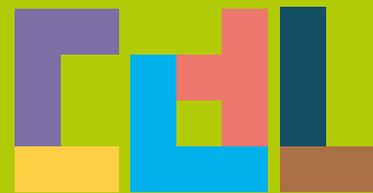


Obiettivo



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



aprile
218
numero

COVER STORY

via Pietro Giannone 10 è la nuova sede dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino ... il trasferimento dalla affascinante ma ormai inadeguata sede di Palazzo Paesana, risponde non solo ad un'esigenza immobiliare bensì alla necessità della categoria di mettere a disposizione dell'iscritto una struttura che possa favorirne i percorsi di preparazione offrendo la possibilità di accedere ad attività che consentano di costruire quella 'cantera' indispensabile per raggiungere, con competenza ed indipendenza, ambiziosi orizzonti professionali allontanando la mediocrazia ...



Per contattarci:  segreteria@gruppopolaris.org  +39 0121 303768



GRUPPO
POLARIS

ENGINEERING & CONSULTING



www.gruppopolaris.org



Sicurezza sul
Lavoro



Ambiente e
Energia



Sistemi di
Gestione



Consulenza



Verifiche
Periodiche



Laboratorio di
Analisi



Medicina del
Lavoro



Formazione



3 # L'EDITORIALE *di Massimiliano Gerardi*

scomposizioni composte

4 # STRASCICHI DA PRIMA REPUBBLICA *a cura di Gianluca Bongiovanni*

cerchi concentrici

8 # VIA ALLE CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO *a cura di Salvatore Verga*

9 # LUNGA E DIRITTA CORRE LA STRADA *a cura di Erica Maurino*

15 # KRAMER UGUALE A KRAMER *a cura di Sandra Fruci*

18 # UN TRASFERIMENTO ALL'IMPROVISO *a cura di Mattia Galli*

22 # I MISTERI DELLA GIUNGLA CONTRATTUALE

a cura di Massimiliano Gerardi

convergenze parallele

26 # QUANDO LE SCATOLE SONO PIENE *a cura di Walter Peirone*

esterior ... mente

32 # SAREBBE ORA DI SERVIRE IL SUSHI *a cura di Luigi Rodella*

sindacal ... mente 1

37 # REQUIEM PER LO STATO SOCIALE *a cura di Luigino Zanella*

sindacal ... mente 2

42 # PAGA SEMPRE PANTALONE *a cura di Oriana Lavecchia*

aggiungi un posto al ... tavolo

46 # U.P. ANCL DI TRENTO *a cura di Lorenza Tava e Antonella Peterlini*

scusa per le mancate letture

50 # GLI 80 DI CAMPORAMMAGLIA *a cura di Simonetta Sartore*

epilogo: cerebralità dal 69° parallelo ovvero ...

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

Obiettivo CdL
n. 2-2018

Pubblicazione bimestrale
edita dall'ANCL U.P. Torino

Redazione
Corso Sommeiller 21,
10128 Torino
obiettivocdl.torino@anclsu.com

Direttore Responsabile
Alessio Broglio

Registrazione
Tribunale di Torino
n. 3 del 18 febbraio 2014

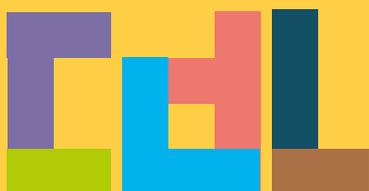
Chiusa in redazione
15 maggio 2018

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



il 2 aprile 2018

a poche ore di distanza quel futuro a cui sembra che ci si debba votare, senza alcuna riserva, batte due clamorosi colpi a vuoto ... prima a Tempe, in Arizona, dove una autovettura Uber a pilota automatico inserito travolge una donna di 49 anni, poi deceduta in ospedale, e dopo a Londra, dove l'agenzia Cambridge Analytica, che si occupa di marketing elettorale per aziende e partiti, è accusata di aver sottratto illegalmente dati personali di circa 50 milioni di utenti Facebook per poi rivenderli ... impensabile fermare il progresso ma in entrambi i casi non è accettabile che chi utilizza la tecnologia si rifiuti di condividerne quelle informazioni di cui si serve con delittuoso diletterantismo...



CONSIGLIO ANCL U.P. DI TORINO

Massimiliano GERARDI, Presidente;
Sara MURARO, Vice Presidente;
Ginevra CALVI, Segretario;
Michele GIANNONE, Tesoriere;
Gianluca BONGIOVANNI, Consigliere;
Alessio BROGLIO, Consigliere;
Sandra FRUCI, Consigliere;
Laidi KERTUSHA, Consigliere;
Massimo LAIOLO, Consigliere.

COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI

Sonia ALEMANNI, Presidente;
Aldo DE CRIGNIS, Componente;
Zaira PEGOLO, Componente.

REDAZIONE

Alessio BROGLIO, Direttore responsabile;
Walter PEIRONE, Coordinatore redazionale;
Sonia ALEMANNI, Collaboratore;
Gianluca BONGIOVANNI, Collaboratore;
Simona CARBONE, Collaboratore;
Sandra FRUCI, Collaboratore;
Mattia GALLI, Collaboratore;
Oriana LAVECCHIA, Collaboratore;
Erica MAURINO, Collaboratore;
Simonetta SARTORE, Collaboratore;
Salvatore VERGA, Collaboratore;
Luigino ZANELLA, Collaboratore.



Un lutto non descrivibile ha colpito all'improvviso la collega Luisella Fassino, Presidente dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino. Ogni parola sarebbe inopportuna poiché la reazione emotiva e l'elaborazione di quanto accaduto rientrano esclusivamente nella sfera personale di coloro che, oltre alla separazione fisica, sono privati di una parte di sé stessi. Tuttavia la vita è fatta soprattutto di azioni e conoscendo Luisella siamo certi che saprà essere più forte della sofferenza.

#EDITORIALE

Carissime lettrici e carissimi lettori,

voglio iniziare a scrivere questo editoriale analizzando gli argomenti che ci riguardano, stimolato da una pellicola uscita in due parti, tra la fine di aprile e questa metà di maggio: "Loro".

Loro 1: i politici. Dopo oltre settanta giorni di nulla di fatto ecco che forse, potremo assistere al nuovo Governo proposto da Movimento 5 Stelle e Lega Nord. Mentre sto scrivendo, sono alquanto dubbioso sulla riuscita dell'intesa, in primis perché le proposte vanno a minare, soprattutto nella nostra materia, il Jobs Act con particolare riferimento all'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori: chissà se l'auspicata abolizione della cosiddetta legge Fornero porterà a ripristinare una norma che per troppo tempo ha "terrorizzato" gli imprenditori italiani incappati nella tutela reale. E se andasse a intaccare anche i tempi determinati riproponendo le causali obbligatorie per l'utilizzo dello strumento? Inoltre, come ho già espresso negli ultimi due editoriali, ritorna la paura del reddito di cittadinanza, assolutamente inattuabile e disastroso per rimettere in moto le possibilità di rilancio dell'occupazione che, in questi mesi, sta dando segnali di ripresa.

Loro 2: i sindacalisti. In questo numero viene trattato il tema della rappresentatività sindacale a tutela dei lavoratori nei confronti dei contratti pirata. Ritengo che l'argomento sia assolutamente attuale alla luce di ciò che ci sta insegnando la giurisprudenza proprio a Torino, con la recente sentenza riguardante Foodora, dove pare sia lecito che nella nostra civile città ci siano ragazzi che la percorrano in bicicletta in lungo ed in largo alla velocità della luce con annessi rischi di sicurezza che ne derivano per chiunque, all'indecente retribuzione di 3 euro all'ora. Forse quest'azienda si attende che quelle stesse biciclette prendano vita come in E.T. e solchino scuri cieli con la luna piena a fare sfondo. Confido che questa sentenza sia ribaltata in appello perché, anche se nel merito parliamo di contratti di lavoro parasubordinati per natura giuridica, il compenso, come sanciva persino la professoressa Fornero in ambito di co.co.pro. nella legge 92/2012, va armonizzato alle retribuzioni analoghe in ambito di lavoratori subordinati. Sul punto, ho partecipato recentemente ad un convegno organizzato dalla Cassa Colf, emanazione di un settore in cui l'incidenza del nero o di zone di "grigio" spopola, avendo la possibilità di conoscere interlocutori in ambito sindacale che hanno condiviso l'esigenza di non abbassare la guardia di fronte ad atteggiamenti che danneggiano il futuro dei lavoratori. Un futuro che deve prevedere ampie tutele assistenziali oltre che previdenziali.

E poi ci siamo Noi. I Consulenti del Lavoro che in questo

mezzo sono alle prese con la nuova normativa sulla privacy. Sul punto auspico che il Garante sia stato di parola e anche se la normativa entrerà in vigore il 25 maggio 2018 ci assegni almeno tutto l'anno per metterci a norma. Nel merito mi preme che la nostra Categoria non perda di vista l'oggetto della nostra attività: perché è assolutamente inutile avere la totale conoscenza della privacy quando poi si trascurano passaggi cruciali di una procedura di licenziamento, piuttosto che gli elementi fondamentali che fanno la differenza nella contrattualistica del lavoro. La privacy deve rappresentare la cornice che permette al Consulente del Lavoro di dipingere la sua tela con grande sapienza di colori e di contenuto, non viceversa poiché sarebbe un grave equivoco reputare che tale attività diventi uno dei core business della professione degli iscritti interagendo in un settore dove quotidianamente spuntano consulenti della privacy a prezzi mutevoli, con forbici di tariffe così dilatate che non consentono di comprendere la differenza tra convenienza e competenza.

Tra le altre vicende che riguardano Noi, colgo l'occasione per manifestare il mio apprezzamento alla Presidente del CPO, la collega Luisella Fassino, per come ha saputo gestire e pragmaticamente concludere nei tempi prestabiliti il trasferimento della sede: è il frutto di un'ottima sinfonia suonata da un grande direttore d'orchestra che dispone di tanti talentuosi musicisti. I segnali di come stanno lavorando efficacemente Consiglieri e Revisori rappresentano un motivo d'orgoglio e mi spingono a proporre un ulteriore passaggio che desidero annunciare in anteprima: infatti inserirò nell'ordine del giorno della prossima assemblea degli iscritti, il vaglio dell'unificazione tra 'Obiettivo CdL' e 'L'Ordine Informa'. È bene che ci si sostenga a vicenda sia tramite i rapporti di colleganza che in ambito economico, reinsaldando l'operatività tra Ordine e Sindacato.

Faccio un 'in bocca al lupo' ai colleghi di Milano, impegnati nell'organizzazione del Festival del Lavoro 2018, che si terrà alla fine di giugno. So che è un lavoro che richiede diversi sacrifici di tempo, ma so altrettanto che i colleghi milanesi sapranno fare bene.

Nel ricordare il Noi, ci tengo infine a sottolineare le mie felicitazioni alla lietissima notizia pervenuta dalla nostra vicepresidente Sara Muraro: siamo tutti a tifare per la tua bambina e sapendo quanto Sara sia stata forte nell'aiutarci a "partorire" una nuova ANCL provinciale, sono certo che farà benissimo anche nel suo ruolo di madre; non a caso finisco di scrivere questo editoriale nella giornata della Festa della Mamma.

Buona lettura.

Massimiliano Gerardi

CdL in Pinerolo (TO) e Presidente U.P. ANCL Torino

#STRASCICHI DA PRIMA REPUBBLICA



Il 19 aprile scorso è stato pubblicato sulla G.U. il Decreto del Ministero del Lavoro del 22 marzo 2018, che approva la nuova versione del "Modello TFR2", utilizzato dall'ormai lontano 2007 dai lavoratori dipendenti per scegliere la destinazione del loro TFR maturando.

