

L'ORDINE informa

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO - CONSIGLIO PROVINCIALE DI TORINO



18
APRILE 2011



Sapete sempre su chi contare.

TeamPortal UfficioOvunque: IN UFFICIO ... CON UN CLICK !

I Suoi clienti richiedono sempre più informazioni ed un accesso ai propri dati in tempo reale?

La Sua attività si svolge sempre più spesso fuori ufficio ?

Le piacerebbe usare un semplice browser Internet per poter accedere ai Suoi dati ?

... con **UfficioOvunque** è possibile !

TeamPortal - UfficioOvunque, innovativa soluzione di **TeamSystem** integrata con le Suite Applicative delle aree **Paghe, Fiscale e Redditi**, utilizzando un semplice Browser Internet, **consente** a Lei e ai Suoi Clienti un **accesso sicuro ed immediato**:

- ✚ agli applicativi gestionali TeamSystem installati presso il Suo studio;
- ✚ ai documenti e circolari informative, per Lei e per i Suoi clienti;
- ✚ agli applicativi PAGHE per l'imputazione remota dello stralcio ore dei Suoi clienti finalizzato anche al LUL;
- ✚ agli applicativi, per l'imputazione remota delle registrazioni contabili da parte dei Suoi Clienti.



Dal 1989 LIRA, commercializza ed assiste le Soluzioni Applicative di TeamSystem al servizio del Professionista, sia nel settore della **Gestione del Personale** che in ambito **Fiscale**.

Oltre **800 Clienti** tra Studi Professionali e Aziende, testimoniano la stabilità e la garanzia di una qualificata professionalità.

L'ORDINE informa

Numero 18 - aprile 2011

Pubblicazione bimestrale
edita dall'Ordine dei Consulenti
del Lavoro di Torino

DIREZIONE
via Della Consolata 1 bis
10122 Torino
redazione@cdltorino.it

DIRETTORE RESPONSABILE
Cristoforo Re

COMITATO DI REDAZIONE RIVISTA
Coordinatore: Walter Peirone
Componenti: Gianluca Bongiovanni
Fabrizio Bontempo
Paola Chiadò Puli
Alessandra Gianella
Erica Maurino
Dina Silvana Tartaglia

Registrazione Tribunale
di Torino n. 5146 del 13.05.1998

FOTOGRAFIE

In copertina: PAOLA CHIADÒ PULI
Archivio ORDINE INFORMA: (21, 26, 29)
*PHOTOPRESS: DINOSTOCK (9, 23, 29), UBE (10, 11),
STEFANO TIRABOSCHI (21), T.TULIC (30),
LEONID HYSHKO (32)

PROGETTAZIONE E STAMPA

Scuola Grafica Salesiana - Torino

CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE
DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI TORINO
triennio 2010 - 2013

Presidente: Cristoforo Re
Segretario: Graziella Pagella
Tesoriere: Luisella Fassino
Consiglieri: Massimiliano Fico
Giuseppe Giusio
Massimo Laiolo
Giovanni Marcantonio
Walter Peirone
Salvatore Verga

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Presidente: Carmen Pastore
Revisori: Filippo Carrozzo
Roberto Vergnano

www.cdltorino.it

CHIUSA IN REDAZIONE 15-04-2011

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 dal nostro Ordine professionale, nonché da enti e società esterne ad esso collegati, solo per l'invio di materiale amministrativo, professionale, commerciale derivante dall'attività di Consulenti del lavoro. La informiamo inoltre che ai sensi del titolo II del citato decreto, lei ha il diritto di conoscere, cancellare, rettificare i suoi dati od opporsi all'utilizzo degli stessi, se trattati in violazione di legge.

3 L'editoriale del Presidente - di Cristoforo Re

NOTIZIE DAL FRONTE - COMMISSIONE ENTI VARI

4 INCONTRO Martedì 29 marzo 2011

LABORATORIO ANALISI - LA COMMISSIONE STUDI

5 DAL PIANETA AGENTI
a cura di Salvatore Verga

SENTENZE IN BIANCO

8 ANCORA SULLA GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO
a cura di Daniela Bianco

ATTUAL*MENTE

10 DETASSAZIONI DEGLI STRAORDINARI IN VERSIONE 2011
a cura di Gian Luca Bongiovanni

COMPENDIO DI CONSERVAZIONE

13 MOBILITÀ: FINALMENTE CI SIAMO ANCHE NOI
a cura di Paola Chiadò Puli

CANDIDA*MENTE

14 SI SCRIVE 'CANDIDATO' SI (E)LEggerÀ 'SINDACO'
interventi di Michele Coppola, Piero Fassino, Alberto Musy

LIBERA NOS ENPACL

17 SIAMO ALL'ULTIMA CHIAMATA
a cura di Riccardo Travers

LE SETTE SORELLE

20 PROVINCIA DI ASTI
a cura di Fausto Cantore, Presidente del C.P.O. di Asti

ANCL

22 COMMISSIONI ALLA PARI
a cura di Massimo Laiolo

GIOVANI CONSULENTI DEL LAVORO

24 (500) GIORNI INSIEME
a cura di Fabrizio Bontempo

CONVEGNISTICA CON VISTA

26 PASTORALE PRESIDENZIALE

L'ARCHIVIO DI COFFIN

29 MAMMUT

POSTINERIA

30 GENTILISSIMO PRESIDENTE LE SCRIVO...

ULTIMA: STECCHE DAL CORO

32 Fantacronache semiserie ed orrori di stampa dal pianeta CADREGA

COMMISSIONI**DELEGATI ALLA CASSA PREVIDENZA ENPAEL**

CARROZZO Filippo, OPERTI Marco,
RIVOLTA Mauro, TRAVERS Riccardo

CONSIGLIERE RELATORE LIQUIDAZIONE PARCELLE

PEIRONE Walter

RAPPORTI CON INPS

Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: PAGELLA Graziella
Referente ANCL: GIUSIO Giuseppe
Componenti: ACCATTINO Silvia (Sede di Ivrea), LAIOLO Massimo, LISDERO Danilo (Sede di Pinerolo), ODDENINO Anna, RIVOLTA Mauro.

Membri aggiunti: DEBERNARDI Paolo
DI MATTEO Vincenzo, GROSSO Roberto,
PILOTTI Giovanna, TOYE Giulia

RAPPORTI CON INAIL

Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: VERGNANO Roberto
Referente ANCL: BRAVO Lucia
Componenti: CERUTTI Ezio,
TARDITO Luisella, TOMAINO Davide
Membri aggiunti: DI MATTEO Vincenzo,
GROSSO Roberto, SCIARRONE Luigi

**RAPPORTI CON DPL - DRL - PREFETTURA
PROVINCIA & ENTI VARI**

Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: FASSINO Luisella
Referente ANCL: MOLINERO Carlo
Componenti: ANFUSO Grazia Concetta,
BATTAGLIA Davide, GIUSIO Giuseppe, LAIOLO
Massimo, OPERTI Marco
Membri aggiunti: GERARDI Massimiliano,
PILOTTI Giovanna, TOYE Giulia

RAPPORTI CON**AGENZIA DELLE ENTRATE E FISCALE**

Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: FICO Massimiliano
Referente ANCL: OPERTI Marco
Componenti: BALDACCI Livian, DE CRIGNIS
Aldo, PASINI Luciana
Membri aggiunti: GIANNONE Michele,
GROSSO Roberto, PANGALLO Laura,
PEROTTI Marina, SCIARRONE Luigi

TAVOLO DI LAVORO CONGIUNTO CDL-ODCEC

Coord. CPO: FICO Massimiliano
Componenti: DE CRIGNIS Aldo,
TOTARO Savino
Membro aggiunto: GIANNONE Michele

RAPPORTI ISTITUZIONALI CON UNIVERSITÀ

Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: PASTORE Carmen
Referente ANCL: NOTARNICOLA Danilo
Componenti: BONGIOVANNI Gianluca
Membri aggiunti: GIANNONE Michele,
PIZZICONI Roberto

RAPPORTI CON OO.SS. & DATORIALI,**RAPPORTI CON I PARLAMENTARI**

Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: CARROZZO Filippo
Referente ANCL: LOCATI Rinaldo
Componenti: BORGNO Pietro
Membro aggiunto: GERARDI Massimiliano

COMMISSIONE RELAZIONI E TEST PRATICANTI**- CORSO PRATICANTI E TUTOR**

Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: GIUSIO Giuseppe
Componenti: MARCANTONIO Giovanni,
VERGA Salvatore

RAPPORTI CON L'ANCL

Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Componenti: LAIOLO Massimo,
VERGA Salvatore

COMMISSIONE F.C.O.

Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: FASSINO Luisella
Referente ANCL: NOTARNICOLA Danilo
Componenti: BONISOLI Andrea,
CHIADÒ PULI Paola

COMMISSIONE DEONTOLOGICA

Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: PEIRONE Walter
Referente ANCL: OPERTI Marco
Componenti: CARBONE Simona,
DEL MORO Monica, GIUSIO Giuseppe

COMMISSIONE CERTIFICAZIONE CONTRATTI

Segretaria: FICO Massimiliano
Componenti effettivi: RE Cristoforo
(Presidente CPO To), DE CRIGNIS Aldo,
MARCANTONIO Giovanni, ODDENINO Anna
Componenti supplenti: BALDACCI Livian,
BATTAGLINI Francesco, BONTEMPO Fabrizio,
CARROZZO Filippo, CHIADÒ PULI Paola,
DEL MORO Monica, FASSINO Luisella,
GROSSO Roberto, LOCATI Rinaldo,
NOTARNICOLA Danilo, OSTONI Massimo,
POSTA Laura, TARDITO Luisella,
TRAVERS Riccardo, VERGA Salvatore,
ZANELLA Luigino, ZULIANI Pier Paolo

COMMISSIONE STUDI

Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Coordinatore CPO-To:
MARCANTONIO Giovanni, VERGA Salvatore
Referente ANCL: ODDENINO Anna
Componenti: ALBERTINI Manuela, BALDACCI
Livian, BARDI Antonio,
BASANO Elio, BATTAGLINI Francesco, BOFFA
MORGANTINI Ugo, BONANESE Lucia Alfonsa;
BONTEMPO Fabrizio, BRAVO Lucia, BROGLIO
Alessio Maria,
CARLASSARA Giancarlo,
CHIADÒ PULI Paola, CORRENTE Gianluca,
D'ALBERTI Fabio, DEL MORO Monica,
FERRANTE Ylenia, FOGLIATTO Monica,
FURFARO Luca, GALLO Pierluigi,
GALOPPO Stefano, GIANELLA Alessandra,
LAROCCA Claudio, LAVECCHIA Oriana,
MAURINO Erica, MURARO Sara,
NATOLI Paola, ORRÙ Samantha,
PISANO Manuela, PIZZICONI Roberto,
TARDITO Luisella, TARTAGLIA Dina, TOMAINO
Davide, TOTARO Savino,
ZANELLA Luigino, ZINGARIELLO Pasqualina

COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ

Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: FASSINO Luisella
Referente ANCL: DE FEBE Giulia
Componenti: CHIOMENTO Donatella,
VIALE Claudia

EDITORIALE

Non si può mai stare tranquilli! Adesso ci si mette anche la Cassazione. Ha creato allarmismo la sentenza dell'11 marzo 2011 n° 10100 che ha condannato un consulente del lavoro per "esercizio abusivo della professione di ragioniere commercialista per aver prestato attività di consulenza tributaria e curato la redazione ed il controllo dei bilanci d'impresa, attesa la natura non riservata delle anzidette attività". A mio parere i giudici di Cassazione cadono in contraddizione con quanto sopra espresso quando affermano: "L'art. 348 del codice penale punisce l'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato. Per esercitare la professione di dottore / ragioniere commercialista la legge richiede il superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione nell'apposito albo professionale e, pertanto, quella del commercialista è una professione protetta e le attività proprie di essa possono esplicarsi esclusivamente dal soggetto abilitato e iscritto all'albo". Chiedo venia agli insigni giuristi ma i miei studi scientifici non mi consentono di comprendere come una materia non riservata in assoluto, possa diventare di esclusiva competenza di qualcuno perché allora mi domando: "è riservata o no?". E poi, se un esame di Stato rende protetta una professione e abilita esclusivamente i suoi componenti a svolgere le attività di cui allo stesso esame, le nostre sessioni scritte e orali di diritto tributario – primo responsabile di tante bocciature – oltre a domande di ragioneria, a cosa servono? Devo dire che il ragionamento dei giudici circa la professione protetta non mi dispiace affatto: mi stupisce che non hanno

tenuito in maggior considerazione, almeno quanto mi pare evidente che non sia accaduto, la particolare complessità del nostro esame di Stato in materia tributaria. Nel caso, avremmo potuto disporre non solo di una sentenza di piena assoluzione nei confronti del collega ma si sarebbe stabilito un principio che correlava lo svolgimento di tutta la materia fiscale riservata esclusivamente degli iscritti all'Ordine dei ragionieri / dottori commercialisti e a quello dei consulenti del lavoro. Sarebbe gratificante applicare lo stesso dispositivo in materia giuslavoristica ripulendo la nostra legge 12 da tutti quegli "orpelli" che sono stati progressivamente aggiunti per compiacere organizzazioni sindacali e imprenditoriali, cooperative bianche e rosse, antitrust e varie. Cambiando completamente argomento, il convegno del 25 febbraio 2011 mi dà lo spunto di parlare di donne impegnate sul lavoro. In una sala colma di trecento colleghi abbiamo potuto apprezzare l'intervento di due signore che hanno saputo cogliere ed evidenziare i temi più sentiti della nostra Categoria: mi riferisco ovviamente a Marina Calderone e all'assessore regionale al lavoro Claudia Porchietto. Nella rubrica "Convegnistica con vista" troverete il resoconto della giornata. Sarebbe presuntuoso da parte mia vantare, della prima, i pregi o criticarne i difetti nella conduzione del Consiglio Nazionale non avendo mai partecipato, pur invitato come tutti gli altri presidenti, ad una riunione. Posso però esprimere serenamente il mio apprezzamento, senza essere tacciato di sciocco servilismo, per la coerenza dimostrata come nostra rappresentante e ambasciatrice. In più

di trent'anni di vita nella categoria ho conosciuto di tutto: persone oneste e non, tracotanti e pavidi, servili e prepotenti, ma pochi, pochissimi coraggiosi e coerenti. Spesso anche quelli coraggiosi hanno piegato le loro idee dinanzi al compromesso pur di raggiungere un fine immediato non comprendendo che a lungo termine la coerenza paga. Coerenza indispensabile ad una persona che voglia sostenere gli interessi della categoria in un'agone politico estremamente incerto con governi ostili per ideologia, vedasi "lenzuolate" e l'abolizione dei minimi di tariffa o i tentativi di cancellazione di Ordini, altri favorevoli soprattutto in certi ministri – l'onorevole Sacconi è sicuramente uno dei più apprezzati dalla categoria – ma in ogni caso non riescono, dopo un iter di un quarto di secolo, a varare una riforma delle Libere Professioni: tanti auguri, cara Presidente! Donne che lavorano e si battono come la gentile collega che mi ha indirizzato una lunga lettera che pubblichiamo nella neonata rubrica "Postineria". Devo ammettere che la lettura, oltre commuovermi, mi ha fatto riflettere sui sacrifici che molte colleghe sostengono per portare avanti con onore la nostra durissima professione. Donne che devono dividersi tra lavoro, famiglia e impegni che mai si limitano ad un orario

prefissato e che non consentono il riposo in caso di malattia, assorbendoti ad ogni ora del giorno e, a volte, della notte. A tutto questo si aggiunge anche il regolamento per l'obbligo alla formazione continua. La collega mi chiede un aiuto anche programmando la convegnistica al mattino. Fino ad oggi è stata una fascia oraria minimamente utilizzata poiché estremamente compressa: difficilmente si riesce ad iniziare prima delle 9.30, i relatori non sempre sono di Torino e alle 12.00 – 12.30 la sala si svuota. In futuro valuteremo un meccanismo per offrire parte della formazione con modalità "on line" che, tuttavia, garantisca serietà ed effettivo riscontro di partecipazione. Sono consapevole che non è certo unicamente tramite i convegni che ci si aggiorna, "Il Sole 24 Ore" e altre pubblicazioni specializzate sono il nostro Vangelo, ma le regole vanno rispettate soprattutto quelle che servono a dimostrare ai nostri politici che la consulenza del lavoro è materia estremamente seria da non assegnare in pasto al primo venuto come vorrebbe qualcuno. Il Codice Deontologico è un gravoso fardello che dobbiamo sopportare ma è anche ciò che ci permette di conseguire il rispetto non solo del cliente ma anche dell'eventuale controparte.

