

# Obiettivo



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



giugno  
314  
numero

## COVER STORY

© il Palazzo di Giustizia intitolato a Bruno Caccia, valoroso magistrato assassinato a Torino da una cosca della 'ndrangheta, con buona pace di chi sosteneva che al nord la mafia fosse un'invenzione giornalistica: dentro impera ovunque la scritta "la legge è uguale per tutti" mentre della "discrezione" non si dice nulla...





Siba Broker, dal 1987 con impegno costante nel mondo dell'intermediazione assicurativa.

Abbiamo stipulato una **Convenzione Assicurativa** rivolta a tutti i **Professionisti iscritti all'Ancl Sezione di Torino** che prevede la possibilità di accedere a dei contratti creati sulle precise e specifiche esigenze del Consulente del Lavoro, con delle **tariffe particolarmente vantaggiose**.

**LA CONVENZIONE È FORMATA DA 4 POLIZZE:**

- Responsabilità Civile Terzi
- Tutela Legale
- Multirischi Ufficio (RCO)
- One Man Office (Malattie Invalidanti)

Contratti stipulabili anche singolarmente

Contatta i nostri uffici per ricevere maggiori informazioni o consulta il sito internet nella sezione dedicata ai Soci ANCL, dove potrai trovare tutte le indicazioni utili per valutare la nostra offerta.

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





**3** # L'EDITORIALE DEL PRESIDENTE *di Marco Operti*

### **scomposizioni composte**

**4** # E CONTINUANO A CHIAMARLO 'JOBS ACT'

*a cura di Massimiliano Gerardi, Simona Carbone e Oriana Lavecchia*

### **cerchi concentrici**

**10** # NON È PIÙ TEMPO DI PICK AND ROLL

*a cura di Gianluca Bongiovanni*

**12** # DOVE SI NASCONDE L'UOMO NERO? *a cura di Erica Maurino*

**16** # GLI OCCHI DIETRO LE SPALLE *a cura di Salvatore Verga*

### **uso & consumo**

**21** # UN COSTO EVITABILE? *a cura di Paola Chiadò Puli*

### **aggiungi un posto al ... tavolo**

**23** # C.R. ANCL DELLA LOMBARDIA *a cura di Andrea Fortuna*

### **terra di mezzo**

**27** # PRATICA-MENS SANA IN CORPORE SANO

*a cura di Roberto Pizziconi*

### **dall'eternità a qui**

**29** # LA MADRE DI TUTTI I MALI *a cura di Luigino Zanella*

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

**32** # LE PARCELLE E IL TIKI TAKA A VUOTO

*a cura di Walter Peirone*

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

**33** # L'ETICA DELLA QUOTIDIANITÀ PROFESSIONALE

*a cura di Massimo Boccaletti*

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

**36** # IL CASO EDDY BELLEGUEULE *a cura di Simonetta Sartore*

### **un cofanetto di CD**

**38** # LA BANDA DEL BUCO

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

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

**Obiettivo CdL**  
n. 3-2014

**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 18-02-2014

**Fotografie**  
Archivio ANCL U.P. Torino,  
iStockphoto (5, 8, 18, 21)

**Stampa**  
Micrograf SRL

**Chiusa in redazione**  
09-07-2014

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



**Il 12 giugno 2014**

sono iniziati i Mondiali di calcio... nel frattempo il Brasile, paese organizzatore, ha superato l'Italia al settimo posto nella classifica dei produttori manifatturieri... per quanto potremo ancora far spallucce adducendo 'ah... ma da noi i bambini non si sfamano frugando nei rifiuti delle favelas'?



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

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

### **COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI**

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

### **REDAZIONE**

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

# #EDITORIALE

QUANTO VI ACCINGETE A LEGGERE, EBBE INIZIO UN ANNO FA, QUANDO L'ALLORA PRESIDENTE DELLA U.P. DI TORINO, IL COLLEGA LUIGINO ZANELLA, FECE UNA CHIACCHIERATA CON IL COLLEGA PIETRO PANZETTA, EX TESORIERE DEL CNO E ANCORA ATTUALE CONSIGLIERE, POI PUBBLICATA SU 'L'ORDINE INFORMA' N° 29/2013, CHE SI TRASFORMÒ NELLA MADRE DI TUTTI I MALI.

IN PIEMONTE SI SCATENÒ L'IMPENSABILE: LE ALTRE U.P. PRESERO LE DISTANZE DALL'INIZIATIVA COMUNQUE TUTTA TORINESE ED AVVIARONO UNA BATTAGLIA SULLA FIGURA DEL PRESIDENTE DEL C.R. ANCL, CONCRETIZZATASI NEL TENTATIVO DI COMMISSARIARNE IL CONSIGLIO STESSO PUR TUTTAVIA, NON ESSENDO IN PRESENZA DEGLI ESTREMI STATUTARI, L'INIZIATIVA SFUMÒ. VENNE QUINDI MUTATA LA STRATEGIA, SEMPRE SENZA UN CONFRONTO CON L'INTERESSATO, OPTANDO PER LA VIA DELLA SFIDUCIA. SIAMO AI GIORNI NOSTRI CON LA PREDISPOSIZIONE DI UN DOCUMENTO CHE VORREBBE SOLLEVARRE UN PROBLEMA DI LOGISTICA TERRITORIALE MA CHE NASCONDE UN SOLO OBIETTIVO OSSIA IL KILLERAGGIO POLITICO. INFATTI È STATO SOTTOPOSTO ALLA FIRMA DI TUTTE LE U.P. PIEMONTESI ESCLUSA TORINO, DEBITAMENTE TENUTA ALL'OSCURO. IL 4 LUGLIO SCORSO IL PRESIDENTE IN CARICA CONVOCAVA L'ASSEMBLEA REGIONALE INSERENDO ALL'ODG IL PUNTO 'VERIFICA POLITICA'. ALL'APPUNTAMENTO I SOTTOSCRITTORI SI SONO PUNTUALMENTE PRESENTATI IN PRIMA CONVOCAZIONE, ORGANIZZATI E COORDINATI, EVENTO DAVVERO SINGOLARE, SE NON ALTRO PER LA TOTALITÀ DEI DELEGATI PRESENTI CHE FINALMENTE SI SONO POTUTI VEDER IN VOLTO POICHÉ ALCUNI DI LORO NON SONO MAI STATI PRESENTI IN ASSEMBLEA NEI QUATTRO ANNI PRECEDENTI! LETTO IL DOCUMENTO, SI È PASSATI ALLA VOTAZIONE SENZA UN CONTRADDITTORIO E SENZA SPIEGARE I PRESUNTI GRAVI FATTI CHE STAREBBERO ALLA BASE DELLA SFIDUCIA A SOLI QUATTRO MESI DALLA SCADENZA DEL MANDATO ED IN ASSENZA DI UNA APERTA DISCUSSIONE: RESTA IL DUBBIO CHE I DELEGATI, NON FACENDO PARTE DEL C.R., POSSANO ESSERE DISINFORMATI.

CONSIMILE SORTE, DEL RESTO, È RISERVATA AI DELEGATI ENPACL: INFATTI, DURANTE LA SCORSA ASSEMBLEA DEL 19 GIUGNO, IN SEDE DI APPROVAZIONE DEL BILANCIO, HANNO SCOPERTO L'ESISTENZA DI UN PROGETTO PER LA REALIZZAZIONE DI UNA PIATTAFORMA INFORMATICA IN CLOUD, IL CUI SENSAZIONALE OBIETTIVO È SOSTENERE O INCREMENTARE IL VOLUME D'AFFARI DEI COMPONENTI

DELLA CATEGORIA. COME SIA POSSIBILE REALIZZARE UN MIRACOLO DEL GENERE IN QUESTE FASI TURBOLENTE, NON È DATO A SAPERE MENTRE INVECE SI HA CONTEZZA CHE, ATTRAVERSO LA COSTITUZIONE DI UNA NEWCO INTERAMENTE PARTECIPATA DALL'ENTE, IL COSTO DI REALIZZAZIONE LIEVITI A SEI CIFRE. SI PUÒ BEN COGLIERE CHE SE IL PIANO MALAUGURATAMENTE DOVESSE FALLIRE, L'ENTE MEDESIMO PERDERÀ IL CAPITALE E AGLI ISCRITTI TOCCHERÀ SOPPORTARE UN INELUTTABILE RITOCCHO DEL CONTRIBUTO OBBLIGATORIO. IN PROPOSITO PENSO CHE OGNI IMPRENDITORE DEDICHI DEL TEMPO ADEGUATO ALLA PROGETTAZIONE ED ALL'ANALISI DI MERCATO PER RIDURRE AL MINIMO IL RISCHIO DI IMPRESA. VICEVERSA, IL 24 LUGLIO PROSSIMO, I DELEGATI SONO CHIAMATI A DECIDERE CON LE SOMMARIE INFORMAZIONI IN LORO POSSESSO, PRIVI DI UNO STUDIO DI FATTIBILITÀ PREDISPOSTO E SENZA UN SONDAGGIO PROMOSSO NEI CONFRONTI DELLA BASE CON UNO SPAZIO INTERCORRENTE, TRA DIFFUSIONE E VOTO, DI POCO PIÙ D'UN MESE. INOLTRE PER QUALE MOTIVO L'ENTE DI PREVIDENZA DOVREBBE FINANZIARE PROGETTI DI QUESTO TIPO? NON A CASO, SEMPRE IL 24 LUGLIO, SI DOVRÀ METTER MANO AL REGOLAMENTO, PER POTER CONSENTIRE ALL'ENTE TALE OPERAZIONE: ED ALLORA, CI SI CHIEDE, L'INCOMBENZA NON DOVREBBE ESSERE DEMANDATA AL CNO, TRAMITE LA FONDAZIONE STUDI?

TORNANDO ALLE VICENDE LOCALI, LEGGIAMO POSITIVAMENTE CHE IL CPO DI TORINO AVRÀ UN CANDIDATO ALLE PROSSIME ELEZIONI DI RINNOVO DEL CNO. PURTROPPO LA NOSTRA U.P. NON È STATA MINIMAMENTE COINVOLTA NELLE VALUTAZIONI DEL CANDIDATO STESSO MA CHIAMATA IN CAUSA IN UN RUOLO, QUELLO DI POSTINO, NON PROPRIAMENTE D'ESTRAZIONE SINDACALE. NE PRENDIAMO ATTO, TRALASCIANDO LE MODALITÀ DI NOMINA E L'ASSENZA DI PROGRAMMA D'ATTUAZIONE, RIBADENDO CHE TRATTASI DI COLLEGA DALLA COMPROVATA PREPARAZIONE E, SE CE NE SARÀ DATA OCCASIONE, AVRÀ IL NOSTRO SOSTEGNO. ADESSO ATTENDIAMO GLI STRALI DI COLORO CHE SOSTENGONO COME IL SINDACATO CONDIZIONI LE CANDIDATURE ELETTORALI, SEMPRE NON SIANO NUOVAMENTE INDAFFARATI A PERSONIFICARE INDIVIDUALMENTE, IN CARNE ED OSSA, LA DENOMINAZIONE DELLA NOSTRA TESTATA. AUGURO A TUTTI I COLLEGHI UNA BUONA E LIBERA LETTURA!

**Marco Operti**

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

## #E CONTINUANO A CHIAMARLO 'JOBS ACT'

### **CONVERTITO IN LEGGE IL D.L. 34/2014**

Il mese di maggio appena trascorso, potremo ricordarlo come una fase dalle conferme politiche pro-Renzi: conversione in legge del Jobs Act (D.L. 34/2014) ed il risultato elettorale inequivocabile che certifica d'un italiano su tre in area Partito Democratico al pari di quasi un piemontese su due, se guardiamo ai risultati della consultazione regionale.

Quale analisi d'insieme possiamo trarne noi, Consulenti del lavoro?

**Lasciando, come già nella precedente occasione, alle colleghe Simona Carbone e Oriana Lavecchia la trattazione tecnica, mi siano concesse alcune digressioni appresso evidenziate.**

Innanzitutto, l'aggiustata alle proroghe, ridotte da 8 a 5, ma resta confermato lo sbarramento del 20%: dunque anche il Ministro Poletti rimane "succube" della dittatura, tutta d'estrazione sindacale del mantenere intoccabili i rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Ma se avessero tolto lo sbarramento? Ribadisco che il piccolo imprenditore italiano ha letteralmente "paura" di assumere, una paura che continuerà a costituire un impedimento se, fino a cinque dipendenti, potrà avviare al lavoro solo una risorsa a tempo determinato.

Poi si è tornati a stabilizzare gli apprendisti nel limite del 20%, almeno nelle realtà superiori alle 50 unità,

e lo ritengo un atto legislativo assai rilevante in chiave previdenziale: sono infatti i giovani con il loro lavoro a garantire il pagamento delle pensioni, anche quelle d'oro di cui sarebbe il caso di prevedere una soglia massimale.

Susanna Camusso, segretario generale della CGIL, in uno dei suoi consueti sfoghi temporali, ha chiesto al premier Renzi di pensare ad un Partito che abbia nel mirino, come obiettivo principale il "blocco sociale del lavoro". Sono rimasto positivamente sorpreso, perché non ha parlato di lavoro subordinato o autonomo, determinato o indeterminato, ma è rimasta ferma su quella sola parola: lavoro.

Non dimentichiamoci che, purtroppo, siamo ancora nel corso di un passaggio dove il Governo in carica deve intervenire per riparare le "anomalie" della 'Riforma Fornero' sulla questione riguardante le Partite IVA: pensate che, tutt'oggi, se un impresario edile offre lavoro ad un artigiano per la realizzazione di un palazzo, assistiamo, in caso di monocommittenza, all'obbligo di inquadrarlo nella sfera della subordinazione, indipendentemente dal possesso d'una partita IVA aperta anche 10 anni prima ed ad un reddito d'impresa di 30/40.000 euro; da chiedersi se esista ancora nella Costituzione italiana la libertà di fare impresa ...

Ritengo che nei mesi futuri Matteo

Renzi debba, tra le altre incombenze, interrogarsi sul futuro degli imprenditori e dei professionisti, questi "temerari" che tentano ancora di stare in piedi in un Paese dove ricevere il dovuto dalla clientela ed accedere al credito degli istituti bancari è diventata, quella sì, un autentica "impresa".

È primamente indispensabile un percorso di semplificazione nelle richieste di finanziamento, soprattutto per i giovani colleghi neoabilitati ed i neoimprenditori nonché maggiore tutela dello stesso credito verso i clienti, senza favorire sistematicamente il ricorso a procedure concorsuali ma che insegua i creditori quand'anche ci si trovi di fronte ad un mutamento della loro veste giuridica.

Solo successivamente potremo permetterci di pensare su come semplificare la struttura della pubblica amministrazione.

Sul punto vi è da confidare vivamente in un partito che supera il 40% del consenso popolare e, pertanto, si prenda anche la responsabilità di comprendere che in quel mandato elettorale firmato con gli italiani è inclusa non solo la speranza di uscire quanto prima dalla crisi, ma un segnale di chi, esasperato, ha bisogno di fidarsi di qualcuno di onesto e motivato.

Nel frattempo l'impegno di noi Anclisti torinesi sarà quello di offrire, sin da subito, al neo governatore

Chiamparino ed al neoassessore al lavoro Pentenero, la collaborazione di una categoria che deve essere l'interlocutore principale e privilegiato, per esperienza quotidiana maturata sul campo, per giungere ad un condiviso ed operativo "codice semplificato del lavoro".

Adesso, come già accennato, lascio spazio alle valenti colleghe che propongono una sorta di sperimentale rewind di quanto pubblicato sul precedente numero della nostra rivista n. 2/14, segnatamente dalla pag. 5 e seguenti, naturalmente alla luce degli aggiornamenti determinati dalla legge di conversione, n° 78 del 16 maggio 2014.

**Massimiliano Gerardi**  
CdL in Pinerolo (TO)

## IL CONTRATTO A TERMINE

Se da un lato, la legge di conversione ha chiarito una serie di dubbi interpretativi che erano stati sollevati, dall'altro invece, ne ha fatto sorgere di nuovi.

Analizziamo, nello specifico, quelle che sono state le modifiche più significative apportate al contratto a termine e riportiamo, quindi, per praticità, l'art 1, rubricato "Semplificazioni delle disposizioni in materia di contratto a termine", così come pubblicato ed attualmente in vigore: "È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non su-

periore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'art. 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'art. 10 comma 7, il numero complessivo dei contratti a tempo determinato stipulati, da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato".

Come risulta agevole rilevare, il legislatore ha, innanzitutto, fatto chiarezza sul limite quantitativo dei contratti a termine, lo si ricorda fissato nella misura del 20%, sostituendo alle parole "dell'organico complessivo", le seguenti "del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione". Risulta così superato uno dei primi dubbi interpretativi emersi, essendo ora, invece, pacifico, a mio avviso, che la predetta percentuale del 20% vada applicata esclusivamente sulla forza lavoro a tempo indeterminato in essere alla data del 1° gennaio dell'anno di as-

sunzione del lavoratore a termine.

Per i datori di lavoro, invece, che occupano fino a 5 dipendenti continua ed essere possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Ricordiamo, in ogni caso, che restano esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- con lavoratori di età superiore a 55 anni.