Il modulo è stato rinnovato per tenere conto di alcune novità in tema di previdenza complementare introdotte dall'articolo 1, comma 38 della legge n. 124/2017 (cosiddetta "legge concorrenza").

In particolare ora è possibile, per i lavoratori dipendenti che aderiscono, su base collettiva, ai Fondi Pensione istituiti da fonti negoziali, destinare una quota di TFR inferiore al 100% con la possibilità di utilizzare percentuali di TFR alternative fra di loro nell'ambito degli ovvii limiti minimi (zero) e massimi (100%), con quest'ultima possibilità sempre riconosciuta.

La disciplina della previdenza complementare (D.Lgs n. 252/2005) lascia ai contratti e agli accordi collettivi il compito di definire le modalità e la misura minima della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con la conseguenza

pratica che ora la scelta può essere diversa dal conferimento integrale del TFR al Fondo Pensione.

Sull'argomento è intervenuta anche la COVIP con la nota n. 5027 del 26 ottobre 2017, chiarendo che contratti e accordi collettivi, anche aziendali, accordi fra soci lavoratori di cooperative e regolamenti aziendali (possibili fonti istitutive) sono legittimate a stabilire la percentuale minima di TFR. Restano esclusi da questa possibilità i lavoratori aderenti su base individuale, che continuano a versare il 100% del TFR maturando non potendo conferire in misura inferiore al 100%.

Tutti i lavoratori dipendenti possono scegliere di devolvere i flussi futuri di TFR nella misura percentuale fissata dagli accordi, indipendentemente dal momento in cui hanno aderito ai Fondi Pensione o hanno iniziato la loro attività lavorativa. Resta comunque sempre possibile conferire l'intera quota (100%) di TFR maturando, anche in presenza di percentuali minime di TFR da destinare ai Fondi Pensione, anche modificando successivamente in devoluzione parziale la prima scelta effettuata.

La riforma non ha modificato il criterio del silenzio-assenso che comporta sempre la devoluzione integrale del TFR, fermo restando che in un momento successivo all'adesione tacita, sarà sempre possibile modificare la scelta destinando al fondo la sola quota fissata dalle fonti istitutive.

Nel dettaglio, il decreto ministeriale 22 marzo 2018 ha modificato la struttura del Modello TFR2 al primo punto elenco della Sezione 1 che ora recita così: "che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del Codice Civile".

Al secondo punto elenco il nuovo testo prevede "che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito integralmente o nella seguente misura in conformità alle previsioni delle fonti istitutive: %, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare alla quale il sottoscritto ha aderito in data / /, fermo restando che la quota residua di TFR continuerà ad essere regolata secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile. Allega copia del modulo di adesione".

Si tratta evidentemente di una tecnicità piuttosto spinta, a proposito della quale mi pare possa essere fornire un riepilogo delle attività che la riforma della previdenza complementare richiede alla categoria dal 2005.

IL MODELLO TFR2 E LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

LE OPERATIVE DEL CONSULENTE DEL LAVORO A PROPOSITO DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La riforma del D.Lgs. n° 252/2005 è entrata in vigore al 1° gennaio 2007 (anziché al 1° gennaio 2008 come originariamente previsto), e da allora chiede a tutti i lavoratori di scegliere se costituire un secondo pilastro previdenziale o mantenere il TFR come forma di retribuzione differita.

La gestione operativa che ciò comporta non è affatto banale e, in un ipotetico flusso di lavoro le attività iniziano con una indagine del datore di lavoro che deve individuare il Fondo pensione negoziale facendo riferimento al contratto collettivo applicato in azienda. In presenza di più Fondi Pensione nel settore, il TFR verrà conferito al fondo con maggior numero di iscritti.

Se il fondo di settore non esiste o non è ancora stato costituito, l'azienda ha la possibilità di sottoscrivere un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali e tale scelta sarebbe valida anche ai fini del conferimento tacito del TFR.

In mancanza di accordi anche di tipo aziendale, il Fondo Pensione di riferimento aziendale è il FondINPS, il fondo di Previdenza Complementare costituito e gestito dall'INPS nel 2007 e recentemente abrogato dalla legge di bilancio per il 2018 (legge n. 205 del 27 dicembre 2017 commi 173-176). La data di decorrenza della soppressione del fondo residuale sarà fissata da un decreto del Ministero del Lavoro e del Ministero delle Finanze, che dovrà individuare

il fondo di previdenza complementare negoziale al quale far confluire le posizioni dei lavoratori oggi iscritti, e le quote del TFR maturando per i lavoratori che ricadranno in futuro nella medesima condizione.

Le operazioni proseguono con la consegna all'atto dell'assunzione al lavoratore da parte del datore di lavoro del modello TFR2 per mezzo del quale il lavoratore dovrebbe comunicare entro sei mesi la sua scelta.

Sulla base delle informazioni di ritorno contenute nel modello TFR2 la scheda anagrafica del dipendente neoassunto deve essere valorizzata con alcune informazioni puntuali riguardanti:

- l'anzianità di contribuzione alla previdenza obbligatoria anteriore o successiva al 28 aprile 1993;
- in caso di adesione alla Previdenza Complementare:
 - la data di scelta (cioè di compilazione e consegna al datore di lavoro del modello TFR2) ai fini della determinazione della decorrenza dell'obbligo di versamento;
 - il Fondo pensione scelto (aperto, chiuso o PIP);
 - la percentuale di TFR destinato (che, come abbiamo visto, potrebbe essere inferiore al 100%);
 - la eventuale quota di retribuzione conferita a carico del lavoratore.

Le stesse informazioni potrebbero essere acquisite anche in una fase successiva all'assunzione, come nel caso in cui il lavoratore scelga di optare per il secondo pilastro previdenziale in una data successiva

alla scadenza del periodo transitorio di sei mesi dalla data di assunzione o in caso di operazione societaria straordinaria con passaggio di dipendenti dal cedente al cessionario.

I colleghi che utilizzano un'agenda giornaliera o uno scadenziario devono aver cura di inserire alcuni pro-memoria; il primo riguarda la data di scadenza del quinto mese dalla data di assunzione affinché gli vengano comunicati gli effetti della sua eventuale mancata manifestazione della volontà (cosiddetto silenzio/assenso); un ulteriore appunto riguarda la data di scadenza del sesto mese dalla data di assunzione, a partire dalla quale hanno inizio alle operazioni conseguenti all'eventuale silenzio/assenso.

È utile notare che il D.Lgs. n° 252/2005 non prevede sanzioni a carico del lavoratore che non rispetta tali disposizioni e non sono previste particolari modalità per fornire tali informazioni ai lavoratori: la soluzione più utilizzata consiste nella stampa di un breve messaggio di testo nel corpo del cedolino paga.

Nello scadenziario giornaliero devono essere inserite anche le date di versamento ai Fondi Pensione. Essendo la periodicità e la scadenza del versamento liberamente stabilite da ciascun Fondo, i pagamenti dovrebbero essere calendarizzati in base alla periodicità (mensile, bimestrale, trimestrale, semestrale, annuale) ed in base al giorno di scadenza nel mese.

Considerando che in via ipotetica ciascun dipendente potrebbe scegliere di aderire ad un Fondo Pensione diverso, si può ipotizzare un calendario fitto di scadenze.

L'elaborazione del cedolino di un dipendente che ha aderito alla Previdenza Complementare non presenta difficoltà particolari se non per la gestione del limite di deducibilità fiscale di cui può beneficiare il lavoratore, pari a 5.164,57 euro.

Inoltre, occorre tenere presente che i versamenti datoriali destinati a forme pensionistiche complementari collettive sono esclusi dall'imponibile contributivo ordinario ma assoggettati a contribuzione di solidarietà del 10%.

In UniEmens il contributo di solidarietà deve essere indicato con i codici M900 per la generalità dei lavoratori ed M940 per i dirigenti industriali già iscritti all'ex Inpdai.

Nonostante il trasferimento delle quote mensili di TFR alla Previdenza Complementare o al Fondo di Tesoreria INPS, il datore di lavoro deve continuare a gestire un conto individuale che comprende sia il TFR maturato che quello maturando.

Il consueto prospetto compilato per la determinazione dell'accantonamento annuale al Fondo TFR dove però tenere conto delle scelte effettuate dei lavoratori.

Per quanto riguarda le somme di TFR trasferite ai Fondi Pensione, occorre contabilizzare le quote di TFR maturate nell'anno, tenere evidenza dell'ammontare trasferito al fondo di Previdenza Complementare, ma aggiornare il Fondo TFR al 31/12 semplicemente rivalutando lo stock pre-esistente al 31/12 dell'anno solare precedente.

Anche le attuali regole fiscali impongono al sostituto d'imposta di continuare a gestire un conto in-

dividuale che tenga conto del TFR trasferito.

Infatti, i dati reddituali contenuti nel prospetto annuale sono necessari per la corretta tassazione delle eventuali erogazioni connesse alla cessazione del rapporto di lavoro dipendente (come indennità di preavviso, patto di non concorrenza e transazioni) mediante l'aliquota determinata agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Per il lavoratore che ha optato per la costruzione del secondo pilastro mediante devoluzione del suo TFR maturando, nulla cambia con riferimento alla rivalutazione del Fondo TFR rimasto in azienda.

Al contrario, come ovvio, per l'aumento di valore delle quote trasferite fuori dall'azienda il datore di lavoro non deve operare alcuna rivalutazione perché il rendimento delle quote di TFR, investite sui mercati finanziari, è assoggettato ad imposta sostitutiva su base annua ad opera del Fondo Pensione.

Infine notiamo che i lavoratori possono in qualunque momento portare all'attenzione del datore di lavoro se già aderenti alla Previdenza Complementare, la comunicazione con cui rendono noto di avere deciso di cambiare il Fondo Pensione a cui hanno aderito o la percentuale di TFR destinato al fondo o la volontà di contribuire devolvendo anche con una quota di retribuzione oppure se non ancora aderenti, la comunicazione con cui rendono noto di avere aderito ad un Fondo Pensione.

I lavoratori dipendenti devono essere gestiti riguardo la Previdenza Complementare in maniera contin-

uativa e quotidiana, al pari di quanto accade, ad esempio, in tema di assegni familiari o detrazioni fiscali.

LIBERE CONSIDERAZIONI

Come spesso succede quando è necessario commentare un aspetto estremamente tecnico come quello esaminato, è opportuno chiarire nel dettaglio la variante dettata dalla novità normativa ma non si deve neanche dimenticare in quale contesto opera la disposizione oggetto di esame. Anzi, per meglio comprenderla, qualche volta è necessario risalire fino alle origini della finalità della norma. In questo caso trattiamo un argomento che sta molto a cuore agli italiani: la pensione.

Si tratta di un tema che nel contempo appassiona e rattrista i cittadini, stretti tra il miraggio del reddito sicuro senza fatica e l'incubo delle tasse sempre crescenti per fare fronte al debito pubblico sempre più grande.

È proprio da qui che dobbiamo partire, dalla responsabilità dei governi del dopoguerra che hanno elargito pensioni sociali, baby pensioni e pensioni retributive come se piovesse senza curarsi degli effetti di lungo termine delle loro politiche di acquisizione del consenso. Il triste risveglio prende il nome degli arditi che hanno deciso di associare il loro volto alle riforme più impopolari: Dini, Amato e Fornero.

A proposito di questi temi è stata spesa così tanta propaganda che ormai non c'è più alcun individuo di età adulta che non abbia preso coscienza del problema legato alla propria previdenza, non più in grado di garantire un futuro sereno ai pen-

sionati ma forse solo una dignitosa sopravvivenza. Le pensioni future saranno troppo leggere e ciò costituisce un problema per il cittadino e per lo Stato, che potrebbe vedere compromessi gli equilibri sociali e crescere le esigenze assistenziali.