Cristoforo Re
Presidente CPO

INCONTRO

MARTEDÌ

29 marzo 2011

ore 10,30

PRESENTI

COMMISSIONE ORDINE

Il Presidente Ordine Consulenti del Lavoro di Torino, Cristoforo Re, la Coordinatrice di Commissione, Luisella Fassino, Davide Battaglia, Carlo Molinero

PRESENTI DPL - DRL - PREFETTURA - PROVINCIA - ENTI VARI

Il Dirigente del Servizio Coordinamento Centri per l'impiego dott.sa Cristina Romagnolli I funzionari della Provincia dott.sa Anna Maria Scirè e dott. Paolo Rolando

A tale proposito, la dottoressa Romagnolli comunica di disporre di un budget di spesa che copre i costi per l'affitto della sala, oltre ad una disponibilità finanziaria di €. 2500,00 per il pagamento degli incarichi ai docenti. Si rinvia ad un successivo momento di confronto, la definizione delle modalità di erogazione del contributo, scegliendo fra l'affidamento diretto di incarico del servizio alla Fondazione Studi o ai singoli Docenti. Si stabilisce di organizzare un primo incontro formativo sulla materia del "Collegato Lavoro" previsto per la metà del mese di maggio 2011, con presenza mista di Consulenti del Lavoro e funzionari della Provincia. Le parti convengono circa l'opportunità di addivenire ad un nuovo protocollo d'intesa, a completamento e ampliamento di quello sottoscritto in data 20 maggio 2002, sui seguenti temi:

- tirocini;
- incontro domanda offerta – attraverso la promozione del servizio telematico Cercaprofilo;
- CPI on-line – applicativo che consente, agli utenti registrati, la consultazione del proprio status nella banca dati del CPI (al momento non sono ancora presenti informazioni sull'inserimento nelle liste di mobilità);
- georeferenziazione – mappatura delle attività produttive della Provincia, con stradario e indicazione sommaria delle tendenze occupazionali.

Durante gli incontri precedenti era stato individuato un percorso comune per l'organizzazione di attività formative a favore dei funzionari della Provincia e dei Consulenti del Lavoro.

I referenti dell'Ordine espongono le novità e le problematiche, sorte con l'introduzione della legge di stabilità 2011 e ampiamente esaminate nella circolare congiunta Ministero del Lavoro e Agenzia Entrate del 14 febbraio, in merito alla detassazione dei premi e delle somme erogate ad incremento dei livelli di produttività.

Si propone l'organizzazione di un incontro con gli assessori di riferimento, per la verifica di fattibilità di un accordo / patto territoriale, che abbia valenza Provinciale o – meglio ancora – Regionale, sulla materia delle erogazioni per la qualità, l'innovazione, l'efficienza organizzativa o la competitività aziendale. Un accordo territoriale su queste tematiche, promosso dall'Ordine e condiviso con Regione e Provincia, contribuirebbe a consolidare i rapporti con gli enti locali e a rafforzare il ruolo terzo del consulente del lavoro, recentemente riconosciuto alla categoria, attraverso la sottoscrizione del protocollo d'intesa Ministero del Lavoro e CNO del 18 febbraio 2011.

Le parti manifestano reciproca soddisfazione per l'utilizzo dello strumento dei tirocini formativi promossi dalla Provincia. I tirocini attivati attraverso le convenzioni della Provincia, sono passati dai 250/300 annuali degli esordi, agli attuali 1300 e si sono dimostrati buon viatico all'impiego, vista la tendenza a consolidarsi in rapporti di lavoro nella misura del 70% degli avviamenti.

In senso contrario, invece si pongono le attività di inserimento mirato di categorie di lavoratori particolarmente svantaggiate, quali i detenuti, ex tossicodipendenti ecc. che, sebbene gli strumenti economici e normativi facilitativi, non godono di particolare favore da parte delle aziende.

La dottoressa Romagnolli offre di partecipare ad un incontro del Consiglio dell'Ordine per presentare i tre nuovi applicativi (Cercaprofilo – CPI on-line – Georeferenziazione) e si conviene di fissare l'incontro alle ore 17.00 del giorno 21 aprile 2011, all'interno della prossima riunione del Consiglio stesso. Inoltre informa che la dott. Enrica Pejrolo, dirigente del servizio formazione professionale, avrebbe piacere di condividere e scambiare idee ed esperienze, per un confronto costruttivo con i Consulenti del Lavoro, sulla materia inerente la formazione apprendisti.

In relazione all'impegno reciproco di voler approfondire le molte tematiche emerse si concorda un incontro a breve scadenza.

La riunione termina alle ore 11,30.

DAL PIANETA AGENTI

l'indennità di fine rapporto ex art. 1751 C.C.

L'art. 1751 del Codice Civile nella formulazione del testo modificato dalla Legge n. 911 del 1971, prevedeva che il preponente, all'atto dello scioglimento del contratto di agenzia a tempo indeterminato, fosse tenuto a corrispondere all'agente un'indennità economica in proporzione all'ammontare delle provvigioni liquidategli nel corso del contratto, nella misura stabilita dagli AEC, dagli usi o, in mancanza, secondo equità.

Tale indennità, allora, rappresentava il corrispettivo di fine rapporto da corrispondere all'agente in virtù dei vantaggi (procacciamento e conservazione della clientela destinata a durare nel tempo) che egli aveva apportato al preponente e che non poteva essere compensata solamente dall'erogazione delle provvigioni.

La sua erogazione non era soggetta a particolari condizioni e/o valutazioni di merito e sotto questo profilo, la posizione dell'agente si avvicinava a quella del prestatore di lavoro subordinato che, al termine del rapporto di lavoro, aveva ed ha sempre il diritto incondizionato a percepire il trattamento di fine rapporto.

Tale impostazione perdurò fino all'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 303 del 10 settembre 1991 attraverso il quale il Governo Italiano recepiva la Direttiva n. 86/653/CEE del 18 dicembre 1986 del Consiglio delle Comunità Europee relativa al coordinamento dei diritti degli agenti commerciali.

La Direttiva CEE ha stabilito un insieme di disposizioni uni-

formi, in materia di contratti di agenzia, comuni a tutti gli Stati membri, allo scopo di armonizzare le varie legislazioni nazionali dei Paesi facenti parte della Unione Europea.

La Direttiva n. 86/653/CEE del 18 dicembre 1986

È articolata in cinque capitoli, per un totale di ventidue articoli. Nel primo capitolo viene definito il campo di applicazione, sia in positivo, limitandolo agli agenti indipendenti, sia in negativo, escludendone l'applicazione a talune categorie di agenti commerciali. Nel secondo capitolo è trattato l'aspetto dei diritti e degli obblighi dell'agente (art. 3) e del preponente (art. 4); definiti inderogabili dalla direttiva (art. 5). Nel terzo capitolo sono contenuti sette articoli concernenti le "Retribuzioni"; tali articoli disciplinano analiticamente il regime delle provvigioni. Nel quarto capitolo sono contenute norme sulla conclusione ed estinzione del contratto di agenzia (artt. 13-20) - più specificamente, l'indennità di fine rapporto è regolata negli artt. 17-19. L'ultimo capitolo

prevede delle disposizioni di carattere generale e finale (artt. 21 e 22).

Il legislatore italiano di allora recepi i principi della Direttiva, con un ritardo di quasi cinque anni ed inoltre - pur nella semplice operazione di trascrizione del testo contenuto nella Direttiva Comunitaria in quello del Decreto Legislativo n. 303 del 10 settembre 1991 - commise alcune omissioni, creando, in tal modo, quei presupposti che sarebbero sfociati in accesi dibattiti sia in dottrina che in giurisprudenza.

Successivamente all'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 303/1991, considerando che i nuovi principi comunitari recepiti dall'ordinamento giuridico nazionale rendevano gli AEC già esistenti non conformi alle disposizioni comunitarie, le parti sociali pensarono di riformulare nuovi Accordi Economici Collettivi, i c.d. "accordi ponte" del 1992.

Con tali accordi, le organizzazioni sindacali riscrivevano la contrattazione collettiva nella parte relativa al trattamento di risoluzione del rapporto, dichiarandola conforme alle

disposizioni comunitarie. Così facendo, ristabilivano, sostanzialmente, il regime contrattuale previgente - costituito dalla corresponsione all'agente del FIRR e dell'indennità suppletiva di clientela - ritenendolo complessivamente più favorevole per l'agente rispetto alla normativa introdotta dalla Direttiva n. 86/653/CEE.

In tal modo, il processo di armonizzazione comunitaria si sarebbe "insabbiato" - almeno in Italia - con le conseguenze che la via per ricercare la certezza del diritto nella specifica questione, sarebbe divenuta assai tortuosa.

L'anomalia della situazione italiana venne rilevata dalla Commissione Europea che avviò una procedura di infrazione che sfociò nell'emissione del parere motivato del 13 luglio 1998.

Con tale parere, la Commissione dichiarò che la Repubblica Italiana era venuta meno agli obblighi imposti dal trattato CEE e dalla direttiva in esame e la invitò a conformarsi al parere, entro due mesi, adeguando la legge nazionale ai principi comunitari.

Il legislatore italiano, qualche mese dopo, completò il processo di recepimento della Direttiva CEE emanando il Decreto Legislativo n. 65 del 15 febbraio 1999 con il quale sanava le precedenti dimenticanze, eliminava parzialmente e non ancora completamente - come vedremo in seguito - le difformità tra la disciplina italiana e quella comunitaria ed aggiungeva all'art. 1751 c.c. un ulteriore comma con il quale si

riconosce il diritto all'indennità di fine rapporto anche nel caso in cui il rapporto di agenzia cessi per morte dell'agente.

L'art. 1751 C.C. nel testo vigente

Dopo il recepimento delle modifiche apportate dalla Direttiva Comunitaria, prevede che all'atto della cessazione del rapporto di agenzia (sia esso a tempo determinato che a tempo indeterminato) il preponente è tenuto a corrispondere all'agente una indennità di cessazione rapporto se ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

- A** l'agente abbia procurato nuovi clienti al preponente oppure abbia sensibilmente sviluppato gli affari con i clienti esistenti e il preponente riceva ancora sostanziali vantaggi derivanti dagli affari con tali clienti;
- B** il pagamento di tale indennità sia equo, tenuto conto di tutte le circostanze del caso concreto ed in particolare, delle provvigioni che l'agente perde (per effetto della cessazione del contratto) e che risultano dagli affari con tali clienti.

Il diritto all'indennità ex art.1751 C.C. è quindi condizionato:

- dall'acquisizione di nuovi clienti oppure dallo sviluppo degli affari con i clienti già esistenti;
- dalla permanenza di sostanziali vantaggi derivanti dagli affari con la suddetta clientela;
- dall'equità di tale indennità, in considerazione delle circostanze del caso concreto, che deve essere rapportata alle provvigioni che l'agente non può più percepire relative agli affari che continuano a permanere, dopo la cessazio-

ne del rapporto di agenzia, a beneficio del preponente, grazie all'operato dell'agente.

L'indennità di fine rapporto risponde ad una duplice funzione: quella "premiale" nei confronti dell'agente che ha incrementato il portafoglio clienti del preponente e quella "sociale" di sostegno dell'agente che perde i propri mezzi di sostentamento.

L'indennità europea prevista dal nuovo art. 1751 C.C.

È, a tutta evidenza, di tipo meritocratico e consente all'agente che abbia generato un plusvalore (acquisizione di nuovi clienti o sviluppo degli affari con la clientela esistente) di rivendicare il diritto al pagamento di una consistente indennità.

È importante rammentare che, nella formulazione del testo normativo previsto dal D. Lgs. n. 303/1991, l'indennità di fine rapporto era dovuta all'agente se ricorreva **"almeno una"** delle condizioni previste.

Mentre, con le correzioni apportate dal successivo D. Lgs. n. 65/1999 il diritto a percepire l'indennità di fine rapporto è subordinata alla sussistenza di **"entrambe le condizioni"**.

La formulazione dell'art. 1751 C.C. prosegue elencando i casi nei quali l'indennità non è dovuta e cioè:

- quando il preponente risolve il contratto per un'inadempienza imputabile all'agente la quale, per la sua gravità, non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto;
- quando l'agente recede dal contratto, a meno che il recesso sia giustificato da circostanze attribuibili al preponente o da circostanze attribuibili all'agente, quali età, infermità o malattia, per

le quali non può più essergli ragionevolmente chiesta la prosecuzione dell'attività;

- quando, ai sensi di un accordo con il preponente, l'agente cede ad un terzo i diritti e gli obblighi che ha in virtù del contratto d'agenzia.

È di grande interesse evidenziare che l'art. 1751 C.C. al comma 3 – nonostante l'emanazione del D. Lgs. n. 303 del 1991 ed il successivo D. Lgs. n. 65 del 1999 correttivo del precedente – ancora non specifica i criteri di calcolo per la quantificazione dell'indennità di cessazione del rapporto di agenzia, ma si limita ad individuarne solamente il limite massimo.

Infatti, esso prevede che l'importo massimo dell'indennità di cessazione del rapporto non può superare una cifra equivalente ad un'indennità annua, calcolata sulla base della media annuale delle retribuzioni riscosse dall'agente negli ultimi cinque anni e, se il contratto risale a meno di cinque anni, sulla media del periodo in questione.

La mancanza di criteri di calcolo precisi dettati dalla norma civilistica e la disarmonia con le previsioni stabilite dagli Accordi Economi Collettivi, ha scaturito una elevata incertezza che continua ad alimentare un imponente contenzioso.

In verità, l'art. 17 della Direttiva n. 86/653/CEE del 18 dicembre 1986 ha stabilito già un criterio di calcolo di carattere generale che, purtroppo, non è stato riportato, dal legislatore italiano nella formulazione dell'art. 1751 C.C. né con il D. Lgs. n. 303 del 1991 né con il seguente D. Lgs. n. 65 del 1999. L'art. 17 della Direttiva prevede, infatti, che l'agente ha diritto ad un'indennità **"se e nella misura in cui..."** sussistono i requisiti e le condizioni.

La locuzione di cui sopra, utilizzata dalla Commissione Europea, ci permette di stabilire che per determinare l'indennità di cessazione del rapporto devono essere presi in considerazione gli stessi criteri adottati per valutare l'esistenza del diritto stesso:

A apporto di nuova clientela o sviluppo sensibile degli affari con i clienti esistenti;

B permanenza di sostanziali vantaggi futuri per il preponente;

C equità nella quantificazione.

Al fine di poter individuare il meccanismo comune di quantificazione dell'indennità ex art. 1751 C. C., è opportuno soffermarsi sui contenuti della Sentenza emessa dalla Corte di Giustizia Europea – Sezione I – in data 26 marzo 2009 (Causa C-348/2007) che è intervenuta sull'interpretazione della Direttiva n. 86/653/CEE del 18 dicembre 1986 ed in particolar modo sulla portata dell'art. 17 che disciplina il diritto dell'agente a percepire l'indennità di cessazione del rapporto.

La Corte di Giustizia Europea, attraverso tale sentenza, ha evidenziato i tre parametri da seguire per quantificare correttamente l'indennità di cessazione del rapporto

- il primo, tende a quantificare l'indennità in misura proporzionata ai vantaggi conseguiti dal preponente derivanti dall'acquisizione di nuovi clienti oppure dallo sviluppo degli affari con i clienti già esistenti;
- il secondo, serve ad individuare ed applicare correttivi (in diminuzione o in aumento) per rendere equa tale indennità, tenuto conto di tutte le circostanze del caso concreto;

- il terzo parametro, è volto a verificare che la somma determinata applicando i precedenti passaggi non ecceda il previsto limite massimo della media annuale delle provvigioni degli ultimi cinque anni o del minor periodo del caso.

Ora, considerato:

che la Direttiva Europea rappresenta un atto normativo che fissa un determinato obiettivo che deve essere raggiunto da tutti i paesi membri dell'Unione Europea, anche se non impone le modalità per raggiungerlo; che la sentenza della Corte di Giustizia vincola egualmente giudice destinatario della sentenza stessa nonché gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposta un'identica questione.

Appare chiaro:

che anche i magistrati italiani, per stabilire l'esistenza del diritto alle competenze di fine rapporto e determinarne la quantificazione, hanno l'obbligo di interpretare la normativa nazionale uniformandosi il più possibile allo spirito e ai principi giuridici contenuti nella Direttiva n. 86/653/CEE, tenendo conto delle interpretazioni delle Sentenze della Corte di Giustizia Europea.

Inoltre, la nuova ed attuale versione dell'art. 1751 C. C. prevede, al penultimo comma, che *"le disposizioni di cui al presente articolo non possono essere derogate a svantaggio dell'agente"*. Questa previsione di inderogabilità complica ulteriormente il quadro giuridico in quanto per determinare l'indennità di fine rapporto è necessario considerare anche le previsioni contenute negli Accordi Economici Collettivi.