Ma come abbiamo sopra anticipato, nuovi dubbi sorgono, sempre con riferimento all'interpretazione da associare al limite quantitativo del 20% "del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione" ed in particolare viene da domandarsi se gli apprendisti, che ora sono assunti con contratto a tempo indeterminato, debbano o meno essere

computati nel “numero dei lavoratori a tempo indeterminato” oppure, come alcuni ritengono, siano da non conteggiare in quanto generalmente esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l’applicazione di particolari leggi ed istituti. Certamente la questione non è semplice e verrà dibattuta frequentemente.

Ulteriore chiarimento fornito in sede di conversione è stato dato, sempre al comma 1, lett. A), n. 1, con la sostituzione del termine “imprese” con quello di “datori di lavoro”. È dunque ora fuori dubbio alcuno che tutta la disciplina in discussione si applichi a ciascun datore di lavoro.

La proroga del contratto a termine, prima del D.L. 34/14 possibile per una sola volta e, poi, consentita per un massimo di 8 volte, è ora possibile per un massimo di 5 volte, indipendente dal numero dei rinnovi, nell’arco complessivo di 36 mesi, a condizione che le proroghe si riferiscano alla stessa attività lavorativa – e alla medesima mansione – per la quale il contratto a tempo determinato è stato stipulato.

Un’importante novità che, invece, è stata introdotta in sede di conversione, riguarda l’onere informativo posto a carico del datore di lavoro in relazione al diritto di precedenza disciplinato dall’art. 5 del D. Lgs n. 368/2001 e successive modificazioni (lo si ricorda spettante al lavoratore che abbia prestato attività lavorativa

per un periodo di tempo superiore a sei mesi) e che, ora, deve risultare specificatamente dall’atto scritto con il quale si procede all’assunzione a termine.

Infine, sempre tra le news introdotte in sede di conversione, emerge quella relativa all’ampliamento delle garanzie e tutele apprestate alla lavoratrice madre che, ora, avendo usufruito del congedo di maternità nell’esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, ha diritto di vedersi conteggiato il suddetto congedo di maternità nel periodo utile di attività lavorativa da considerare ai fini del computo del periodo di sei mesi per poter conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici, ancora, viene anche riconosciuto, con le stesse modalità, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Ma cosa accade nel caso di violazione del limite percentuale disciplinato dal nostro art. 1, comma 1? In sede di conversione sono state introdotte delle specifiche sanzioni amministrative ed in particolare in caso di violazione del limite percentuale per ciascun lavoratore verrà applicata una sanzione amministrativa nella seguente misura:

- pari al 20 per cento della retribu-

zione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;

- pari al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

A tutta evidenza la sanzione sopra citata non si applica agli sforamenti verificatisi a seguito di assunzioni effettuate prima dell’entrata in vigore del D.L. 34/2014 ed “ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. I contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere una durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono”.

Rimane comunque salva la possibilità, peraltro già prevista in precedenza, che i sindacati comparativamente più rappresentativi possano individuare una soglia massima di utilizzo differente mediante le cd. “clausole di contingimento” disci-



plinate dalla contrattazione collettiva. In fase di prima applicazione, rimangono efficaci le regole già in vigore, ma le imprese sono in ogni caso, tenute a rispettare tale soglia entro il 31 dicembre 2014, salvo che la contrattazione collettiva disponga ovviamente di una soglia o di termini più favorevoli.

Alcuni autori sostengono che, riferendosi la legge esclusivamente a sanzione amministrativa nel caso di violazione del tetto del 20%, non vi sarebbe per il datore di lavoro alcun rischio di veder convertito il contratto a termine in contratto a tempo indeterminato. Tutto può essere sostenuto, ma in considerazione del fatto che è innegabile che nel caso di sfioramento del limite il datore il lavoro ha comunque provveduto ad assumere un lavoratore con contratto a termine in difetto di presupposti di legge, ben potrebbe il lavoratore, a mio avviso, agire in giudizio al fine di vedersi riconosciuto il proprio diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro. D'altro canto, la sanzione amministrativa riguarda esclusivamente, e solo, l'aspetto amministrativo della vicenda e non certo quello contrattuale. Ma, come spesso accade nel nostro paese, non ci resta che leggere con attenzione le sentenze che verranno pronunciate in materia o, se preferite, "non ci resta che piangere ...".

**Simona Carbone**, Cdl in Torino

## IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Confermati l'impianto normativo e le previsioni contenute nel D.L. 34/2014 in materia di apprendistato. In particolare, la disciplina generale del Testo unico n. 167/2011 rimane invariata con riferimento all'obbligatorietà di stipulare in forma scritta sia il contratto così come anche il patto di prova.

Rilevanti modifiche, invece, interessano la previsione relativa al piano formativo individuale che, sempre nella precedente formulazione del D.Lgs. 167/2011, prevedeva il vincolo a definirlo per iscritto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o enti di bilateralità nonché imponeva la consegna all'apprendista entro i 30 giorni dalla data di stipula del contratto stesso.

Il legislatore con il D.L. 34/2014 intende semplificare in forma sostanziale con l'intento di incentivare l'utilizzo del contratto di apprendistato riducendo ai minimi termini gli adempimenti e pertanto prevedendo l'abrogazione della previsione relativa alla stesura del piano formativo individuale con contenuto dettagliato. Una previsione di modifica operativa dal 21 marzo 2014 al 19 maggio 2014 alquanto audace se si considera che l'apprendistato è rimasto l'unico contratto a contenuto formativo con conseguenti oneri in capo al datore di lavoro il quale, in

caso di contenzioso con il lavoratore o in fase ispettiva, sarebbe stato privato di un possibile strumento atto a dimostrarne l'effettiva erogazione della formazione con le conseguenze sanzionatorie previste dal T.U. 167/2011 art. 7. E dunque in fase di conversione la legge 78/2014 opera un correttivo mediante la re-introduzione dell'obbligatorietà di formulare il piano formativo individuale ma consentendone una stesura in forma sintetica sempre da rilevarsi quale elemento essenziale contenuto nel contratto di assunzione. Un alleggerimento per i datori di lavoro che nello stilare il percorso formativo dell'apprendista potranno fare riferimento a quanto più in generale viene stabilito dalla contrattazione collettiva mediante moduli e formulari.

Questione assai diversa riguarda le clausole di stabilizzazione contrattuali e legali introdotte dalla Riforma Fornero che vincolavano le nuove assunzioni alle percentuali di conferma in servizio che hanno fortemente limitato l'utilizzo di questa forma contrattuale. Ed è proprio con questo intento che nella previsione del D.L. 34/2014 si disciplina l'abrogazione totale degli oneri di stabilizzazione in capo ai datori di lavoro per consentirne una più ampia fruibilità incentivando l'occupazione giovanile. In fase di conversione, tuttavia, vengono poste limitazioni per le aziende che al momento di

effettuare nuove assunzioni in apprendistato, occupano un numero di dipendenti superiore ai cinquanta. Per quest'ultimi si dovrà verificare che nei 36 mesi precedenti, ci sia stata la prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro al termine del periodo formativo di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Opportuna precisazione relativa al computo riguarda i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni e per licenziamento per giusta causa che non andranno considerati. Ed infine, la Legge 78/2014 specifica che nel caso in cui non sia rispettata la percentuale del 20% sarà ammessa l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli confermati anche in caso di totale mancata conferma in servizio degli apprendisti progressi.

Viene ribadita l'importanza della contrattazione di secondo livello che potrà individuare limiti percentuali di conferma in servizio rispetto al 20% ma non si potrà modificare il limite dimensionale dei 50 dipendenti a cui applicare la disciplina della stabilizzazione.

In considerazione delle assunzioni avviate nel periodo di vigenza del d.l. 34/2014, gli ispettori di vigilanza non potranno contestare e sanzionare l'eventuale violazione delle percentuali di stabilizzazione.

Analizzando poi le modifiche opera-

te con riferimento alle tre tipologie di apprendistato previste all'art. 1 del d. lgs. 167/2011, importante novità viene introdotta dal d.l. 34/2014 con riferimento alla retribuzione erogata all'apprendista inserito in azienda per l'acquisizione di una qualifica o diploma professionale. In particolare, ai fini dell'erogazione della remunerazione all'apprendista, il datore di lavoro potrà tenere conto delle ore effettivamente prestate e considerare le ore di mera formazione retribuibili nella misura almeno del 35% rispetto al monte ore complessivo.

Detta previsione rimane anche nel testo della l. 78/2014 che – a completamento della modifica operata – aggiunge all'art. 3 del T.U. Apprendistato il comma 2 quater precisando che per le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, la contrattazione collettiva potrà prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato anche a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali.

Con riferimento all'apprendistato professionalizzante o di mestiere, la legge di conversione – rispetto al d.l. 34/2014 che con filosofia più permissiva aveva concesso facoltà all'azienda di scegliere se avvalersi dell'offerta formativa pubblica interna o esterna alle sedi aziendali per l'assolvimento dei doveri in capo al datore di lavoro – ha ope-

rato concettualmente un ritorno alle origini, di fatto reintroducendo l'onere di adempiere in tema di formazione di base o trasversale attraverso le strutture pubbliche. Ed infatti, all'art. 4 comma 3 del d.lgs. 167/2011, viene inserito nel novellato testo della legge l'obbligo in capo alle Regioni di inviare una comunicazione ai datori di lavoro entro 45 giorni dalla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro con l'apprendista, informando circa le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste. Detta previsione va considerata anche tenendo conto di quanto formulato nelle linee guida introdotte dal d.l. 76/2014 "Riforma Giovannini" secondo cui "si intende per disponibile un'offerta formativa formalmente approvata e finanziata dalla pubblica amministrazione competente, che consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta medesima affinché le attività formative possano essere avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista".

Come ribadisce anche la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro nella circolare n. 13 del 12 giugno 2014, le due disposizioni lette congiuntamente sembrano far ritenere che, decorsi i 45 giorni senza aver ricevuto da parte delle Regioni la comunicazione, il datore di lavoro possa non essere obbligato ad attivare la formazione pubblica. Ed ancora, a

livello operativo le aziende potranno addirittura essere esonerate per tutto il periodo di apprendistato ad avvalersi dell'offerta formativa pubblica nel caso di mancata notifica entro i 6 mesi della citata comunicazione da parte della Regione.

Ed, avviandomi a concludere, per quanto concerne l'apprendistato di alta formazione e di ricerca, ai fini del programma sperimentale di cui alla Legge n. 128/2013 (conversione in legge del c.d. Decreto "Istruzione"), i contratti di apprendistato potranno essere stipulati anche in deroga ai limiti di età previsti dalla normativa.

## **SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI DURC**

Con l'intento di razionalizzare le procedure inerenti la richiesta del documento unico di regolarità contributiva (Durc) rilasciato agli interessati da parte dell'Inps, Inail e anche da altri enti previdenziali di assicurazione obbligatoria convenzionati e dalle casse edili, il d.l. 34/2014 interviene apportando semplificazioni. La ratio del disposto governativo è di ridurre l'impatto in termini di costi e tempi in capo ai soggetti interessati dalla normativa che, direttamente o tramite gli intermediari abilitati, oltre a certificare la regolarità dei versamenti e degli adempimenti verso gli enti previdenziali ed assistenziali, dovranno utilizzare il Durc anche in

ambito di riconoscimento di benefici contributivi, sussidi, sovvenzioni, ausili finanziari e vantaggi economici di qualunque genere, nonché legati a contratti pubblici e lavori privati in edilizia.

Pertanto nel dettato del decreto legge si prevede che la richiesta ad ottenere il durc a decorrere dal 21/03/2014 potrà essere effettuata da "chiunque ne abbia interesse" e non solamente dal datore di lavoro mediante procedura telematica, introducendo una durata univoca della validità dello stesso pari a 120 giorni a prescindere dalla tipologia di richiesta effettuata.

Non vi sono ulteriori modifiche in fase di conversione, tramite la legge 78/2014, tuttavia sorgono dubbi sull'esito dell'interrogazione circa l'attendibilità dei dati presenti negli archivi Inps che, al momento, risultano poco coerenti con il quadro corrente.

## **IL CONTRATTO DI SOLIDARIETA'**

Il governo ha provveduto a rendere disponibili 15 milioni di euro annui per l'innalzamento della concessione del beneficio contributivo al 35%, qualora si preveda nella stipula del contratto di solidarietà, una riduzione dell'orario superiore al 20%, eliminando differenziazioni legate all'ubicazione geografica dei datori di lavoro. Al fine di rendere

operativa la disposizione, si attende pertanto l'emissione del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze che dovrà determinare i criteri di priorità per la concessione del beneficio stesso. Confermato, anche in fase di conversione in legge 78/2014, l'impianto governativo anche se di fatto non viene indicato un tempo entro il quale tale decreto dovrà essere emanato con le conseguenti incertezze circa la possibilità effettiva che le aziende possano fruire del vantaggio economico nell'attivazione del contratto di solidarietà fino ad ora scarsamente utilizzato per la rigidità in ambito sindacale nonché sotto il profilo gestionale e applicativo dell'istituto.

**Oriana Lavecchia**, CdL in Torino

# #NON È PIÙ TEMPO DI PICK AND ROLL

## ANTEFATTO

Arriva un giorno in cui ti rendi conto che le cose stanno cambiando. Per me il momento è arrivato un paio di anni or sono quando in un campetto di basket al parco – veramente fa più effetto definirlo in lingua americana: playground – ho notato una eccessiva differenza di velocità e atletismo fra me ed alcuni ragazzi. Il gioco era sempre dominato dagli anziani ma i tagliafuori a rimbalzo, l'uscita dai blocchi e le aperture dei contropiedi da parte dei più giovani erano devastanti. Che fosse arrivato il momento di prendere coscienza degli anni che passano? Preso da questi tristi pensieri, cominciai a riflettere su cosa significa raggiungere il traguardo dei cinquant'anni e rimasi sorpreso dalla totale assenza nella mia mente, fino a quel momento, di un concetto quasi esoterico: la pensione.

## LA PREOCCUPAZIONE

In un attimo realizzai che avrei dovuto cominciare ad occuparmi anche del reddito che mi dovrà garantire una serena esistenza durante gli anni del meritato riposo. Mi parve chiaro che il primo passo da compiere era la "sistemazione" dei due lunghi e distinti periodi lavorativi che hanno caratterizzato il mio curriculum post studentesco: il primo svolto in qualità di dipendente di una multinazionale dell'auto con sede (fino a poco tempo fa) a Torino ed il secondo come libero professionista con sede (tutt'ora) in provincia di Torino.

Come sappiamo bene noi Consulenti del Lavoro, la materia pensionistica è assai complicata e assume un carattere particolarmente ostico quando viene affrontata in prima persona anziché per conto di un cliente. Come usano fare i medici quando hanno bisogno di una diagnosi che li riguarda direttamente, ho quindi contattato un collega più

esperto di me (per giunta delegato Enpacl) affinché mi aiutasse nei primi fondamentali ragionamenti ed il responso è stato subito limpido: esplorare l'ipotesi della ricongiunzione contributiva.

## UN ACCENNO DI TECNICA

A questo punto è bene mettere in chiaro qualche concetto fondamentale, primo fra tutti la differenza che esiste fra le due opzioni a disposizione di chi vanta contributi versati in due distinte gestioni previdenziali: la totalizzazione e la ricongiunzione dei contributi.

**La ricongiunzione contributiva** è un istituto che permette di riunire tutti i periodi contributivi presso un unico ente allo scopo di ottenere una sola pensione. Essa presenta le seguenti caratteristiche:

- è dedicato ai soggetti che hanno posizioni assicurative in più gestioni previdenziali;
- avviene a domanda del diretto interessato;

- si realizza mediante effettivo trasferimento dei contributi da una gestione ad un'altra;
- tutti i contributi vengono utilizzati secondo le regole della gestione presso la quale sono stati ricongiunti;
- deve comprendere tutti i periodi di contribuzione (obbligatoria, volontaria, figurativa, riscattata) che il lavoratore ha maturato fino al momento della richiesta.

**La totalizzazione** è invece l'istituto che consente al lavoratore di utilizzare (ugualmente) i diversi periodi contributivi maturati al fine di ottenere un unico trattamento pensionistico, ma:

- l'onere è posto proporzionalmente a carico delle singole gestioni;
- i contributi restano accreditati presso la gestione originaria;
- l'ammontare finale del trattamento pensionistico è dato dalla sommatoria delle singole quote di pensione;
- i criteri di calcolo sono quelli stabiliti dai propri rispettivi regolamenti;
- ogni gestione verificata la presenza dei requisiti per il pensionamento;
- ogni ente liquida la quota di pensione di sua competenza in proporzione all'anzianità contributiva;
- Il pagamento degli importi liquidati dalle singole gestioni è effettuato dall'INPS, che stipula con gli enti interessati apposite convenzioni.

# RICONGIUNZIONE CONTRIBUTIVA PER EX GIOVANE C.D.L.

**Le differenze sostanziali** fra i due istituti sono i seguenti:

- nella ricongiunzione contributiva i periodi ricongiunti sono utilizzati come se fossero sempre stati versati nel fondo in cui sono stati accorpati e danno quindi diritto alla pensione calcolata in base ai soli requisiti previsti dal fondo stesso;
- la ricongiunzione è onerosa, mentre la totalizzazione è gratuita;
- il calcolo del costo di ricongiunzione dipende infatti da una serie di fattori, quali la data in cui viene presentata la domanda, l'età ed il sesso del lavoratore, l'anzianità contributiva.