In un simile contesto, con la riforma operata dal Decreto legislativo n. 252/2005, dal 2007 i lavoratori italiani hanno la concreta possibilità di costruirsi il famigerato "secondo pilastro" grazie agli strumenti contrattuali o alla semplice iniziativa individuale che incentivano l'accantonamento previdenziale.

La riforma impatta pesantemente nella gestione del rapporto di lavoro, a tal punto che richiede al datore di lavoro una gestione articolata del lavoratore ai fini della scelta della destinazione del TFR e prevede come ipotesi finale la scelta del silenzio assenso che comporta il versamento forzoso del TFR per i lavoratori inerti.

Incentivi fiscali di buona portata sono previsti per premiare i lavoratori lungimiranti, con particolare enfasi posta sui giovani che hanno a disposizione detrazioni sostanziose e vantaggi economici concreti. Pec-

cato però che i giovani siano i soggetti meno sensibili a questi temi: attratti troppo spesso dal solo "netto in busta" e troppo distanti dal traguardo dell'età pensionistica per prendersi cura dei vantaggi fiscali della previdenza complementare.

Non è possibile inoltre ignorare le distonie che il nostro Legislatore ha introdotto negli anni più recenti con iniziative che, per raggiungere obiettivi divergenti, prevedono il disincentivo del versamento complementare a favore della Q.U.I.R. o "TFR in busta paga".

Gianluca Bongiovanni
CdL in Rivalta (TO)

**CAMBIA GESTIONALE,
CON NOI LA PROFESSIONALITÀ SARÀ SEMPRE A TUA DISPOSIZIONE**

YOU'LL NEVER WALK ALONE

SOFTWARE PER COMMERCIALISTI, CONSULENTI DEL LAVORO E AZIENDE

GIS Com **GIS** Paghe

Ranocchi
Torino

www.ranocchitorino.com

RANOCCHI TORINO - VIA SANTORELLI, 15 GRUGLIASCO - TORINO - 011.3141361 - INFO@RANOCCHITORINO.COM

#VIA ALLE CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

ACCORDO SUGLI SCOSTAMENTI INFLATTIVI DEL CCNL INDUSTRIA GOMMA E PLASTICA



In data 2 maggio 2018, dopo dieci mesi di trattative, un'assemblea dei lavoratori, una manifestazione nazionale e ventiquattro ore di sciopero, la Federazione Gomma Plastica, da una parte, e le OO.SS. Filtem CGIL, Femca CISL e Uiltec UIL, dall'altra, hanno raggiunto la sospirata intesa relativa al contenzioso che si era aperto sulla verifica degli scostamenti inflativi.

Il verbale di accordo recentemente sottoscritto rappresenta una "clausola di raffreddamento" ed ha l'obiettivo di aggiornare le caratteristiche e gli assetti dell'attuale modello contrattuale al fine di poter rispondere, nel modo migliore, alle esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore.

L'intesa ha seguito la falsariga di quanto già previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 avente ad oggetto "Contenuti e in-

dirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva".

L'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil aveva di fatto ribadito la centralità delle relazioni sindacali e confermato l'autorevolezza e i ruoli dei rappresentanti dei datori di lavoro e delle OO. SS. nell'ambito della definizione del CCNL e lasciava alle Parti una serie di tematiche da definire, tra le quali:

- la durata complessiva e gli eventuali criteri di verifica intermedi;
- i contenuti di TEC e TEM;
- le materie da demandare alla contrattazione di secondo livello.

Le parti con la sottoscrizione dell'intesa del 2 maggio 2018 hanno, quindi, concordato:

- A. di prolungare di sei mesi la vigenza del CCNL del 10 dicembre 2015 che, pertanto, scadrà il 30 giugno 2019;

- B. di formulare la stesura, entro il 30 settembre 2019, di un documento congiunto contenente le linee programmatiche per il successivo rinnovo contrattuale;

- C. di rimodulare le prossime tranches di aumento riconoscendo, con riferimento al livello F, 21,00 euro al 1° maggio 2018 e 14,00 euro al 1° gennaio 2019.

La Federazione Gomma Plastica, nello specifico, ha precisato che la rimodulazione retributiva in questione annulla e sostituisce quanto previsto dal vigente CCNL e con propria circolare rende pubbliche le nuove tabelle retributive.

I minimi retributivi rispettivamente al 1° maggio 2018 ed al 1° gennaio 2019, sono fissati per ciascun livello nella tabella a fine pagina.

Salvatore Verga
CdL in Torino

Livelli	al 1° maggio 2018	al 1° gennaio 2019
I	1.384,77	1.394,23
H	1.539,39	1.550,83
G	1.613,76	1.626,24
F	1.731,12	1.745,12
E	1.777,30	1.791,49
D	1.852,28	1.866,84
C	1.875,74	1.890,59
B	1.900,51	1.915,74
A	2.014,99	2.030,69
Q	2.140,17	2.156,72

#LUNGA E DIRITTA CORRE LA STRADA

ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL AUTOTRASPORTO, MERCI E LOGISTICA

In data 3 dicembre 2017, dopo una estenuante trattativa durata due anni, sotto minaccia di un imminente sciopero poi revocato, è stato rinnovato fino al 31 dicembre 2019 il CCNL Autotrasporto, merci e logistica, scaduto il 31 dicembre 2015.

Precisiamo i firmatari del nuovo testo contrattuale: Anita, Fai, Assotir, Federtraslochi, Federlogistica, Fiap, Unitai assistite da Conftrasporto; Confartigianato Trasporti, Claii con Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti; Aite, Aiti, Assologistica, Fedespediti, Fisi, Fedit, Trasportounito Fiap; Assoespressi, assistite da Confetra. Anita, Assotir e Conftrasporto hanno sottoscritto l'accordo stesso con riserva di approvazione da parte dei propri organi direttivi, mentre per il momento la firma non contempla le sigle del mondo della cooperazione.

Due mesi dopo, con una nota, l'associazione confindustriale delle imprese di autotrasporto (Anita), ha informato che il Consiglio di Presidenza e il Consiglio generale dell'associazione "fatti gli opportuni approfondimenti sul contenuto e valutati altresì alcuni importanti aspetti che hanno diretto impatto sulle relazioni sindacali e nei rapporti con la Confederazione di riferimento, pur apprezzando il lavoro della delegazione impegnata nel rinnovo, hanno deciso di non approvare l'ipotesi di accordo", senza fornire maggiori informazioni sulla decisione.

Per la piena efficacia il rinnovo è

stato oggetto di consultazione dei lavoratori, che sono state effettuate entro il 31 gennaio 2018: Filt Cgil, Fit Cisl, e Uiltrasporti in una nota diffusa il 31 gennaio hanno annunciato che al termine di 1800 assemblee certificate in aziende di trasporti, spedizioni, logistica, il testo è stato approvato con l'88% dei consensi.

Nonostante i molti elementi innovativi, si poteva sicuramente mostrare maggior coraggio per un settore dove perdura il periodo di difficoltà generalizzata che sconta l'internazionalizzazione del mercato e il continuo innalzamento del costo del carburante.

In considerazione delle problematiche del settore è stato concordato che le parti firmatarie si impegneranno a verificare la sostenibilità delle intese economiche con l'obiettivo di verificare la competitività

aziendale ed il mantenimento del livello occupazionale.

Tra le novità che interessano gran parte degli istituti regolamentati dal CCNL si annoverano: la nuova classificazione del personale, la settimana mobile, l'eliminazione del divieto di ricorrere all'utilizzo del lavoro intermittente, la previsione di misure in materia di cambio d'appalto, l'introduzione di azioni di contrasto all'assenteismo e naturalmente l'adeguamento retributivo in aggiunta all'erogazione dell'una tantum a copertura della carenza contrattuale.

Emergono altresì interessanti misure a sostegno dell'occupazione, con la previsione di trattamenti particolari in caso di nuove assunzioni, per contrastare il dumping contrattuale e sociale delle imprese straniere.





Non si deve trascurare come il CCNL in oggetto sia un contratto molto diffuso, che abbraccia una vasta gamma di settori, dalla spedizione merci all'autotrasporto di merce su strada per conto terzi, dalle aziende di servizi logistici ai centri di distribuzione.

Andiamo ora ad individuare le principali novità introdotte dall'accordo.

PARTE COMUNE

Nuova classificazione del personale viaggiante – declaratoria area professionale C

La classificazione del personale viaggiante viene completamente rivista; infatti il nuovo CCNL prevede una classificazione divisa in tre qualifiche per complessivi otto parametri. Lo scopo è di superare il vincolo che vedeva l'inquadramento del personale viaggiante unicamente riferito al mezzo guidato indipendentemente dall'attività esercitata con il suddetto mezzo e che vedeva altresì attribuire la discontinuità

(47 ore) unicamente al livello 3S (e livello 3S junior; livello introdotto nell'accordo di rinnovo del 01 agosto 2013 e abrogato nell'accordo di rinnovo del 03 dicembre 2017).

Nei confronti dei conducenti riferibili alle lettere A, B, C, E, F, infatti, l'orario di lavoro ordinario settimanale è quello di cui all'articolo 11 Bis per il personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue pari a 47 ore, mentre per quelli inquadrati alle lettere D, G ed H è di 39 ore settimanali.

Nei confronti dei lavoratori di cui alle precedenti lettere G ed H trovano invece applicazione le disposizioni dell'articolo 11 quinquies, che prevedono l'estensione dell'orario ordinario a 44 ore settimanali, esclusivamente con accordi di secondo livello aziendali/territoriali sottoscritti con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL e territorialmente competenti e le RSA/RSU ove costituite.

L'applicazione del regime orario di 47 ore di lavoro ordinario settimanale per il personale viaggiante (A, B, C, E, F) impiegato in mansioni discontinue di cui all'articolo 11/Bis, ovvero la sua estensione da 39 a 47 ore per i lavoratori inquadrati alla lettera D, è però soggetta alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui all'articolo 11 Bis comma 1 con una delle seguenti modalità tra loro alternative:

1. la verifica si intende esperita da parte dell'azienda inviando alle OO.SS. competenti territorialmente e stipulanti il presente CCNL, anche per il tramite dell'Associazione Datoriale cui l'impresa aderisce, un'apposi-

ta comunicazione attestante la sussistenza delle condizioni di cui all'articolo 11 bis comma 1 e nella comunicazione dovrà essere indicato il numero dei dipendenti autisti, distinto per qualifica mentre in caso di richiesta di incontro da parte delle OO.SS. lo stesso deve tenersi e concludersi positivamente, in ogni caso, entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data della comunicazione;

2. la verifica potrà altresì essere effettuata inviando per il tramite dell'Associazione Datoriale cui l'impresa aderisce o conferisce mandato, un'apposita comunicazione ad Ebilog o agli enti bilaterali di settore già costituiti tra le OO.SS. e le associazioni datoriali i quali ne daranno a loro volta comunicazione alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL;
3. fermo restando che i soggetti sindacali titolari della verifica sono le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, per le imprese artigiane o associate alle associazioni datoriali dell'artigianato, la verifica potrà essere effettuata con le modalità previste nella sezione artigiana del CCNL.

La discontinuità si intenderà tacitamente verificata una volta esperita con una delle modalità di cui sopra e avrà validità di 4 anni. Eventuali controversie saranno affrontate ai sensi dell'articolo 39 comma 2; restano salvi gli accordi in essere.

Per il personale viaggiante rientrante nella qualifica 1, gli eventuali accordi aziendali/territoriali avranno durata massima di 3 anni.

Orario di lavoro del personale viaggiante

La durata dell'orario di lavoro ordinario è fissata in 39 ore settimanali (estendibile a 47 o 44), distribuito fino ad un massimo di 6 giorni e conguagliabile nell'arco di 4 settimane.

La distribuzione dell'orario va comunicata formalmente dall'azienda ai dipendenti all'atto dell'assunzione per i nuovi assunti; inoltre, l'azienda deve comunicare ai dipendenti già in servizio la diversa distribuzione settimanale dell'orario di lavoro ed alle RSA/RSU, OO.SS. stipulanti il CCNL e competenti territorialmente.