Dopo la pronuncia della Corte di Giustizia, in Italia, si sono affermati tre diversi

orientamenti:

- _1** Il primo, prevalente, secondo il quale:
il Giudice deve sempre applicare la normativa che assicuri all'agente, alla luce delle vicende del rapporto di agenzia cessato, il trattamento migliore derivante dalla comparazione tra quello dovuto in funzione della normativa legale e quello spettante in applicazione delle regole collettive e/o individuali;
gli AEC possono derogare solo in melius all'art. 1751 C.C.;
è possibile operare la "verifica sul punto" ex post sulla base dei dati concreti risultanti nel caso di specie; se sussistono i requisiti (concreti e provati in causa) di cui all'art. 1751 C.C., bisognerà applicarlo in luogo dell'AEC.
- _2** Un secondo orientamento secondo cui:
le previsioni degli AEC, non rappresentano un "minimo garantito" e in ragione di una valutazione ex ante, non garantiscono, in via generale, sempre ed a tutti gli agenti un trattamento di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 1751 C.C. e pertanto, sono da considerare inattendibili;
- _3** Un terzo orientamento in base al quale:
le condizioni previste dall'AEC, in base valutazione

ex ante, risultano essere di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 1751 C.C.;
le previsioni degli AEC, rappresentano un "minimo garantito";
gli AEC hanno carattere integrativo della norma di legge e rispondono ad equità.

In conclusione, considerando che l'orientamento giurisprudenziale italiano è tuttora caratterizzato da incertezza e non ha ancora delineato stabili criteri di quantificazione dell'indennità di fine rapporto, è opportuno che le parti stipulanti un contratto di agenzia, nel tentativo di evitare un probabile futuro contenzioso, adottino alcune misure di cautela che possano aiutare ad individuare la corretta quantificazione dell'indennità.

Personalmente, consiglio di accompagnare la stipula del contratto di agenzia con alcuni allegati contenenti ad esempio: un elenco della clientela già esistente nella zona assegnata; un tabulato relativo ai volumi d'affari della stessa clientela.

Ed, inoltre, consiglio di monitorare, periodicamente, l'evoluzione della clientela, i volumi d'affari e ogni altra informazione utile per poter valutare l'incremento degli affari con i clienti già esistenti e/o l'acquisizione di nuovi clienti, durante lo svolgimento dell'intero rapporto di agenzia.

Salvatore Verga

ANCORA SULLA GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO

La più recente giurisprudenza della Corte Suprema in materia di giusta causa consente l'ulteriore approfondimento di una materia che ogni giorno diventa più plastica e mutante. Quando parliamo di giusta causa di licenziamento, purtroppo, ci riferiamo ad una sola fonte legislativa: l'art. 2119 del codice civile, secondo cui la giusta causa di licenziamento è quella che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Questa, evidentemente, è una "non definizione" e lo è per precisa scelta del legislatore, che non potendo / volendo fornire parametri certi per ritenere la causa "giusta", ha preferito utilizzare questa sorta di tautologia: si ha recesso per giusta causa quando ...il rapporto di lavoro non può proseguire. La contrattazione collettiva fa un passo in avanti, individuando preventivamente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcuni comportamenti specifici che costituiscono giusta causa.

Evidentemente, essendo la fattispecie legale assolutamente astratta ed essendo i comportamenti umani infinitamente vari e complessi, non è possibile rinvenire un numero chiuso di "giuste cause".

Occorre pertanto un ulteriore aiuto, ed è quello offerto dalla giurisprudenza, chiamata ad interpretare il caso "umano" alla luce delle fonti normative.

L'attività interpretativa giudice può, a ragione, ritenersi tra le più difficili e delicate attività esistenti, sempre in bilico tra l'esigenza di rintracciare percorsi logico-sistematici omogenei e criteri muniti di una certa oggettività e quella, contrapposta, di salvaguardare e valorizzare le peculiarità del caso concreto.

A VOLTE CON ESITI SCONCERTANTI.

La gravità dell'offesa
Cass. 3042 dell'8 febbraio 2011

La dipendente di una casa di cura calabrese veniva licenziata dal datore di lavoro per avere utilizzato espressioni offensive nei confronti di un superiore.

Il giudice di primo grado dichiarò illegittimo il licenziamento perché il CCNL, applicato al rapporto in questione, prevedeva l'irrogazione di una sanzione conservativa per tale comportamento. Pur prevedendo la fonte collettiva il licenziamento nel caso in cui il comportamento preso in esame rivestisse il carattere di "particolare gravità", il tribunale esclude nel caso di specie la sussistenza di tale requisito data l'episodicità del fatto. L'impostazione venne confermata dalla Corte d'Appello, la quale considerava che "*un comportamento, per quanto grave, se avente carattere episodico e se riconducibile ad un dipendente che mai aveva dato luogo a censure comportamentali, non può dare luogo ad un giudizio di particolare gravità*".

La Suprema Corte ha preferito non esprimersi, rilevando che, trattandosi di una valutazione di merito, non può passare al vaglio del giudice di legittimità se, come nel caso di specie, è stata congruamente motivata e logicamente articolata. Ma sarà proprio così?

A parere di chi scrive la Corte d'Appello stabilisce un criterio oggettivo che non riguarda il merito ma l'art. 2119 c.c., su cui la Cassazione avrebbe dovuto esprimersi.

In buona sostanza la Corte calabrese ci dice – ed è un principio di diritto e non una valutazione di fatto – che non costituisce giusta causa l'offesa anche gravissima, rivolta nei confronti di un superiore quando il trasgressore è..."incensurato" ed offende per la prima volta.

Una rapidissima carrellata sulla giurisprudenza ci consentirebbe di leggere le gustosissime massime della Cassazione, che hanno, di volta in volta, confermato il licenziamento di lavoratori che

hanno apostrofato i propri superiori con frasi del tipo "ma chi c... ti credi di essere?" oppure "tu non conti niente, vai a comandare a casa tua". Accanto a queste, peraltro, ne compaiono altre secondo cui le offese, anche gravi, profferite da un R.S.A. verbalmente o addirittura riportate su volantini distribuiti ai colleghi, non siano censurabili perché rientrano nel normale diritto di critica costituzionalmente garantito, e che, al di là dell'ineleganza, in certi casi il turpiloquio, può sollecitare un dibattito e rappresentare quindi una valenza costruttiva.

Ed infine, è stato ritenuto altresì che le frasi offensive rivolte al datore di lavoro ledessero il vincolo fiduciario sempre, senza attribuire valenza attenuante al livello socio-culturale di chi le aveva pronunciate.

Che dire?

La proporzione della fiducia Cass. 35 del 3 gennaio 2011

Spostiamoci ora a Milano. Un lavoratore viene licenziato per giusta causa perché ha lavorato in giorno festivo senza essere stato autorizzato e perché non aveva informato i vertici aziendali in ordine a gravi fatti pregiudizievoli per l'azienda di cui era venuto a conoscenza. Il tribunale di Milano accoglie l'impugnazione del licenziamento proposta dal lavoratore non ritenendo tali fatti

così gravi da menomare il rapporto fiduciario. La Corte d'Appello conferma la sentenza e la Cassazione si adegua, precisando che "Questa corte ha invero più volte ribadito che per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario, occorre da un lato valutare la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata soggettiva ed oggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare".

Una equazione difficilissima dunque, che deve tenere conto di criteri di gravità oggettivi e soggettivi, delle circostanze e della volontarietà del comportamento per stabilire se il massimo provvedimento sanzionatorio è proporzionato al fatto commesso.

Una conclusione si impone: la giusta causa di licenziamento è terreno scivoloso per imprenditori, professionisti e... magistrati!

Daniela Bianco

Avvocato



Si ricorda che l'Avvocato Daniela Bianco, specializzata in materia di lavoro, è presente presso la Sede dell'Ordine nel pomeriggio del martedì - dalle ore 15,00 alle ore 17,00 - a disposizione di Colleghi che possono rivolgere quesiti o istanze sia in via telefonica che attraverso posta elettronica.

DETISSAZIONE DEGLI STRAORDINARI

IN "VERSIONE 2011"

In altri termini, il lavoro svolto per lo studio dei criteri di applicazione della detassazione dettati nella scorsa estate dall'Agenzia delle Entrate e dal Ministero del Lavoro (Risoluzione n. 83/e del 17 agosto 2010, circolari n. 47/e e n. 48/e del 27 settembre 2010), ha avuto una utilità assai breve, limitata alla elaborazione delle buste paga durante l'autunno, alla verifica del conguaglio fiscale annuale nello scorso dicembre ed alla predisposizione del CUD 2011 (con il corollario del dibattito sulla funzione svolta dalle caselle dedicate, in particolare la n. 101).

Ciò significa che per quanto riguarda la detassazione degli straordinari, siamo ormai giunti alla "quarta versione", che ovviamente si differenzia rispetto a quanto previsto per gli anni 2008, 2009 e 2010, e per la quale nel corso del 2011 dovremo affrontare nuovi problemi operativi legati alla gestione degli accordi o dei contratti collettivi di secondo livello.

Una domanda sorge spontanea: per l'applicazione in busta paga di un istituto teoricamente semplice come una imposta sostitutiva sui redditi da lavoro dipendente è davvero necessario varare la quarta versione in quattro anni?

Una seconda riflessione riguarda invece un aspetto normativo del 2011, già avvenuto in maniera simile nel 2010: l'introduzione, per via amministrativa, di importanti modifiche all'impianto complessivo approvato dal Parlamento. A questo fine è utile ripercorrere brevemente le vicende della detassazione "in versione 2010".

Molti ricorderanno che l'articolo 2, commi 156 e 157, della legge n. 191/2009 aveva chiaramente abrogato la lettera A) e la lettera B) dell'articolo 2 del D.L. n. 93/2008: ciò impediva senza possibilità di equivoci la

Come noto, anche nel corso del 2011 sarà possibile applicare l'imposta sostitutiva del 10%, in luogo della tassazione ordinaria, alle voci di retribuzione relative a premi e straordinari legati ad incrementi di competitività, redditività ed efficienza aziendale.

Per una corretta applicazione in busta paga, non è però sufficiente verificare diligentemente la sussistenza dei requisiti richiesti fino a qualche settimana fa ma, occorre prendere nota e gestire alcune nuove disposizioni introdotte appositamente per l'anno fiscale 2011.

detassazione degli straordinari e del lavoro supplementare nel corso del 2010 lasciando invece inalterata la possibilità di detassare i premi e le voci di retribuzione connesse ad incrementi di produttività, innovazione, efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa (lettera c). Forse non è un eccesso di semplificazione o (peggio) di dietrologia pensare che gli effetti in busta paga determinati da quella abrogazione siano successivamente risultati indesiderati o troppo penalizzanti per i lavoratori; ciò potrebbe avere indotto l'Agenzia delle Entrate ed il Ministero del Lavoro ad elaborare una serie di interpretazioni contenute nella risoluzione 83/e del 17 agosto 2010 e nelle due successive circolari che hanno "di fatto" re-introdotto la possibilità di detassare lo straordinario ed il lavoro supplementare. La circostanza che la detassazione sia ammessa solo quando la voce retributiva viene valutata positivamente ai fini degli incrementi di produttività, redditività o competitività aziendali, risulta essere solamente un



“tecnicismo” utile e necessario per ottenere il risultato desiderato.

Si sta verificando anche nel 2011 una situazione simile?

Prendiamo le mosse da una rilettura delle norme valide per l'anno corrente; senza difficoltà interpretative l'articolo 53 del D.L. n. 78/2010 richiede che, per l'applicazione dell'imposta sostitutiva, la detassazione avvenga come attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali. In assenza di contrattazione di secondo livello, la detassazione non è ammessa.

La necessità assoluta di un accordo o contratto collettivo di secondo livello, era tale che questo istituto aveva persino ricevuto la nuova definizione di “contratto di produttività”.

L'analisi della prima ora non offriva il fianco ai dubbi: era chiaro che il legislatore intendeva promuovere il ricorso ai contratti collettivi di secondo livello e, come incentivo, offriva la possibilità di ricorrere alla detassazione di premi e straordinari.

Siamo anche in questo caso di fronte ad un eccesso di semplificazione o di dietrologia se si afferma che Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro si sono rese conto che a queste condizioni poche aziende avrebbero fatto ricorso a nuove relazioni sindacali al solo fine di offrire ad alcuni lavoratori un beneficio di natura fiscale in busta paga?

Se questa analisi fosse realistica, in analogia a quanto avvenuto nel corso del 2010, anche la circolare congiunta n. 3/e del 14 febbraio 2011 dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del Lavoro sarebbe stata emanata al solo fine di offrire una serie di soluzioni interpretative semplificate per facilitare l'applicazione dell'imposta sostitutiva; la circolare, che non cita mai la nuova definizione di “contratto di produttività”, ammette persino la possibilità del ricorso ad accordi sindacali “non cristallizzati in un documento cartolare” quindi verbali!

Anche se l'ordinamento giuridico italiano permette una simile soluzione teorica, l'impressione che si può trarre dalla lettura della circolare è che siano state illustrate tutte le possibili strade che portano al risultato

desiderato, al fine di ottenere il massimo ampliamento della platea di beneficiari della detassazione, indipendentemente dalla sottoscrizione o meno di un nuovo accordo collettivo: era questo l'obiettivo che si era posto il legislatore con l'articolo 53 del D.L. 78/2010?

Una chiave di lettura più “prudente” non sembra reggere: al fine di evitare l'esclusione dal beneficio fiscale di un elevato numero di lavoratori, la circolare ha riepilogato le soluzioni normative ed interpretative ammesse non tanto per la realizzazione degli accordi aziendali di secondo livello, ma soprattutto per poter considerare validi gli accordi territoriali ed i contratti quadro.

Ci sarebbe dunque una curiosa analogia fra il 2010 ed il 2011, perché anche quest'anno pare che si intenda ottenere in via amministrativa, al prezzo di complesse interpretazioni giuridiche, effetti non esattamente in linea con gli obiettivi delle norme di riferimento.

Verrebbe dunque da chiedersi perché le disposizioni di legge siano state “ammorbite” dalla prassi amministrativa, quasi che gli obiettivi perseguiti dal Legislatore siano stati messi in secondo piano rispetto a problematiche operative ritenute di maggiore rilevanza.

Tutte queste considerazioni sarebbero superflue se la detassazione fosse applicabile agli straordinari senza nuove ulteriori condizioni aggiunte con cadenza annuale. Ciò eviterebbe ai Consulenti del Lavoro di impegnare molto del loro tempo a studiare documenti non agevoli, applicare soluzioni interpretative a volte poco condivisibili, correre rischi di accertamenti e sanzioni al solo fine di offrire ai dipendenti delle aziende clienti un beneficio normativo a loro dedicato e a loro esclusivo vantaggio.

In conclusione, dando spazio a considerazioni più ottimistiche, si può rilevare come queste situazioni si possono trasformare in opportunità per quei Consulenti del Lavoro che, anche nel 2011, sapranno proporsi come guida per le aziende assistite: la materia di studio non mancherà e con essa, come sempre, rischi e opportunità.

Gian Luca Bongiovanni



PILLOLE DI DETASSAZIONE

Agevolazione fiscale	Consiste nell'applicazione di un'imposta sostitutiva del 10% in luogo della tassazione ordinaria.
Ambito di applicazione	Limitato alle somme corrisposte in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.
Lavoratori interessati	Tutti i lavoratori dipendenti del settore privato, indipendentemente dal tipo di contratto applicato.
Lavoratori esclusi	Dipendenti pubblici e i parasubordinati.
Condizioni per l'applicazione dello sconto	Reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro al lordo delle somme assoggettate ad imposta sostitutiva nell'anno 2010. Sono esclusi dal computo i redditi assoggettati a tassazione separata e ogni altro reddito diverso da quello di lavoro dipendente.
Imponibile previdenziale	Le somme soggette ad imposta sostitutiva del 10% rientrano nell'imponibile previdenziale.
Addizionali all'Irpef	Non rientrano nell'imponibile ai fini del calcolo delle addizionali all'Irpef.
Accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali	Devono essere computate ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali (es: ANF).
Isee	Non concorrono ai fini della determinazione dell'ISEE.
Limiti	Limite di 6.000 euro al lordo dell'imposta sostitutiva del 10% anche in caso di più rapporti di lavoro nel corso dell'anno. La parte che eccede il limite è tassata ordinariamente.
Somme agevolabili	Non esiste un elenco esaustivo e tassativo di voci agevolabili, così come non esiste un elenco di voci escluse dall'agevolazione. Occorre una valutazione aziendale riguardo la riconducibilità della singola voce di retribuzione ai criteri di ammissibilità.
Applicazione dell'agevolazione	L'imposta sostitutiva è applicata direttamente dal sostituto d'imposta, salvo espressa rinuncia del lavoratore. In caso di convenienza della tassazione ordinaria, deve applicare quest'ultima.
Applicazione su istanza del lavoratore	Il lavoratore assunto nel corso dell'anno 2011 è tenuto a comunicare le eventuali somme già sottoposte alla tassazione del 10% e deve attestare, per iscritto, l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2010.
CUD	Le somme detassate devono essere certificate nel CUD. Deve risultare l'eventuale applicazione del regime ordinario di tassazione, se più favorevole.
Eredi	Le somme possono essere assoggettate ad imposta sostitutiva del 10% anche se liquidate agli eredi del lavoratore deceduto. Condizioni e requisiti devono riferirsi al de cuius.