Le sommarie informazioni appena esposte costituiscono ovviamente solo i rudimenti di questo argomento che, volendo, può essere ulteriormente approfondito a proposito di:

- quali prestazioni sono conseguibili (pensione di vecchiaia, pensione anticipata, pensione di inabilità assoluta e permanente, pensione indiretta ai superstiti);
- quali requisiti di anzianità anagrafica e contributiva sono necessari per ciascuna prestazione.

Come se il panorama non fosse già sufficientemente confuso, dobbiamo tenere in conto anche l'enorme l'impatto che le riforme pensionistiche avviciandosi almeno negli ultimi 20 anni, hanno avuto sia per quanto riguarda le pensioni pubbliche (riforma Dini, regime retributivo, regime misto, regime contributivo, etc.) sia

per ciò che riguarda l'Enpacl (le ultime due a cavallo degli anni 2010 - 2012).

In ogni caso, da un esame approssimativo, è risultato piuttosto chiaro che avrei dovuto giocarmi la carta della richiesta per il ricongiungimento contributivo, teoricamente molto più conveniente rispetto alla totalizzazione, e sperare in un risultato sotto forma di onere di ricongiunzione a mio carico non troppo pesante da sostenere.

## L'ITER PROCEDURALE

Ho quindi contattato telefonicamente la sede dell'Enpacl ed ho ricevuto semplici e cortesi risposte, con le quali mi confermavano che la formalizzazione di una richiesta di ricongiunzione sarebbe stata per me vincolante solo dopo una eventuale adesione da inoltrare entro 60 giorni dalla informativa resa dall'ente.

A mezzo PEC ho dunque fornito tutti i dati necessari per contattare e richiedere all'INPS (l'Ente che deteneva i miei contributi) il montante contributivo maturato da mettere a confronto con la riserva matematica necessaria per il ricongiungimento. Il tempo trascorre veloce e, periodicamente ma senza esagerare, una mia breve richiesta telefonica di aggiornamento sullo stato della pratica conferma che dall'INPS non giunge nessuna risposta.

A tal proposito, è evidente che qualcosa nei flussi di informazione si inceppa frequentemente se il portale

ENPACL di recente ha diffuso la notizia della convenzione adottata dal nostro ente con l'INPS a proposito della gestione centralizzata e informatizzata delle ricongiunzioni contributive, al fine di ridurre tempi di attesa che erano diventati "insostenibili".

Infatti l'attesa dura addirittura un anno e mezzo dalla mia formale richiesta, quando ricevo finalmente le informazioni desiderate.

## RIFLESSIONI

Indipendentemente dalle scelte e dalle decisioni personali che adotterò, è certamente importante porre la giusta attenzione a proposito del tema previdenza anche perché, in qualità di Consulenti del Lavoro gestiamo quotidianamente la previdenza obbligatoria e complementare di tantissimi lavoratori dimenticando, spesso, che anche noi siamo esposti al logorio del tempo.

Il tema della contribuzione suddivisa in più gestioni è infatti molto diffuso in una categoria professionale, dove i primi anni di attività vengono frequentemente svolti dai giovani con rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione, in attesa dell'auspicato salto di qualità con l'apertura della "partita IVA".

Ancora più in profondità, la scelta di costruire un secondo pilastro previdenziale utilizzando gli eventuali benefici fiscali ancora concessi dallo Stato piuttosto che la libera scelta del risparmio e dell'investimento

## #DOVE SI NASCONDE L'UOMO NERO?

più redditizio sono temi dibattuti da molto tempo ed ancora irrisolti, che lasciano ovviamente ogni individuo libero di adottare le decisioni più opportune.

Dal mio punto di vista, da questa (per ora incompiuta) vicenda traggio le seguenti indicazioni:

- ringrazio i colleghi che mi hanno pazientemente consigliato secondo la loro esperienza;
- rimprovero all'INPS tempi di risposta "insostenibili";
- invidia quei colleghi che, a fronte di una ricongiunzione contributiva senza oneri a loro carico, hanno addirittura ottenuto il rimborso dell'ecedenza (eventualità che oggi pare assolutamente impraticabile).

**Gianluca Bongiovanni**

CdL in Rivalta (TO)

### **"NON IMPEDIRE UN EVENTO, CHE SI HA L'OBBLIGO GIURIDICO DI IMPEDIRE, EQUIVALE A CAGIONARLO."**

Siamo soliti pensare al posto di lavoro come ad un luogo al di sopra di ogni sospetto, ma dove si nasconde "l'uomo nero"? Dalle cronache attuali sappiamo che spesso, questi criminali perché tali sono, si celano proprio tra le persone più vicine al minore, gli insospettabili sono diventati i primi a essere sospettati, pagine intere di cronaca raccontano di abusi ai danni dei minori proprio da parte di conoscenti, fidati amici di famiglia, parroci e familiari: siamo di fronte ad un quadro disarmante. Solo il 9,6% dei casi riguarda soggetti estranei, negli altri casi si tratta di soggetti esterni alla famiglia ma comunque conosciuti.

Numerosi studi condotti negli Stati Uniti e in Europa occidentale, attraverso interviste a campioni di soggetti adulti, su violenze subite nell'infanzia e nell'adolescenza, dimostrano che tali violenze hanno colpito consistenti percentuali d'individui prima della maggiore età. Secondo l'ISTAT, nel nostro paese sono segnalate 191 situazioni di abuso sessuale l'anno e le ricerche ci dicono chiaramente che si tratta di un fenomeno pervasivo, che purtroppo è presente in tutti i contesti nei quali siano presenti minori, incluso il mondo del lavoro.

Spesso nella "via crucis" dei ragazzi abusati, alla prima violenza se ne aggiungono altre, passando dall'incredulità generale alla deriva emotiva e spesso, questi ragazzi, arrivano a credere di essere 'loro' stessi la causa del 'loro' male, la situazione dell'abuso è vissuta come estremamente vergognosa e foriera di gravi 'sanzioni' dai familiari e dal gruppo di riferimento. Tuttavia, vorremmo ricordare un pensiero che può sembrare anche un po' banale: la pedofilia ha un unico responsabile, il pedofilo. L'Unione Europea ha emanato atti di varia natura (Dichiarazioni, Comunicazioni, Risoluzioni, Raccomandazioni, ecc.), col proposito di combattere il fenomeno sempre più diffuso dei reati sessuali perpetrati a danno di minori, per ultima la Direttiva 2011/93/UE, contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale a danno di minori e la pornografia infantile. Siffatta direttiva stabilisce norme minime relative alla definizione dei reati e delle sanzioni in materia di abuso e sfruttamento sessuale.

Con decorrenza 06 aprile 2014, data dell'entrata in vigore del D.lgs. 39/2014, pubblicato sulla G.U. 68 del 22 marzo scorso, con il quale l'Italia ha recepito la Direttiva 2011/93/UE, tutti i datori di lavoro pubblici e privati hanno l'obbligo di richiedere il certificato penale del casellario giudiziale per gli addetti ai lavori, il cui operato implica contatti diretti e regolari con i minori. Il decreto 39/2014 all'art. 2, modifica il decreto del Presidente della Repubblica n. 313/2002, il testo che disciplina il ca-

## IMPIEGO DI MINORI SOLO CON IL CERTIFICATO PENALE

sellario giudiziale e l'anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato, mediante l'inserimento del nuovo comma 25 bis.

La norma copre un raggio di tutela e stabilisce il dovere dei datori di lavoro di essere informati delle eventuali condanne iscritte e delle misure interdittive esistenti a carico della persona che si intende assumere per un impiego con contatti diretti e regolari con minori. La nuova disposizione, in via sintetica, dispone che il certificato penale del casellario giudiziale deve essere richiesto dal soggetto che intenda impiegare al lavoro una persona per svolgere attività profes-

sionali o volontarie che comportino contatti diretti e regolari con minori, allo scopo di verificare l'esistenza di condanne per reati previsti dal codice Penale in materia di:

- Pornografia minorile (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Iniziative turistiche indirizzate allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 c.p.)
- Detenzione di materiale pedopornografico (art. 600-quater c.p.)
- Esistenza di sanzioni inibitive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con i minori

Ai sensi di quanto previsto dal comma 2 del decreto legge, il datore di lavoro che non adempie l'obbligo di richiedere il certificato penale è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria di una somma da euro 10.000,00 ad euro 15.000,00. La normativa non tocca solamente chi per lavoro dispone di contatti diretti e abituali con minori ma anche il caso in cui s'intenda assumere un minore.

Il nuovo articolo della norma, ha destato subito quesiti, preoccupazioni e dubbi sull'incertezza circa gli obblighi del datore di lavoro in relazione ai rapporti di lavoro già in essere alla



Senza tante acrobazie

**Semplice & Veloce**

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

**Ranocchi**  
Torino

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

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

Soluzioni **personalizzate** assistenza e formazione

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

Ranocchi Torino +39 011 314 13 61

data di entrata in vigore della norma. Il Ministero della Giustizia e il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali sono intervenuti con proprie circolari per chiarire l'ambito applicativo della norma.

### **SOGGETTI TENUTI ALL'ADEMPIMENTO**

Il primo problema applicativo consta nell'individuazione del soggetto tenuto all'obbligo, la norma parla di "soggetto che intenda impiegare al lavoro", con questo periodo dovrebbe riferirsi anche ai non datori di lavoro. Vi è un evidente difetto di coordinamento tra la nuova norma con la formulazione del comma 2 del nuovo articolo 25-bis del testo unico del casellario giudiziale, il quale assoggetta alla sanzione amministrativa il solo "datore di lavoro".

Il Ministero della Giustizia con la circolare dello scorso 03 aprile 2014 ha precisato in proposito, che l'obbligo "sorge soltanto ove il soggetto che intenda avvalersi dell'opera di terzi – soggetto che può anche essere individuato in un ente o in un'associazione che svolga attività di volontariato, seppure in forma organizzata e non occasionale e sporadica – si appresti alla stipula di un contratto di lavoro; l'obbligo non insorge, invece, ove si avvalga di forme di collaborazione che non si strutturino all'interno di un definito rapporto di lavoro". Ne consegue l'obbligo da parte di organizzazioni di volontariato, in caso di assunzione

di lavoratori dipendenti o l'utilizzo di lavoratori autonomi.

Sulla non assoggettabilità all'obbligo dei datori di lavoro domestici si è pronunciato informalmente il Ministero della Giustizia poiché, secondo il medesimo Ministero, il rapporto di lavoro domestico è un rapporto di lavoro di natura privatistica, quindi non interessato dalla nuova normativa, citiamo testualmente: "Non siamo di fronte a un'impresa o un'associazione di volontariato che assume un lavoratore, ma c'è un privato che assume un altro privato, quindi secondo i nostri esperti non c'è l'obbligo di chiedere il certificato del casellario giudiziale".

Alla luce dell'intento della normativa, queste dichiarazioni del Ministero appaiono discutibili: intanto la

ratio della direttiva europea impone la persecuzione della tutela dei minori da abusi commessi da persone che svolgono professionalmente attività a loro diretto contatto, la baby sitter ricorrerà indubbiamente a un contatto diretto e costante con minori, poi si parla di datore di lavoro senza operare distinzioni, e il datore di lavoro domestico è certamente un datore di lavoro, pur tralasciando il concetto secondo il quale il rapporto è di natura privatistica poiché tutti i rapporti di lavoro tra imprese private e lavoratori lo sono.

### **APPLICABILITÀ AL PERSONALE GIÀ IN FORZA**

L'articolo 25-bis c. 1 fa ritenere che l'obbligo di richiesta del certificato penale riguardi solo i nuovi assunti o

### **SOGGETTI TENUTI ALL'ADEMPIMENTO**

<b>SOLUZIONE MINISTERIALE</b>	<b>PUNTI CRITICI</b>
<p><b>Datori di lavoro ivi comprese le agenzie di somministrazione</b></p> <p><b>Organizzazioni di volontariato se assumono la veste di datore di lavoro (escluse le associazioni e gli enti di puro volontariato).</b></p> <p><b>È importante precisare che la norma riguarda anche chi riveste la qualifica di committenti in un contratto di collaborazione a progetto, gli associanti in un contratto di associazione in partecipazione e coloro che affidano l'incarico a un lavoratore autonomo (titolare di partita IVA) dal quale deriva un contatto diretto e regolare con i minori.</b></p>	<p>L'esclusione non sembra essere coerente con la ratio della norma.</p>
<p><b>Esclusi i datori di lavoro domestico nel caso di assunzione di baby-sitter o persone impiegate in attività che comportino contatti diretti con minori.</b></p>	<p>L'esclusione non sembra essere coerente con la ratio della norma.</p>



soggetti da impiegare in futuro nelle attività previste dalla norma.

Cosa accade, invece, per il personale già in forza e per la finalità della norma di tutelare i minori da persone incorse in reati previsti dall'art. 600 del codice penale?

A completamento degli orientamenti del Ministero della Giustizia, il Ministero della Lavoro, nella circolare 11 aprile 2014, ha chiarito che la norma pone l'obbligo al momento in cui inizia il rapporto ovvero nel momento in cui è formalizzata l'assunzione e non vi è l'obbligo di reiterare la richiesta allo scadere del certificato penale ogni sei mesi, ovvero alla scadenza dello stesso, pertanto l'obbligo vige per i contratti di lavoro siglati dal 7 aprile 2014.

### **ATTIVITÀ PROFESSIONALI E NOZIONE DI CONTATTI DIRETTI E REGOLARI**

Non tutte le attività dovrebbero rientrare nell'applicazione della norma, ma solo quelle svolte professionalmente in connessione funzionale

con il contatto diretto e regolare con il minore a prescindere dalla durata del rapporto e della prestazione, in altre parole che vi sia nesso funzionale tra professione svolta dal soggetto e il contatto con il minore. Il Ministero del Lavoro ha ulteriormente chiarito in una nota interpretativa che il personale interessato dalla disposizione è solo quello che ha un contatto non mediato con il minore (es. insegnanti di scuole pubbliche e private, conducenti di scuolabus, animatori turistici per ragazzi, personale addetto al servizio mense scolastiche, istruttori sportivi per ragazzi), pertanto ne restano esclusi i dirigenti, i responsabili e quelle figure che sovrintendono all'attività svolta dall'operatore diretto. Rimangono anche escluse quelle attività che non vantano una platea di destinatari determinabile, ovvero rivolte ad un'utenza indifferenziata, ma dove è comunque possibile la presenza di minori (es. commessi/e negozi di abbigliamento per bambini).

La norma riguarda ovviamente tutti coloro che svolgono funzioni di tutor di un apprendista o di un tirocinante minorenni, in quanto tale figura affianca da vicino l'attività quotidiana del minore.

### **MODALITÀ OPERATIVE**

Il Ministero di Giustizia è intervenuto sulle modalità applicative diffondendo precisazioni sulla richiesta del certificato. In primo luogo ha precisato che, il datore di lavoro, una volta inoltrata la richiesta al casellario può procedere all'assunzione del lavoratore. Il Ministero del Lavoro, con la circolare 9 del 11 aprile 2014 ha ulteriormente ribadito che, in attesa del rilascio del certificato del casellario penale richiesto acquisendo il consenso del lavoratore in ossequio alla normativa sulla privacy, è possibile impiegare il lavoratore sulla base di una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà da esibire eventualmente agli organi ispettivi.

Sempre in ossequio alla normativa

CASI IN CUI IL CERTIFICATO È NECESSARIO	CASI IN CUI IL CERTIFICATO NON È NECESSARIO
<p>Lavoratori addetti in via generale a tutte le attività che comportano contatti diretti e regolari con minori, con particolare riguardo a quelle che hanno come destinatari diretti minori : insegnanti, conducenti di scuolabus, animatori per bambini, istruttori sportivi per bambini, personale addetto alla somministrazione dei pasti</p> <p>Tutor per apprendisti o tirocinanti minorenni</p> <p>Bidello, allenatore, educatore, pediatra per i quali l'attività è prestata a fronte di uno specifico rapporto di lavoro</p> <p>Attività professionali, ad esempio al pediatra, con riferimento ai lavoratori dipendenti del medico.</p>	<p>Rapporti di volontariato</p> <p>Datori di lavoro domestico in caso di assunzione di personale addetto alla cura dei minori</p> <p>Dirigenti, responsabili e preposti che supervisionano l'attività svolta dall'operatore che ha contatto diretto con il minore</p> <p>Addetti alle attività che si rivolge ad un'utenza indifferenziata, es. commesse, camerieri, ecc.</p>

sulla protezione dei dati personali in tempi brevi sarà disponibile il certificato penale contenente le sole iscrizioni di provvedimenti riferiti ai reati indicati dalla nuova normativa all'art. 25 bis.

Resta ovviamente la facoltà, del datore di lavoro, di chiedere al lavoratore, ai fini dell'assunzione, il certificato dei carichi pendenti, con tutte le cautele e problematiche del caso riferite all'articolo 8 dello Statuto dei Lavoratori, il quale stabilisce che: "è fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, (...), di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi (...) su fatti non rilevanti ai fini dell'attitudine professionale del lavoratore".