L'impresa non ha quindi la facoltà di modificare a suo piacimento o al bisogno, la distribuzione su 5 piuttosto che su 6 giorni.

Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida (articolo 7 del regolamento CE n. 561/2006), i riposi intermedi (articolo 5 del D.Lgs n. 234/2007), i periodi di riposo e quelli di attesa per i divieti di circolazione. In tali ipotesi al lavoratore mobile spetta la sola indennità di trasferta, con esclusione dei casi in cui tali periodi siano fruiti presso la residenza del lavoratore.

Il rinnovo contrattuale infatti prevede che la sesta giornata, ovvero il sabato, possa rientrare per intero nell'orario ordinario di lavoro senza maggiorazioni e quindi senza costi aggiuntivi per le aziende.

Il riposo settimanale dovrà cadere di norma la domenica; per il personale viaggiante che guida veicoli autorizzati a circolare la domenica e/o i giorni festivi come previsto dal-

la vigente legislazione (ad esempio ortofrutta, carne e pesce freschi, fiori recisi, derrate alimentari deperibili, ecc.) rientranti nell'ambito di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006, il riposo settimanale verrà fruito a norma dell'articolo 8 del predetto Regolamento (il quale prevede che il periodo di riposo settimanale cominci al più tardi dopo sei periodi di 24 ore dal termine del precedente periodo di riposo settimanale).

L'azienda, nell'ambito della propria organizzazione, dovrà far fruire i riposi settimanali di cui sopra, al di fuori della sede di lavoro o del domicilio o residenza del lavoratore, di norma in maniera non consecutiva. Nella fruizione dei riposi vanno garantite le condizioni di permanenza con requisiti igienico sanitari adeguati.

Il Ministero dell'Interno, con circolare n. 300/A/3530/18/113/2 del 30 aprile 2018, in seguito alla sentenza della Corte Europea di Giustizia C – 102/16 del 20/12/2017, che ha interpretato l'articolo 8, paragrafo 8, Regolamento n. 561/2006, ritiene, d'intesa anche con la Direzione generale per il trasporto stradale e con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, che il riposo settimanale a bordo del veicolo possa essere considerato come non goduto, in quanto effettuato in condizioni non idonee secondo la normativa vigente. Incorrendo nella violazione, che potrà essere accertata esclusivamente all'atto dell'infrazione, consegue il ritiro dei documenti di guida, con intimazione a non riprendere il viaggio fino a completamento del prescritto riposo nella modalità

corretta.

Per il personale viaggiante la prestazione effettuata di sabato e di domenica, oltre l'orario ordinario di lavoro, è remunerata con la maggiorazione del 30% (in precedenza rispettivamente 50% e 65%) mentre il lavoro effettuato di domenica o festivo (all'interno dell'orario ordinario) è maggiorato del 50%.

Una tantum

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di stipula del rinnovo, 3 dicembre 2017, verrà corrisposto un importo forfettario lordo di euro 300,00 maturato in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo oggetto della copertura.

L'importo lordo di 300,00 è erogato in due tranches:

1. euro 200,00 dovevano essere erogati con la retribuzione di marzo 2018 (per le imprese del comparto artigiano, l'importo poteva essere erogato in due rate di 100,00 euro



ciascuna, la prima nel mese di marzo 2018, la seconda nel mese di aprile 2018);

- euro 100,00 saranno da erogare con la retribuzione del mese di novembre 2018.

Misure in contrasto dell'assenteismo

Per disincentivare il fenomeno dell'assenteismo, le parti hanno convenuto di introdurre una nuova disciplina dei giorni di malattia a carico dell'azienda in caso di assenza a seguito di malattia certificata che abbia inizio il giorno successivo alle giornate non lavorative, prevedendo un trattamento economico progressivamente ridotto da applicarsi alla c.d. "carezza".

La disposizione di contrasto si applica a tutti gli eventi morbosi intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2018.

Il trattamento economico della malattia sarà disciplinato come segue:

- 1° episodio: nessun decremento della retribuzione;
- 2° episodio: nessun decremento della retribuzione;
- 3° episodio: nessun decremento della retribuzione;
- 4° episodio: decremento del 25% della retribuzione;
- 5° episodio: decremento del 50% della retribuzione;
- 6° episodio: decremento del 75% della retribuzione;
- 7° episodio: l'azienda non è tenuta ad erogare nulla per i primi 3 giorni di malattia.

Il raggiungimento delle soglie si computa considerando i 12 mesi precedenti all'ultimo evento morbo-

so e restano escluse dal computo tutte le malattie con prognosi uguale o superiore a 7 giorni, le malattie dovute a ricoveri ospedalieri anche in day hospital e i day surgery per terapie salvavita comprovate da idonea documentazione e gli stati patologici connessi ad invalidità pari o superiore al 67%.

Gli importi trattenuti per effetto della riduzione progressiva della retribuzione dovranno essere redistribuiti nell'ambito di accordi di secondo livello di contrattazione.

Trattamento per i lavoratori neo assunti

Al fine di incentivare nuova occupazione, in un settore in crisi, viene introdotto un trattamento temporaneo, a favore delle imprese, da applicarsi ai lavoratori nuovi assunti. Tale misura sperimentale, finalizzata all'incentivare nuova occupazione nel settore, avrà la durata di due anni, ovvero fino alla scadenza contrattuale.

Il nuovo trattamento si concentra sulla maturazione progressiva dei rol e delle ex-festività per i primi 3 anni di assunzione:

Al fine di applicare la nuova progressione della maturazione dei rol, delle ex-festività e dei permessi ai neo assunti, l'azienda che non abbia attivato e realizzato processi di riduzione di personale nel corso dell'ultimo anno, dovrà sottoscrivere specifico accordo sindacale a livello territoriale o aziendale con le OO.SS. firmatarie del contratto e territorialmente competenti.

Neo patentati

Ai lavoratori neopatentati ossia i titolari di patente di guida da a meno di 4 anni, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sarà applicato il seguente trattamento economico:

- 1°anno il 90% della retribuzione contrattuale;
- 2°anno il 90% della retribuzione contrattuale;
- 3°anno il 95% della retribuzione contrattuale;
- 4°anno il 100% della retribuzione contrattuale.

Settimana mobile

È stato abrogato il comma 13 dell'articolo 11 del CCNL che pre-

ANNO	rol personale non viaggiante	ex-festività personale non viaggiante	ex-festività personale viaggiante	permessi personale viaggiante
1 anno	maturazione del 30% pari a 12 ore	1 giornata	1 giornata	1,5 giornate
2 anno	maturazione del 60% pari a 24 ore	2,5 giornate	2,5 giornate	2,5 giornate
3 anno	maturazione del 90% pari a 36 ore	3,5 giornate	4 giornate	4 giornate
4 anno	maturazione pari al 100%	maturazione pari al 100%	maturazione pari al 100%	maturazione pari al 100%

vedeva l'orario di lavoro ordinario limitato sino alle ore 13.00 del sabato. L'effetto della modifica è quello di aver eliminato il limite delle ore 13.00 del sabato quale soglia del lavoro ordinario settimanale per gli autisti; conseguentemente si evita che le ore che sono lavorate dopo le 13.00 del sabato vengano quantificate come straordinario con l'applicazione della maggiorazione, trasformando la settimana in settimana "mobile".

Rimozione del divieto di utilizzo del lavoro a chiamata

In sede di rinnovo contrattuale è stato abolito il divieto all'utilizzo del lavoro a chiamata.

In questi anni il divieto ha fatto molto discutere, perché da una parte avevamo il divieto contrattualmente previsto, mentre dall'altra avevamo un rimando ad un elenco previsto dal Regio Decreto n. 2657 del 1923 che espressamente citava l'autotrasporto e la logistica, autorizzandone l'utilizzo.

La nota n. 18194 del 4 ottobre 2016 del Ministero del Lavoro, a seguito alla richiesta di un parere da parte della DTL di Trieste e Gorizia, fornì alcuni chiarimenti in merito all'utilizzo del contratto intermittente. In particolare il Ministero evidenziò l'illiceità dell'utilizzo di questa tipologia contrattuale qualora fosse stato espressamente vietato dalle parti sociali nella contrattazione collettiva di categoria. Nella nota si segnalò che solo la mancanza della previsione contrattuale può determinare l'attivazione del contratto intermittente, qualora l'attività sia una di quelle previste dal Regio Decreto, disattendendo totalmente la

risposta all'interpello n. 37/2008.

Con il rinnovo e l'abrogazione del divieto, si aprono le porte all'utilizzo di lavoratori anche per prestazioni occasionali e discontinue nell'ambito del settore Autotrasporto e logistica. Tuttavia, le problematiche non sono risolte poiché l'articolo 13 del D.Lgs. 81/2015 prevede espressamente che i contratti collettivi indichino le esigenze per le quali si possa utilizzare il contratto di lavoro a chiamata, pertanto si può utilizzare il contratto a chiamata unicamente nei casi previsti dal Regio Decreto, dunque via libera al lavoro intermittente solamente per autotrasportatori di merce e/o persone, ad addetti a carico e scarico, pesatori, magazzinieri e gruisti.

Per le altre figure professionali del CCNL al momento è ancora necessario attendere.

Risarcimento danni provocati dal lavoratore

In caso di richiesta di risarcimento dei danni al lavoratore l'impresa deve preventivamente adottare un provvedimento disciplinare del rimprovero scritto.

Al lavoratore potrà essere addebitato l'importo nei seguenti limiti:

1. se l'importo del danno è fino a 3500,00 euro, esso viene completamente addebitato al lavoratore;
2. se è superiore l'importo addebitato al lavoratore è del 75%, con un massimo di 20mila euro;
3. se il danno è inferiore a 1000,00 euro e viene immediatamente notificato al lavoratore, si può evitare la procedura disciplinare a condizione che il lavoratore firma entro dieci giorni una dichiarazione di

responsabilità e in questo caso dovrà rimborsare il 75% dell'importo.

Se l'azienda dispone dell'assicurazione con franchigia, al lavoratore è addebitata la sola franchigia.

Il danno viene rimborsato ratealmente tramite prelievi mensili sullo stipendio, con un massimo di un quinto della retribuzione.

PARTE SPECIALE - SEZIONE QUARTA - ARTIGIANA AUTOTRASPORTO MERCI

Sebbene il nuovo testo contrattuale resti unico per l'intero comparto, è stato gestito in maniera autonoma dalle Organizzazioni rappresentative le aziende del settore ed è stata negoziata una specifica sezione artigiana gestita da Confartigianato Trasporti, Cna Fita, Casartigiani Sna, Clai, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti che hanno definito alcune modifiche con decorrenza dall'accordo. La sfera di applicazione della parte speciale, sezione quarta, è per tutte le imprese artigiane e alle imprese associate alle Organizzazioni datoriali firmatarie.

Di seguito le disposizioni riguardanti il predetto settore.



Contratto di ingresso

Per i lavoratori che abbiano più di 29 anni possono essere assunti a tempo indeterminato, con la corrispondenza della retribuzione nelle seguenti percentuali per i primi 5 anni di rapporto:

- 1° anno: 85% della retribuzione;
- 2° anno: 90% della retribuzione;
- 3° anno: 90% della retribuzione;
- 4° anno: 95% della retribuzione;
- 5° anno: 95% della retribuzione.

La riduzione della retribuzione, secondo i parametri sopra riportati non è ammessa se:

- presso l'unità produttiva nei 6 mesi precedenti si è provveduto ad effettuare licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
- presso l'unità produttiva sia operante una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
- per lavoratori che abbiano svolto la medesima mansione presso la stessa azienda;
- il lavoratore non deve aver ricoperto la medesima mansione per un periodo superiore ai 5 anni presso un altro datore di lavoro.