MOBILITÀ: FINALMENTE CI SIAMO ANCHE NOI!

Non ci saranno più figli non riconosciuti di una mobilità già di per sé minore (quella giuridica). Finalmente, è proprio il caso di dirlo, in via Veneto, nel rispondere ad un interpello – n° 10/2011 – presentato dal nostro Consiglio Nazionale unitamente a Confprofessioni, hanno preso atto che la crisi non conosce discriminazioni estendendo ai dipendenti degli studi professionali, che occupano anche meno di 15 dipendenti licenziati per giustificato motivo oggettivo legato a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, la possibilità di iscriversi alle liste di mobilità.

Infatti il Ministero del Lavoro, nell'ambito della normativa di cui alla legge 223/1991 nonché all'articolo 4 comma 1, legge n. 236/1993, recepisce la sentenza emessa dalla Corte di Giustizia delle Comunità Europee in data 16 ottobre 2003 (causa C/32/02) con riferimento alla direttiva UE del Consiglio 98/59/CE relativa allo scostamento esistente tra la **nozione di diritto interno d'imprenditore, rispetto alla nozione comunitaria di datore di lavoro**. La giurisprudenza comunitaria afferma, infatti, che la nozione stessa di datore di lavoro vada intesa in senso ampio, facendo rientrare nella nozione stessa d'imprenditore, qualunque soggetto che svolge attività economica e che sia attivo su un determinato mercato, **compresi i datori di lavoro classificati come studi professionali**.

Va da sé che l'iscrizione nelle liste, pur non costituendo titolo per percepire alcuna indennità economica, consentirà ai datori di lavoro che assumono un lavoratore in esame di fruire delle agevolazioni di carattere contributivo.

Pertanto, alla luce delle nuove disposizioni 'compendiamo', schematizzandolo qui a lato come rubrica impone, coloro che rientrano nel beneficio dell'**Iscrizione alle liste di mobilità**.

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO (ESCLUSI I DIRIGENTI)

- Collocati in mobilità a seguito di licenziamento collettivo per riduzione di personale; (ex Art. 24 L. 223/91) o licenziati per esubero di personale presso le imprese ammesse alla CIGS dove il recesso deriva dalla impossibilità di reimpiegare i lavoratori sospesi; (ex Art. 4 L. 223/91); in entrambi i casi il collocamento in mobilità avviene a seguito della procedura di mobilità (ex Artt. 4,5,9, 16 e 24 della L. 223/91).
- Licenziati a seguito di procedure concorsuali da aziende soggette alla disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale (ex Art. 3 L. 223/91).
- Licenziati da imprese con più di 15 dipendenti per giustificato motivo oggettivo, connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro (ex art. 16 c. 1 L. 223/91).

- Licenziati individualmente da imprese (compresi gli studi professionali individuali ex Interpello 8.03.2011 n. 10 del Ministero del lavoro) che occupano anche meno di 15 dipendenti, per giustificato motivo oggettivo, connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro. (Fino al 31/12/2011 ex Art. 4 c. 1 L.236/93 e successive proroghe)

LAVORATORI DIMISSIONARI PER GIUSTA CAUSA

Sulla base di orientamenti ormai largamente consolidati in varie realtà regionali, tra cui il Piemonte, rientrano nell'iscrizione alle liste di mobilità (ex Legge n. 236/93, art. 4) i lavoratori **dimissionari per giusta causa**, in conseguenza del **mancato pagamento di almeno due retribuzioni mensili** supportati da lettera di diffida al pagamento e dall'effettivo stato di crisi aziendale, in modo da escludere l'ipotesi che il rapporto di lavoro si sia interrotto per una situazione d'incompatibilità individuale tra datore di lavoro e lavoratore.

Al di là d'innegabili interessi di bottega, ci sembra che si sia posta la parola 'fine' ad un'ingiustizia perpetrata nel tempo. Alzi la mano chi non ha mai faticato a spiegare ad un cliente architetto, medico, ingegnere, la ragione 'sensata' (non quella legale!) per cui una sua impiegata, dolorosamente licenziata per riduzione di personale, veniva esclusa da ogni facilitazione di reinserimento nel mondo del lavoro. E se poi quel professionista era anche legittimo e felice sposo d'una gentildonna titolare di esercizio commerciale che, nel licenziare il commesso per identico motivo, determinava il suo regolare ingresso nelle liste di mobilità, la frittata era servita.

Paola Chiadò Puli

SI SCRIVE 'CANDIDATO', SI (E) LEGGERÀ 'SINDACO'

Michele Coppola è nato a Torino il 15 settembre 1973. È Assessore alla Cultura e alle Politiche Giovanili della Regione Piemonte. È sposato con Emanuela e il 13 aprile è diventato papà di Edoardo. Carabiniere in congedo, Michele si è laureato in Scienze Politiche Internazionali presso l'Università degli Studi di Torino. Aderisce a Forza Italia nel 1994 e fonda Forza Italia Giovani. Nel 1999 entra in Consiglio Comunale a Torino a 26 anni. È stato vice Capogruppo di Forza Italia e membro delle commissioni Bilancio, Cultura, Lavoro e Commercio. Nel 2003 è stato eletto dall'Assemblea vice Presidente dal Consiglio Comunale, carica che ha continuato a ricoprire nelle due legislature successive fino al 2010, quando si dimette a seguito della sua elezione in Regione.

Undici anni di intenso e appassionato lavoro per la "sua" Torino, durante i quali si è guadagnato anche la stima di tanti colleghi per la serietà e i contenuti della sua azione politica. Da Assessore Regionale, Michele ha lavorato in particolare sui temi legati alla trasparenza, alla semplificazione e alla meritocrazia, con l'obiettivo di valorizzare, attraverso progetti ed attività, il settore della cultura quale motore di sviluppo economico e sociale per la comunità e il territorio. Nel primo anno del suo mandato – come membro del Comitato per le Celebrazioni dei 150 anni dell'Unità d'Italia – si è impegnato per il successo di Esperienza Italia 150.

Ho accettato la candidatura a Sindaco di Torino perché amo Torino e perché sono convinto che bisogna dire sì al futuro con passione, entusiasmo e coraggio.

Da tempo la nostra Città ha smarrito la capacità di guardare avanti e di pensare in grande, rinunciando a sviluppare una strategia innovativa, di lungo periodo, in grado di coniugare sviluppo economico e coesione sociale.

Dopo lo slancio del periodo olimpico, l'Amministrazione Comunale ha vissuto infatti alla giornata, con provvedimenti estemporanei, incapace di dare alla Città un sogno, una speranza, una visione.

Alla straordinaria laboriosità e al talento dei torinesi e dei nuovi torinesi, così come alle tante eccellenze imprenditoriali e accademiche, espressione della voglia di futuro dell'intera comunità, l'Amministrazione Comunale non è stata in grado di dare un senso, una prospettiva credibile e sostenibile.

Torino offre oggi un panorama contrastato, con prospettive incerte e confuse: rispetto al quinquennio precedente sono aumentate sia le distanze economiche tra le differenti tipo-

logie di nuclei familiari (con una riduzione dei consumi da parte delle famiglie monoreddito, operaie e anche di quelle dei lavoratori autonomi) sia il tasso di povertà (nel 2008 pari al 19,3%, rispetto ad una media regionale del 7,7%).

L'Amministrazione Comunale, nel passaggio da un'economia dell'abbondanza e dello spreco ad un'economia più sostenibile e più sobria, può e deve avere un ruolo guida nel cambiamento dei modelli di sviluppo, di produzione e di consumo, introducendo elementi di discontinuità e di innovazione in termini di idee, pratiche, progettualità.

Mi candido a Sindaco della Città che amo. Una città che merita un futuro diverso. Per questo il mio impegno sarà dedicato a rispondere alle esigenze quotidiane che sono alla base della qualità della vita di una persona, come di una famiglia: la sicurezza urbana, la difesa del lavoro, la valorizzazione di tutti i quartieri, la viabilità, la manutenzione, la qualità dell'aria, i servizi per anziani e bambini, una cultura diffusa in tutti gli ambienti sociali, tutti elementi che rendono una città uno spazio di felicità pubblica.

Allo stesso tempo, io e la coalizione che mi sostiene, sulla base del programma che qui proponiamo, ci impegniamo a definire entro i primi 100 giorni il Piano Strategico per lo Sviluppo Sociale ed Economico – SÌ AL FUTURO, SÌ A TORINO.

Il Piano, una vera e propria agenda del futuro, dovrà essere finanziariamente sostenibile, avere carattere inclusivo e vedere coinvolti tutti i soggetti torinesi – dai Sindacati alle Associazioni di categoria, dagli Atenei alle Fondazioni ex bancarie, dall'associazionismo alle dieci municipalità, dai comuni della cintura ai rappresentanti torinesi al Parlamento Italiano ed Europeo, dalla Provincia e dalla Regione ai torinesi eccellenti in Italia e nel Mondo – che sottoscriveranno l'impegno per la Torino del futuro.

Torino deve tornare a pensare, programmare e guardare oltre i propri confini, senza porre limite alle proprie ambizioni per essere, non negli slogan ma nei fatti, la capitale del Nord Ovest e una delle più importanti capitali dell'Italia e dell'Europa del terzo millennio.

È ora di dire sì al futuro. Senza paura. Senza pregiudizi. Senza vincoli ideologici.

È ora di dire sì al futuro. Con passione. Con entusiasmo. Con coraggio

Michele Coppola

In questi anni Torino è molto cambiata diventando una città più attraente, più funzionale, più a dimensione d'uomo... Merito dell'impulso dato dalle amministrazioni guidate da Castellani prima e Chiamparino poi, che dovremo riprendere e sviluppare anche in futuro. Sono, infatti, fermamente convinto che la nuova giunta dovrà lavorare nel segno della continuità con quanto già è stato fatto dalla precedente, ma dovrà anche saper indirizzare i cambiamenti che il futuro ci riserva.

Per essere preparati alle sfide di domani è indispensabile avere chiari gli obiettivi a cui tendere e le tappe con cui realizzarli. Pensare a un programma per la città è perciò un atto di grande responsabilità ed è per questo che nei mesi appena trascorsi, e nelle settimane che verranno, ho dato grande importanza a quello che pensano i torinesi. Si è trattato di un percorso di ascolto, cominciato mesi fa, che ha portato le aspirazioni, le segnalazioni e i consigli dei torinesi dentro le proposte che avanzo per il governo futuro della città.

Vogliamo che Torino ritrovi la sua vocazione di capitale del lavoro, per restituirle quell'eccellenza che per tanti anni l'ha caratterizzata. Ma vogliamo che sia una capitale del lavoro intelligente, competitiva e al passo con la modernità. Per rendere tutto questo possibile dobbiamo investire sul sapere, sulla conoscenza e sull'innovazione, perché solo così sarà possibile affrontare e battere la crisi.

Dobbiamo dare sostegno ai nostri giovani disoccupati e precari, come pure favorire la riqualificazione professionale di chi è stato espulso dal mercato del lavoro. Dobbiamo tornare ad essere un polo attrattivo per le imprese, incentivando la creazione di nuovi insediamenti industriali nei settori ad alta tecnologia e dei servizi ad alto valore aggiunto.

Torino ha rinnovato la sua immagine diventando vera capitale europea della cultura e dello spettacolo attirando migliaia di turisti e non possiamo permettere che il nostro patrimonio artistico si riduca a una voce di bilancio, da tagliare all'occorrenza. La cultura, poi, è una straordinaria occasione di crescita intellettuale e di sviluppo economico.

Vogliamo diventare capitale della fraternità. Nessuno deve sentirsi solo, nessuno deve essere lasciato solo. Se sarò eletto mi impegnerò affinché Torino si prenda cura di tutti i suoi cittadini, e li accompagni nelle fasi più delicate della vita. Grande attenzione dovrà essere data ai bambini e agli adolescenti, per i quali dobbiamo creare le condizioni affinché possano coltivare le proprie passioni lontano dalle insidie. Ma dobbiamo guardare anche agli anziani, per i quali, spesso, è la solitudine il peggiore dei mali.

Le donne costituiscono più della metà della popolazione torinese, eppure non sempre viene loro riconosciuta l'importanza che meritano. Sono una risorsa straordinaria e ho intenzione di esaltarne le potenzialità, coinvolgendole in una giunta paritaria tra i sessi. È importante non rinchiudersi

all'interno di ottiche rigide, ma bisogna lavorare nel segno di una prospettiva alta che senza il loro contributo non sarebbe possibile.

Vogliamo una città più sicura e accogliente, in cui i cittadini stranieri, che sono ormai il 13% della popolazione, vengano ascoltati e aiutati, come gli italiani, a sviluppare le proprie inclinazioni. Dobbiamo riqualificare il territorio e i quartieri affinché Torino sia bella ovunque e non solo nel centro cittadino.

I giovani sono il nostro futuro, ed è fondamentale investire tutte le nostre energie per prepararli alle sfide che un domani dovranno affrontare, come adulti e come lavoratori. A questo scopo va destinata gran parte delle risorse disponibili, a partire dalla scuola pubblica. Dobbiamo costruire una città che assieme allo studio e alla formazione, essenziali per il loro sviluppo, si preoccupi anche di offrire occasioni di crescita e di socialità.

Dobbiamo cioè lavorare insieme affinché tutto ciò si concretizzi, poiché è ancora molta la strada da fare. Torino deve diventare una grande capitale e noi cittadini dobbiamo essere protagonisti attivi di questa nuova trasformazione.

Piero Fassino

In merito alle imminenti elezioni amministrative di domenica 15 maggio e lunedì 16 maggio 2011, inerenti l'elezione diretta del Sindaco nonché il rinnovo del Consiglio Comunale e dei Consigli Circoscrizionali, ci è sembrato doveroso riservare uno spazio ai principali candidati che si contenderanno la carica di sindaco del Comune di Torino. Volendo anche coltivare l'utopia che i colleghi coinvolti nella consultazione s'esprimano senza convinimenti precostituiti ma solo alla luce della validità dei programmi, precisiamo di aver deliberatamente scelto di non utilizzare né fotografie né simboli di partito, identificando lo spazio concesso esclusivamente grazie al nominativo del candidato senza accostamenti alla coalizione di riferimento.

“Sono nato e cresciuto a Torino. Dopo aver insegnato a Montreal, Milano, New York, Tel Aviv, ho scelto di tornare nella mia città. Qui attualmente vivo e lavoro e qui ho scelto di candidarmi come sindaco sostenuto da quella grande forza di aggregazione che è il Nuovo Polo. Sono un non politico che crede che la politica debba essere un'esperienza di formazione e impegno per ciascun cittadino. Non si scende in campo, si sale in politica.

Abbiamo centrato il nostro programma su sette linee guida, sette 'si' necessari a cambiare Torino. Al primo posto c'è il lavoro. Negli ultimi anni la rete delle imprese torinesi si è impoverita e a pagarne le spese sono stati soprattutto i giovani. È ora che la precarietà che colpisce tanti ragazzi diventi un problema di tutta la città e che la politica si occupi di loro. Per tornare a crescere e creare nuovo impiego è necessario, da un lato potenziare i collegamenti tra Torino e gli altri grandi centri italiani ed europei, dall'altro semplificare la burocrazia e attivare forme di detassazione per chi intende investire qui. Senza dimenticare il sostegno alla ricerca e innovazione che, nella nostra città, sono portate avanti da due poli d'eccellenza come l'Università e il Politecnico. Ci auguriamo che domani anche altre Università, pubbliche e private, investano in formazione e ricerca nel nostro territorio. Ci piace pensare che Torino possa diventare la 'capitale' del merito, un centro capace di attrarre i migliori studenti e docenti. Come Comune possiamo iniziare premiando gli insegnanti più bravi e i ragazzi che ottengono i migliori risultati negli studi.

Ci assumiamo con i torinesi anche l'impegno di migliorare la viabilità. Noi vogliamo eliminare la ZTL e concertare con i comuni della cintura un piano che permetta di finanziare alcune importanti opere infrastrutturali. Penso alla tangenziale urbana lungo il Po, al completamento della linea 1 della Metropolitana che si estenda a Rivoli e Moncalieri e alla cantierizzazione della linea 2 che colleghi Settimo e Orbassano alla nostra città. In questo modo, anziché arrivare a Torino con la propria vettura, i pendolari potranno utilizzare i mezzi pubblici.