Tuttavia si rende necessaria una distinzione tra datore di lavoro pubblico o privato:

- nel caso di datore di lavoro organo della pubblica amministrazione o gestore di pubblico servizio, sarà sufficiente la dichiarazione del lavoratore sostitutiva di certificazione;
- nel caso di datore di lavoro privato, la richiesta del certificato da inoltrare agli uffici della Procura della Repubblica è a carico del datore di lavoro medesimo, delegando un incaricato con il modello di delega N.5, utilizzando l'apposito modello per la richiesta del certificato del casellario e previa acquisizione dell'autorizzazione del lavoratore. In attesa del certificato a seguito di puntuale richiesta, è possibile procedere all'assunzione in forza di una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà del lavoratore.

La domanda va presentata utilizzando i moduli allegati alla circolare del Ministero della Giustizia del 03 aprile 2014.

#### **COSTO DEL CERTIFICATO**

Il costo, a carico del datore di lavoro, è dato dal costo della marca da bollo da euro 16,00, più una marca per diritti da euro 7,08 se il certificato è richiesto con urgenza, in altre parole una marca per diritti da euro 3,54 se richiesto senza urgenza. Il costo per i datori di lavoro pubblici è gratuito.

**Erica Maurino**, CdL in Torino

## #GLI OCCHI DIETRO LE SPALLE

Il datore di lavoro privato può scegliere il lavoratore da assumere con discrezionalità attivando l'assunzione diretta ex art. 4 bis, comma 1 del D. Lgs. n. 181/2000.

Tale libertà d'assunzione di carattere generale è stata, nel tempo, più volte temperata dal legislatore tramite l'introduzione di alcune limitazioni e condizioni.

I maggiori limiti legali che il datore di lavoro deve rispettare in tale ambito discendono:

- dal principio costituzionale di non discriminazione, diretta o indiretta, per motivi di genere, di razza, di handicap, di salute, di gravidanza, di religione, di opinione politica o sindacale e di ogni altro pregiudizio ritenuto giuridicamente rilevante;
- dalla normativa riguardante il collocamento obbligatorio, sorto a protezione dei lavoratori considerati "svantaggiati o deboli" appartenenti alle categorie protette;
- da talune particolari normative inerenti l'assunzione di lavoratori extracomunitari piuttosto che di lavoratori marittimi, ecc.;
- da una serie di disposizioni che prevedono i c.d. diritti di precedenza nell'assunzione a favore di alcune tipologie di lavoratori (in forza o già cessati) rispetto alle generalità degli altri lavoratori in cerca di occupazione.

I diritti di precedenza traggono origine direttamente da fonti normative ovvero indirettamente nei casi in cui la legge demanda alla contrattazione collettiva nazionale di lavoro l'individuazione di tali limiti.

In questo articolo analizzeremo i principali diritti di precedenza di fonte legislativa, rimandando ad altra occasione la trattazione dei diritti di precedenza di fonte contrattuale

La tematica in questione riveste particolare rilevanza anche in considerazione delle disposizioni previste dalla Legge n. 92/2012 – Riforma

## DIRITTI DI PRECEDENZA DI FONTE LEGISLATIVA

del Lavoro – che all’art. 4, comma 12, lettera b) ha statuito che “gli incentivi non spettano se l’assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell’utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l’utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine”. Lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo e lavoratori licenziati a seguito di procedura collettiva

L’art. 15, comma 6 della Legge n. 264/1949 – come modificato dall’art. 8, comma 1 della Legge n. 223/1991 e dall’art. 6, comma 4 del D. Lgs. n. 297/2002 – riserva un diritto di precedenza nelle assunzioni a favore:

- a) dei lavoratori licenziati (dal medesimo datore di lavoro) per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- b) dei lavoratori licenziati (sempre dallo stesso datore di lavoro) a seguito di procedura collettiva per riduzione di personale.

Il Legislatore, con la Legge n. 223 del 1991, ha infatti esteso ai lavoratori collocati in mobilità il medesimo trattamento previsto dalla Legge n. 264/1949 per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo. Tale diritto di precedenza esplica la sua azione in caso di nuove assunzioni (siano esse a tempo determinato oppure a tempo indeterminato) da parte dello stesso datore di lavoro entro sei mesi successivi alla data del licenziamento .

La Cassazione, con Sentenza n. 20005 del 22 settembre 2010 – seguendo un consolidato orientamento giurisprudenziale – ha ribadito che il lavoratore licenziato ha la precedenza nella riassunzione presso la stessa azienda a condizione che la richiesta della nuova assunzione presentata dal datore di lavoro riguardi lavoratori della medesima qualifica di quello licenziato e che abbiano mansioni equivalenti – e non necessariamente identiche – a quelle svolte in precedenza, ma tali da produrre l’inquadramento nella stessa categoria contrattuale.

### LAVORATORI PART-TIME

Il legislatore ha connesso diversi diritti di precedenza al contratto di lavoro a tempo parziale. L’art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 61/2000 stabilisce che il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l’assunzione.

Il comma 3, dello stesso art. 5, pone l’obbligo in capo al datore di lavoro, in caso di assunzione di personale a tempo parziale, di darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale – anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell’impresa – ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

I criteri applicativi di tale disposizione possono essere oggetto di accordi contrattuali collettivi. L’art. 8, comma 3 del D. Lgs. n. 61/2000 prevede che, in caso di violazione da parte del datore di

lavoro del diritto di precedenza di cui all'art. 5, comma 2, il lavoratore abbia diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi alla data di detto passaggio.

### **LAVORATORI CHE ABBIANO TRASFORMATO IL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE**

A decorrere dal 1° gennaio 2008, l'art. 1, comma 44, lett. e) della Legge n. 247/2007 ha introdotto nel D. Lgs. n. 61/2000, l'art. 12 ter.

Con esso viene stabilito che il lavoratore, che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, abbia diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni con contratto a tempo pieno che prevedano l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

### **LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO**

La Legge n. 247/2007 ha introdotto, nell'ambito dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, alcuni diritti di precedenza in caso di nuove assunzioni.

In particolare, l'art. 5, comma 4 - quater, del D.Lgs. n. 368/2001 stabilisce un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato a favore degli ex la-

voratori che abbiano già lavorato alle dipendenze dello stesso datore di lavoro per un periodo superiore a sei mesi nell'esecuzione di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato.

Il diritto in questione esplica la sua portata nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal medesimo datore di lavoro entro i dodici mesi successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro. Anche in questo caso la previsione legislativa esplica la sua portata a condizione che l'attività da effettuare riguardi le stesse mansioni svolte in precedenza.

Inoltre, la recente Legge 16 maggio 2014, n. 78 - che ha convertito, con modificazioni, il Decreto Legge n. 34 del 2014 (c.d. Jobs Act) - ha stabilito che il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza in questione. Alle medesime lavoratrici viene riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi successivi alla scadenza del contratto, sempre con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il comma 4-sexies del citato art. 5 prevede che il lavoratore, per poter validamente esercitare tale diritto di precedenza (che si estingue entro un anno dalla data di chiusura del rapporto di lavoro) debba manifestare al datore di lavoro la sua volontà in tal senso entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater (ed anche del comma 4-quinquies, come vedremo più avanti) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto (contratto di lavoro) di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. n. 368/2001.



Questa nuova informativa, prevista dalla Legge 16 maggio 2014, n. 78, ritengo debba essere formulata nel contratto di lavoro in maniera chiara ed esplicita, nel rispetto dei principi etici e generali di correttezza e buona fede tra le parti.

È opportuno rammentare che – a seguito delle modifiche apportate dal D.L. n. 112/2008 all'art. 5, comma 4 – quater del D.Lgs n. 368/2001 – tale diritto di precedenza non è più assoluto in quanto può essere derogato dalla contrattazione collettiva stipulata a livello nazionale, territoriale o aziendale con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

#### **LAVORATORI STAGIONALI**

Lo stesso art. 5, del D.Lgs n. 368/2001 al comma 4 – quinquies dispone il diritto di precedenza anche a favore dei lavoratori stagionali assunti in passato a tempo determinato rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le “medesime attività stagionali” e con riferimento alle “mansioni già espletate”. Il diritto così individuato può essere esercitato entro 1 anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In tale fattispecie, l'art. 5, comma 4 – sexsies del D.Lgs n. 368/2001 prevede che il lavoratore a termine stagionale, titolare del diritto di precedenza, debba render nota tale sua volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di chiusura del rapporto di lavoro. Questo diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Come già anticipato, anche il diritto di precedenza previsto dal comma 4-quinquies deve essere espressamente e chiaramente richiamato nell'atto scritto (contratto di lavoro) di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. n. 368/2001.

#### **LAVORATRICI MADRI LICENZIATE PER CESSAZIONE DI ATTIVITÀ STAGIONALE**

Rimanendo in ambito di lavoro stagionale, è opportuno rammentare che l'art. 59, comma 1, del D.Lgs. n.

151/2001 prevede un ulteriore diritto di precedenza a favore delle lavoratrici madri che siano state licenziate per cessazione di attività stagionali. Queste lavoratrici hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, alla precedenza nelle riassunzioni alla ripresa dell'attività produttiva stagionale, sempreché non si trovino in periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

#### **LAVORATORI O FAMILIARI AFFETTI DA PATOLOGIE ONCOLOGICHE O INABILI AL LAVORO O CON HANDICAP**

L'art. 12 bis del D. Lgs. n. 61/2000 prevede per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, a richiesta del lavoratore, dovrà essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa è riconosciuta, a fronte di particolari condizioni, la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge n. 104/1992, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

### **LAVORATORI LICENZIATI A SEGUITO DI CRISI ECONOMICHE SETTORIALI O LOCALI**

Un'altra previsione legislativa in materia di diritti di precedenza riguarda i lavoratori licenziati a seguito di crisi economiche settoriali o locali o di processi di riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale.

I suddetti lavoratori, in applicazione dell'art. 7 della Legge n. 464/1972, sono titolari di un diritto di precedenza nelle nuove assunzioni effettuate dalle aziende che, nel medesimo ambito territoriale, esercitano attività industriali sostitutive di quelle svolte dalle aziende in cui i lavoratori in questione erano occupati in precedenza.

Il carattere "sostitutivo" dell'attività industriale ed anche "l'ambito territoriale di operatività" del diritto di precedenza in questione sono stabiliti tramite apposito Decreto Ministeriale.

### **LAVORATORI LICENZIATI IN SPECIFICHE AREE DEL MEZZOGIORNO D'ITALIA**

Un ulteriore diritto di precedenza opera in specifiche aree del Mezzogiorno d'Italia individuate in applicazione dell'art. 1 del D.P.R. n. 218/1978 (Testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno).

L'art. 133 del suddetto T.U. prevede che i lavoratori licenziati in tali aree territoriali – nelle quali si sia verificato uno stato di grave crisi dell'occupazione conseguente all'avenuto completamento di impianti industriali, di opere pubbliche di grandi dimensioni e di lavori relativi a programmi finanziati in tutto o in parte con fondi statali – abbiano un diritto di precedenza nell'assunzione presso imprese appaltatrici di opere e lavori derivanti da investimenti pubblici da realizzarsi nel territorio secondo quanto stabilito dalla Commissione Regionale di Concertazione.

### **LAVORATORI LICENZIATI IN OCCASIONE DI TRASFERIMENTO D'AZIENDA EX ART. 2112 C.C.**

L'art. 47, comma 6, della Legge n.428/1990, prevede un diritto di precedenza a favore di quei lavoratori che non passano contestualmente al trasferimento d'azienda ex art. 2112 C.C alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante.

Tali lavoratori hanno diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato o indeterminato) che l'acquirente/affittuario/subentrante effettuerà entro un anno dalla data del trasferimento ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente/affittuario/subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'art. 2112 del C.C.

Per concludere un'ultima riflessione: la questione afferente il diritto di precedenza e se sia o meno un diritto disponibile è dibattuta. Secondo la Cassazione – sentenza n. 723 del 24 gennaio 1997 – il diritto di precedenza è un diritto soggettivo disponibile che il lavoratore può esercitare nei confronti del datore di lavoro e come tale esso può essere oggetto di apposita rinuncia nei termini e nei modi previsti dalla legislazione.

**Salvatore Verga**, CdL in Torino

## #UN COSTO EVITABILE?

### I PERMESSI ELETTORALI a carico dei DATORI di LAVORO

Risale all'anno 1956 la legge n. 493 da cui deriva l'attuale formulazione dell'articolo 119 del DPR n. 361 del 30 marzo 1957, ben noto a noi consulenti del lavoro, in quanto essa è la norma di riferimento per il pagamento dei "permessi elettorali" ai lavoratori dipendenti chiamati ad adempiere ruoli presso gli uffici ove si svolgono le consultazioni.

Con l'intento di comprendere lo spirito di questa onerosa norma che colpisce il datore di lavoro privato ma soprattutto pubblico, abbiamo esaminato l'iter formativo della stessa e nel corso della ricerca si evidenzia in prima istanza che il disegno di legge dell'art. 49 della L. n.493 del 1956, successivamente inserito all'art. 119 del D.P.R. N. 361 del 1957, era testualmente così formulato:

"In occasione delle elezioni politiche, le Amministrazioni dello Stato, degli Enti pubblici ed i privati datori di lavoro sono tenuti a concedere ai propri dipendenti, chiamati ad adempiere funzioni presso gli uffici elettorali, tre giorni di ferie retribuite in conto delle ferie spettanti ai sensi di legge o di accordi".

Tale stesura, in discussione durante la seduta della camera dei deputati del 20 marzo 1956, venne variata a seguito dell'intervento di due ono-

revoli di minoranza " Basso e Luzzatto" dell'allora PSI, che proposero di sostituire le parole "in conto" con "senza pregiudizio delle" e ottennero l'approvazione dell'emendamento. Il motivo della richiesta di variazione al disegno di legge venne illustrato da Luzzatto, il quale adduceva un disagio al dipendente che si vedeva in questo modo costretto ad usufruire di tre giorni di ferie in un periodo prestabilito, perdendone l'uso al tempo nel quale avesse voluto usufruirne. Riferiva inoltre che, anche sull'esempio di altri paesi democraticamente evoluti, l'adempimento degli uffici elettorali non dovesse appunto 'pregiudicare' le condizioni del dipendente e pertanto le giornate elettorali, ferma restandone la libera disponibilità, invece di entrare in conto, dovessero essere aggiunte a quelle già in diritto.

Per anni la legge così formulata creò non pochi disagi e numerose sentenze furono pronunciate al riguardo fino ad arrivare all'attuale revisione normativa, intervenuta ai sensi dell'art. 11 della L. 53 del 21 marzo 1990, che determina un'integrale sostituzione dell'articolo 119, con lo scopo di sanare tutti i dubbi interpretativi accumulatisi, per lo più riguardanti i soggetti a cui si poteva estendere la norma

e la conseguente decorrenza della retribuzione.

Tutto ciò premesso, se molto chiaro risulta il primo comma dell'attuale art. 119 D.P.R. 361/1957 – il quale prevede che "in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti dei candidati nei collegi uninominali e di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni" – decisamente meno comprensibile invece risulta essere il secondo comma, il quale enuncia brevemente che: "i giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa", al punto di aver avuto bisogno della legge di interpretazione autentica n. 69 del 1992.

Quest'ultima, finalmente, chiarisce che i lavoratori in questione hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta all'ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali.

Si pongono all'attenzione anche casistiche che possono sembrare

paradossali, come la manciata di minuti immediati che superano la mezzanotte e trascorsi al seggio per le operazioni di scrutinio, indubbiamente da considerare come giorno intero lavorativo e quindi retribuito, circostanza chiarita dall'elevato numero di sentenze prodotte a seguito dei tanti ricorsi giunti sin in giudizio, per esaminare la specifica questione.

Pur a seguito di ricerca approfondita, non ci è stato possibile reperire la relazione tecnica che portò alla riformulazione dell'articolo 119 ed appare tuttavia improbabile che si siano esaminate soluzioni che prevedessero di diminuire il costo sostenuto dai datori di lavoro in occasione della partecipazione dei propri dipendenti ai seggi. Pare verosimile che la stessa sia nata esclusivamente per esigenze di determinazione più certa dei giorni da retribuire in occasione delle consultazioni elettorali, sostituendo la previsione di dover concedere tre giorni di ferie con l'assunto che i giorni trascorsi al seggio siano da intendersi giornate di attività lavorativa e quindi da retribuire.

Avviandoci a concludere la breve disamina in materia di permessi elettorali, c'è da chiedersi se non sia il caso di tornare al disegno di legge del 1956, nella sua originaria formulazione. Una soluzione con la quale si rendeva certo il diritto di un cittadino, seppur occupato, di potersi assentare dal lavoro, usufruendo

dei giorni di ferie già in suo diritto. E riteniamo che l'aver votato positivamente l'emendamento volto a variare l'articolo fu una leggerezza che non tenne in debito conto i costi aggiuntivi che si venivano a creare e, a distanza di oltre mezzo secolo, continuano a permanere sia a carico dello Stato, sia dei datori di lavori privati e di conseguenza sull'economia del paese.

Un paese all'epoca dei fatti "in pieno sviluppo economico", si parlava infatti di boom, intendendo l'unica nostra stagione forse veramente felice poiché permeata da crescita progressiva, sviluppo tecnologico e la ricerca di occupazione che, in zone del nord, rese necessarie mi-

grazioni di massa determinando ore e turni di lavoro incessanti, in mancanza di riposi e delle possibilità di assentarsi dal lavoro in permesso retribuito, tutt'oggi esistenti.