Mensilità aggiuntive

Nelle aziende della sezione, previo consenso scritto dal lavoratore, revocabile in qualsiasi momento, si possono erogare mensilmente i ratei di 13^a e 14^a mensilità.

Lavoro notturno

La contrattazione di secondo livello, in ragione di esigenze quali partenze

anticipate o altre può stabilire un'organizzazione diversa del lavoro.

Assistenza sanitaria integrativa

San.ArTi, con circolare n. 2 del 5 febbraio 2017, ha comunicato che a decorrere dal mese di dicembre 2017 è dovuta la contribuzione al Fondo per i lavoratori a tempo indeterminato, gli apprendisti e i lavoratori a tempo determinato con contratto della durata pari a 12 mesi. Il versamento del contributo pari a 10,42 euro mensili per 13 mensilità è di tipo mensile posticipato e deve essere effettuato con il modulo di pagamento unificato F24 entro il 16 del mese successivo a quello per il quale si sta pagando il contributo.

Contratto a tempo determinato

Per i contratti a tempo determinato per sostituzione di un lavoratore avente il diritto alla conservazione del posto, è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario, sia prima che inizi l'assenza che dopo, al fine di facilitare il passaggio di consegne.

I limiti quantitativi dei contratti a tempo determinato rispetto ai contratti a tempo indeterminato, in forza alla data del 1 gennaio dell'anno di assunzione, sono i seguenti:

Sono esclusi dal computo dei limiti quantitativi:

- i lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori aventi diritto alla conservazione del posto;
- i lavoratori assunti per stagionalità;
- i lavoratori assunti nei primi 12 mesi della fase di nuova attività, appalto, linea di produzione.

Il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi.

Qualora il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine con la stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, per le medesime mansioni, entro i 12 mesi successivi.

Il datore di lavoro non ha l'obbligo di rispettare gli intervalli temporali fra un contratto a termine e quello successivo ai sensi dell'articolo 24, comma 2 del D.Lgs. 81/2015, anche in caso di assunzioni a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti.

Erica Maurino

CdL in Pinerolo (TO)

DIPENDENTI A T. INDETERMINATO	DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO
0 dipendenti	1 dipendente
1 dipendente	2 dipendenti
2 dipendenti	4 dipendenti
da 3 a 4 dipendenti	6 dipendenti
5 dipendenti	7 dipendenti
da 6 a 8 dipendenti	8 dipendenti
da 9 a 15 dipendenti	1 dipendente per ogni lavoratore in forza
oltre 15 dipendenti	35% dei lavoratori a tempo indeterminato

#KRAMER UGUALE A KRAMER

L'ESTENSIONE DEL CONGEDO DEI PADRI



L'articolo 3 della Costituzione Italiana recita: *"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana..."*.

Quindi si può affermare che l'articolo 3 proclama il principio di uguaglianza di fronte alla legge (uguaglianza formale) e pertanto il divieto di discriminazione fra cittadini (sesso, razza, religione). Uguaglianza vuol dire rispettare le differenze che esistono tra gli individui e non considerarle un elemento per giustificare delle discriminazioni. Il secondo comma prevede l'impegno dello Stato, tramite il Legislatore ordinario, a garantire tale uguaglianza, intervenendo per creare le

condizioni che consentono la realizzazione.

Inoltre l'articolo 31 della Costituzione Italiana recita: *"La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo."*

La finalità dell'articolo 31 della Costituzione è quello di fornire sostegno alla famiglia per garantire la cura dei figli soprattutto se neonati.

Pertanto entrambi i genitori, nel rispetto del principio di uguaglianza tra i sessi previsto dall'articolo 3 e del principio di tutela della famiglia previsto dall'articolo 31, hanno entrambi il diritto di occuparsi della cura dei figli e della famiglia ed essere sostenuti anche economicamente dallo Stato per il godimento di tale diritto.

Infatti, a seguito dell'articolo 4, comma 24, della legge n. 92 del 28 giugno 2012, il Legislatore ordinario, al fine di sostenere la genitorialità promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti per la cura dei figli tra i genitori e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ha introdotto in via sperimentale per gli anni 2013–2015, due nuove tipologie di congedo in favore del padre lavoratore e precisamente il congedo obbligatorio di un giorno ed il congedo facoltativo di due giorni.

Con l'emanazione del Decreto del 22 dicembre 2012 il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, ha regolamentato i due istituti prima citati i quali potevano essere utilizzati per le nascite, adozione o affidamenti avvenuti a partire dal 1° gennaio 2013.

Successivamente, sempre in via sperimentale, il congedo di paternità obbligatorio e facoltativo è stato prorogato:

- per l'anno 2016, dall'articolo 1 comma 205 della legge n. 208 del 28 dicembre 2015, il quale oltre alla proroga ha previsto l'aumento del congedo obbligatorio da un giorno a due, da godere anche in via non continuativa;
- per l'anno 2017–2018, dall'articolo 1 comma 354 della legge n. 232 del 11 dicembre 2016, il quale ha elevato il congedo da due a quattro giorni per l'anno 2018, da godere anche in via non continuativa ed ha ridotto il congedo facoltativo a un solo giorno.

Di seguito vengono analizzate le due tipologie di congedo.

Congedo obbligatorio

Da quanto stabilito dalla normativa, nell'anno 2018, i padri lavoratori dipendenti possono godere del congedo obbligatorio di quattro giorni entro i primi cinque mesi di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento o dall'ingresso del minore in Italia in caso di adozione internazionale. Il congedo a giorni può essere goduto anche in via non continuativa ma, come precisato dall'INPS, non può essere frazionato a ore.

Il congedo obbligatorio si configura come un diritto autonomo del padre, aggiuntivo a quello della madre e indipendente dal diritto della madre al congedo obbligatorio di maternità, e quindi può essere goduto dal padre anche se la madre non è una lavoratrice; inoltre il congedo è riconosciuto al padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità previsto dall'articolo 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001, vale a dire il diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per poter godere del permesso il padre deve comunicare al datore di lavoro, almeno 15 giorni prima, in forma scritta le date in cui intende fruire del congedo.

Congedo facoltativo

Il congedo facoltativo del padre,

la cui durata prevista per l'anno 2018 è pari a un giorno, non è un diritto autonomo ma è un diritto derivato in quanto spetta in alternativa al congedo della maternità della madre lavoratrice dipendente o iscritta alla gestione separata e pertanto è condizionato dalla scelta della madre di non fruire di un giorno del proprio congedo di maternità con conseguente anticipazione del termine finale del congedo *post partum*. L'INPS ha precisato che il congedo facoltativo spetta al padre anche se la madre non si avvale del congedo di maternità. Anche il congedo facoltativo come quello obbligatorio deve essere goduto entro e non oltre il quinto mese dagli eventi che danno diritto al godimento e può essere goduto contemporaneamente all'astensione della madre.

Come per il congedo obbligatorio, anche per il congedo facoltativo il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro la data del godimento del permesso ed alla comunicazione scritta deve allegare una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante pari al giorno richiesto dal padre. Tale dichiarazione deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre da uno dei due genitori.

Trattamento economico e normativo

Il padre lavoratore subordinato ha diritto, sia per i giorni di congedo obbligatorio che per il giorno di congedo facoltativo, ad un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione media globale giornaliera determinata per l'astensione obbligatoria

di maternità e perciò comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità e, se prevista dalla contrattazione collettiva, della quattordicesima mensilità.

Inoltre, ai giorni di entrambi i congedi, si applica il trattamento previdenziale del congedo di paternità previsto dall'articolo 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001 in base al quale vengono riconosciuti i contributi figurativi. L'INPS, tramite la circolare n. 40 del 14 marzo 2013 e con il successivo messaggio n. 6499 del 18 aprile 2018 ha disciplinato l'istituto del congedo del padre dettando le istruzioni operative a cui devono attenersi i datori di lavoro per effettuare il conguaglio dell'indennità erogata per conto dell'Istituto e per denunciare le giornate di godimento del permesso nella denuncia UniEmens mensile come di seguito.

Congedo padre obbligatorio:

- per l'indennità dovrà essere riportata la causale L060;
- per le giornate di assenze, nell'elemento settimana, la causale MA8.

Congedo padre facoltativo:

- per l'indennità dovrà essere riportata la causale L061;
- per le giornate di assenze, nell'elemento settimana, la causale MA9.

Le disposizioni sopra riportate si applicano nei casi di pagamento a conguaglio, mentre nei casi di pagamento diretto da parte dell'INPS, la domanda deve essere inoltrata esclusivamente in via telematica direttamente dal cittadino se in possesso del PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto, tramite il contact center o attraverso i ser-

vizi telematici offerti dai Patronati. Come previsto nella già citata circolare INPS n. 40 del 14 marzo 2013, entrambi i congedi possono essere richiesti anche durante il periodo in cui percepiscono l'indennità di disoccupazione (NASPI) o il trattamento di integrazione salariale e per entrambi i congedi sono riconosciuti gli assegni familiari.

Conclusioni

Muta l'approccio culturale a proposito del ruolo dei padri nella fa-

miglia e, pertanto, varia anche la normativa per tutelarne la figura all'interno dell'ambiente di lavoro tramite la concessione del congedo anche se, in via sperimentale, è da intendersi come un ulteriore tassello alla realizzazione di quei già citati principi costituzionali, dall'articolo 31 relativamente alla tutela della famiglia e dall'articolo 3 in proposito all'uguaglianza dei sessi nel rispetto delle differenze. Se è concessa una digressione d'ambito

cinematografico non più 'Kramer contro Kramer' ma bensì 'Kramer uguale a Kramer'. Del resto, se è innegabile che il ruolo assunto dalla madre nella nascita del bambino sia primario rispetto al ruolo del padre, pur tuttavia è altrettanto vero che la nascita di un figlio è un momento fondamentale nella vita di un uomo e, come tale, va pensato e preservato.

Sandra Fruci
CdL in Torino



OP SOLUTION
PROGETTI DI OUTPLACEMENT
CONSULENZE DI CARRIERA

Il tuo partner per l'outplacement in azienda:

- riorganizzazione aziendale
- riduzione di organico
- uscite concordate

possiamo facilitare il tuo lavoro.

Dal 2006 supportiamo le Aziende che affrontano processi di uscita dei loro dipendenti, fornendo servizi di outplacement che ottimizzano costi e offrono vantaggi economici, sociali e di immagine.

Chiamaci e richiedi una nostra valutazione gratuita.

Op Solution | Sede di Torino in C.so Re Umberto 65, Torino | Tel. 011.5660235

#UN TRASFERIMENTO ALL'IMPROVISO ...

L'evoluzione tecnologica dei servizi e dei beni prodotti nell'ultimo ventennio ha subito una trasformazione verosimilmente ancora più accentuata rispetto al periodo storico immediatamente successivo al secondo dopoguerra. Una trasformazione che ha inevitabilmente portato con sé la necessità di adattarsi ad un mutato contesto produttivo tanto per le imprese quanto per i lavoratori, all'interno del quale la mobilità per quest'ultimi è divenuta un'esigenza contingente ed intrinseca passivamente subita.