Sì anche alla famiglia. È importante realizzare almeno 50 nuovi asili mettendo a disposizione di chi intende aprire nuove strutture per l'infanzia gli immobili comunali gratuitamente. Altra priorità è promuovere l'edilizia sociale rafforzando il ruolo e i servizi offerti dalle circoscrizioni che sono l'ente istituzionale più prossimo al cittadino. Pensiamo, inoltre, sia giusto dare risposte e assistenza agli anziani, ai disabili, ai non autosufficienti. Tra i nostri progetti, c'è l'attivazione di un call center che dialoghi con le farmacie e i medici di base. L'obiettivo è trasformare le farmacie in altrettanti terminali di assistenza sociosanitaria capillarmente distribuiti sul territorio.

Sul tema della sicurezza è necessario sostenere polizia muni-

cipale e forze dell'ordine affinché controllino, palmo a palmo, tutti i luoghi della città, periferici e centrali. Di più: sarebbe utile impiegare una parte degli ausiliari del traffico proprio per coadiuvare i vigili urbani nelle funzioni di sostegno ai cittadini e monitoraggio del territorio, piuttosto che per far multe.

Una sfida altrettanto importante è la lotta all'inquinamento atmosferico e, più in generale, il miglioramento della qualità della vita e dell'abitare. Da una recente indagine di Legambiente è emerso che la nostra città è fra le più inquinate dalle polveri sottili. Si capisce quindi quanto sia importante mettere a punto un nuovo modello di mobilità incentivando l'uso dei veicoli elettrici, valorizzando il car-sharing, completando la sostituzione di mezzi puliti nella flotta Gtt. Bisogna, poi, semplificare la vita ai cittadini che scelgono di dotarsi di veicoli elettrici consentendo la sosta gratuita e dando loro la possibilità di ricaricare il mezzo nel garage di casa propria, oltre che nei punti di ricarica pubblici. Occorre, inoltre, mettersi al lavoro per un Piano Regolatore Generale a nuovi volumi zero. Pensiamo ad una edilizia prevalentemente sostitutiva ed ecosostenibile che permetta nuove costruzioni solo dove si amplia anche il verde. Sul fronte dei rifiuti, infine, vogliamo dare slancio alla raccolta differenziata introducendo una novità assoluta nell'imposta: più differenze, meno paghi. Incentivi anche per chi sostituisce caldaie vecchie ed inquinanti con caldaie eco-sostenibili.

Torino ha dimostrato di saper attrarre eventi di livello internazionale. Tale vocazione va amplificata chiudendo la stagione dei dispendiosi comitati organizzatori e investendo su tutti i circuiti: museale, enogastronomico, religioso, congressuale, delle stagioni del Teatro Stabile e del Regio per richiamare anche un turismo più popolare.

Ultimo, ma non per importanza, la riduzione del debito comunale che ammonta a 4 miliardi di euro. È essenziale risparmiare e tagliare enti inefficienti, rinegoziare il costo del debito comunale e pensare ad una riconversione dello stesso affinché resti nelle mani dei cittadini risparmiatori e non più di quelle dei consorzi di banche straniere speculative.

Il nostro è un programma chiaro e concreto, aperto al contributo di cittadini e associazioni. La politica che ci piace è quella che sa ascoltare e offrire soluzioni ai problemi, nel completo ed esclusivo interesse di tutti i torinesi”.

Alberto Musy

SIAMO ALL'ULTIMA CHIAMATA...

Quella del nostro Ente di previdenza è una situazione da prendere al più presto sul serio, ma, secondo me, non è ancora drammatica, fatta salva un'eventualità, che speriamo non si verifichi mai, ma che, in un sistema a ripartizione, costituirebbe un vero e proprio tsunami.

Se a qualche nostro governante dovesse venire il ghiribizzo (e sappiamo anche che qualcuno ce l'ha!) di dare una "lenzuolata di liberalizzazione" sulle categorie professionali, con particolare riferimento alla nostra, l'ENPACL, venendo a mancare i contribuenti futuri, non sarebbe più in grado di erogare le pensioni a coloro che, negli anni, hanno versato.

Con il sistema a capitalizzazione il rischio sarebbe neutralizzato.

Per iniziare l'analisi del problema devo fare una premessa storica sulla nascita dell'Ente il cui iter, come molti sanno, conosco personalmente.

La Categoria ottenne l'Albo nel 1964, ma non aveva dignità di Ordine professionale. Per questo si lottò fino all'ottenimento della legge 12 del 1979. Nessuno però era in grado di affermare con certezza che il risultato sarebbe stato ottenuto ed allo scopo di meglio radicare l'esistenza dei Consulenti del lavoro nel tessuto sociale si pensò, giustamente, di ottenere la creazione di un'altra struttura che ne consolidasse l'esistenza.

Questa struttura fu l'ENPACL, che nacque nel 1971, quindi ben otto anni prima dell'Ente professionale. Da questo si comprende come l'obiettivo principale fosse ben altro, che non il conseguimento di una pensione sostanziosa.

Si era quindi optato per un sistema che prevedesse soprattutto un versamento contributivo contenuto (104.000 lire annue) a fronte, peraltro, di un altrettanto modesta promessa

pensionistica (74.000 lire al mese circa). Le cifre, oggi, appaiono irrisorie. Si pensi però che, all'epoca, la retribuzione mensile di un impiegato era di circa 100.000 lire al mese, quindi i rapporti appaiono abbastanza comprensibili.

La storia ha poi creato dei guasti attuariali al sistema, in considerazione sia dell'inflazione galoppante, perfino superiore al 20% degli anni 80, sia del notevole aumento dell'aspettativa di vita.

All'epoca eravamo quasi tutti contrari al prelievo di una quota percentuale sui nostri redditi, soprattutto perché il prelievo rischiava di essere considerevole. Oggi, personalmente, non lo sono più e dirò perché.

Ancora una osservazione preliminare, forse pleonastica, la pensione che otterremo sarà sempre raggugliata, con rapporto attuarialmente sostenibile, agli importi che ciascuno di noi avrà complessivamente versato: i quattrini non fanno i piccoli! Dovranno essere oculatamente gestiti, ma non potranno mai dare i rendimenti che ciascuno di noi può ottenere se ha, ad esempio, fiuto borsistico. L'Ente non può permettersi margini di rischio, quindi deve accontentarsi di rendimenti normali e sicuri.

Per questa ragione nutro qualche perplessità sui versamenti aggiuntivi facoltativi che l'attuale CDA propugna e presenta come grande progresso pensionistico. Occorrerà valutare, nel tempo, la redditività del patrimonio dell'ENPACL per valutare se vale la pena ampliare il versamento e comunque bisogna ricordare che garanzia di qualsiasi gestione patrimoniale (anche la nostra modesta) è la ripartizione dei rischi.

In termini di pensioni "su misura" penso invece che si possa prevedere un sistema per cui, dopo una certa età, l'iscritto può andare in pensione quando vuole: se andrà prima

Tenevamo in caldo questa rubrica sin dal restyling della rivista: l'Ente di previdenza è infatti argomento di spinosa attualità che non vogliamo trascurare. E poiché in data 03 marzo 2011 si è svolta la sessione di rinnovo dei delegati provinciali Enpacl che ha determinato l'elezione dei colleghi Riccardo Travers, Filippo Carozzo, Mauro Rivolta e Marco Operti, inauguriamo lo spazio dedicato alle 'nostre' problematiche previdenziali. Non avanzando pretese di pentagrammi dialettali siamo certi che l'immensa ironia di Luigi Meneghello avrebbe sorriso all'accostamento dell'intitolazione. In quanto all'estensore della rubrica stessa riteniamo che non abbia bisogno di particolari presentazioni...

prenderà una prestazione più bassa, se andrà dopo la prenderà più cospicua. Il quantum è solo questione di equilibri attuariali.

Sappiamo tutti che il sistema a ripartizione consente, in linea puramente teorica, di istituire una cassa di previdenza senza neppure un soldo di fondo, ma semplicemente ripartendo, sui pensionati, gli importi di contributo che vengono versati dagli iscritti. Si asserisce che l'ENPACL attua il sistema a ripartizione, quindi, sempre in teoria, non vi sarebbe troppo da preoccuparsi (salvo il caso già descritto), anche in considerazione del discreto patrimonio sinora raggranelato. Nella realtà nessun essere pensante crede troppo alla resistenza del sistema a ripartizione ed alle sue teorie che preconizzano un costante aumento degli iscritti per mantenere i pensionati e quindi si tende ragionevolmente a scivolare su un sistema a capitalizzazione che, per ignoranza o per semplificazione, viene detto contributivo. È infatti chiaro che contributivo e retributivo sono due metodi che, sempre in teoria, si attagliano ad entrambi i sistemi (sia alla ripartizione, sia alla capitalizzazione). Il metodo definisce, all'interno del sistema, come si commisura individualmente la spettanza pensionistica rispetto al capitale accumulato.

Quanto sopra detto, occorre mettere al più presto mano ad una serie di correttivi che garantiscano l'equilibrio attuariale dell'Ente, senza lasciarsi andare a soluzioni poco razionali come quelle dell'ultima mini riforma che, a quel che pare, è stata effettuata con l'intento, assolutamente insensato, di "punire" gli attuali pensionati che avrebbero pagato troppo poco rispetto alle "opulente" pensioni che percepiscono. Il castigo è stato realizzato con il meccanismo della contribuzione crescente per fasce d'età d'iscrizione senza nessun proporzionale aumento pensionistico. Si tratta di importi totalmente a solidarietà. In alternativa, per i pensionati in attività, è stato "bonariamente" consentito il pagamento di una quota annua versata a fondo perduto, vale a dire senza nessun ritorno pensionistico: sostanzialmente una riduzione della pensione.

D'altro canto tutta la mini riforma è stata

permeata dalla regola di aumentare il contributo soggettivo, senza nessun vantaggio in termini di prestazioni.

A mio avviso, la regola d'oro per riformare l'ENPACL è invece quella secondo cui **NESSUN VERSAMENTO, NÉ SOGGETTIVO, NÉ INTEGRATIVO, DEVE ESSERE EFFETTUATO INUTILMENTE**. Tutti, fino all'ultimo euro, devono contribuire, in misura equa e sostenibile, all'aumento della prestazione pensionistica individuale.

Schematizzando lo stato delle cose, gli elementi da rivedere, per rimettere in sesto l'Ente, sono i seguenti:

- mettere sotto attenta analisi i rendimenti mobiliari ed immobiliari;
- ridurre al minimo indispensabile le spese di gestione;
- costruire un sistema di contributi e prestazioni che risponda a principi attuariali, ma anche "di buon senso".

Sui primi due punti non ci soffermiamo: occorre prendere il bilancio e sottoporlo ad un'analisi rigorosa, posta per posta, con la collaborazione del personale direttivo più coscienzioso e trovare voci su cui poter lavorare e modalità per farlo.

Soffermiamoci invece sul terzo punto.

"Di buon senso" significa che non serve aumentare i contributi in modo generalizzato provocando evasione inevitabile, vale a dire quella di coloro che non hanno la disponibilità economica per far fronte al debito contributivo. Con l'aumentare indiscriminato del contributo fisso la fascia degli evasori inevitabili aumenterà fino a rendere inefficace la riforma.

Dovendo abbandonare la filosofia del "pagare il meno possibile", bisogna allora prelevare da chi ha la disponibilità, attingendo da ciascuno una quota percentuale del reddito con un limite minimo ed un limite massimo.

Credo che un'aliquota del 12% con un minimo di 1.300 euro (identico a quello attuale) ed un massimo di 12.000 euro:

potrebbe comprimere l'evasione inevitabile, sarebbe obiettivamente moderato (anche raffrontandolo con i contributi degli artigiani e commercianti)

ed apporterebbe un gettito contributivo almeno doppio di quello attuale.

La percentuale contributiva andrebbe applicata sul reddito complessivo e non sul reddito professionale (con esclusione dei soli redditi già colpiti da altro prelievo previdenziale), comprendendo così, almeno in parte, anche le quote dei nostri CED.

Un significativo maggior gettito all'ENPACL dovrebbe anche essere garantito dal raddoppio del contributo integrativo. La percentuale del 4% sulle parcelle o fatture, relative all'attività dei consulenti del lavoro, è ormai matura, essendo stata già acquisita da altre categorie professionali.

La collaborazione degli Ordini Provinciali, intesi come veri e propri organi locali dell'Ente, dovrà impedire l'accumularsi di crediti eccessivi e consentire di combattere efficacemente l'evasione e l'elusione.

Con questo avremmo concluso la parte che riguarda la provvista di capitali per l'ENPACL.

Vediamo ora come, i contributi versati, dovrebbero essere, a tempo debito, ridistribuita agli iscritti sotto forma di pensioni.

Si discute molto, ed a mio avviso impropriamente, sull'opportunità che l'aumento del contributo integrativo debba andare, almeno in parte, a solidarietà. "Andare a solidarietà" significa accantonare somme per costituire un gruzzolo destinabile in modo diverso da quello della capitalizzazione individuale. L'afflusso di ingenti somme a solidarietà è caratteristico del metodo retributivo, dove gli importi della pensione non derivano direttamente dagli importi dei contributi da ciascuno versati e quindi occorre vi sia un fondo cospicuo da cui attingere per far fronte agli impegni pensionistici assunti.

Il nostro, invece, è indiscutibilmente un metodo contributivo.

In concreto andranno a solidarietà, o preferibilmente a riserva, tutte le differenze fra la previsione di incasso contributivo e la previsione di erogazione pensionistica. A nulla rileva che la riserva derivi dal contributo integrativo piuttosto che dal contributo soggettivo. Detti margini serviranno per sostenere l'erogazione delle pensioni d'invalidità e le eventuali provvidenze straordinarie.

L'insieme di questi nuovi introiti consentirà l'erogazione di pensioni un po' più significative di quelle attuali.

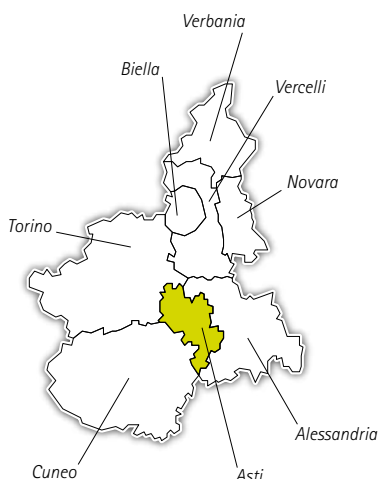
Riccardo Travers

anni	Vol. Affari	Reddito	Contr. Sogg. 12% di R	Contr. Int. 4% del V.A.	montante rend. Ipot. 2%
1	30.000	15.000	1.800	1.200	1.200
2	40.000	20.000	2.400	1.600	2.824
3	55.000	27.500	3.300	2.200	5.080
4	60.000	30.000	3.600	2.400	7.582
5	80.000	40.000	4.800	3.200	10.934
6	100.000	50.000	6.000	4.000	15.152
7	120.000	60.000	7.200	4.800	20.255
8	140.000	70.000	8.400	5.600	26.261
9	160.000	80.000	9.600	6.400	33.186
10	180.000	90.000	10.800	7.200	41.049
11	200.000	100.000	12.000	8.000	49.870
12	200.000	100.000	12.000	8.000	58.868
13	200.000	100.000	12.000	8.000	68.045
14	200.000	100.000	12.000	8.000	77.406
15	200.000	100.000	12.000	8.000	86.954
16	240.000	120.000	12.000	9.600	98.293
17	240.000	120.000	12.000	9.600	109.859
18	240.000	120.000	12.000	9.600	121.656
19	240.000	120.000	12.000	9.600	133.690
20	240.000	120.000	12.000	9.600	145.963
21	260.000	130.000	12.000	10.400	159.283
22	260.000	130.000	12.000	10.400	172.868
23	260.000	130.000	12.000	10.400	186.726
24	260.000	130.000	12.000	10.400	200.860
25	260.000	130.000	12.000	10.400	215.277
26	200.000	100.000	12.000	8.000	227.583
27	200.000	100.000	12.000	8.000	240.135
28	200.000	100.000	12.000	8.000	252.937
29	200.000	100.000	12.000	8.000	265.996
30	200.000	100.000	12.000	8.000	279.316

Totale contributi complessivamente versati 297.900 218.600

contr. sogg.	coeff. trasf. x 297.900	5,62	16.741,98
contr. integr.	3,5% di 279.316		9.776,06
Pensione annua			26.518,04
		diviso 13	
Pensione mensile			2.039,85

L'ipotesi a fianco suppone volume d'affari e reddito nel corso degli anni. Si applica la proposta di versare il 12% del reddito (terza colonna) e il contributo integrativo nella misura del 4% del volume d'affari (quarta colonna). L'ultima colonna ipotizza un rendimento annuo del patrimonio dell'Ente del 2%, con capitalizzazione annua del contributo integrativo.



PROVINCIA DI ASTI

Fausto Cantore - presidente C.P.O. di Asti

Nello scrivere queste note vorremmo innanzitutto ringraziare le colleghe e i colleghi dell'Ordine di Torino, che hanno aperto le pagine della loro bella rivista ad una collaborazione con le altre Province piemontesi.

