiene, come noi, che il compito degli scrittori sia innanzitutto quello di raccontare il presente, Antonio Manzini lo fa. Avete già sentito questo nome? Si è proprio lui, quell'Antonio Manzini papà letterario

di Rocco Schiavone, il vicequestore trasteverino inviato per punizione ad Aosta che ogni mattina prega laicamente rollandosi una canna nell'ufficio della Questura ma siccome la circostanza è andata in onda continuamente su Raidue in prima serata, ha già provocato una urgente interrogazione del solito parlamentare che non sa che farsene delle proprie ossa.

Ma torniamo a Manzini, scrittore tutto tondo: ben conscio che gli autori investiti da improvvisa notorietà a seguito del successo di un loro personaggio corrono poi il concreto rischio di non scindersi più dallo stesso, tenta la via dell'affrancamento tramite uno di quelli che adesso si chiamano "romanzi della nazione" (copyright by Maurizio Maggiani), cioè quelle storie che narrano un pezzettino del Paese reale, una sorta di mini neorealismo del nuovo millennio. Va riconosciuto a Manzini di riuscire globalmente nell'intento, ricamando squarci d'intensità e partecipazione di vita vera, intrisa di sentimenti di solitudine e disperazione che s'incontrano sino ad annullarsi. Perché esiste una visione più obiettiva di quella della badante per descrivere il vivere quotidiano di una famiglia che si trova ad averne una necessità non gestibile diversamente? No. Almeno non in un paese con un tasso di natalità sottozero e una età media tra le più elevate di un pianeta dove, nelle sue aree maggiormente progredite, l'evoluzione della medicina allunga l'esistenza terrena ma molto raramente regala anni dominati anche da una accettabile lucidità individuale.

Ebbene, le badanti sono quelle donne che, comparso sovente dal nulla il giorno prima, accompagnano i nostri vecchi fino alla morte, e poi ci salutano. Per ricominciare esattamente tutto da capo, attraversando nuovamente esistenze altrui, venendo in contatto con persone che



non hanno più niente di quello che sono state prima del sopravvento della malattia ed infine affrontando l'ultimo passaggio per scomparire un'altra volta. Nella maggioranza dei casi, ad una vita attuale impastata di giornate di silenzio e negazioni, hanno già fatto precedere delle incredibili rinunce pagando il prezzo altissimo all'inseguimento del sogno d'una vita migliore.

Quel sogno, comune a chissà quante, nel libro è raccontato attraverso le vicissitudini di una di loro, arrivata a Roma per lavorare. Nella campagna moldava ci ha lasciato il figlio Ilie di 12 anni che cresce con la nonna ma, quando quest'ultima muore, per il bambino non resta che la strada obbligata dell'orfanotrofio. Lui non sarebbe giuridicamente tale ma invece diventa uno di quelli che l'istitutrice chiama 'Orfani bianchi', come da titolo del libro, perché l'unico genitore è a distanza. Mirta ne cura la lontananza con i (pochi) soldi e i videogiochi inviati per mezzo di un connazionale che fa la spola dallo stesso paese. Per il resto s'affida a mail che, quasi sempre, iniziano nell'identico modo: 'Ora mamma ti racconta un fatto ...' ma a cui il figlio non risponde mai.

Poi arriva l'occasione della vita, con i contorni d'un posto di lavoro reperito con l'inganno ai danni di un'altra disperata, ed è indovinatissimo il titolo del capitolo 'Mors tua'; una svolta da far intravedere un miglioramento economico tale da creare le condizioni per il trasferimento del suo bambino in Italia.

Ovviamente non sveleremo il finale, a rimorchio d'un intreccio che contempla puntuali affreschi di domestiche, giardinieri, addette pulizie, medici curanti, quasi un mondo parallelo che sembra doversi tenere a rispettosa distanza dai datori di lavoro della protagonista. Possiamo però anticipare che la sorta di cliffhanger a cui è sot-



*"ORFANI BIANCHI"*  
di Antonio Manzini  
Chiarelettere – pagine 256  
costo 16,00 euro

toposto il lettore è l'aspetto meno convincente dell'opera, unitamente ad una assenza di date che slega le fasi della narrazione.

Resta il messaggio, una istantanea dolorosa e fedele testimonianza della disgregazione della famiglia italiana, come ammonisce Mirta "gente che ha tutto ma non sorride mai". Parola di una "invisibile" che non si farà dimenticare tanto facilmente.