D'altronde, dalla maggior parte dei lavoratori italiani, la mobilità è conosciuta per essere stata stori-

camente un istituto del nostro ordinamento giuslavoristico abrogato dalla Riforma del mercato del lavoro del 2012 a decorrere da gennaio dello scorso anno, che permetteva di ottenere un intervento economico di sostegno al reddito fino a 48 mesi; il ricordo idilliaco della conseguente indennità spiega, ad onor del vero, perché l'elettorato continui a rincorrere utopistici redditi di cittadinanza ed anacronistiche tutele all'interno del rapporto di lavoro, anziché concrete tutele all'interno del mercato del lavoro, invocando a gran voce l'abrogazione di quei pochi interventi legislativi contenuti nel *Jobs Act* che hanno avuto il merito – a parere dello scrivente – di

scardinare dall'impianto normativo e, purtroppo solo in parte dall'architettura socio-culturale del nostro Paese, il concetto di *job property*. Tuttavia, per mobilità del lavoratore si intende anche quella all'interno dell'impresa di cui all'articolo 2103 del Codice Civile nonché verso l'esterno nell'ambito di accordi commerciali quali la fornitura di servizi, del contratto di società nelle ipotesi del gruppo d'impresa e di contratti d'appalto o di rete, i quali legano datori di lavoro diversi e interessano uno o più lavoratori: è la fattispecie del distacco disciplinata dall'articolo 30 del D.lgs. n. 276/2003, di cui si discuterà nelle righe che seguono senza la presunzione di una compiuta trattazione della materia, la cui complessità si propaga anche al di là dei confini nazionali, ma con l'ambizione di discettare sulle criticità dell'istituto sotto il profilo giuridico, con particolare riferimento alla mutata sensibilità della giurisprudenza – anche europea – e ai recenti indirizzi amministrativi in ambito nazionale, e di lasciare al lettore, altresì, degli spunti di riflessione sul piano socio-economico.

Infatti, che il distacco fosse una emanazione diretta dell'evoluzione dei tempi e della necessità di creare sinergie tra *partners* imprenditoriali per ricreare produttività e redditività, lo aveva già avvertito il compianto Marco Biagi nel perseguire quel generico concetto di flessibilità che trovava concretezza attuativa nel proposito di superare la legge 23 ottobre 1960, n. 1369 attraverso la



IL PUNTO TRA DISTACCO E CONTRATTI DI RETE

«chiarificazione dei criteri di distinzione tra appalto e interposizione, ridefinendo contestualmente i casi di comando e distacco, nonché di interposizione illecita laddove manchi una ragione tecnica, organizzativa o produttiva ovvero si verifichi o possa verificarsi la lesione di diritti inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al prestatore di lavoro» (articolo 1, co. 2, lett. m), punto 3) legge 14 febbraio 2003, n. 30). È preliminare notare come la penna del Legislatore governativo, nel tradurre il testo della legge n. 30 nel D. Lgs. n. 276/2003, abbia commesso un grossolano errore di trascrizione. Il richiamo ad un parametro quale la libertà di iniziativa economica privata, temperata dalla tutela dei «diritti inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al prestatore di lavoro» ha lasciato il posto alla preminenza di due criteri tanto legittimi quanto aleatori, la temporaneità del distacco e l'interesse del distaccante (confronta rispettivamente, *ex multis*, sentenza Cass., Sez. Civ., 2 settembre 2004, n. 17748 e sentenza Cass., Sez. Civ., 7 aprile 2015, n. 6944).

All'operare delle predette condizioni, il distacco è legittimo ad eccezione del caso in cui l'unità produttiva sia sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, ed allora lo stesso può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche organizzative, produttive o sostitutive; parimenti, salvo il distacco non comporti un mutamento di mansioni, non è necessario il consenso

del lavoratore. La materia del consenso trova una deroga solo in relazione alla disposizione contenuta nel CCNL dell'Industria Edile che all'articolo 96 prevede espressamente il consenso del lavoratore al distacco, legittimata nella misura in cui la deroga alla legge costituisce un trattamento *in melius* nell'alveo del più generale principio del *favor laboratoris*.

Prima del 2003, al di fuori degli indirizzi dottrinali e giurisprudenziali (sentenza Cass., Sez. Civ., 21 maggio 1998, n. 5102), il distacco era stato contemplato dall'articolo 8 D.L. n. 148/1993, convertito con modificazioni in legge n. 236/1993, solo in stretta correlazione con l'esigenza di evitare il ricorso a licenziamenti collettivi in sede di confronto con la piattaforma sindacale, prevedendo in particolare che gli accordi, al fine di evitare le riduzioni di personale, possano regolare il comando o il distacco di uno o più lavoratori dall'impresa ad altra per una durata temporanea. Il concetto di interesse del distaccante acquisisce rispetto alla precedente impostazione normativa una connotazione dissimile, trovando un'analogia solo nella prassi ministeriale nella misura in cui il Ministero del Lavoro, con circolare n. 28 del 24 giugno 2005, ha considerato lecito il ricorso al distacco quale alternativa ad una procedura di integrazione salariale per contrazione di attività produttiva, ipotizzando che il distacco risponda al legittimo interesse di preservare il patrimonio professionale

dell'impresa attraverso il comando dei lavoratori presso altre imprese.

L'unica fattispecie in cui opera *ex lege* una presunzione di genuinità del distacco è quella del distacco di personale tra imprese che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa con validità ex D.L. n. 5/2009. Il Legislatore, addivenendo ad una tipizzazione dell'interesse del distaccante, ha previsto che lo stesso sorga automaticamente in forza dell'operare della rete; in tale ipotesi, il personale ispettivo è tenuto a circoscrivere la verifica esclusivamente intorno all'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario e alla sua preventiva iscrizione nel registro delle imprese. In dipendenza del contratto di rete – è opportuno precisarlo – trova diritto di cittadinanza, altresì, l'istituto della codatorialità introdotto dal c.d. Decreto Lavoro (D.L. n. 76/2013 convertito, con modificazioni, in legge n. 99/2013) all'articolo 7, comma 2.

Tanto il distacco quanto l'utilizzazione da parte di un co-datore delle prestazioni di lavoro, tuttavia, postulano l'applicazione dei principi fissati, da un lato, dall'articolo 1 co. 1 del D.L. n. 338/1989 e, dall'altro, dall'articolo 29 co. 2 del D.Lgs. n. 276/2003. Infatti, l'utilizzo promiscuo di prestazioni di lavoro subordinato comporterebbe il rispetto del trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ed eventualmente territoriale o aziendale, con

la conseguenza che la disapplicazione dello stesso genererebbe in capo all'utilizzatore della prestazione una responsabilità civile per inadempimento legato alle retribuzioni corrisposte e, conseguentemente, alla contribuzione omessa; inoltre, anche l'utilizzazione dei lavoratori in dipendenza di un contratto di rete, non supera la responsabilità solidale in ordine agli inadempimenti e alle omissioni discusse, così come sancito dalla Corte Costituzionale: la Consulta ha fornito una lettura costituzionalmente orientata dell'articolo 29, affermando che il precetto ivi contenuto trova applicazione anche con riferimento ad altre fattispecie oltre a quella dell'appalto, al fine di impedire che «i meccanismi di decentramento e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e di utilizzazione della prestazione, vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecu-



zione del contratto commerciale» (cfr. sentenza n. 254 del 6 dicembre 2017).

In tutte le ipotesi in cui il distacco si attui in assenza dei requisiti essenziali previsti dalla norma, il lavoratore interessato può chiedere, analogamente alla previsione contenuta nell'articolo 27 co. 2 del D.lgs. n. 276/2003 in materia di somministrazione irregolare, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, mediante ricorso giudiziale ai sensi e per gli effetti dell'articolo 414 C.P.C. (articolo 30 co. 2 D. Lgs. n. 276/2003).

Oltre al profilo civilistico, l'apparato sanzionatorio si completa attraverso la previsione della sanzione amministrativa pecuniaria, per l'utilizzatore e il somministratore, di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione nel limite minimo di 5.000 euro e massimo di 50.000 euro, con la previsione della pena dell'arresto solo qualora vi sia sfruttamento di minori. L'impianto sanzionatorio, nel nome di una idealistica sburocratizzazione e deregolamentazione che hanno caratterizzato l'indirizzo politico-programmatico dell'ultimo Esecutivo (inteso, per ovvie ragioni politiche, in termini di Legislatura), è stato posto a comun denominatore di tutte le attività di esternalizzazione illecita delle produzioni e dell'erogazione di servizi, tanto nell'ambito dell'appalto quanto della somministrazione e del distacco, ed è stato oggetto di una depenalizzazione ad opera dell'articolo 1 del

D.lgs. n. 8/2016, con decorrenza 6 febbraio 2016.

Le tutele apprestate dal nostro ordinamento a favore del lavoratore vantano un indubbio rilievo formale, ma un'altrettanta irrilevanza sostanziale nella misura in cui la condotta elusiva della norma presta facilmente il fianco ad un abuso dello strumento volto a ricreare situazioni di *dumping* contrattuale, falsando il mercato a vantaggio di tutti quei soggetti che praticano scientemente politiche contrattuali e retributive al ribasso.

Tale sofisticato e fraudolento fenomeno si presenta, analogamente a quanto accade tra i confini nostrani, su scala internazionale ed è particolarmente difficile da contrastare in considerazione del fatto che le sfide globali dei mercati e l'internazionalizzazione delle imprese imporrebbero una fisiologica mobilità dei lavoratori per rispondere agli interessi strategici e ai fabbisogni produttivi delle imprese che esportano o sono dislocate in più stati esteri. Infatti, alcune imprese italiane, in maniera strumentale e fittizia, instaurano contratti d'appalto o altri accordi di natura commerciale con compiacenti imprese dislocate in paesi ove gli oneri sociali sono sensibilmente più bassi, chiedendo a quest'ultime di assumere lavoratori residenti in quei paesi, ma fisicamente presenti in Italia. Siffatto espediente è reso possibile, nell'ambito del distacco internazionale, dalla preminenza del principio della personalità sul principio della territorialità in ma-

teria di sicurezza sociale: ai datori di lavoro che distaccano lavoratori da uno stato ad un altro è concesso di mantenere il regime previdenziale ed assistenziale del paese d'origine, mediante il rilascio dei modelli A1 da parte del competente Istituto (cfr. circolare INL n. 1/2017), con il duplice obiettivo di non complicare eccessivamente gli adempimenti amministrativi nei confronti degli enti previdenziali in caso di trasferimenti di breve durata e di non frammentare la posizione previdenziale dei lavoratori abitualmente interessati da procedure di mobilità internazionale.

Per arginare questo fenomeno di *dumping* sociale – l'altra faccia insieme al *dumping* contrattuale della stessa medaglia – il Legislatore europeo è intervenuto prima con il Regolamento UE n. 883/2004 fissando un limite massimo di 24 mesi agli spostamenti nell'ambito dell'Unione Europea affinché prevalga il principio della personalità e, successivamente, con la Direttiva UE n. 67/2014 dalla quale ha trovato emanazione il D.Lgs. n. 136/2016. Per lavoratore distaccato, a norma dell'articolo 2 co. 1 lett. d), si intende «il lavoratore abitualmente occupato in un altro Stato membro che, per un periodo limitato, predeterminato o predeterminabile con riferimento ad un evento futuro e certo, svolge il proprio lavoro in Italia», al quale si applicano, durante il periodo del distacco, le stesse condizioni di lavoro e di occupazione previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa subordinata nel luogo ove si

svolge il distacco (articolo 4, comma 1), con riferimento a periodi massimi di lavoro e minimi di riposo, durata minima delle ferie annuali retribuite; tariffe minime salariali, parità occupazionale tra i sessi e tutela della salute, sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro.

Le previsioni legislative volte a garantire livelli minimi di condizioni di lavoro e di occupazione si coniugano ad un orientamento giurisdizionale della Corte di Giustizia Europea votato, maggiormente rispetto al passato, a contrastare fenomeni di abuso dello strumento sotto il cappello protettivo del libero mercato e della libera circolazione dei lavoratori; ne è testimonianza la sentenza n. C-359/16 del 6 febbraio 2018, con la quale l'autorità giudiziaria ha affermato che in presenza di un distacco transnazionale, il giudice del paese distaccatario, qualora si palesino gli elementi fittizi posti a base del distacco con lo scopo di fruire della minore contribuzione del paese distaccante, può escludere l'applicazione del certificato con il quale viene attestato l'obbligo per l'impresa distaccante di pagare i contributi esclusivamente nel proprio Stato membro, e non anche in quello ospitante, nonché la legislazione di sicurezza sociale applicabile al lavoratore distaccato.