Il periodo economico attuale invece è tutt'altro che roseo e soprattutto nelle grandi aziende il costo dei "permessi elettorali" è diventato un peso difficile da sostenere. Le tensioni generate per quando accaduto nel 2011 all'interno di una nota casa automobilistica attesta una inequivocabile comprova, per tacere della principale azienda di trasporto pubblico della nostra città, dove la fruizione sempre nei giorni delle consultazioni ha avuto serie ripercussioni sul servizio al cittadino.

#### **Elezioni europee**

(\*) Presidenti di Seggio: 120 euro (1 scheda)

Scrutatori, Segretari: 96 euro (1 scheda)

#### **Elezioni amministrative (comunali)**

(\*) Presidenti di Seggio: 150 euro (1 scheda)

Scrutatori, Segretari: 120 euro (1 scheda)

#### **Elezioni politiche**

(\*) Presidenti di Seggio: 187 euro (2 schede)

Scrutatori, Segretari: 145 euro (2 schede)

#### **Elezioni politiche più regionali**

(\*) Presidenti di Seggio: 224 euro (3 schede)

Scrutatori, Segretari: 170 euro (3 schede)

#### **(\*\*) SEGGI SPECIALI:**

(\*) Presidenti di Seggio: 72 euro (qualunque sia il numero delle consultazioni)

Scrutatori e Segretari: 49 euro (qualunque sia il numero delle consultazioni)

(\*) oltre all'indennità di missione se dovuta.

(\*\*) Sono considerati seggi speciali quelli istituiti nelle carceri o nei luoghi di cura con più di 100 posti letto e negli ospedali.



## #C.R. ANCL della LOMBARDIA

Infatti una tipologia di costo simile, a carico dei datori di lavoro, appare anacronistico quando, in tempi di spending review, lo Stato sarebbe il primo a beneficiare del vantaggio di non retribuire i permessi per elezioni in quanto datore di lavoro con il più elevato numero di dipendenti partecipanti ai seggi. Senza dimenticare come di fatto, sia già a carico dello stato, delle regioni e dei comuni, in proporzioni diverse a seconda del motivo per il quale si svolgono le elezioni, erogare un onorario ai quasi 400.000 componenti degli uffici elettorali.

Trattasi di compenso esente da imposizione fiscale ma i cui importi andrebbero rivalutati, in quanto fermi al 2002 e rilevabili dallo schema nella pagina precedente.

Nel frattempo, tra le tenebre, si accende una luce che fa ben sperare quale inversione di tendenza: la commissione elettorale del comune di Torino, per le elezioni appena tenutesi, ha deciso di nominare scrutatori i volontari iscritti all'apposito albo in possesso dell'attestato di disoccupazione. Ci pare un esempio di buona politica!

**Paola Chiadò Puli,**  
CdL in Torino

È CON VIVO APPREZZAMENTO CHE DIAMO IL BENVENUTO SU QUESTE COLONNE AI COLLEGHI LOMBARDI, FRESCHI DI CONGRESSO REGIONALE SVOLTOSI AL CENTRO STELLA POLARE DI RHO (MI) IL 19 MAGGIO 2014, A CUI NON È MANCATA UNA PRESENZA SIGNIFICATIVA DELLA NOSTRA U.P.

DI SCOTTANTE ATTUALITÀ LA TEMATICA CENTRALE DELLA GIORNATA, INCENTRATA SULLE 'IDEE E PROPOSTE DEI CONSULENTI DEL LAVORO PER IL CAMBIAMENTO'. ED A PROPOSITO DI CAMBIAMENTO, CI PARE CHE NE SIA UNA SUA CARATTERISTICA ESSENZIALE L'ALTRUI DIVERSITÀ E L'ACCETTAZIONE DEL CONFRONTO. QUELLO STESSO CONFRONTO CHE DOVREBBE POTERSI MANIFESTARE LIBERAMENTE SENZA INTERFERENZE, ANCHE ALL'INTERNO DELLA PROPRIA CATEGORIA PROFESSIONALE. DI SEGUITO PUBBLICHIAMO INTEGRALMENTE L'INTERVENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO REGIONALE DELLA LOMBARDIA, IL COLLEGA ANDREA FORTUNA.

Quando a fine novembre, da neopresidente regionale Ancl della Lombardia, in sede di Consiglio regionale Ancl, abbiamo pensato al nostro evento di categoria, da subito abbiamo voluto e condiviso con la Consulta degli Ordini, che fosse un Congresso di svolta e di cambiamento. Un'occasione per dimostrare l'unità di categoria che si vive nella nostra regione tra Ordine e ANCL.

UNITA' ben rappresentata nel video del Congresso e dall'ideazione di un NUOVO LOGO che identifica il Congresso come evento che accomuna tutti i Consulenti del Lavoro senza distinzione (iscritto o no Ancl). Lo sforzo organizzativo, è stato per la prima volta, sostenuto in modo coordinato tra l'anima sindacale - l'ANCL - e quella istituzionale - la Consulta degli Ordini - e supportato con grande entusiasmo dai giovani colleghi, che in modo sempre più convinto stanno portando un'ondata di ENERGIA POSITIVA.

ENERGIA POSITIVA che vogliamo esprimere anche concretamente proponendo idee e interventi per migliorare la nostra categoria e il nostro sindacato.

Oltre a questo messaggio diretto alla categoria, ovvia-

mente non potevamo non affrontare un tema centrale e di grande attualità come la RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO: di cui tutti parlano – chi con cognizione di causa, chi invece è rimasto ancora ai modelli 740 – e che ci vedono attivi protagonisti e accreditati referenti.

Durante i lavori preparatori di questo Congresso, che hanno coinvolto oltre 20 gruppi di lavoro distribuiti su tutte le province lombarde, abbiamo rilevato la necessità di dotarci di un OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO autonomo e gestito direttamente con i dati raccolti nei nostri studi, dal quale ricavare informazioni realistiche e significative sullo stato di salute delle nostre aziende e dell'andamento occupazionale della Lombardia.

Abbiamo raccolto informazioni analizzando l'occupazione su 9.000 nostri clienti per un totale di 120.000 lavoratori gestiti! E siamo solo all'inizio!!!

Ma tornando ai lavori del Congresso vorrei introdurre alcune riflessioni e proposte che sono emerse all'interno del gruppo di lavoro composto da tutti i Presidenti ANCL Provinciali della Lombardia, e che abbiamo discusso nella tavola rotonda del primo pomeriggio.

Abbiamo iniziato i nostri ragionamenti guardando alla nostra storia, perché conoscendo la storia, possiamo comprendere meglio la nostra identità e proporre idee concrete per PROGETTARE IL LAVORO

DI DOMANI.

### **Siamo partiti dalle origini:**

■ La Legge 1815 del '39: che ci ha riconosciuti come TENUTARI dei documenti in materia di lavoro. Sotto lo stretto controllo del competente Ispettorato del Lavoro iniziamo a darci delle regole.

■ Nel luglio del '53 sotto la spinta di un gruppo di Tenutari e dalla necessità di confrontarsi sui problemi in materia di lavoro si costituisce l'Associazione dei Consulenti, dandoci quindi l'identità di CONSULENTI e non più "tenutari", anche se legittimati dall'associazione, ma non dalle Istituzioni. Cerchiamo quindi di darci un'identità.

■ Dopo quasi 20 anni viene emanato il regolamento attuativo della 1815 con cui viene riconosciuto il titolo di Consulente ed introdotta la prova d'idoneità.

■ Nel giugno del '60 a Livorno, Cesare Orsini presidente nazionale dell'Associazione, da vita al nostro giornale "Il Consulente", strumento indispensabile per farci conoscere e rendere pubblico il nostro ruolo. Ci avviciniamo al riconoscimento di un'identità.

Qualche anno dopo infatti

■ Con la Legge 1081 del '64 viene istituito l'Albo dei Consulenti del Lavoro (presidenza proprio di Cesare Orsini).

Abbiamo finalmente un'identità

Negli anni successivi la categoria si organizza e cerca di affermarsi

■ nel '71 nasce il nostro Ente di Previdenza -ENPACL (presidenza Adolfo Cristiano).

Ma solo con la

■ Legge 12 del '79 otteniamo l'affermazione della nostra professione. Negli anni successivi abbiamo sempre più consolidato la nostra identità.

L'ANCL ha quindi sempre recitato un ruolo fondamentale ed è stato il motore che ha portato alla costituzione della nostra professione.

Oggi l'Associazione è diventata sindacato Unitario, raccogliendo al suo interno le diverse sigle sindacali di categoria che negli anni si sono costituite a livello territoriale, mantenendo il suo ruolo centrale nel sostegno e nella promozione della categoria.

Siamo convinti che sia la strada giusta: oggi più che mai serve un sindacato forte e unito.

Ma quali sono le criticità e quali le prospettive che ci aspettano?

La nostra storia ci deve servire per capire chi siamo e dove possiamo arrivare.

Dobbiamo dare continuità al lavoro svolto, ma dobbiamo anche capire dove siamo, cosa vogliamo fare e dove vogliamo andare !!!

L'ultima fase di consolidamento la possiamo ritenere ormai conclusa da tempo.

Infatti, anche il Presidente Longobardi nel 2007 nel presentare il suo programma "Innovazione nella continuità" ci diceva:

Colpo d'occhio della sala congressuale e, accanto, il Presidente del C.R. ANCL Lombardia, il collega Andrea Fortuna



“....da quel buono dobbiamo partire e iniziare una nuova fase all'insegna della continuità e dell'innovazione....”

Quindi quali OBIETTIVI PORCI e in quali nuove sfide “avventurarci”?

Quanto fatto fino ad ora è stato importante e fondamentale, ma non possiamo fermarci, perché il mondo in cui viviamo corre sempre più veloce e ci impone cambiamenti che dobbiamo essere pronti a governare.

Oggi viviamo una realtà professionale in cui il nostro Ordine ha acquisito una propria identità, che racchiude in se' tutti i 28.000 Consulenti del Lavoro e che si muove con le proprie gambe. L'ANCL oggi è diventato, grazie all'impegno e alla dedizione di molti, il Sindacato Unitario di categoria, ma non è ancora il sindacato di tutti i 28.000 CDL. Perché?

L'ANCL è e deve continuare ad essere un BENE COMUNE della categoria, che opera per la categoria! Un bene comune non solo a parole. L'ANCL deve:

- avere il coraggio di discutere al proprio interno, assumendo posizioni chiare verso gli associati e verso l'esterno;
- condividere progetti e obiettivi comuni con tutti: associati e organi di categoria;
- deve avere il coraggio di fare scelte coraggiose e compiere, con responsabilità, se necessario, un passo indietro, per tutelare l'unitarietà della categoria.

L'ANCL affinché possa rimanere un sindacato unito e forte deve saper accettare e vivere questo particolare momento con spirito critico, con capacità di mettersi in discussione, cogliere il cambiamento e avere la forza di cambiare.

Punto di partenza, di questo cambiamento, deve essere la DISCONTINUITÀ CON I MECCANISMI DEL

PASSATO, secondo noi, oggi poco efficaci per il raggiungimento degli obiettivi che vorremmo conseguire. Spazio alla meritocrazia e a chi ha idee e progetti condivisi!

Uno dei primi aspetti dal quale partire è la definizione chiara e obiettiva dei RUOLI DI ORDINE E DI ANCL. Ordine e ANCL devono essere l'uno affianco all'altro. Individuare ruoli,

## CONSIGLIO REGIONALE ANCL LOMBARDIA

- Andrea Fortuna (VA), presidente
- Eugenio Leoni (MI), vice presidente
- Bruna Gernetti (MI), tesoriere
- Manuel Augusto Colombo (MB), segretario
- Claudio Suardi (BG), consigliere
- Maurizia Milena Lorenzi (BG), consigliere
- Roberto Piccolo (BG), consigliere
- Pietro Campo (BS), consigliere
- Gabriella Perini (BS), consigliere
- Elio Scalmana (BS), consigliere
- Franco D'Angelo (CO), consigliere
- Claudio Bernasconi (CO), consigliere
- Matteo Dell'Era (LC), consigliere
- Fabrizio Fociani (LC), consigliere
- Daria Luciano Bottaro (MI), consigliere
- Martina Boneschi Pozzi (MI), consigliere
- Alessandro Graziano (MI), consigliere
- Paolo Reja (MI), consigliere
- Gabriele Badi (MI), consigliere
- Isabella Di Molfetta (MI), consigliere
- Claudio Baldassarri (MN), consigliere
- Massimo Guaita (MN), consigliere
- Federico Tresoldi (PV), consigliere
- Marco Zetti (PV), consigliere
- Ferdinando Butto (VA), consigliere
- Omar Barella (VA), consigliere
- Michele Frattini (VA), consigliere
- Stefano Camassa (MB), consigliere

Collegio dei Revisori: Gianluca Belloni (MI), Enrico Gaiazzi (VA), Ottavio Rota (BG)

Collegio dei Probiviri: Elidia Arrigoni (BS) Luigi Bonesi (MN), Elisabetta Passoni (BG)

compiti e funzioni di ognuno, evitando duplicazioni che oggi non ci possiamo più permettere, perché sottraggono risorse ed energie alla categoria.

Oggi i CDL si presentano uniti all'esterno, ma con qualche problema di antagonismo all'interno.

È giusto che in una famiglia ci siano diversità di vedute, ma queste devono essere vissute nel modo corretto; nella diversità c'è crescita, in quanto sono le diversità che creano dibattito, movimento, idee nuove e che permette al sindacato di diventare "grande".

È su queste cose che dobbiamo imparare a metterci in gioco: **NON OMOLOGHIAMOCI AD UN UNICO PENSIERO.**

Dobbiamo quindi andare avanti capendo le differenti specificità che possano permettere all'ANCL di creare interessi e stimoli positivi nella categoria, divenendo attrattiva anche per i giovani colleghi/e.

Dobbiamo continuare a fungere da motore per la categoria rendendoci conto che oggi dobbiamo saper esprimere idee innovative, sfruttare le opportunità del mercato, e dare stimoli alla nostra professione.

L'ANCL deve cogliere e sviluppare **TUTTI** quei progetti e quelle opportunità innovative, in cui l'Ordine non c'è, perché l'Ordine è Istituzione, e quindi come tale garante nei confronti dello Stato. Ad esempio il ruolo di parte sociale, dove l'ANCL come sindacato deve e vuole esserci.

Dobbiamo proiettare l'ANCL in un percorso di crescita che tenga conto delle **ESIGENZE DEGLI ISCRITTI; ESIGENZE** che con la crisi sono cambiate rispetto al passato.

Il professionista oggi deve essere anche imprenditore, ovvero, oltre ad essere un "mago" dal punto di vista tecnico/scientifico, deve essere capace di gestire la propria attività ampliando i servizi offerti al cliente e guardando alla salvaguardia della propria professione.

L'ANCL pertanto deve saper proporre iniziative che rappresentino nuove opportunità per i colleghi, che stimolino i Consulenti ad avvicinarsi al nostro sindacato.

Lavoriamo sulla comunicazione, sulla visibilità, sulle convenzioni commerciali, sui servizi correlati, sulla formazione – non solo scientifica, ma anche trasversale – e tutto quello che può essere utile al professionista.

Dobbiamo stimolare la **PARTECIPAZIONE ATTIVA ALL'ANCL**, per far comprendere e condividere la responsabilità sociale e professionale di essere un Consulente del lavoro. In Lombardia ci stiamo provando ... e la presenza di circa mille colleghi al nostro Congresso ne è la prova concreta!

Nessuno deve abdicare al proprio dovere e al proprio diritto ad essere protagonista nella crescita del mondo del lavoro.

Non ci si può lamentare e criticare senza essersi messi in gioco, ma

dobbiamo poter dire di averci almeno provato.

Certamente si può essere professionisti anche senza essere iscritti ad ANCL, ma forse saremmo dei Consulenti del lavoro solo a metà.

Oggi la professione ci chiede uno sguardo completo e uno sforzo fuori dal comune e fuori dai soliti schemi. Essere professionisti nel 2014 significa lavorare con laboriosità, responsabilità ed elevatissima professionalità, senza tralasciare l'etica ed il rispetto dei colleghi.

Tutto questo dobbiamo e possiamo farlo pensando alle **GIOVANI GENERAZIONI** di Colleghi, che necessitano di sentirsi parte integrante di una categoria professionale di cui poter condividere progetti ed obiettivi ed essere fieri di appartenervi.

E dunque, chi meglio dell'ANCL può aiutare a comprendere tutto questo?

**Andrea Fortuna,**  
presidente Ancl CR Lombardia



## #PRATICA-MENS SANA in CORPORE SANO

“Tutto ciò che è, sotto qualsiasi modalità si trovi, avendo il suo principio nell’intelletto divino, traduce o rappresenta questo principio secondo la sua maniera e secondo il suo ordine d’esistenza; e, così, da un ordine all’altro, tutte le cose si concatenano e si corrispondono per concorrere all’armonia universale e totale, che è come un riflesso dell’Unità divina stessa”.