**Simonetta Sartore**  
CdL in Torino

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

Da "La Stampa" del 26 novembre 2016

Leggiamo dell'appuntamento alle sette del mattino, un giorno alla settimana in un luogo prestabilito perché poi ognuno ha la propria attività. Sono uno per mestiere perché questa è la regola: c'è il grafico, il carrozziere, l'assicuratore, l'idraulico e anche il consulente del lavoro. Stiamo parlando del BNI ovvero Business Network International, inventato negli anni ottanta da un consulente finanziario che attraversava un periodo di crisi e necessitava di nuovi clienti per aumentare il fatturato. In Italia sono già coinvolte cinquemila persone, divisi in capitoli. Quando si ottiene un incarico non c'è nessuna percentuale, l'unico obbligo è quello di alzarsi in piedi e dire "Grazie Affare Concluso". Si può adattare all'artigiano e al commerciante ma l'evidenza di evitare la concorrenza, quindi annullare di fatto capacità professionali e conoscenze, è inaccettabile per chi dovrebbe considerare la qualità della prestazione un valore imprescindibile. Ogni iscritto si comporta come meglio crede, tuttavia venir a sapere da un collega che dopo vent'anni si è visto soffrire un cliente, ottico di mestiere, da un altro collega solo perché quest'ultimo aveva incidentalmente cambiato gli occhiali all'interno del predetto capitolo, fa torcere le budella.

## Gli affari migliori si fanno all'ora del cappuccino

Da "La Stampa" del 5 novembre 2016

Leggiamo che occorre un saio, l'aureola, il bastone del pastore. Niente teschi, zucche o vampiri: il parroco della chiesa di San Bernardino, in via Di Nanni a Torino, ha invitato i ragazzi dell'oratorio, in occasione della tradizionale castagnata di novembre a travestirsi da santi. Il costume migliore è stato anche premiato. Un'iniziativa che, ha messo subito in chiaro padre Raffaele Casiraghi, dei frati minori, non vuole assolutamente essere «contro» Halloween, una festa che lui non condanna affatto ma vuole offrire un'alternativa o, più semplicemente, far vivere e valorizzare una festa cristiana che c'era già prima di Halloween. Anche la cena del Consiglio dell'Ordine dei consulenti del lavoro probabilmente c'era già prima di Halloween, o meglio prima della sua commercializzazione in festa pagana. Nello specifico non risulta che siano richiesti abiti lungo per le femmine e smoking per i maschietti, nonostante la favoleggiante location rappresentata per l'occasione da palazzo Certana Mayneri: tuttavia si avverte la sensibilità di non presentarsi in abbigliamento che, anche in un convegno, sarebbero già discutibili, ne beneficerebbe l'intera categoria.

## L'invito del parroco "Per la festa in oratorio vestitevi da santi"

Da "La Repubblica" del 31 dicembre 2016

Leggiamo che tale Giacomo Loprieno, direttore d'orchestra che al termine della prima capitolina del cine-musicale Disney "Frozen", in preda ad una delusione cieca per i pochi applausi incassati a fine concerto, ha urlato verso una platea di bambini il più irrefrenabile dei segreti: «E comunque, Babbo Natale non esiste». Ai genitori non è restato che raccogliere i cocci del suo sfogo balbettando ai paroli complicati giustificazioni. Gli organizzatori dello show hanno comunque cercato in ogni modo di chiedere perdono prima di tutto rimuovendo lo stesso Loprieno e sostituendolo con tale Marco Dallara che si è subito fatto fotografare con un replicante di Babbo Natale ed hashtag a corredo: «#BabboNataleEsiste e ne abbiamo le prove». Anche al C.P.O. di Torino ne abbiamo avuto le prove. Infatti da quando a memoria di consulente del lavoro si ricordi, a Palazzo Paesana è apparso come d'incanto un albero tutto agghindato. In verità pare che non ci abbia pensato direttamente lui ma, si narra ricorrendo ai voucher, abbia assoldato tre dolcissime Fatine.

## "Bimbi, non credete a Babbo Natale" Direttore d'orchestra licenziato in tronco

# #CERCASI FATWĀ DISPERATAMENTE





Convenzionato ANCL per la Sicurezza

Partner Convenzionato per il Piemonte

# Sicur(A+)azienda



Ente accreditato per la formazione della  
Regione Piemonte n. 4274/885  
Codice Abilitazione per corsi: 4309/06/SP0,  
Attestazione: 1 multi in parte 4471/0915  
Corsi di formazione professionale per il  
commercio alimentare e la somministrazione di  
alimenti e bevande. COCI n. 194/015



## Vuoi risparmiare sul tasso INAIL 2017?

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

### TERMINI:

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

### CONDIZIONI:

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

Scopri come avere il risparmio sul premio INAIL e contattaci su [segreteria@sicurazienda.com](mailto:segreteria@sicurazienda.com) o al 011 1950 3922



Sei un'azienda in classe A?

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

### Servizi:

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



Via Frejus, 106 - 10139 TORINO

Tel. 011 19503922 | Fax. 011 19503837

[www.sicurazienda.com](http://www.sicurazienda.com) | [segreteria@sicurazienda.com](mailto:segreteria@sicurazienda.com)