Il recente indirizzo della Corte di Giustizia UE sembra essere maggiormente indirizzato ad avviare un processo di revisione della regolamentazione europea, rispetto all'integrazione dell'apparato san-

zionatorio nell'ambito del distacco transnazionale ad opera del Legislatore italiano, attraverso la fissazione di un tetto massimo delle sanzioni di 150.000 euro in luogo di 50.000 e la previsione di nuovi, e altrettanto sterili, adempimenti sanzionabili in capo al distaccatario, quali la mancata conservazione dei documenti durante il periodo del distacco e per la durata di 2 anni dalla sua cessazione e l'obbligo di designare un referente elettivamente domiciliato in Italia per la ricezione e la trasmissione di atti e documenti; referente gravato dall'anomala e inusuale "obbligazione a contrattare", attesa la formulazione del quarto comma dell'articolo 10 del D.Lgs. n. 136/2016, la quale prevede per il referente un onere a «tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello» e l'«obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali».

Mattia Galli

CdL in Pinerolo (TO)

I MISTERI DELLA GIUNGLA CONTRATTUALE



Ho sempre interpretato l'esercizio sindacale quale modalità della rappresentanza collettiva degli interessi, non solo per l'ANCL, ma per ogni sigla sindacale e per ogni comparto, cercando di comprenderne il senso delle rivendicazioni ad ogni rinnovo di CCNL che analizzo a fini professionali.

Tuttavia, per trattare l'argomento è essenziale affrontare un distinguo tra rappresentanza, rappresentatività e perché no, democrazia. La rappresentanza è definibile come legittimazione del potere in capo a chi agisce per conto di altri. Nel modello sindacale, la rappresentanza negoziale, ne è l'esempio empiricamente più calzante: un'attività posta in essere mediante un sapiente intreccio tra potere e consenso da rappresentanti ai quali è stato conferito un vincolo di mandato dai rappresentati.

La rappresentatività diventa invece un parametro che il buon senso do-

vrebbe esprimere mediante concetti sociologici ed invece ecco il modello sindacale italiano lo esprime quale parametro quantitativo di misurazione e di selezione di chi deve esercitare la rappresentanza: per accordi di secondo livello, per defiscalizzazioni di premi di risultato, per mettere in campo il welfare aziendale e così via.

Ho disturbato la sociologia per esprimere il concetto di rappresentatività in quanto, analizzandola da un punto di vista oggettivo, chi ha la rappresentanza sindacale dovrebbe avere in seno la rispondenza delle esigenze della maggioranza e della minoranza degli iscritti. Analizzandola invece da un punto di vista soggettivo, alla rappresentatività spetta il duro compito di saper mobilitare il maggior numero di persone per conseguire buoni risultati, procedendo con valori e obiettivi identificati ed identificabili verso ciò che si vuole modificare.

Una volta ottenuta la rappresentanza (maggiore o minore verrà approfondita successivamente parlando di riconoscimento e giustizia distributiva), ogni sindacato deve misurarsi con quattro soggetti: i propri iscritti, i lavoratori, i datori di lavoro e i governi. Sono proprio questi ultimi che, verrebbe da dire a condizione che qualcuno si prende la responsabilità di formarli, vanno a svolgere i compiti volti a favorire le migliori condizioni economiche, di lavoro, previdenziali ed assistenziali.

All'inizio ho citato anche la democrazia in quanto, proprio perché ancora freschi di elezioni, ritengo ne esistano tre tipologie attinenti al mondo sindacale: una è la democrazia rappresentativa (proprio quella di derivazione elettorale), un'altra è la democrazia associativa ed infine la democrazia di mandato (o diretta). La prima si esprime attraverso le elezioni dei rappresentanti sul luogo di lavoro, territorio o categoria. La democrazia associativa è più sentita nei sistemi anglosassoni che in quello italiano, in quanto va nella direzione di far prevalere gli interessi degli iscritti su quelli dei non iscritti. Mentre l'ultima tipologia di democrazia è quella che vincola il mandato sia nel conferimento della delega che nella verifica, prevedendo persino un'eventuale revoca di mandato, modello tipico e particolarmente funzionale nei due bienni rossi (il 1919/1921 e il 1968/1969).

Ho ritenuto d'iniziare così la trattazione dell'argomento in quanto, solo con queste basi, si può capire come tutti i paesi industrializzati abbiano definito, normato e determinato i

LA RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE ED I CONTRATTI PIRATA

rapporti tra i quattro soggetti citati andando ad identificare:

1. le fonti di legittimazione della rappresentanza (di matrice elettorale o associativa);
2. le funzioni delle rappresentanze sindacali (aziendali e unitarie nel modello italiano);
3. le attività sindacali, la contrattazione collettiva;
4. i diritti partecipativi e lo sciopero.

Ora, mentre per la maggioranza dei paesi europei continentali, ci troviamo dinanzi ad una rigida regolamentazione legislativa che di fatto porta ad una stabile etero-determinazione, esigibilità e certezza del diritto, per l'Italia ed i paesi anglosassoni la regolamentazione è più di natura contrattuale, comportando una maggiore flessibilità ed auto-determinazione delle norme, ma anche deragliando verso un'esigibilità debole e incerta del diritto stesso.

Il nostro sistema italiano presenta delle peculiarità che ci rendono unici al mondo. Intanto è assente la disciplina legale su qualunque tematica che componga un sistema di relazioni industriali. Rappresentanza, contrattazione collettiva, sciopero e partecipazione, seppur pilastri della nostra Costituzione, sono rimasti soggetti all'autoregolazione pattizia, almeno nel settore privato in quanto nel settore pubblico occorre ricordare l'intervento legislativo del 1997 con l'avvento della legge Bassanini. Se infatti analizziamo lo Statuto dei lavoratori del 1970 ed il Protocollo del 23 luglio 1993, nel primo si è lasciata inalterata la tecnica di legittimazione e di compo-

sizione delle RSA, nel secondo con l'introduzione delle RSU, in un clima di importanti riforme normative atte a conferire efficacia generalizzata ai contratti nazionali di categoria, si è vista solo una rivisitazione delle vecchie rappresentanze sindacali aziendali e dei consigli di fabbrica, pur mantenendo vivo un maggiore diritto partecipativo e contrattuale delle RSU. Peccato che l'utilizzo di questa rappresentanza non abbia potuto prendere piede in un Paese dove la maggioranza del tessuto produttivo è costituita dalle piccole imprese e non si sia adeguato all'arrivo dei contratti di lavoro atipici.

Per rispondere ai cambiamenti del mercato del lavoro e contrastare la c.d. "contrattazione pirata", i tre Accordi Interconfederali unitari, siglati con Confindustria il 28 giugno 2011, il 31 maggio 2013 e il 9 marzo 2018 ed il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, hanno cercato di definire nuove regole condivise per la contrattazione, con la certificazione della rappresentatività per accedere ai negoziati e per concluderli, rendendoli efficaci e vincolanti per tutti.

In particolare l'ultimo accordo di quest'anno è stato siglato in una fase politica per nulla casuale, vale a dire durante una campagna elettorale dove alcune forze politiche hanno trattato il salario minimo legale e la disciplina tra rappresentanza e rappresentatività. Questa firma, prima dell'insediamento del nuovo Parlamento, lancia un monito al Legislatore andandogli a ricordare che il salario è definito dalle parti sociali e non per legge e che

la "pirateria" al ribasso delle regole sul lavoro, deve essere combattuta essenzialmente dall'interno del mondo del lavoro.

Si è registrato nell'ultimo quinquennio il proliferare di diversi CCNL (a fine 2017 presso il CNEL risultavano archiviati 868 CCNL, più del 74% dal 2010) nel medesimo settore in concorrenza tra loro, perdendo il lodevole scopo di rilanciare l'auspicato pluralismo sindacale, ma semplicemente cercando nuovi strumenti per legalizzare una competizione al ribasso retributivo, con il rischio di ingenerare del dumping contrattuale che già cooperative di servizi stanno portando avanti in tutta Italia, iniziando a diventare una vera e propria piaga sociale e professionale. Se andiamo ad interrogare ad esempio il sito del CNEL nel settore del commercio, possiamo contare 192 contratti depositati di cui unicamente 23 firmati dai Sindacati maggiormente rappresentativi (che per la scrivente rimangono CGIL, CISL, UIL).

Dovremmo preoccuparci ancora di più della contrattazione "pirata" alla luce di possibili accordi che ingenerino o che hanno già ingenerato negli anni, del welfare aziendale con prestazioni e servizi che hanno usufruito di sgravi fiscali probabilmente non dovuti e che le cui azioni di recupero potrebbero mettere in ginocchio intere famiglie laddove l'Agenzia delle Entrate richiedesse all'azienda, in qualità di sostituto d'imposta, azioni di recupero, oltre ai maggiori costi per sanzioni che dovrebbero sostenere le aziende stesse.

Giuseppe Pera, nelle Sue "Note sui contratti collettivi pirata" del 1997, sosteneva che dietro questa strategia di fosse un sapiente esercizio a tavolino di qualche "fantasioso consulente del lavoro". Mai sospetto fu così infondato, anzi, tale proliferazione è figlia di elucubrazioni di altre tipologie di professionisti (il P minuscolo è voluto).

Ribadisco che è giunto il momento di misurare la rappresentatività sindacale e datoriale nei diversi settori, con il sostegno legislativo dello Stato che non dovrà più essere equiparato ad un atto di interferenza o, peggio, di "spionaggio" bensì come garanzia di totale legalità della rappresentanza.

Tra i sapienti e lodevoli interventi degli organi dello Stato è assolutamente d'obbligo citare la puntuale

circolare n. 3 del 25 gennaio 2018 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che ha ribadito la rilevanza rivestita dalla applicazione, da parte del datore di lavoro, dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ricordando che eventuali contratti sottoscritti da soggetti non "abilitati" non possono produrre effetti derogatori e che l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è indispensabile per il godimento di "benefici normativi e contributivi". Più in dettaglio, in ambito di servizi di field marketing – attività basata su offerta di campioni omaggio, dimostrazioni, vendite dirette, etc. – l'Ispettorato ha spostato l'attenzione

dal soggetto più rappresentativo al CCNL più rappresentativo sancendo nel caso in questione che la contrattazione collettiva sottoscritta da Anasfim–Confesercenti è quella che permette di regolare il corretto coordinamento tra CCNL e contrattazione decentrata e, insieme, l'accesso ai benefici normativi e contributivi previsti dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006. Solo con questa modalità di verifica si potranno inoltre rappresentare i corretti ed adeguati parametri retributivi ai fini del calcolo della contribuzione dovuta (articolo 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989, e articolo 2, comma 25, della legge n. 549/1995).

Davvero un bel passo avanti per far valere la rappresentatività sindacale ma ancora molto si può e si deve fare auspicando il ritorno di Partiti Politici che non sviliscano il ruolo delle parti sociali, ma ne riconoscano il fondamentale contributo fornito per lo sviluppo sostenibile delle nostre aziende; aziende che in Italia continuano a dare prova di nuove competenze e nuove idee di sviluppo economico industriale ma che se non accompagnate da una seria politica industriale presto troveranno un futuro altrove.