René Jean Marie Joseph Guénon

Il lavoro più bello del mondo? Sicuramente quello del praticante... pensate che esageri con tale affermazione? Iniziamo con la definizione di “praticante” e “praticantato”. Il praticante è quel soggetto che, fresco di studi e pieno di sapere che trasuda da ogni dove, ci accompagna per diciotto mesi nella nostra vita professionale diventando la nostra ombra raziocinante senza correre il pericolo che prenda vita e si stacchi, come quella Peter Pan. Del resto il praticantato è lo strumento essenziale per l’acquisizione della conoscenza teorico-pratica utile al futuro svolgimento della professione e il suo corretto espletamento è ritenuto fondamentale anche per il superamento dell’esame di abilitazione.

Il nostro studio professionale diventa quindi una vera e propria palestra, dove il dominus è il personal trainer e il praticante è un giovane acerbo che viene allenato e forgiato, ad immagine e somiglianza; possiamo dunque trarne la seguente formula per la massa cervicale: allenamento (pratica professionale), riposo e nutrizione (studio teorico).

In questi anni ho potuto osservare le varie fasi del praticantato; vero è che la mia pratica professionale non risale alla preistoria, in quanto la iniziai nel 2004, ma un conto è vivere una esperienza, altro è esercitarne la funzione di spettatore attivo.

Infatti dal 2010 ho cominciato a cimentarmi quale tutor ai corsi praticanti organizzati dall’Ordine e, ad oggi, continuo questa avventura con il medesimo spirito che mi ha spinto cinque anni orsono a svolgere tale attività. Non so dire se i praticanti sono cambiati nel tempo, sicuramente vantano una maggiore percezione del

ruolo che rivestono e del loro fine ultimo ... superare l’esame di Stato.

È indiscutibile che la preparazione, a seguito della recente riforma, abbia compiuto un salto qualitativo enorme e la loro voglia di conoscenza si evince sia dalla frequenza del corso teorico, sia dal numero che è stato rilevato al corso di taglio pratico che l’U.P. di Torino ha preparato e organizzato. Mi sia permesso di riferire la cronaca di un successo non annunciato: infatti, dopo mesi estenuanti di lezioni serali tenutesi il lunedì e il giovedì sera, più di cinquanta praticanti hanno deciso di accettare una nuova sfida impegnando il loro sabato mattina per due mesi consecutivi, al fine di perfezionare taluni aspetti pratici che sono necessari per affrontare un esame di Stato ostico come il nostro.

Tutti noi tutor dobbiamo molto ai praticanti e non il contrario: essi riescono a coinvolgerci e darci quella forza che a volte si riduce fisiologicamente lungo il cammino. Ci fanno riscoprire quella passione e quella voglia di trasmettere il sapere che talune volte si offusca dietro la vita lavorativa quotidiana e un ringraziamento, a fronte di un qualsiasi aiuto possono aver ricevuto, ci appaga di tutto il tempo e di tutte le forze che sono state spese al fine di rendere il loro cammino più agevole.

Si sentono spesso vicende di praticanti sfruttati e costretti a lavorare per interminabili giornate senza una ricompensa adeguata... mi piace ricordare il mio dominus che mi rammentava sempre quali fossero i miei doveri e quale fosse la giusta modalità di affrontare un praticantato. Mi è stato insegnato a “rubare”

il lavoro alle persone, sia alle impiegate, per ciò che concerne la pratica, sia al proprio dominus per ciò che attiene la mera consulenza. Questo è l'insegnamento che porto con me ancora oggi: un praticante potrebbe dunque essere paragonato a un ninja che, silente e senza farsi troppo notare *capta e intercetta*, facendolo suo, tutto quello che un giorno gli servirà per affrontare la professione.

Relativamente al ruolo di tutor non c'è nulla di più bello che iniziare a conoscere i nuovi praticanti a novembre, quando inizia il corso teorico serale organizzato dall'Ordine per poi seguirne il percorso formativo, fino alla presenza durante gli esami orali per poterne condividere la gioia per essere riusciti a raggiungere l'obiettivo di trovarsi iscritti al medesimo Ordine professionale.

Alcuni colleghi mi chiedono quali siano le garanzie che si possono offrire ai praticanti, quali siano le tutele che vengono attuate per "difenderli" dal mondo esterno. Ebbene vorrei in primis far presente che i praticanti, ormai dotati di laurea al momento dell'ingresso nella pratica professionale, sono tutti sufficientemente attrezzati per sostenere le prove di un cammino difficile e impegnativo. In secondo luogo vi è sempre il supporto dell'Ordine a cui è demandato il dovere di controllare i praticanti iscritti nell'apposito registro. In proposito è stato per chi scrive un onore riprendere il proficuo lavoro svolto in precedenza, storicamente dal collega Giuseppe Giusio che negli ultimi anni è stato validamente affiancato dal collega Massimo Laiolo, nello spendersi senza riserve e in prima persona nei confronti dei futuri colleghi.

Non dimentichiamoci che il D.M. 20 giugno 2011, individua nel Consiglio Provinciale il soggetto preposto all'attività di vigilanza sul praticantato. Nello specifico, viene definita "attività di vigilanza" un'azione svolta dai Consiglieri individuati all'interno del Consiglio Provinciale mirata alla verifica dell'effettivo svolgimento della pratica ed, in particolare, alla frequenza dello studio durante il periodo e secondo le modalità dichiarate nel Patto Formativo.

Il controllo si realizza mediante l'effettuazione di due test di verifica, di cui il primo entro dodici mesi dall'inizio del tirocinio (nuovo termine per identificare i praticanti) e il secondo entro il diciottesimo mese. In caso di mancato superamento di quest'ultimo, il praticante dovrà ripetere il test entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di praticantato. In caso, viceversa, di esito negativo già del primo test, viene invece verificato il corretto andamento della pratica mediante un colloquio con il praticante. In occasione di tale colloquio viene richiesto al praticante di descrivere le attività realmente svolte in studio, ponendo particolare attenzione all'attinenza con quanto compilato nel fascicolo formativo. La descrizione della pratica si concretizzerà poi tramite la contestuale compilazione del questionario che sarà reso e sottoscritto durante il colloquio. In esito a tali incontri, tramite l'analisi delle dichiarazioni fornite, si procederà quindi a verificare se gli insegnamenti impartiti dal dominus sono coerenti con il raggiungimento degli obiettivi e degli impegni assunti con il Patto Formativo e con quanto descritto nel Fascicolo Formativo.

Sono infine previste verifiche mediante contatti telefonici a campione sull'effettiva presenza del praticante in studio, anche se tale modalità viene attuata con moderazione per evitare chiamate che possano associarsi a modalità eccessivamente inquisitorie. Ove effettuate le telefonate potranno raccogliere sommarie informazioni sull'osservanza da parte del praticante degli orari e regole dello studio.

In epigrafe avete trovato un pensiero di René Jean Marie Joseph Guénon, lo scrittore francese che improntò la sua opera alla ridefinizione in senso tradizionale della nozione di metafisica: provate a modificare in maiuscolo un termine a noi caro e vedrete che invece non ci sarà nulla di più prepotentemente metafisico del praticantato.

**Roberto Pizziconi**, CdL in Torino

## #LA MADRE DI TUTTI I MALI

A Torino, ma forse anche altrove, molti pretenderebbero che l'U.P. fosse colta dalla "libido servendi", sindrome nota e già molto presente, con evidenti ineffabili esiti, in altre lande. Per fortuna non è così e da sempre le convinzioni della dirigenza locale dell'associazione sono state di diverso avviso e questo vale sin dalle origini.

Origini che mi sono state occasionalmente ricordate quando, spostando un faldone durante i lavori di ristrutturazione della nostra sede, ne è uscito un piccolo opuscolo di sole 12 pagine, in aggiunta alla copertina. Era la "RISTAMPA Aprile 1957" dello "STATUTO dell'ANCDS" cioè Associazione Nazionale Consulenti Discipline Sociali, sede in Via Giolitti n. 20, Torino e numero di telefono di ben cinque cifre - 45.128.

All'interno si respira un pezzo della nostra storia, poiché oltre allo Statuto che fa riferimento alla data d'insediamento dell'allora Consiglio in carica così riportata "3-4-55", è riprodotta anche la Legge 23-11-1939 - (XVIII) - n. 1815 sulla "Disciplina Giuridica Degli Studi di Assistenza e di Consulenza".

Tra gli scopi dell'Associazione l'art. 4 al punto c) riporta: "... prendere e sostenere tutte quelle iniziative che interessano la categoria e la professione nel campo culturale, tecnico e legislativo...". Chiara l'intenzione di essere parte attiva rispetto alla categoria piuttosto che satellite al servizio dell'organismo successiva-

mente creato dal legislatore con la 12 ottobre 1964, n. 1081, istitutiva dell'Albo dei Consulenti del Lavoro. Spinto da un naturale desiderio di conoscenza ho cercato e messo in fila tutte le copie degli statuti che si sono succeduti. Quello costitutivo dell'ANCL del 21-9-1958, le modifiche del 21 e 22-11-1959 nel quale lo stesso principio è rimasto intatto salvo per la variazione del punto, passato dal "c" all'"e".

In quello approvato nei giorni 22-23-24 ottobre 1966, pur cambiando in parte i vocaboli, la posizione e il numero, il concetto è rimasto stabile così come nell'ultimo statuto, approvato nel corso del congresso straordinario di Montesilvano del 22-23 e 24 aprile 2010.

Mai ho letto che lo scopo dell'ANCL, o prima ancora dell'ANCDS, fosse quello di mettersi al "servizio dell'Ordine".

Però, senza mettere sul banco la lentezza nell'approvazione delle leggi, la burocrazia che rallenta ogni iniziativa, le alluvioni e ogni altra piaga che minano la salute del paese, da queste parti a chi è addebitata la colpa se la categoria sta subendo la crisi economica, se al numero crescente dei disoccupati consegue la riduzione del numero di cedolini da elaborare, se la CIGD sta esalando l'ultimo respiro, se si riscontra una agitazione diffusa ed ingiustificata per il rinnovo delle cariche nazionali, se la quota d'iscrizione all'Ordine è di quasi 500

euro per anno, se il CPO è sommerso dalle procedure disciplinari, se l'assessore uscente non ha fatto in tempo a sottoscrivere la convenzione tanto anelata? Ma dell'U.P. ANCL di Torino, naturalmente.

Sicuramente qualche colpa ce l'avrà perché, come da sabauda tradizione, non sopporta che ci si adatti ad ogni condizione, perché per l'innato spirito libero non accetta supinamente nessuna imposizione, perché avendo il coraggio di esprimere punti di vista non allineati continua a trovarsi in contrapposizione con coloro che preferiscono assecondare i poteri forti.

Se è vero che anche la peggiore dittatura potrebbe elencare un discreto numero di opere buone e non sempre ciò è possibile da parte delle più aperte democrazie, se è altrettanto vero che a molti piacerebbe avere il potere di decidere e di imporre le proprie decisioni, certi che così andrebbe tutto meglio e le cose si porterebbero a termine, non si deve mai dimenticare che nessun vantaggio è scambiabile con la libertà di pensare, osare e criticare, meglio se costruttivamente e non solo a parole.

Oggi, più di ieri, dobbiamo sfruttare le poche ma favorevoli condizioni in cui, grazie al lavoro e all'impegno di chi ci ha preceduto e di chi molto ancora sta facendo per la categoria, fortunatamente ci troviamo.

Probabilmente si dovrebbe rivedere il modo con cui affrontiamo le di-

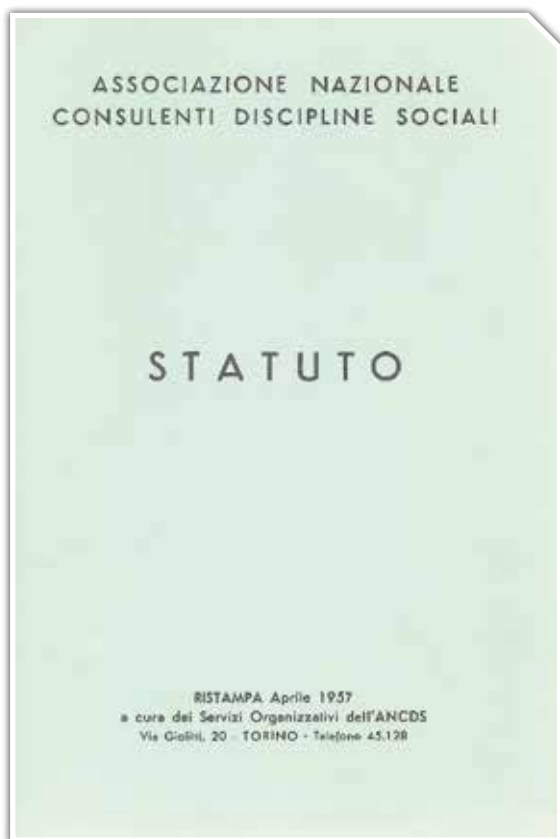
scussioni. Evitare di scimmiettare i dibattiti televisivi, partendo da un dato di fatto: siamo sulla stessa barca, abbiamo gli stessi obiettivi, non siamo d'accordo sui percorsi per raggiungerli, ma possiamo impegnarci discutendo pacatamente. La controparte, essendo come noi, non può essere un mostro e se nel dibattito qualcuno esaspera i toni è indispensabile che qualcun altro si assuma l'onere di riportare il confronto nel binario della concretezza, mettendo insieme le varie posizioni trasformando la diversità d'opinione in opportunità.

Se questo principio fosse chiaro allora bisognerebbe almeno riconoscere all'ANCL il merito di avere sempre tenuto alto il livello di attenzione, senza mai appiattirsi su facili posizioni di rincalzo. Un nuovo percorso che, facendo tesoro dei risultati raggiunti, permetterebbe la scalata di nuovi traguardi uscendo dal pantano delle opposte posizioni, ammettendo i reciproci meriti e disinteressandosi delle beghe passate.

Considerando che il costo sarebbe uguale a zero varrebbe ben la pena di provarci, mal che vada si potrà

sempre ritornare al passato ma se invece funzionasse sarebbe a vantaggio di tutti.

Non c'è dubbio. Quest'anno sarà per tutti cruciale ed è necessario che ci si fermi a riflettere. Se il tempo ormai è troppo poco per entrare nel vivo del sistema sarà comunque un buon allenamento per le menti pensanti. Qualcuno sostiene che il nostro cervello, come un qualsiasi muscolo del nostro corpo, necessita di essere allenato e, come ogni sportivo ben sa, per ogni disciplina è necessario uno specifico allenamento. Qualsiasi professionista è





sicuramente allenato per quanto riguarda lo studio e la soluzione delle problematiche connesse con le materie specifiche della loro attività. L'allenamento è minore, se non quasi nullo, verso le problematiche che riguardano il contesto politico della loro categoria e l'organizzazione del sistema ordinistico.

Proviamo quindi ad immaginare il futuro iniziando il primo allenamento con esercizi generali, di riscaldamento, atti a predisporre la mente per pensieri sempre più impegnati, ricordando che, nell'attività sportiva a qualsiasi livello la si voglia praticare, delegare ad altri non porta a nessun risultato e se poi il gioco è di squadra nessuno ha il diritto di stare a guardare.

Attualmente la leadership di categoria è indiscussa. Non ci sono concorrenti che possano contrastarne il meritato successo. Ma, il nemico peggiore del leader è, da sempre, il leader stesso. Con la sola eccezione, forse, di Giulio Andreotti, chiunque è inciampato sulle proprie debolezze o a causa di esagerati punti di forza cui non è stato in grado di porre controllo.

L'incapacità di individuare e di far crescere, all'interno del proprio entourage, una classe dirigente e un delfino capace di garantire la continuità dinastica è uno degli errori più frequenti nel quale ricade il leader forte. La sommatoria di egoismo ed egocentrismo dei grandi si trasforma spesso nella desertificazione

delle praterie circostanti. L'unico che negli ultimi anni aveva dato chiari segnali inversi, mister B., prima di abdicare è tornato repentinamente sui propri passi, costretto dalla necessità di garantirsi l'immunità più che dalla paura di cedere il bastone del comando.

In passato, proprio dalle nostre parti, la stessa sindrome era capitata a quell'eccezionale stratega che, negli anni a cavallo tra il seicento e il settecento, era riuscito a far crescere il suo piccolo ducato fino ad ottenere il titolo di re. Ma, a Vittorio Amedeo II, il 1731 è stato fatale, il suo vero anno nero, quando peraltro era già in quiescenza. Dopo aver lasciato il trono al figlio ed essersi unito morganaticamente con l'amante preferita, non ha resistito e, trascorso un anno, è tornato sui suoi passi, ha cercato di riprendersi il regno, ma, arrestato dallo stesso figlio e imprigionato nel castello di Rivoli, morirà poco tempo dopo.

Tornando al futuro, cosa ne sarà di

quel popolo il cui leader, nel corso degli anni di massimo splendore, si è limitato a consolidare il proprio potere? Non avendo organizzato la successione si scoprirà orfano, avrà una classe dirigente impreparata perché non si è potuta formare. L'assenza di validi eredi, capaci di garantire la continuità all'impresa, senza rimpianto per il passato, lo condannerà al destino delle grandi realtà industriali d'espressione familiare che, perso il padre padrone, subiscono quasi una condanna all'estinzione e, a riguardo, il Piemonte avrebbe di che scrivere meste pagine.