Ci sembra un bel modo di operare insieme per fare cultura e informazione oltretutto per validare quell'immagine pubblica di Professione solidale e attenta ai legami col territorio. Dunque, notizie dai Consulenti del Lavoro dell'Astigiano: potremmo ben dire, parafrasando la vocazione enologica delle nostre terre, un "grappolo" di agguerriti professionisti da un "grappolo" di terra che sta sospeso tra le montagne e il mare!

Il nostro Ordine Provinciale conta oggi 73 iscritti, abbastanza al femminile (43 le donne, quindi un albo in rosa): contiamo tutte le tipologie di espressione professionale, dallo Studio singolo a quello associato, dai colleghi impegnati nella professione pura a quelli attivi in organizzazioni, enti, aziende private; la consulenza fiscale – oggi nell'occhio del ciclone – è presente ma non troppo, c'è una certa propensione tradizionale alla sfera classica dell'amministrazione del personale.

Il Consiglio Provinciale si compone di 5 membri e attualmente sta affrontando il suo terzo anno di carica: una consiliatura che abbiamo voluto interpretare come cruciale, destinata com'è a recepire tutte le importanti novità degli ultimi tempi, a perfezionare i meccanismi formativi, ad allargare il bacino dei giovani Consulenti interessati alla vita di Categoria.

È soprattutto questo ultimo punto che vogliamo considerare in realtà primario: ci si rende sempre più conto che le sfere professionali non sono più a contorni netti come un tempo, occorre vitalità e freschezza d'animo, occorre la prontezza tipica del giovane che coglie i dati salienti nel mondo che lo circonda; occorre non aver paura di cambiare, di provare nuove vie, di cimentarsi al di fuori di schemi cristallizzati. Tutto questo, naturalmente, va coniugato con l'esperienza

maturata da chi ha già vissuto anni e anni di Professione, con la lucidità propria di chi ha tenuto la barra del timone per anni e ha costruito le basi per il futuro.

Su questi ragionamenti abbiamo fatto nascere iniziative che hanno coagulato giovani e meno giovani, cercando di contribuire a creare un clima familiare, di collaborazione e di condivisione.

Possiamo citare la Commissione Studi del CPO: nata lo scorso anno come coronamento di idee che maturavano da tempo, ha inizialmente coinvolto 7 colleghi (oggi sono 10) che hanno lavorato serenamente, con l'obiettivo fondamentale di consolidare un'attività formativa gestita da Consulenti per i Consulenti, in loco e corrispondente alle esigenze manifestate. Ne sono usciti, da aprile a settembre 2010, 3 convegni tenuti in città, nei quali i membri della Commissione stessa sono stati relatori, coordinatori degli interventi di esperti esterni e organizzatori in generale. La partecipazione media è stata superiore alle aspettative: oltre la metà dei colleghi operativi della Provincia erano puntualmente presenti e, soprattutto, si è creata una mentalità piacevole e funzionale di scambio di esperienze, oltretutto l'utile considerazione di poter gestire proficuamente "in casa" la formazione professionale.

Sempre sull'abbrivio della formazione, abbiamo accettato come CPO una scommessa azzardata ma davvero stuzzicante: quella di far ripartire una stretta collaborazione con la locale Università, collaborazione che in passato aveva avuto il sapore di un evento pionieristico e di notevole successo (Asti era stata, negli anni '90, una delle primissime province in Italia ad avviare un Diploma Universitario in Consulenza del Lavoro, poi diventato Laurea Triennale). Ai posteri l'ardua sentenza ma... in cuor nostro, pensiamo che la scommessa sia stata vinta: la nuova joint venture ha infatti esordito con un Master breve, tenuto in Asti dal 29 settembre al 2 ottobre 2010 e dedicato agli "Strumenti per gestire la crisi aziendale". Un evento che è andato oltre le nostre più rosee aspettative: i

relatori erano docenti dell'Università del Piemonte Orientale e colleghi esperti della Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dell'Ordine; gli iscritti oltre 40 Consulenti del Lavoro, provenienti da Piemonte, Lombardia e Liguria; all'inaugurazione parteciparono la nostra Presidente Nazionale Marina Calderone e il Presidente della Fondazione Studi del CNO collega Rosario De Luca. Un'esperienza riuscita che ha messo le basi per ripresentarsi di anno in anno e per ricostituire quel canale preferenziale con il mondo accademico che sarà di vitale importanza per il futuro della Professione.

E poi, il via alla Commissione di Certificazione: già avviata da anni presso la DPL, con la partecipazione di una nostra collega del CPO, si sviluppa oggi con diversi colleghi interessati come Commissione del CPO stesso. Un momento importante per tenere il passo con le evoluzioni della normativa e per consolidare il nostro ruolo di fulcro della legalità e di servizio sociale. Un'immagine che dovremo difendere e propagandare sempre più, per smarcarci da manovre politiche e di mercato che ormai da anni attentano alle figure e ai ruoli dei Liberi Professionisti.

Nello stesso intento di operare al servizio della socialità vanno altre iniziative prese: ad esempio la convenzione, attiva ormai da due anni, con il locale "Quintino Sella", Istituto Professionale Statale per i servizi commerciali e turistici. Tale collaborazione si sostanzia in un protocollo d'intesa tra Ordine e Istituto per cui i Consulenti del Lavoro sono

coinvolti nell'ideazione e gestione di un percorso formativo destinato a sviluppare le materie tipiche dei programmi scolastici con contenuti aderenti alle esigenze teorico-pratiche del mercato locale e delle richieste lavorative delle Aziende. I contatti con Agenzie Formative che hanno avuto la possibilità di presentare presso la sede dell'Ordine i loro progetti di studio e lavoro rivolti ai giovani, agli apprendisti, ai disoccupati ecc. e che hanno potuto usufruire delle attività di insegnamento da parte di colleghi locali.

La promozione del Comitato Bilaterale per la sicurezza negli Studi Professionali, avviato da Consilp – Confprofessioni Piemonte e attuato a livello locale per il tramite di un coinvolgimento delle sigle sindacali e datoriali nonché di altri Ordini Professionali.

Insomma, un piccolo mondo di Professionisti che operano di comune intento cercando di integrarsi con le realtà del territorio, senza dimenticare i buoni rapporti con gli Istituti preposti, con gli Enti Locali, con i componenti di altre Professioni.

La buona volontà non ci manca, pretenderemo sempre da noi stessi un lavoro che possa tornare utile alla collettività e a quei giovani coraggiosi che sperano, oggi, di essere validi Consulenti del Lavoro domani.

Un caro saluto a tutte le colleghe e a tutti i colleghi del Piemonte!

Fausto Cantore
presidente C.P.O. di Asti





COMMISSIONI ALLA PARI

Delle Commissioni permanenti, all'inizio di questa Consiliatura, si è parlato diffusamente ed, in alcuni casi, anche discusso con fervore: inizialmente la corsa al posto in Commissione resta uno sport molto in voga fra colleghi mentre, ahimé, necessita evidenziare come successivamente allo "sprint" originario, a volte ci si trova ad annoverare fra i partecipanti i cosiddetti "soliti noti" che, precisiamo, non sono e non vogliono essere considerati i primi della classe ma, semplicemente, coloro che dedicano – con maggior ed assiduo impegno – il loro tempo non remunerato a favore della categoria.

Quanto enunciato ritengo sia un concetto fondamentale dal quale partire e su cui ci si dovrebbe sempre soffermare prima di diffondere commenti sul malfunzionamento delle Commissioni ovvero dei risultati che, fortunatamente non sempre, tardano ad arrivare ed il tutto senza peraltro abbandonare il rifugio dorato dei propri studi...

Fatta questa premessa, doverosa per tutti coloro che operano attivamente all'interno delle Commissioni, con il presente intervento mi piacerebbe fornire un chiarimento in merito ai criteri che sono stati adottati e che hanno guidato questo Consiglio Provinciale nella composizione degli attuali gruppi di lavoro.

Occorre allora partire preliminarmente dalla seduta di Consiglio del 03.08.2010 dove, sviluppando l'ordine del giorno, si è deliberato in merito alla nomina dei Coordinatori delle Commissioni e nella quale si è deciso d'inviare una richiesta via mail a tutti i colleghi per raccogliere le adesioni di coloro che aspiravano a farne parte.

Nelle successive riunioni di Consiglio e precisamente il 09.09.2010 ed il 20.09.2010,

considerate le numerose adesioni pervenute, ci si è trovati davanti ad una scelta rilevante e cioè deliberare un numero massimo di componenti che dovesse partecipare agli incontri verso l'esterno. Scelta ovviamente indotta dalla necessità di presentare la singola Commissione in seduta pubblica, a fronte di interlocutori istituzionali, con un numero armonico di colleghi finalizzato a garantire una migliore ed efficace comunicazione. Quindi si è obbligatoriamente stabilita in un massimo di n° 8 componenti – eccezion fatta per le Commissioni studi e rivista – la forza idonea a relazionarsi con funzionari pubblici, definendone convenzionalmente i membri come "effettivi" e la cui individuazione è stata effettuata fra tutti coloro che avevano espresso la loro disponibilità nonché da un'attenta e scrupolosa valutazione dei Consiglieri.

Nelle stesse sedute di Consiglio è stato altresì previsto che comunque le Commissioni avrebbero certamente accolto tutte le disponibilità a farvi parte espresse dai Colleghi, da qui i "membri aggiuntivi", sottolineando l'importanza dell'apporto che tutti i componenti devono fornire per il buon andamento dei lavori nelle Commissioni stesse. Le uniche prerogative poste nell'individuazione dei componenti riguardavano l'essere in regola con la Formazione Continua Obbligatoria e l'assenza di provvedimenti disciplinari. Infine si è stabilito un ulteriore principio guida concernente la sostituzione del soggetto dopo la terza assenza ingiustificata alle sessioni.

A questo punto desidererei evidenziare un ulteriore elemento innovativo che contraddistingue le Commissioni e che, personalmente, ritengo essere il più importante: nello specifico le Commissioni sono state costitu-

ite in forma unitaria fra Ordine, Sindacato Provinciale ANCL e Unione Giovani C.D.L. Come potete infatti notare tutte le singole delegazioni sono composte dal Presidente dell'Ordine, dal Presidente dell'ANCL, da un coordinatore dell'Ordine, da un referente dell'ANCL e dagli altri componenti selezionati dal Consiglio dell'Ordine.

Questo percorso è certamente un elemento di estrema novità e orgoglio per la nostra realtà provinciale che credo possa offrire importanti benefici:

- viene trasmesso a tutti i colleghi – almeno a livello provinciale – un segnale tangibile della effettiva volontà di collaborare e di concretizzare la ritrovata e indispensabile “armonia” fra tutte le componenti della nostra Categoria;
- considerato l’intenso momento professionale che stiamo vivendo, così ricco di evoluzioni legislative seppur non sempre accompagnate da sereni rapporti con gli Istituti che in alcuni casi risultano particolarmente complessi, è opportuno che le Commissioni abbiano al loro interno una componente d’astrazione ordinistica e tecnica affiancata da una componente d’astrazione politica. Le proposte di discussione che porteremo all’esterno non potranno prescindere da tale articolazione, poiché sono fermamente convinto che in tal configurazione vi sia la possibilità d’esercitare un’azione più incisiva presentando la nostra categoria in modo compatto sia sul piano istituzionale che quello politico.
- rispetto alle precedenti Consiliature cammina insieme a noi un inedito compagno di strada: il Gruppo Giovani C.D.L.: è nostro dovere non disperdere il potenziale di capacità ed entusiasmo emergente, sforzandoci di aiutarli a crescere. Per esperienza personale le Commissioni (se vissute) consentono di esprimersi, confrontarsi e collaborare con colleghi di provata esperienza e, anche come giovane, penso che la possibilità offerta sia una delle dimostrazioni migliori di unitarietà e maturità che il nostro Ordine di Torino ci sta regalando quale riconoscimento del lungo lavoro tessuto negli anni. Sappiamo inoltre come

un giorno i “giovani” non saranno più tali, e tutti abbiamo il compito di creare un terreno fertile, scevro d’interessi personali, dove lavorare e confrontarsi.

Concludo sottolineando come la decisione di costituire Commissioni unitarie “alla pari”, sia stata accettata da tutti i Consiglieri e ritengo possa testimoniare lo spirito di collaborazione e coinvolgimento che questo Consiglio vuole riservarsi per poter adempiere correttamente ai compiti che i Collegi (nonché elettori) con il loro voto, gli hanno affidato.

Massimo Laiolo





(500) GIORNI INSIEME

Prendiamo spunto dal primo lungometraggio, diventato subito cult-movie, di Marc Webb: narra i 500 giorni della storia romantica di due giovani che si sono incontrati e innamorati sul luogo di lavoro. Uscì nelle sale italiane nel novembre 2009, quasi contemporaneamente la costituzione della nostra associazione che ha compiuto, proprio in queste ore, i suoi primi 500 giorni di vita. E anche la nostra è una storia romantica di giovani, di giovani entusiasti della propria professione e rispettosi dei colleghi dell'Ordine Provinciale, ma tuttavia convinti che le difficoltà e gli ostacoli affrontati dai neo - iscritti siano differenti se paragonate a coloro che operano da anni. È la motivazione principale che ha determinato la creazione dell'associazione Giovani Consulenti del Lavoro di Torino, sodalizio che - tra gli altri obiettivi - vanta lo scopo di tutelare ed aiutare i giovani colleghi ad intraprendere la professione attraverso l'ausilio di attività formative e la stipula di convenzioni nonché di coltivare i legami di amicizia e solidarietà tra gli associati coinvolgendoli in attività di natura culturale e sportiva.

Approfittando del consueto spazio offerto dal notiziario illustriamo le iniziative svolte in questi primi 500 giorni, confortate da un costante aumento del numero degli associati.

Fabrizio Bontempo

LE NOSTRE ATTIVITÀ SONO ISPIRATE DA FINALITÀ:

Formative

convegni professionali
commissioni di diritto del lavoro e di diritto tributario all'interno dell'Ordine
tavole rotonde
forum sito
www.giovanicidltorino.it

Solidarietà e beneficenza

organizzazione d'eventi a scopo benefico

Ludiche ed aggregative

torneo di calcetto
cene conviviali
giornate sulla neve

Attività formative

ci preme sottolineare come i convegni da noi organizzati abbiano spaziato su differenti tematiche professionali, alternando i relatori tra professionisti affermati e giovani consulenti del lavoro che si confrontavano per la prima volta dinanzi ad una platea competente generando così, in aggiunta ad una ulteriore opportunità di formazione, anche un serbatoio di nuovi formatori indispensabili per un ricambio generazionale e per un futuro della categoria sempre improntato alla preparazione ed all'aggiornamento.

Convegni organizzati dai Giovani Consulenti del lavoro di Torino

31.03.2011 - Tavola rotonda - rinnovo CCNL del Commercio
22.12.2010 - Tavola rotonda -

stress da lavoro correlato
03.12.2010 - Deontologia professionale e tirocini formativi
29.09.2010 - Tavola rotonda - le forme di retribuzione complementare nel lavoro dipendente
28.06.2010 - Vidimazione parcelle e Pec
18.05.2010 - Dalla carta al digitale
23.03.2010 - stress da lavoro correlato
19.01.2010 - I 4 passi della comunicazione: il nuovo regolamento della formazione continua

Convegni organizzati dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino con la collaborazione dei Giovani Consulenti del Lavoro e l'Ancl - U.P. di Torino

25.02.2011 - Cassa Integrazione in deroga e il Collegato Lavoro
06.10.2010 - La manovra estiva e le ultime novità in materia di lavoro
31.03.2010 - Il collegato Lavoro
17.03.2010 - Forum Lavoro 2010

Pubblicazioni ed editoria:

Febbraio 2010
L'Ordine informa n. 12 - Nesso causale nel tempo determinato, a cura di Monica Del Moro

Dicembre 2010
L'Ordine informa n. 16 - Buongiorno Futuro, Roberto Pizziconi

Febbraio 2011

L'Ordine informa n. 17 - Stress lavoro correlato, a cura di Roberto Pizziconi

L'Ordine informa n. 17 - Irap: deduzioni per i dipendenti, a cura di Paola Chiadò Puli

Attività di solidarietà e beneficenza

Nell'intento di non favorire organizzazioni ed enti di dubbia legittimità sono state individuate le Istituzioni sul quale orientarsi in merito alla definizione dell'obiettivo dove convogliare le risorse stanziate nell'anno 2011.