Nella storia pochi sono stati i casi positivi, più frequenti quelli negativi che sarebbe meglio non imitare perché se è vero che i virgulti tenuti bassi non fanno ombra alla pianta è anche vero che curando i nuovi tralci la cantina prospera.

Non resta che coltivare il nostro futuro.

**Luigino Zanella**, CdL in Torino



"IL PRESENTE MESSAGGIO **NON** CONTIENE INFORMAZIONI RISERVATE E **NON** È PER ESCLUSIVO USO DEL DESTINATARIO. PERSONE DIVERSE DAL DESTINATARIO POSSONO COPIARE, CONSEGNARE, COMUNQUE DIVULGARE A TERZI E TRATTARE I DATI IN ESSO CONTENUTI. CHI DOVESSE RICEVERE ERRONEAMENTE LA PRESENTE È VIVAMENTE PREGATO DI LEGGERLA IMMEDIATAMENTE NONOSTANTE L'ERRONEA RICEZIONE, SCRIVENDO ALLA MAIL [obiettivocdl.torino@anclsu.com](mailto:obiettivocdl.torino@anclsu.com) QUALORA NE CONDIVIDESSE I CONTENUTI ED È TENUTO A **NON** DISTRUGGERE IL MESSAGGIO RICEVUTO".

## #Le PARCELLE e il TIKI TAKA a VUOTO



Promessa di fondo: **cercheremo di essere il più equilibrati possibile, pur vedendoci costretti alla redazione di un pezzo contro voglia di cui abbiamo tentato in ogni modo di evitarne la pubblicazione.** Tuttavia l'anima della categoria non è solo rappresentata dall'happening festoso lustrini e cotillon di Fiuggi ma esistono anche problematiche provenienti dalle viscere della stessa che non si possono ignorare. Una di queste risponde al colore dei soldi, cioè le sacrosante rimostranze di chi sprofonda sempre più giù, in apnea da calamità per mancati incassi, peculiarità comune di queste stagioni misere e avare.

E dal momento che si sostiene trasversalmente come l'attività di recupero crediti occupi una consistente fetta del nostro tempo di studio, non si può poi dimenticarsene in occasioni pubbliche poiché senza pagamenti non si campa e, quindi, le lamentazioni dei colleghi diventano una priorità assoluta.

Nel concreto invece accade l'esatto contrario: scorrendo il programma del Festival del Lavoro non si trova alcunché dedicato ad una tematica per noi irrisolta.

Gli antefatti sono noti: requiem delle tariffe a seguito del decreto legge n° 1 del 24 gennaio 2012 convertito in legge 24 marzo 2012 n° 27 e successivamente, dopo il 22 luglio 2012 e in difetto di accordi tra le parti, presenza dell'organo giurisdizionale che liquida i compensi attraverso i parametri di cui al D.M. 21 febbraio 2013.

In realtà è trascorso quasi un anno senza che sia accaduto nulla e di riflesso, presso i CPO, l'incarico di consigliere relatore liquidazione parcelle – uno dei più silenziosamente impegnativi – si è svuotato poco a poco: viene intimato, sempre dal CNO, che 'i parametri hanno altri obiettivi' al punto che un consulente del lavoro colpevolmente privo del mandato sottoscritto dal cliente, nel caso di contenzioso, si consegna ai non celeri ritmi della giustizia nostrana.

Poi, come direbbe Lucarelli, succede qualcosa. Il 13 marzo 2014 il CNO, tramite la circolare 1103, rende noto di ritenere che **'i CPO competenti per territorio, su richiesta dell'Isritto o del Giudice (e non del cliente o di terze parti), possano procedere all'emissione del parere di congruità ai parametri, ai fini della liquidazione dei compensi professionali da parte di un organo giurisdizionale'**.

È lecito domandarsi che cosa sia mutato nel frattempo. Quale fatto è sopravvenuto per mutar rotta? Rileggiamo il testo della circolare senza trovarne. Eppure il CNO, a suggello della strada intrapresa provvede a pubblicare – a pagina 35 del numero 2/2014 del notiziario nazionale, perciò consapevole d'una percezione diffusionale ben maggiore – il testo della circolare medesima, omettendo l'oggetto e l'incipit ma avvalorando il suo pensiero con un richiamo inequivocabile nel titolo: **"Si al parere di congruità per le parcelle"**.

Se non ché, sollecitato in merito, a tre mesi di distanza non fa seguire alcuna nota di carattere operativo ai CPO che si trovano in un evidente stato di imbarazzo, indotti a rispondere fumosamente ai colleghi che, letta la "news", non si capacitano di spiegazioni dilatorie. Del resto, in fase di asseverazione, da parte di un soggetto esterno non appare certamente agevole svolgere le opportune verifiche, entrando nel merito, sulla natura della pratica, sulla sua importanza, difficoltà e complessità per tacere dell'impegno profuso dal professionista e dei vantaggi ottenuti dal cliente.

Non sappiamo cosa succeda altrove ma, quanto narrato, è quello che capita a Torino e dintorni e noi, oltremodo rispettosi dell'ammonto del Presidente Nazionale ANCL, Francesco Longobardi, relativamente alla presenza sulle riviste

## #L'ETICA DELLA QUOTIDIANITÀ PROFESSIONALE

delle UP di temi di interesse locale e del territorio, abbiamo il dovere di registrarlo soprattutto nell'ambito di una questione che più sindacale non si può, meravigliandoci sia una criticità solo circoscritta alla nostra provincia.

Tornando invece al CNO, dopo la duplice comunicazione, a fronte di una richiesta bisognosa di certezze ha optato per un possesso palla scervo di verticalizzazione: infatti, mentre stiamo andando in stampa con il numero a vostre mani, ci giunge notizia di una precisazione indirizzata al CPO di Torino. Scorrendone il testo, rileviamo che vi è contenuta unicamente la conferma di come le strutture periferiche possano procedere all'emissione del parere di congruità ai parametri, senza tuttavia indicare percorsi pratici: insomma, un tiki taka a vuoto che, pur facendo ricorso alla nostra vocazione francescana, non è tatticamente l'ideale quando i CPO devono rimontare un gol subito su autorete. Ovviamente ci si adeguerà, **ritenendo però indispensabili tangibili lumi** quand'anche illustrati da un finto nueve.

**Walter Peirone**, CdL in Torino

RIPRENDIAMO LA RUBRICA INCENTRATA SUI PRINCIPI ETICI INAUGURATA DAL MAGO SALES E UNO DEI CAPISALDI DELLA NOSTRA PUBBLICAZIONE, OSPITANDO UN INTERVENTO DI MASSIMO BOCCALLETTI, NOTO GIORNALISTA PROFESSIONISTA. IL SUO CONTRIBUTO PRENDE SPUNTO DA QUANTO PROPOSTO DAL DOTTOR LUIGI GALLO, LAUREATO IN FILOSOFIA E SPECIALISTA ALLA TUFTS UNIVERSITY CHE ESERCITA L'ATTIVITÀ DI DENTISTA NEL SUO STUDIO DI ROMA, NEL CORSO DI RECENTE CONVEGNO TENUTOSI A ROCCARASO (AQ) AVENTE COME TEMA TRAINANTE "LA PROFESSIONE TRA L'INTERPRETAZIONE SOLIPSISTICA DEL SÉ E IL CONFRONTO CON I MODELLI D'ECCELLENZA".

Occorre guardare oltre l'orizzonte culturale entro il quale una professione cresce sana e forte, per individuare un principio in grado di aprire nuove prospettive. Guardare con sguardo curioso e aperto, non egocentrico, attento ad un nuovo orizzonte che disponga lo spirito ad apprendere oltre e al di là dei rigori della scienza, convertendo l'apprendimento in prassi potenziata. Cosa c'è oltre l'orizzonte tracciato da una scienza che non è scienza, ma tuttavia di grande aiuto al professionista?

Nel titolo dato al convegno di Roccaraso "La professione tra l'interpretazione solipsistica del sé e il confronto con i modelli d'eccellenza", c'è un orizzonte pensato come pura scienza, sovrana indiscussa di ogni forma sapere, che costituirebbe tuttavia una specie di liquidazione per la professione, perché sotto il peso di eccessive nozioni, tra cui alcune errate, il professionista rischia la disgregazione. Nella sovrabbondanza di ciò che viene proposto, come potrebbe infatti non giungere alla sazietà?

La professione deve dunque ripensare un modo di rapportarsi alla cultura che vada oltre il principio della scienza positiva, che valuta l'oggetto di studio secondo criteri di analisi quantitativa. Per andare oltre, si debbono invece prendere in considerazione altri elementi intrinseci alla professione, non misurabili quantitativamente, né oggettivabili nel classico procedere della disciplina scientifica. Si parla a questo proposito di beni immanenti, da tenere distinti da quelli cd. esterni.

"Se desidero che mio figlio impari a suonare il pianoforte ed è goloso di gelati - Gallo porta come esempio - gli compro un gelato ogni volta che fa esercizio sulla tastiera. Ma quando troverà un altro ordine di valori offerti dal pianoforte, come il virtuosismo nell'eseguire un brano, il gelato passerà in secondo piano. A questo punto prevarranno le ragioni per eccellere nel suono del pianoforte." Analogamente nella professione si hanno due tipi di valori: da un lato, quelli esterni (posizione sociale,

prestigio o denaro) dall'altro quelli interni alla professione, non raggiungibili se non praticandola, come il ragazzo che raggiunge l'eccellenza solo esercitandosi al pianoforte.

I valori immanenti in odontoiatria sono identificabili in rapporto alla disciplina, riconosciuti come tali solo attraverso l'esperienza pertinente la professione. Chi ne è privo, risulta incompetente nel giudicarli. Esempio: il medico divenuto manager della sanità si occupa principalmente di valori esterni, perché deve reperire i fondi per l'ospedale o il laboratorio di ricerca tenendo conto di una revisione della spesa su scala nazionale che investe la sanità. Altrettanto vale per il direttore sanitario di una mega struttura odontoiatrica low-cost impegnato a produrre utili per gli investitori. Una volta mutato il riferimento professionale, costoro non sono più in grado di riconoscere i beni immanenti alla professione perché le loro valutazioni rispondendo al solo criterio dei beni esterni.

Per lo studio monoprofessionale o associato, tuttavia, le cose stanno diversamente: il dentista deve tener conto dei beni esterni per fronteggiare i costi correnti, ma anche di quelli immanenti per conseguire quanto più possibile l'eccellenza nella professione, unico elemento a garanzia del futuro dell'attività. Nei tentativi di incrementare il progresso della disciplina e dare risposte creative ai problemi che essa presenta, bisogna fare ricorso ai valori immanenti alla professione in quanto cruciali per individuare i passaggi difficili e superare le strettoie che consentono di giungere alla soluzione del caso clinico. Si tratta di attuare un fare, che mentre fa, inventa il modo di fare.

I beni esterni, oggetto di competizione, in cui vi sono perdenti e vincitori, una volta raggiunti sono di proprietà dell'individuo. Quelli immanenti, al contrario, arricchiscono l'intera comunità interessata alla pratica. L'odontoiatria comporta modelli d'ec-

cellenza. Partecipare ad una pratica significa accettare la loro autorità: non si può esservi iniziati senza accettare l'autorità dei modelli migliori fino a quel momento realizzati, i quali permettono un confronto per misurare il proprio grado di inadeguatezza. L'autorità dei valori immanenti alla pratica e quella dei modelli d'eccellenza consentono di non cadere nel circolo vizioso dell'auto-referenzialità e di non entrare nello sciame danzante che insegue corsi e congressi ingozzandosi di una cultura che scorre via come un flusso ininterrotto, crescendo su sé stessa senza referenti oggettivi nella realtà esterna.

**Luigi Gallo**

#### **L'ETICA? PER REALIZZARLA BASTA APPLICARE CONCRETAMENTE CERTI PRINCIPI**

Abbiamo voluto richiamarci a questo articolo pubblicato su una Rivista medica perché è abbastanza facile vedere come le considerazioni etiche riguardanti l'odontoiatria possa-



**MASSIMO BOCCALETTI** LAUREATO IN GIURISPRUDENZA ALL'UNIVERSITÀ CATTOLICA DI MILANO, DOPO UNA BREVE ESPERIENZA COME AVVOCATO GIUSLAVORISTA ENTRA NEL 1973 IN CRONACA A 'LA STAMPA' DI TORINO DOVE RIMANE PER 27 ANNI. LASCIATO IL QUOTIDIANO CITTADINO NEL 1999, SI DEDICA ALLA LIBERA PROFESSIONE. NEL 2003, CON BRUNO BARBERIS, DÀ VITA AD UN PRIMO VOLUME SULLA STORIA DELLA PLURISECOLARE CONFRATERNITA DEL SS. SUDARIO, L'ANTICO NOME DELLA SINDONE A CUI SEGUIRÀ, NEL 2010, IL REPORTAGE "IL CASO SINDONE NON È CHIUSO".

QUELLO DELLA SINDONE È SOLO L'ULTIMA E PIÙ FORTUNATA OPERA DI UNA MEZZA DOZZINA DI PUBBLICAZIONI DI VARIA ISPIRAZIONE CON EDITORI DIVERSI (IL CAPITELLO, EFFATÀ, SAN PAOLO, EDA, PIEMME, TUEOR) USCITI NEGLI ANNI. INTANTO NEL 2005 AVEVA FONDATA L'EDIZIONE ITALIANA DI DENTAL TRIBUNE INTERNATIONAL, UNA RIVISTA DI UNA QUARANTINA DI PAGINE A PERIODICITÀ MENSILE CHE ESCE IN 29 LINGUE IN CENTO PAESI E DI CUI È L'ATTUALE DIRETTORE. AL MOMENTO STA LAVORANDO A DUE LIBRI DI CARATTERE STORICO MENTRE, IN VISTA DELL'OSTENSIONE 2015, SI APPRESTA AD USCIRE CON UN VOLUME EDITO DA LDC AVENTE PER TEMA LA DIVULGAZIONE DI UN NUOVO STUDIO SULL'UOMO DELLA SINDONE PORTATO AVANTI DA CINQUE RICERCATORI.

no applicarsi anche alla consulenza del lavoro e ad altre discipline. L'etica, tutte le etiche, non si apprezzano in sé, ma per quello che riescono a modificare nell'animo e nei comportamenti. Entrando a nostra volta nei meandri della morale professionale, soffermiamoci brevemente su quella che potrebbe essere l'etica del giornalismo, quella che più ci riguarda da vicino, senza pretendere di voler raggiungere le profondità di pensiero del dottor Luigi Gallo.

Premesso innanzitutto che il parlare di etica e di morale, non comporta necessariamente l'adozione di termini astrusi e di concetti fumosi dietro i quali si nascondono spesso

idee altrettanto poco chiare, si può affermare che l'etica fondamentale in giornalismo può ben corrispondere ad alcuni principi base, validi per tutti e per tutte le discipline. I Romani, che avevano il dono di adoperare termini pregnanti di efficacia immutabile nel tempo, affermavano che uno dei cardini del diritto, è l'"alterum non ledere". Tradotto semplicemente come "non causare danno agli altri" è uno dei pilastri su cui poggia non solo la legge romana, potendosi applicarlo anche alla morale, proprio come i "pacta sunt servanda" o l'"unicuique suum".

Adattato alla pratica giornalistica il

principio sta ad indicare semplicemente di non servirsi dell'informazione e della parola come una rivoltella carica o altro uno micidiale strumento contro qualcuno, bensì rispettando il comune diritto alla verità nell'interesse stesso della società. Vuol dire non nascondere o non manipolare scientemente l'informazione per non dover fare i conti con la Giustizia. Etica è infine non usare le informazioni a proprio tornaconto personale, non mescolare o sostituire la notizia vera con quella, pubblicitaria, politico e sindacale, suscettibile di provocare danni anche molto gravi.

**Massimo Boccaletti**

## LAVORARE INSIEME È IL NOSTRO PROGETTO MIGLIORE



Casalgrasso e Sant'Albano Stura

**BCC CONSIGLIA**

### CONTO CORRENTE RISERVATO AI PROFESSIONISTI

Spese tenuta conto 10 € al mese  
Canone POS  
50 operazioni gratuite a trimestre  
Internet Banking e Bancomat  
Carta di Credito Cooperativo

Siamo a Torino con 4 filiali  
e in provincia con 8.

Per info e contatti:



[banca8833.bcc.it](http://banca8833.bcc.it)

## #IL CASO EDDY BELLEGUEULE

Raramente accade di scegliere un libro 'solo' perché si legge e si approva la recensione. Ma quando quest'ultima ti aggrada trasformandosi già in una peregrinazione interiore, alla prima occasione vai in libreria e, se la casa editrice è conosciuta, lo cerchi sul bancone, senza chiedere nulla. De 'Il caso Eddy Bellegueule' di Edouard Louis, ai lettori onnivori colpisce innanzitutto la copertina, così spiritualmente ammiccante a 'La verità sul caso Harry Quebert', evento letterario 2013, dal momento che la scorsa estate, in spiaggia, sotto i lettini sdraio non si scorgeva altro. È stata indubbiamente anche una scaltra operazione commerciale quella della Bompiani perché il titolo originale dell'opera di Joel Dicker era 'La vérité sur l'affaire Harry Quebert', quindi riportata quasi impeccabilmente, mentre nella traduzione letterale de 'En finir avec Eddy Bellegueule' il 'caso' non rientrava per nulla.

Le coincidenze ritornano negli autori, giovane Dicker, giovanissimo Louis ma se per il primo gli editor hanno sicuramente adempiuto al loro sporco lavoro nel far reggere 770 pagine, per il secondo si sono trovati ad operare di cesello perché nessuno conosce – e descrive – l'inferno meglio di chi l'ha vissuto, al fine di proporre 169 pagine di sangue amaro e confezionando una lettura dove si esce stremati.

Sono orrori che scorrono, quando ti accorgi che condividi in toto 'quella recensione': ne vieni catalputato dalle prime righe perché abbiamo riso tutti, almeno chi l'ha visto, sulle scene di 'Giù al nord', graziosa pellicola francese che riprende il tema delle differenze stereotipate tra le regioni opposte di una nazione e non è una casualità se in Italia, nelle sale, il remake aveva per titolo 'Benvenuti al Sud', con protagonista Claudio Bisio.

Ma la Piccardia di Eddy non scatena la minima ilarità: disegna una Francia turpe e corrosiva

che, disconoscendo la sua 'grandeur', macina negatività rivelandosi 'razzista, sessista, violenta ed ignorante' come rammenta Alberto Mattioli nella sua folgorante e già citata recensione.

Il suo è un romanzo autobiografico intriso della sofferenza di un bambino che già nei suoi primi anni di vita, votati alla miseria della peggior classe operaia, è in lotta con un corpo che non gli appartiene perché diverso. In un tessuto sociale degradato sin dai rapporti familiari, con padre disoccupato ed alcolizzato e madre che rappresenta l'esatto opposto della rettitudine, combatterà un conflitto d'introspezione. Contrapporrà violenza alla violenza ma sarà una sorda violenza che ritorcerà contro se stesso quando tenterà di gonfiare i suoi muscoli, ad domesticare un pallone e soprattutto cercare di abbordare l'altro sesso in discoteca.

Sarà tutto inutile, per tutti, al paese resterà l'effeminato, l'omosessuale, deriso a striscia continua come scimmiettano le scritte dedicate sui muri del paese in cui vive, sodomizzato da un cugino all'età di dieci anni, ma nessuno si ricorderà del violentatore bensì solo di lui, e picchiato nei corridoi della scuola da ragazzi più grandi, tra la totale noncuranza dei genitori.

Inevitabile in un contesto del genere, con ambiguità che generano trasposizioni visive repellenti quanto insopportabili, pensare alla fuga. Si dipana nella seconda parte del libro, per chi legge progressivamente più drammatica perché introdotto in trama e soffocato dalla disarmante verità da muta resa: "... non ero più in grado di rifiutare. Non riuscivo più a far finta di essere restio o disgustato. Il mio corpo non mi lasciava altra scelta che fare tutto ciò che stavano per chiedermi'. Sono le pagine più crude che s'incollano nella testa, il desiderio di diventare una ragazza: "Il delitto non è fare, ma essere. E

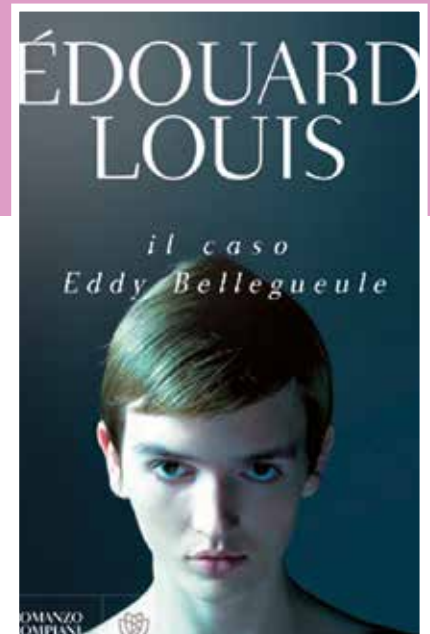
soprattutto sembrare”

Eddy progetta quindi la fuga, la sogna, l'annusa, la rimanda: dopo un'illusione di essere normale, scriverà 'finalmente ero guarito', con un corpo che sembra piegarsi alla sua volontà imposta, quello stesso corpo si ribella nel corso di un ultimo tentativo amoroso. È una sua eccitazione contraria che decide la prima fuga, l'ultima strada percorribile dopo una serie di sconfitte interiori. Il tentativo iniziale è poco più d'un gioco, con uno zainetto riempito in fretta ed il terrore di non esser ripreso.

Troverà la sua strada nel teatro, l'arte drammatica praticata al club della scuola rappresenterà la sua vera vocazione. Ci saranno i primi applausi negli spettacoli di fine d'anno, pièce che scriverà ed interpreterà personalmente fino all'audizione ad Amiens, capoluogo dell'angosciosa Piccardia, che dal suo paesino sembrava l'altra faccia della luna. L'ultima crudeltà del padre, nascondendo la lettera dall'esito positivo e poi si apriranno le porte del liceo.

In fondo è una storia che finisce bene quella di Eddy / Edouard: oggi l'autore ha 21 anni, e vive a Parigi, occupandosi delle varie forme espressive in cui sfronda la scrittura: il suo libro ha venduto oltre 200.000 copie in Francia ed in corso di traduzione in oltre 20 paesi, davvero niente male per un esordiente. Alle presentazioni si narra di pianti infiniti e sfoghi collettivi di parte del pubblico: dar voce a chi soffre in silenzio è stato un enorme atto politico, occuparsi degli invisibili che hanno vissuto quell'ingiustificata devastazione causata dalla devianza, così ben descritta da Louis, coltivando la speranza di una nuova vita.

Un libro durissimo, tragico e superbo fino all'epilogo dove l'autore sigilla la vittoria nella sua personale guerra.



IL CASO EDDY BELLEGUEULE  
di Edouard Louis, Bompiani Editore  
169 pagine – 16,00 euro

Siamo nel corridoio della scuola, in attesa dell'insegnante. *'Allora, Eddy, sei sempre così frocio?'* Gli altri ridono. *'Anch'io'*. Pur non abituandosi mai al dolore e alle offese, l'incompreso è diventato davvero uno spaccone, una faccia tosta, tradotto in francese: "bellegueule". Bien sûr!

**Simonetta Sartore**, CdL in Torino

## #LA BANDA DEL BUCO

**Tentato furto con scasso nella notte tra il 02 e 03 giugno 2014, in un appartamento al piano terreno di un palazzo signorile ubicato in corso Sommeiller 21, a Torino. I ladri hanno cercato di forzare la porta dell'alloggio senza riuscire poi a penetrare all'interno. Ad accorgersi del fatto delittuoso è stato il nipote dei proprietari dei locali, che esercita la professione d'architetto nell'altro appartamento dello stesso pianerottolo: alle nove del mattino si è trovato di fronte ad un ingresso con una fenditura di quasi dieci centimetri in larghezza ed un metro di lunghezza, sicuramente conseguenza dell'utilizzo di un machete. Fortunatamente la barra di ferro, posta trasversalmente, ha miracolosamente retto all'urto o, più verosimilmente, gli ignoti malintenzionati sono stati inconsapevolmente disturbati da qualche condomino e nel timore che qualcuno desse l'allarme immediato, si sono allontanati di soppiatto. La polizia ha avviato le indagini del caso.**

Questa notiziucola, che sarebbe indegna di attenzione al punto d'esser confinata in una misera mezza colonna in cronaca, rimanda all'Italietta di Ferribotte e Capannelle fomentando la nostra tenerezza interiore rispetto all'istintivo disprezzo ai delinquenti informatici di oggi e non è mai apparsa sulle pagine di nessun quotidiano locale.

Ci pensiamo noi ad impaginarla e diffonderla perché, dal nostro osservatorio, risulta degnissima di attenzione dal momento che quello sopra riportato non è un indirizzo qualunque poiché, dietro quella porta selvaggiamente brutalizzata dalla furia di un machete, c'è la sede dell'U.P. ANCL di Torino: e quindi ci chiediamo a che pro?

A che pro si tenta di violare una sede del sindacato dei consulenti del lavoro? Naturalmente bisogna batte-

re due piste: quella inconsapevole e quella cosciente, constatando che la prima ci impietosisce mentre la seconda ci disorienta.

Stabilito quanto appena accennato passiamo all'analisi del crimine, non dimenticando un dato di fondo: sul tavolone della sala riunioni, quindi perfettamente visibile frontalmente anche dall'esterno, c'era il mondo. Banconote, riviste, stendardi, incartamenti: tutto graziosamente disteso in bellavista, esattamente come in via Gradoli, a Roma, quando i vigili del fuoco entrarono nell'appartamento del civico 96 durante i 55 giorni più lunghi della prima Repubblica, trovando le bandiere con la stella a cinque punte sul divano, giusto per evitare di cader in equivoco, insieme alle risoluzioni strategiche e le istituzioni diedero a bere, ad una all'opinione pubblica sul filo

dell'isterismo collettivo, la versione bislacca che i brigatisti avevano dimenticato distrattamente il telefono doccia aperto con il massimo getto, provocando l'infiltrazione e l'intervento dei pompieri.

### 1ª IPOTESI

#### PISTA INCONSAPEVOLE

I ladri decidono di entrare in uno degli appartamenti del piano rialzato attratti da quella sigla sconosciuta: A.N.C.L. Che vorrà dire, si saranno chiesti, quell'acronimo misterioso all'estranea percezione? Certo che le pile di mazzette di banconote non li hanno aiutati anzi, poverini, non sapevano che si trattava dei 30 euro artigianali e per loro deve essere subentrata l'ansia da prestazione, forse associando il suddetto acronimo ad "Assistenza Neurologica Continuativa Ladroni" e buonanotte. Nonostante il danno arrecato ci fanno un immensa tenerezza e, se leggeranno queste righe, sono invitati come ospiti d'onore al primo convegno organizzato dall'Associazione, a patto che consegnino il machete durante la registrazione dei partecipanti o comunque prima di accomodarsi in sala.

### 2ª IPOTESI

#### PISTA COSCIENTE

I ladri decidono di entrare 'appositamente' in quell'appartamento ben sapendo che all'interno c'è la sede dell'U.P.: vale sempre la premessa ossia che dalla fenditura possono vedere il mondo. Ma tra banconote,



standardi, riviste, materiale d'archivio, qual'era il vero obiettivo? Nel caso tenderemo ad escludere le banconote: lo sa chiunque dello scherzo, anche quei colleghi più distratti che – in occasione di una non proprio memorabile giornata in Valle d'Aosta, precisamente a Bard – hanno persino provato a inserirli nei distributori automatici dei benzinai poiché Regione a statuto speciale e vuoi mai che funzioni. Escluderemo anche lo stendardo: nei convegni fa tappezzeria e utilizzi alternativi tipo colleghe audaci che ne vogliono ricavare un ridottissimo bikini, ci paiono discutibili, stante l'assenza sul tessuto del colore rosa, o pink, se preferite, che sarà sicuramente in gran voga quest'estate sulle crociere fluviali. Restano riviste e materiale d'archivio. Sulla pubblicazione che dire? I malintenzionati volevano appropriarsi dei segreti dell'impaginazione, dei nuovi piani editoriali, delle rubriche in fase di ideazione? Improbabile. Il nostro è un notiziario in concorrenza con nessun altro: 'Obiettivo C.d.L.' è una pubblicazione che tiene acceso il cervello pertanto scivolosissima da imitare se non si possiedono quintalate d'ironia. Resta lo sterminato archivio ANCL, quello preistorico e quello attualissimo: dal primo vengono fuori cose che voi umani ... come non ricordare l'epica e truculenta saga dell'APCL? Che esista ancora qualche nostalgico, un ultimo giapponese che non si sia rassegnato alla

riunificazione? Infine, dal secondo, la stretta attualità d'estrazione regionale su cui non ci esprimiamo, poiché se ne tratta altrove, se non per stigmatizzare, quel de profundis così inelegantemente portato a termine.

Insomma, soprattutto chi ama il thriller potrà avere proprie teorie a riguardo. Ad ogni buon conto, da quel giorno, sul tavolo dell'entrata, c'è un anonimo cartoncino rosa piegato a triangolo in direzione porta, con sopra la scritta, nera: **"L'unanimità di foresta e imposta fonte, origina ambiguità d'immacolata sponte!"** Pure una rima baciata e organizzazione strofica a schema metrico AABB! Robe da chiodi anzi, robe da far indurre Giovanni Pascoli a iscriversi all'ANCL ...

#### Consulente Disorientato

La porta della sede dell'U.P. ANCL di Torino, così come appariva il mattino del 3 giugno 2014.



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

Da "La Repubblica" del 26 giugno 2014

Leggiamo dell'amarezza di Cesare Prandelli, dopo la sconfitta con l'Uruguay e l'eliminazione al primo turno ai mondiali di calcio di Brasile 2014. Si sa, lo sport è crudele ed il c.t. uscente non ha nascosto il proprio disappunto, già manifestato in pubblico, mentre annunciava le dimissioni. Personalmente all'U.P. ANCL di Torino non siamo mai stati entusiasti di lui anzi, dopo la figuraccia della finale all'Europeo 2012, persa 4 a 0, l'avremmo cacciato un minuto dopo: una Spagna già superiore non necessitava, nella partita di fine torneo, di esser ulteriormente agevolata opponendo dal primo minuto, due acciaccati e un reduce da un intervento chirurgico al cuore. Però, nel caso in questione, apprezziamo il suo gesto di assunzione di responsabilità, levando il disturbo senza condizioni. Dovrebbe valere per tutti, evitando di inventarsi nuovi ruoli che non com-

**Prandelli, addio al veleno  
"La voglia era pronta"  
adesso Allegri o Mancini!**

Da "La Repubblica" del 27 maggio 2014

Leggiamo che la valanga del Pd occupa Palazzo Lascaris e saranno diciassette i consiglieri democratici a entrare nell'emiciclo della maggioranza che sosterrà Sergio Chiamparino: una maggioranza complessivamente schiacciante, con 32 consiglieri contro i 19 delle opposizioni. I grillini invece che si affacceranno in Consiglio dovrebbero essere nove mentre per Forza Italia entrano in quattro. Sicuramente una debacle per il partito di Silvio Berlusconi che ha stupito anche noi dell'U.P. ANCL di Torino. Da un personale sondaggio tra i nostri iscritti è emerso che tra le ragioni della sconfitta l'1% è addebitabile alla frantumazione del centrodestra, il 2% ai guai giudiziari che hanno coinvolto l'ex premier ed il 97% a seguito del disastro mediatico causato dalle modalità di impaginazione dell'intervista rilasciata da Claudia Forchietto, anche se personalmente riletta, apparsa su "L'Ordine Informa" n° 32/2014.

**Volti nuovi ed ex illustri  
ecco chi entra e chi no  
nel Consiglio del 32 a 19**

Da "La Repubblica" del 13 maggio 2014

Leggiamo che se Gennaro De Tommaso, il capo ultra napoletano noto come "Genny a carogna", protagonista dei fatti di Roma, fosse stato soltanto Gennaro De Tommaso, quanti titoli avrebbero fatto i giornali su di lui? Privo del suo truce soprannome avrebbe suscitato lo stesso clamore? La modernità non ha affatto distrutto questa abitudine, anzi, i soprannomi hanno anticipato i nickname usati sul web, con la differenza che il nickname lo scegli e può garantirti l'anonimato. Un soprannome invece lo subisci e ti assicura il massimo dell'identificazione. Bene, notiamo che anche nel nostro piccolo mondo di consulenti del lavoro siamo stracolmi di soprannomi bonariamente scherzosi, che fanno tanto da nominarli della Banda della Magliana. Proviamo a scriverne una dozzina, senza alcun riferimento al sesso: Ofelia Bum Bum, Manina & Manina (qui sono due), Scarabocchio O, Portami tanti crisantemi, Bialetti, Il Rais, San Bernardo, Varie & Eventuali (qui è uno solo), Arma-duk, Girella, L'innominato. Cari colleghi, la caccia all'individuazione è aperta!

**Da "Sandokan"  
a "Genny a carogna"  
quei soprannomi  
usati come bandiere**

# #CERCASI FATWĀ DISPERATAMENTE

SALONE DEL LIBRO 2015:  
mistero sulle date in attesa del Papa





**EMOZIONI IN VACANZA, BENESSERE IN MOVIMENTO**

**Vacanze attive in bicicletta: paesaggi naturali, cultura, buona cucina e attività fisica**



**ALCUNE NOSTRE PROPOSTE**



**Castelli e Corone: Torino e dintorni**

**La vita di corte**

4gg/3n → da **230 €**

Week-end lungo



**Lungo il Ticino fino a Milano**

**In bici con la famiglia**

5gg/4n → da **360 €**

Riduzioni per bambini di tutte le età



**Siena e la Val d'Orcia**

**Le terre dell'armonia**

7gg/6n → da **788 €**

pensione completa e degustazioni



**Costiera Amalfitana e Isole Flegree**

**Bici e Barca**

8gg/7n → da **1.195 €**

pensione completa

[www.ruotalibera.net](http://www.ruotalibera.net)

[info@ruotalibera.net](mailto:info@ruotalibera.net)

Ruotalibera™ - Regione Termeino, 60 - 10013 Borgofranco d'Ivrea (TO) Tel. +39 0125-180.00.16 Fax +39 0125-180.00.17