Attività ludiche ed aggregative

27.02.2011 - Gita sulla neve
23.01.2011 - Ciaspolata sulla neve

22.12.2010 - Concerto di Natale

27.10.2010 - 1° trofeo di calcio a cinque

28.02.2010 - Giornata di svago sulla neve

21.12.2009 - Cena natalizia di auguri

28.11.2009 - Inaugurazione Golf Club Settimo

I PROSSIMI 500 GIORNI

Nel prossimo futuro il nostro gruppo intende attivare dei meccanismi virtuosi in grado di far nascere forum di giovani a livello locale, provinciale e regionale, per continuare in quell'attività di sprone affinché la politica del Paese si abitui a raffrontarsi, in ambiti quali il lavoro, l'imprenditorialità, l'accesso al credito, con le generazioni che possano apportare nuove idee e sviluppi di crescita.

Se l'obiettivo dei forum, rivolti a creare opinione ed implementare le occasioni di rappresentanza delle fasce giovanili nei contesti in cui si trovano a partecipare, sarà perseguito con tenacia e vigore, se né gioverà l'intero territorio ritrovandosi con figure che potranno ricoprire ruoli chiave, di certo vietati ai cosiddetti 'bamboccioni'.

IDEALOFFICE

macchine per l'ufficio

VENDITA - ASSISTENZA - NOLEGGIO - ACCESSORI

**FOTOCOPIATORI - TELEFAX - PC
STAMPANTI - REGISTRATORI DI CASSA**

Numero Verde Gratuito
800/960939
Assistenza Clienti

IONet
CERTIFICAZIONE ISO 9001:2000
VERIFICAZIONE PERIODICA DI MISURATORI FISCALI



**PER GLI ISCRITTI ALL'ORDINE NOLEGGIO MULTIFUNZIONE
A PARTIRE DA € 35,00 + IVA MENSILI TUTTO INCLUSO**

IDEAL OFFICE s.a.s. di SERIONE GIORGIO, DEL PRETE MICHELE & C. - Cod. Fisc. - Part. IVA: 08561250013

Sede legale, amministrativa e principale: Via del Carmine 28/F - 10122 Torino - ☎ 011 5214666

Sede secondaria: Corso Nazioni Unite 14 - 10037 Ciriè (TO) - ☎ 011 9211717

L'APPUNTAMENTO

“Cassa integrazione in deroga”

“Il Collegato Lavoro”

venerdì 25 febbraio 2011

IL CONSIGLIO PROVINCIALE DEI CONSULENTI
DEL LAVORO DI TORINO
L'UNIONE PROVINCIALE ANCL DI TORINO
I GIOVANI CONSULENTI DEL LAVORO DI TORINO
con il patrocinio del Consiglio Nazionale
dell'Ordine e della Fondazione Studi – Roma



GALLERIA D'ARTE MODERNA DI TORINO
CORSO GALILEO FERRARIS 30

Relatori:

“CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA”

Giuliana Fenu – Dirigente del settore Politiche per l'occupazione e per la promozione dello sviluppo locale della regione Piemonte

Cristina Romagnolli – Dirigente del Servizio Coordinamento Centri per l'Impiego e Centro per l'Impiego di Torino – Provincia di Torino

Enrica Pejrolo – Dirigente del servizio Formazione Professionale – Provincia di Torino

“IL COLLEGATO LAVORO”

Luca Caratti – Esperto Fondazione Studi Consulenti del Lavoro



Interverranno

Marina Elvira Calderone – Presidente Consiglio Nazionale Ordine Consulenti del Lavoro

Rosario De Luca – Presidente Fondazione Studi del Consiglio Nazionale

Ospiti

Carlo Chiama – Assessore al Lavoro della Provincia di Torino

Claudia Porchietto – Assessore al Lavoro e Formazione Professionale Regione Piemonte



PASTORALE PRESIDENZIALE

Inabissamento tutto torinese venerdì 25 febbraio 2011 per la nostra Presidente Nazionale, dott.sa Marina Elvira Calderone che, accompagnata dal Presidente della Fondazione Studi, il collega Rosario De Luca, poco prima dello scoccare delle 11.00 fa capolino in sede.

Palazzo Paesana, come di consueto, regala sempre ai padroni di casa squarci di fulgido stile: pur mestamente avvolto da un cielo slavato, di quelli che Giovanni Arpino accodava alla mitizzata bruma novembrina quale scenario dei suoi romanzi più felici, per ammissione regnante stravinca per manifesta superiorità il confronto con le altre sedi delle Province dell'Impero (qualcuno poi insinuerà una concorrenza lucchese... mah!).

All'interno di un Consiglio appositamente convocato ed aperto ai Presidenti Provinciali delle 'Sette sorelle', più la 'Sorellastra' valdostana, successivamente al saluto del nostro Presidente Provinciale Cristoforo Re, l'intervento della Presidente Nazionale ha cesellato senza sconti tutte le tematiche bollenti che in questo momento angustiano la categoria. Segnaliamo l'agognato rinnovo della tariffa professionale e la promessa di una crociata contro la riduzione del periodo di praticantato, la necessità imprescindibile della correzione all'articolo 17 sulla riforma forense e la ragionevolezza per l'insoddisfazione generalizzata nei confronti dell'INPS che, di fatto, 'esternalizza' le incombenze chiedendo la reciproca collaborazione ai Consulenti del Lavoro ma che, troppo spesso, si manifesta unilateralmente. Si apre poi il dibattito a tutto campo dove sia la Presidente Nazionale che il collega De Luca non si sottraggono al contraddittorio: precisiamo che sulla querelle riguardante la Commissione di Certificazione riferiamo in separata sede. In particolare il Presidente

della Fondazione Studi osserva come solo il tempo riconoscerà la rilevanza dei risultati ottenuti dalla Categoria negli ultimi anni.

Poco dopo le 13.00 il Consiglio straordinario si conclude, non prima dell'approfondimento inerente la recente stipula della convenzione con l'Agenzia delle Entrate che consentirà alla categoria di pagare con F24 i contributi associativi e dell'avvio di progetti rivolti ai giovani professionisti.

La giornata sabauda della Presidente Nazionale è poi proseguita nel primo pomeriggio, nei locali della GAM, dove ha presenziato attivamente e non risparmiandosi, come da sua encomiabile abitudine, al Convegno organizzato in collaborazione con l'Ancl provinciale ed i Giovani Consulenti del Lavoro e dedicato alle tematiche della 'Cassa integrazione in deroga' e il "Collegato Lavoro" dinanzi ad oltre 300 colleghi registrati.

Entrando in argomento convegnistico ci corre obbligo di riferire delle notizie non certo entusiasmanti, in proiezione di ripresa economica ed occupazionale, apprese dagli interventi della dott.sa Fenu, dirigente regionale del settore Politiche per l'occupazione nonché della dott.sa Pejrolo e del dottor Riso – che ha sostituito la dott.sa Romagnoli – dirigenti della Provincia di Torino. Non che non ne fossimo a conoscenza tuttavia l'arida rappresentazione numerica colpisce sempre più di ogni altra considerazione sociologica: le slide che scorrevano impietose attestano come la recessione picchi ancora duro rappresentando una realtà drammatica che

tocchiamo con mano quotidianamente nei nostri studi, non affatto superata.

In proposito, sia l'assessore Regionale al lavoro che quello Provinciale, rispettivamente la dott.ssa Claudia Porchietto e il dottor Carlo Chiama, hanno garantito la loro personale attenzione soprattutto ai problemi delle piccole e medie imprese e quando, entrambi, si sono dovuti assentare per accorrere a tavoli di crisi aziendali ci è parsa quasi una nemesi kafkiana.

Al collega Luca Caratti, Presidente del Consiglio Provinciale di Vercelli e della Consulta Regionale Ordini del Piemonte, il compito di chiudere i lavori trattando, con incisività e arguzia, il tema del 'Collegato Lavoro': all'uditorio non fanno mai male delle relazioni improntate oltre che all'operatività anche alla ironia spicciola, facendolo sentire meno solo.

A margine ci concediamo una indicazione editoriale. Nel corso del convegno, il collega Rosario De Luca ha ricordato come la rivista giuridica della Fondazione Studi, 'Leggi di lavoro' compia un anno. Perché invitiamo i colleghi ad abbonarsi? Perché tra le eccessive cartacce scadenti e ripetitive che planano sulla nostra scrivania (solo facendo scalo, prima di decollare verso il cestino) la qualità va premiata. Avete presente quanto tifate per una squadra imbottita di brocchi? Quando arriva un campione lo riconoscete subito e così è stato per 'Leggi di lavoro': una confortevole nicchia dove esperti, a vario titolo, di diritto del lavoro si raffrontano con le nostre problematiche svestendosi del loro ruolo e immedesimandosi nella nostra professione. Concludiamo con un pubblico ringraziamento alla Presidente Nazionale per la condivisione della giornata. Siamo convinti che sia preciso compito di ogni massimo dirigente di categoria, respirandone gli umori e toccandone i nervi scoperti, parlare alla base: abbiamo avuto conferma che sulla Cristoforo Colombo è insediata chi sa farlo. E se, come si narra, "appena nata già parlava", probabilmente era una predestinata.

MARINA AL VILLAGGIO DI ASTERIX

Non vorremmo che una lettura superficiale del resoconto a fianco suscitasse equivoci e qualche collega incline ad insinuazioni maligne pensasse che durante la visita della Presidente Nazionale si fosse tenuto il medesimo atteggiamento dei giapponesi, alla fine del secondo conflitto mondiale, quando gli americani entrarono da conquistatori a Tokio. Il generale Mac Arthur all'epoca ebbe a dire: «si comportano come un popolo di tredicenni», inchini a manetta e sempre pronti ad obbedire come scolaretti diligenti. No, non è andata proprio così. Un esempio ne sono state le schiette esposizioni delle perplessità sorte in merito alla gestione della Commissione di Certificazione alla luce delle modifiche correlate all'entrata in vigore del 'Collegato Lavoro'. In proposito si sono affrontati i dubbi inerenti la garanzia della posizione di terzietà della Commissione, la stipula della polizza assicurativa a favore del certificatore per un'attività da battezzare quale volontaria nonché l'eventuale riconoscimento economico, sempre a beneficio dei componenti della Commissione, in virtù della complessità dell'impegno richiesto. Tuttavia la questione che ha suscitato minor assonanza con la dirigenza nazionale riguarda la competenza territoriale. In particolare le nostre Commissioni trovano la loro piena competenza territoriale, nei confronti dei contratti di lavoro "instaurati nell'ambito territoriale di riferimento" ed il Consiglio Nazionale, ha sempre legato la territorialità alla sede aziendale. Tuttavia, a prescindere dalla non precisa dicitura letterale (un contratto non si "instaura" ma si "conclude"),

crediamo che la dizione sia da interpretare come "luogo ove si firma il contratto" stravolgendo così la visione della problematica. Inoltre siamo dell'avviso che, per molti aspetti, la certificazione di un contratto debba derogare – o per lo meno prendere spunto – dal c.p.c. E, nel merito, le modifiche apportate al codice impedivano all'organo giudicante di eccipire il vizio di territorialità che poteva essere rilevato solo dalle parti ed, in mancanza, il giudizio sanava l'incompetenza. L'art. 77 del D. Lgs. 276/2003, che individuava la competenza territoriale delle Commissioni di Certificazione, non stabiliva alcuna previsione su quale soggetto potesse eccipire il vizio di incompetenza territoriale e riteniamo, quindi, che per analogia con il c.p.c., non potesse sicuramente essere la Commissione stessa. Ci pare indifferibile una presa di posizione su tale criticità al fine di consentire uniformità di operato a livello nazionale. La Torino dei Consulenti del Lavoro, per anni considerata una sorta di villaggio di Asterix non troppo sensibile alle sirene dell'Urbe, ne sarà grata. A differenza degli abitanti della terra d'Armorica non possediamo una pozione magica in grado di conferire una forza sovrumana a chi la beve, compresi i membri della Commissione di Certificazione, ma conserviamo la passione per la ragione ed il confronto.

MAMMUT

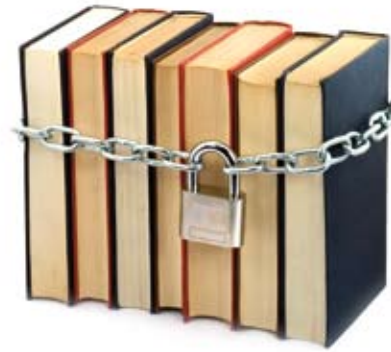


di Antonio Pennacchi
Mondadori
pagine 188
costo 17.00 euro

Confessiamo l'infatuazione fulminea per il personaggio Antonio Pennacchi. Certo si tratta d'infatuazione intuitiva, come tutti i personaggi noti che non abbiamo la possibilità di conoscere 'pirsonalmente di pirsona' per dirla alla Catarella dall'imperitura memoria Camilleriana. Perché Pennacchi, oltre ad essere scrittore di vaglia, è uno di quelli che, come si dice in questi casi, buca il video. Il grande pubblico scopri la sua parlata strascicata, che si palleggia indifferentemente il triviale ed il colto, la sera del 01 luglio 2010 quando con 'Canale Mussolini', nel ninfeo di Villa Giulia a Roma, si aggiudicò il più autorevole premio letterario nazionale, riconsegnando allo Strega la credibilità a cui ambisce, dopo un paio di edizioni non proprio memorabili per valore dell'opera vincitrice.

Ma in questa sede non intendiamo ospitare 'Canale Mussolini' e l'epopea dei Peruzzi, famiglia di mezzadri scesi dal nord cavalcando gli ambiziosi progetti del Duce improntati alla bonifica delle paludi dell'Agro Pontino, bensì il primo Pennacchi, quello frammentato e rabbiosamente operaio della sua opera più tormentata, 'Mammuto'. Fu proposto per la prima volta nel 1995 da Donzelli e la pubblicazione del volume già sprigionava tutta la sofferenza tipica di quelli scritti 'con la pancia', come ama ricordare lo stesso autore. Aveva 36 anni, la sera del 03 novembre 1986, quando – con una stilografica a cartucce blu comprata alla Standa – iniziò a scriverlo. Faceva l'operaio addetto a coniche e bicoppiatrici presso la Fulgorcavi di Borgo Piave di Latina, colosso industriale che produceva cavi elettrici e telefonici. Posto in cassa integrazione, nonostante moglie e due figli piccoli a carico, s'iscrisse alla facoltà di Lettere alla Sapienza di Roma dove nel 1994 si laureò con una tesi su Benedetto Croce. "Mammuto" fu finalmente pubblicato pochi mesi dopo, figlio legittimo di 55 rifiuti da parte di 33 editori diversi. Eh sì, numeri sfasati, perché il Nostro, cambiando il titolo e limando il testo dalle 300 pagine iniziali alle 160 della stesura definitiva, spediva e rispettava il manoscritto facendosi beffe delle coltellate inferte dal 'Non rientra nella nostra linea editoriale.

Adesso, sull'onda lunga della vittoria al premio Strega, la Mondado-



ri rimanda in libreria la riedizione e, anche agevolata dal livello d'attenzione elevato che le impellenti vicende riguardanti le relazioni industriali stanno suscitando dopo un periodo d'oblio, inzuppandoci spudoratamente il pane inserendo una fascetta contenitiva, con grafia rosso sangue, che ammonisce 'Il romanzo che Marchionne dovrebbe leggere ... ma anche la Fiom!'

Pennacchi, da scrittore esordiente (di allora), aveva tralasciato ogni azzardo letterario applicando la regola d'oro di scrivere di ciò che si conosce rivestendosi in Benassa, incontrastato leader del Consiglio di fabbrica di un'azienda che diventa Supercavi, fustigatore di direttori del personale che s'avvicinano alla velocità della luce e redattore di trucchi e fluviali comunicati sindacali che non risparmiano nessuno, solitamente composti durante notti senza fine. Una figura carismatica che, tuttavia, dopo vent'anni di lotte, scandite da scioperi ed occupazioni, si dibatte internamente sino ad accettare di essere retribuito, ufficialmente per preparare una ricerca sulla storia della fabbrica, ma – di fatto – per starsene due anni, almeno inizialmente, fuori dallo stabilimento. La struttura narrativa ricalca la settimana, angosciosa e mal sopportata, della decisione introducendo il racconto a ritroso cadenzandolo sui sette giorni. Non manca qualche forzatura di troppo nelle singole caratterizzazioni ma sono spese nella ricerca di un appiglio ricorrente e di forte espressività al sindacalismo italiano scavandone nelle piaghe, a cominciare dalla rottura dell'unità. Come ricorda l'autore nella 'sua' introduzione del dicembre 2010, nel 1986 – nonostante ci fosse già stato un preavviso con il cosiddetto 'accordo di San Valentino' e il taglio della scala mobile – a nessuna organizzazione sindacale saltava in testa di firmare accordi separati ma, soprattutto, ogni reparto eleggeva ancora il proprio delegato su scheda bianca che, pertanto, poteva non essere un iscritto. In altri termini la triplice era obbligata a confrontarsi con la base, diretta emanazione di democrazia, senza l'ossessione del consenso (e delle tessere e, quindi, del denaro). In questi anni, nei dibattiti, i sociologi alludono spesso ad una classe estinta appunto come i mammut: noi pensiamo l'esatto opposto perché senza l'industria non si produce ricchezza e solo di terziario, seppur avanzato, non si campa.

Tornando alla fascetta contenitiva, l'uomo dal pullover blu, passato dall'adulazione al disprezzo della controparte in un battito di ciglia, e il vertice di un sindacato che fa della politica la sua ragion d'essere per di più protesa alla ricerca costante della bella morte, ne trarrebbero davvero giovamento da un'attenta lettura del libro di Pennacchi? Forse sì, a patto che il primo – a Mirafiori come ad Auburn Hills – si rammenti che il problema principale dell'azienda non è la quantità ma la qualità del prodotto offerto rispetto ai suoi tradizionali competitor e i secondi, a fronte della crisi prolungata, si raffrontino con le compatibilità aziendali ed economie di mercato, esattamente come avvenne nel 1981 alla Fulgorcavi alias Supercavi.

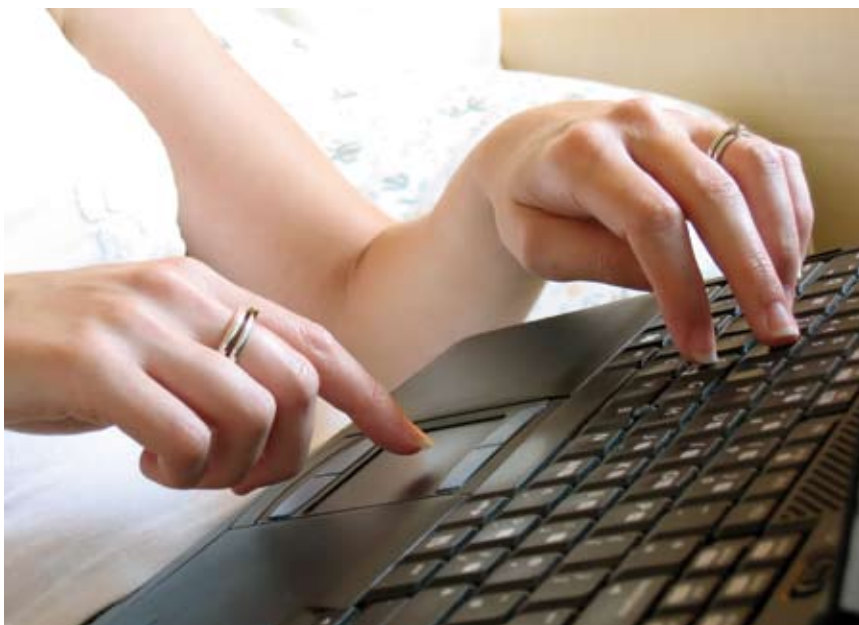
Walter Peirone

GENTILISSIMO PRESIDENTE LE SCRIVO...

Benevolmente evocata nei numeri precedenti esordisce la rubrica della posta che denominiamo con un neologismo ritenuto il più felice tra quelli pervenuti in redazione poiché tragicamente rivelatore. Nello specifico pubblichiamo una lettera 'pensante' di una collega che solleva il problema dell'eterna difficoltà di far coincidere le esigenze di famiglia con gli impegni che la nostra professione impone: il Presidente Cristoforo Re risponde all'interno dell'editoriale di pagina 3.

... per sollevare un problema che mi riguarda ma che probabilmente potrà riguardare molte altre donne. Sono una consulente del lavoro di 38 anni che prima di essere una professionista sono una mamma di tre splendidi bambini, gioia e soddisfazione primaria di tutta la mia vita. Il più piccolo ha solo 9 mesi ed il suo arrivo è stato un fulmine a ciel sereno ma adesso è un'immensa gioia averlo tra di noi. In tutti questi ultimi 10 anni (da quando è nato il mio primo figlio) mi sono sempre fatta in quattro tra casa, famiglia e lavoro, con grandi sacrifici e continue corse, sono sempre riuscita a gestire al meglio tutte e due le cose, dando sempre la priorità alla mia famiglia. Con l'arrivo del mio terzo figlio ho avuto un po' più di difficoltà. Intanto non ho fatto neanche un giorno di maternità, sono uscita dall'ospedale e il giorno stesso ho lavorato da casa. Non le nego di aver faticato molto e di essermi sentita frustrata perché in alcuni momenti, specie dopo il parto, una donna vorrebbe fare di tutto tranne che pensare al lavoro. Sono amareggiata perché ho sentito parlare spesso di "pari opportunità", ma sono finite le "pari opportunità" per una mamma come me? Mi è stato più volte detto che c'è la legge 53 del 2000 che ci tutela. Peccato che, a malincuore, ho scoperto che non ci siano né i regolamenti né i fondi per poterla attuare. E così anche questa maternità l'ho passata a lavorare con gambe gonfie, schiena rotta e due bambini da continuare a

gestire! Il mio terzo bambino è venuto con me in ufficio a partire dal suo quinto giorno di vita e ho lavorato con lui in braccio anche da casa tra una poppata e un cambio di pannolino. Oltre a questo forzato "mancato riposo" per maternità, dovevo consegnarVi a febbraio il monte ore di Formazione Continua Obbligatoria di questo ultimo triennio e, senza vergogna, Le dico che non ho raggiunto il totale dei crediti. Purtroppo non riesco quasi mai a partecipare ai convegni e la mia non è man-



canza di volontà ma è “impossibilità” perché gli stessi vengono quasi sempre programmati dalle 14,30 alle 18,30 a Torino (e io abito fuori Torino). Non sempre riesco a trovare qualcuno che mi gestisca i bambini durante il pomeriggio e fino all’ora di cena. Inoltre tutte le altre attività formative, previste dal Regolamento per ottenere crediti, sono per me impossibili da attuare.

Una mia normale giornata è divisa in due parti: la prima parte è incentrata sul lavoro in ufficio e la seconda, dalle 16,30 in poi comprende, la gestione dei bambini dalla scuola alle varie attività extrascolastiche quali danza, tennis, basket e catechismo nonché la ripresa da casa in telelavoro delle pratiche ancora da ultimare. Il fatto di non riuscire a prendere parte a questi convegni non vuol dire che non riesca a formarmi professionalmente: sarei una stupida a lavorare senza leggere, documentarmi sulle novità normative e confrontarmi con colleghi sulle novità stesse. Non mi piace lavorare male e cerco sempre di essere aggiornata su quello che in qualità di consulente del lavoro sono tenuta a fare. Mi vedo costretta, caro Presidente, a fare il punto della situazione sulla possibilità per una “mamma” come me di poter continuare a conciliare il lavoro da libera professionista con la famiglia. Forse sarebbe meglio gettare la spugna, fare solo la mamma oppure trovare un bell’impiego come dipendente! Avrei potuto fruire del periodo di congedo per maternità, uscirei tutti i giorni dall’ufficio alla stessa ora senza lavorare più da casa, avrei lo stipendio assicurato tutti i mesi e non dovrei più ottenere crediti per la mia formazione. Ho messo al mondo i miei figli per poterli seguire a scuola, negli sport e con gli amici e non per vederli solo alla sera per metterli a dormire. Forse però non posso più fare la libera professionista perché “libera” non sono, anzi sono incatenata in un meccanismo che mi sta togliendo serenità e mi sta facendo sentire qualche volta inadeguata sia come mamma che come lavoratrice. Ci dovrebbe essere per noi un po’ più di tutela, anche perché ci sentiamo tutti i giorni “Wonder Woman” per tutte le cose che riusciamo a sbrigare, ma prima o poi anche noi crolliamo.

L’Ordine ha previsto un esonero per maternità dall’adempimento della Formazione Continua Obbligatoria, ma quanto dura questo esonero? E dopo che un bambino è nato come facciamo noi mamme a conciliare questi convegni con gli impegni dei nostri figli? Se posso dare un suggerimento permetteteci di poter ottenere un minor numero di crediti per la nostra formazione nei casi in cui una consulente del lavoro è anche madre di famiglia, oppure (e ancor meglio) dateci la possibilità di partecipare a convegni che vengano programmati la mattina (quando i nostri bambini sono al nido o a scuola) anziché il pomeriggio.

Spero vivamente che qualcuno faccia qualcosa per noi mamme libere professioniste, che vogliamo continuare a lavorare e non vogliamo sentirci riprese perché non ottemperiamo all’obbligo della loro formazione, prima di essere costrette a fare scelte non volute o che ci venga un esaurimento nervoso per le scelte che abbiamo fatto.

Mi chiedo anche se sono solo io ad avere tre figli piccoli e questo tipo di problema oppure se ha già avuto qualche altra segnalazione.

Scusi lo sfogo: attendo da Lei un confronto e La saluto.

lettera firmata

inviate le vostre lettere a

redazione@cdltorino.it





FANTACRONACHE SEMISERIE ED ORRORI DI STAMPA DAL PIANETA **CADREGA**

DA "IL SOLE 24 ORE" DEL 30 GENNAIO 2011

DIVIETO DI TELEMARKETING CON DEROGHE

Leggiamo che i vecchi consensi a ricevere telefonate commerciali continueranno anche a valere per il futuro ma esclusivamente per quelle aziende a cui è stato dato appunto il consenso. In pratica entra in vigore il cosiddetto "Registro delle opposizioni" e le società di telemarketing potranno realizzare campagne pubblicitarie solo se prima avranno riscontrato i numeri telefonici a loro disposizione depennando quindi i nominativi degli iscritti. Oltralpe sono stati più romantici definendola 'Robinson list'. Ovviamente è un adempimento che come categoria ci lambisce tangenzialmente ma quei pignoli della nostra Commissione Studi, anche se in via non ufficiale, hanno già avanzato dubbi sulla efficacia della 'Robinson list' nella giornata del Venerdì.

DA "LA REPUBBLICA" DEL 07 MARZO 2011

MORATTI JR VIDE IL FILM DI BARMAN E CI CHIESE DI COSTRUIRE LA BOTOLA"

Leggiamo l'intervista di Gian Matteo Pavanello, titolare del gruppo Hilite che ha portato in tribunale la vicenda del figlio di Gian Marco e Letizia Moratti che, nella sua casa milanese di via Ajraghi, ha fatto costruire una sottospecie di botola meccanizzata, appunto una Bat-caverna, provvista di ring da pugilato e poligono di tiro, poi emersa durante un sopralluogo della Finanza a seguito di una denuncia dello stesso Pavanello. Si spiegano finalmente i misteriosi e repentini sopralluoghi nel sottoscala che il presidente Re effettuava successivamente ad ogni riunione dell'iper-tecnologicizzato gruppo Giovani C.D.L. che periodicamente si tengono a Palazzo Paesana: colti da insano entusiasmo sbarazzino, anche in proiezione filmologica, potrebbero progettare di nascosto una loro Bat-sede.

DA "LA REPUBBLICA" DEL 20 MARZO 2011

TRA SCIENZA E REALITY, CACCIA AL SEGRETO DELLA PRIMA PAROLA

Leggiamo che un ricercatore del Mit di Boston ha registrato ogni sguardo, movimento, pianto, riso e, soprattutto, parola dei primi tre anni di vita del figlio. L'obiettivo: scoprire come un bambino impara a parlare e considerato che nei primi mesi le abitudini linguistiche si evolvono di giorno in giorno, è necessario un monitoraggio continuo. Per esempio ai 18 mesi di vita il bambino possiede circa 5 - 10 parole. Pare che i termini 'mamma e papà' valgano per chiunque mentre per il resto dipende dalla coppia di genitori: se il nascituro è il figlio di due consulenti del lavoro, in questo periodo le altre tre parole corrispondono a 'collegato, certificazione e detassazione'.

DA "LA REPUBBLICA" DEL 30 MARZO 2011

NOZZE, BARE, NUOTATE, QUANDO ALLO STADIO ENTRANO VITA E FOLLIE"

Leggiamo che parte del funerale di un ragazzo colombiano di 17 anni, ucciso a colpi di arma da fuoco in un parco di periferia della città di Cucuta, si è svolta nella curva dello stadio Generale Santander con bara avvolta nella bandiera della squadra locale del Deportivo. Il feretro ha fatto la comparsa sugli spalti al 30' del secondo tempo e gli amici hanno poi dichiarato: "gli abbiamo reso omaggio e l'abbiamo portato allo stadio per l'ultima volta". Nel merito la nostra Commissione Deontologica ha stabilito che la presenza di una bara d'un collega all'interno dell'aula consiliare non costituisce pregiudiziale per lo svolgimento della riunione, a patto che si tratti di seduta pubblica e non si agiti dall'Aldilà allo sviluppo del punto che lo riguarda, cioè 'Cancellazioni dall'Albo'. Invece, per i consiglieri o revisori in carica, il feretro può invece regolarmente presenziare anche alla seduta riservata.

Da oltre 20 anni



Sapete sempre su chi contare.

Assistenza Telefonica e via web

Teleassistenza

Centro di Formazione

Competenza normativa

- *Soluzioni Applicative per l'Amministrazione del Personale*
- *Soluzioni Applicative per la Gestione di Studi Commerciali*
- *Soluzioni Gestionali per la Piccola e Media Impresa*
- *Soluzioni Applicative Estese*

www.lirato.it

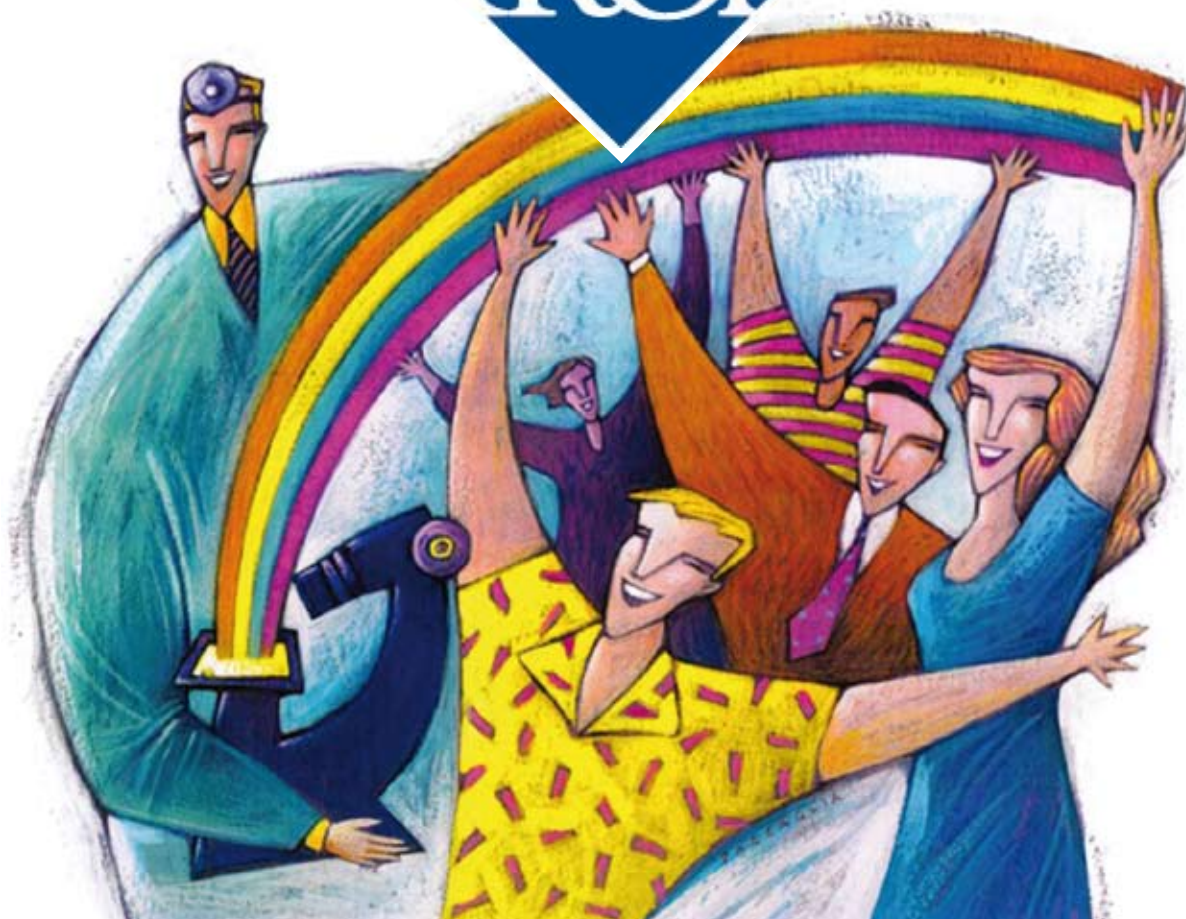
info@lirato.it

Torino - Via Trecate 34/8

Tel . 011.71.79.400

Fax 011. 71.79.499

TeamSystem
SOFTWARE PARTNER



LAVORO, SALUTE, FAMIGLIA

Cassa di assistenza sanitaria per i dipendenti degli studi professionali

www.cadiprof.it