Certo è che anche la giurisprudenza in materia dovrebbe agevolarci, e soprattutto agevolare gli Enti, sperando di non assistere più a sentenze come quella del Tribunale di Torino, risalente al 13 gennaio 2009 che accolse l'opposizione proposta da una cooperativa che applicava il CCNL UNCI (annullando una cartella esattoriale collegata) e motivando la decisione sul fatto



che la "maggiore rappresentatività comparata (...) non può essere determinata a priori e consistere in una attribuzione stabile e irreversibile del sindacato, ma deve essere verificata nel tempo attraverso la comparazione con le diverse associazioni". Ne consegue che l'INPS (...) è onerato della prova della maggiore rappresentatività delle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto l'accordo invocato (cioè quello siglato da CGIL/CISL/UIL con le altre Centrali Cooperative), rispetto a quello applicato dal ricorrente" (cioè il CCNL UNCI/

CONFESAL). Tale sentenza fu confermata anche in appello, rigettando la tesi dell'INPS secondo la quale "per comune esperienza, le predette tre OO.SS. firmatarie (CGIL/CISL/UIL) del CCNL di categoria sono notoriamente quelle dotate di maggiore organizzazione e strutture, capacità negoziale e contrattuale, etc." e quindi quelle comparativamente più rappresentative. Mai mi sono trovato così solidale alle interpretazioni che furono tenute dall'Ente previdenziale.

È giunto quindi il momento di riformare il concetto stesso di lavoro che

non si può più basare sulle energie fisiche o psichiche, ma occorre considerarlo introducendo l'unico elemento che servirà alle aziende per agganciare questa quarta rivoluzione industriale in atto: introdurre cioè l'architettura organizzativa d'impresa. In concreto, abbracciare una prospettiva di tale natura vuol dire fare i conti con i temi della partecipazione dei lavoratori alla vita delle aziende.

Massimiliano Gerardi
CdL in Pinerolo (TO)

salute ambiente lavoro

www.grupposal.com

La tua medicina del lavoro

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

Via Pininfarina, 8 - 10095 Grugliasco (TO)

Tel. 011.7708445

Fax 011.7708040

info@grupposal.com

#QUANDO LE SCATOLE SONO PIENE

**“Ordine Consulenti del Lavoro, buongiorno”
“eeeh ... senta sono XXXXXXXX ... devo venire a votare”
“si ... il seggio è aperto da stamattina alle 9, venga pure”
“ma non lo trovo ...”
“... in che senso non lo trova?”
“eeeh ... sono in via Cavour ... ma non trovo più l'Album”
“ma non siamo più in via Cavour, abbiamo traslocato ... adesso siamo in via della Consolata 1 bis”
“ah ecco ... è da poco, vero?”
“si, si ... sono appena passati 11 anni ... comunque l'aspettiamo!”**



I condomini di Palazzo Paesana festeggiano il trasloco...

Quello che avete appena letto è il dialogo, al limite del surreale, tra un collega di cui manteniamo l'anonimato e la segreteria dell'Ordine, il giorno delle ultime elezioni di rinnovo del Consiglio Provinciale, nell'estate 2016.

Evidentemente non per tutti gli iscritti la sede dell'Ordine simboleggia quella 'casa aperta' dei Consulenti del Lavoro che dovrebbe rappresentare nonostante, come mi disse un giorno uno dei massimi dirigenti della nostra categoria mentre attraversavamo il cortile di Palazzo Paesana, *'questa, con Lucca, è la più bella sede d'Italia'*.

In effetti Palazzo Saluzzo Paesana, declinato con il suo nome intero, ca-

polavoro di Gian Giacomo Plantery, è una delle costruzioni più conosciute della città, unanimemente definito *"l'esempio più ampio e complesso di edificio nobiliare settecentesco"*, una maestosità sufficiente per farsi cucire addosso una sensazione ad abbandonarlo per nulla indolore.

Tuttavia le esigenze di un Ordine Professionale del 2018 non sono più quelle del 2005, l'anno del trasferimento da via Cavour 19. Per affrontare le sfide odierne i colleghi devono anche saper di poter contare su un Consiglio Provinciale che funzioni e per funzionare occorre innanzitutto disporre di una sede adatta. Solo una eccellente funzionalità consente lo svolgimento in

sede dei convegni non oceanici, la contemporaneità operativa di aule separate che permettano alle Commissioni di agire simultaneamente e, senza creare sovrapposizioni durante le sessioni di Certificazioni, di favorire la convivialità con iniziative di richiamo ed accrescimento. E far funzionare, insisto volutamente sul verbo, l'Ordine è preciso compito dei Consiglieri eletti che hanno il dovere di offrire ai colleghi una serie di servizi che, a prescindere dagli obblighi di legge, giustifichino l'iscrizione ben al di là della gestione notarile. L'ottica è sempre quella: alla fine del mandato lasciare nel ruolo che ti è stato assegnato un qualcosa di meglio di quello che avevi trovato per poi poter affermare con serenità di esserti opposto con ogni energia alle difficoltà generalizzate alle quali è soggetta la categoria ma soprattutto a quella crisi di vocazioni che costituisce un nervo scoperto del nostro Consiglio Provinciale. Per completezza d'analisi va aggiunto come nella sede di Palazzo Paesana si fosse creata una precarietà abitativa, peraltro trascurata dalla proprietà, che ha ulteriormente consigliato l'esplorazione di strade alternative.

Non è stato un percorso né breve, né semplice e così, dalla delibera consigliare sino al giorno dell'effettivo trasloco nella nuova sede di via Pietro Giannone 10, è trascorso più di un anno durante il quale, tra ricerche, sopralluoghi, scelte, aggiudicazioni e preparazioni, impiegate dell'Ordine, Presidente e Consiglieri si sono trovati ad affrontare ulteriori incombenze in aggiunta a quelle già sempre in aumento che

IL TRASLOCO DA VIA DELLA CONSOLATA A VIA GIANNONE

si gestiscono ordinariamente ritagliandosi spazi fra attività di studio e vita privata. Quella che vi accingete a leggere è la narrazione di un anno vissuto in prospettiva.

Le priorità

Scegliere una sede per un Ordine Professionale non è come vagliare una abitazione dove si può autonomamente optare, in presenza di possibilità, per l'appartamento in centro, il loft nel quartiere cool, la casa indipendente in collina ed effettuare preventivamente la libera scelta tra affitto ed acquisto. L'Ordine no, l'Ordine, cercando il più possibile di far coincidere le caratteristiche essenziali può solo sistemarsi in affitto, e già qui ci sarebbe da porre qualche domandina al nostro ineffabile Ente di Previdenza.

Fatta la premessa, via alla ricerca: piano terra in zona centrale, fuori o comunque appena ai margini della ZTL, edificio di rappresentanza, non lontano da enti pubblici e servito da mezzi sempre pubblici, possibilità di accesso per i diversamente abili, comunque con facilità di parcheggio ma, in particolare, requisito non negoziabile per motivazioni suesposte, una sala che potesse contenere un afflusso di un centinaio di persone non in versione sardine. Implicito infine, un ammontare del canone a costi ragionevoli.

Le opzioni

Poiché, mettendole tutte in fila, era più semplice trovare in una addetta paghe con connotati estetici da Miss Italia, come falene impazzite i Consiglieri si sono impegnati in sopralluoghi a raffica. Eccone una elencazione in ordine sparso: via

Garibaldi, via Alfieri, via Confienza, via Meucci, via Assietta, piazza Solferino, via Beaumont, via De Sonnaz, corso Re Umberto, via Doria, corso Galileo Ferraris, via Santa Teresa e via Giannone su cui poi è caduta la scelta.

Personalmente ne ho visti tre, via De Sonnaz e via Alfieri a marzo e, naturalmente, via Giannone ad aprile, già sulla via della benedizione definitiva.

Quello di via De Sonnaz, visitato in compagnia di altri colleghi, mi piaceva per l'ingresso arioso e per l'ufficio sul retro, da installarci la Presidenza ma la sala sarebbe stata nel sottoscala, troppo stretta perché si rischiava l'effetto treno per gli iscritti e rimaneva pressoché impossibile adeguarlo alle via di fuga per cento persone: per la cronaca è stato destinato ad un repentino cambio di destinazione.

Quello di via Alfieri, invece l'ho visitato da solo e francamente non ho

compreso il perché dal momento che già all'indicazione era l'esatto contrario del desiderato: nel cuore della ZTL, parcheggio chimerico, non al piano terra ma su un pianerottolo soffocante, ingresso in comune con Equitalia ed altri uffici che rendevano enigmatica una prima individuazione; unico pregio la metratura infinita dove però le impiegate dell'Ordine si sarebbero dovute spostare utilizzando i rollerblade. Sta di fatto che, pur convinto dell'inutilità, il giorno stesso del sopralluogo ho inviato una mail ripilogativa con piantine, foto, link ... non per distinguersi ma non risulta che nessuno altro riscontro analogo sia stato divulgato da qualcun altro Consigliere a beneficio altrui ...

La scelta

Metto piede per la prima volta in via Giannone 10, il 5 aprile 2017, giornata di pioggia insistente. Premessa la buona dislocazione, il palazzo di

Gabriella e Simona, impiegate oltre le cose...





*Alla reception
le scatole sono davvero piene.*

pregio ed il futuro parcheggio sotterraneo in divenire, innanzitutto noto i nostri ipotetici vicini: la scuola di danza 'Carma' e l'asilo la 'Collina dei leprotti'. Essendo un ballerino verminoso, a differenza di qualche tanghe(i)ro di collega, ma un lettore avido, mi attirano naturalmente i secondi, ispirati sicuramente da Richard Adams che scrisse la "La collina dei conigli" nel 1972. Nell'opera si narra di un gruppo di conigli che sfugge alla distruzione della loro conigliera e va in cerca di un posto migliore in cui vivere, incontrando pericoli e tentazioni nel corso del viaggio. Insomma, un parallelismo che non fa una grinza anche per noi ... Quando siamo entrati, in quattro non di più, l'appartamento emanava ancora vita propria, testimoniata da studenti stile Erasmus che interloquivano fra di loro in idiomi differenti. Ho trovato carino il sopralco di una delle stanze che infatti si rivelerà non regolamentare e mi ha colpito l'ampiezza della sala rispondente alle pretese; un po' meno il corridoio da lasciare tassativamente privo di armadi altrimenti se s'incontrano due colleghi di taglia 58 occorre ricorrere al senso

unico alternato. Conservavo anche qualche perplessità sulla capienza dell'archivio, ben sapendo quanto contenevano le segrete di Palazzo Paesana. Degno di nota anche il soggetto dell'agenzia che portava in testa uno spassoso parrucchino ed ad ogni nostra domanda ripeteva come un mantra 'eh ... questo lo devo chiedere', la competenza al potere.

Ritorniamo una seconda volta il 12 giugno 2017, giorno di riunione di Consiglio, quindi in forze: non era ancora solstizio ma la temperatura opprimeva. All'interno non c'era più anima viva ma parte delle stanze offrivano scrivanie ancora occupate su cui albergava uno scompiglio figlio legittimo di un abbandono immediato dopo un allarme bomba, con una caterva di cancelleria rovesciata e piante ornamentali ormai essiccate, cestini traboccanti e bicchieri di carta con acqua stagnante. Se non altro la sala vuota ammantava spaziosità. Quando ne usciamo sembriamo scolaretti in gita, peccato che corso Siccardi si specchia nel deserto di Sonora e fortunatamente la maestra Luisella, dopo averci messo in fila per due, ha comprato ai bambini

granite, coppette e coni: a me un cono gusto unico con la meringata alla fragola.

Terzo sopralluogo il 29 giugno 2017, stavolta con gli architetti e, nuovamente, sparuti Consiglieri. Non è che ci sia eccessivo coordinamento tra loro e noi: un po' troppo distratti dalle lamentazioni temporali ed economiche per le mie abituali professionali. Degli argomenti trattati cablaggio e condizionamento la fanno da leone: comunque siamo giunti al momento della decisione che avverrà nella sacralità di una domenica mattina, in una riunione di Consiglio a punto unico.

Così, domenica 9 luglio 2018, in abbigliamento sgarruppati oltre al casual, nove Consiglieri/Revisori su dodici intraprendono la scelta definitiva dopo una estenuante disamina sulla disposizione delle stanze e dunque via libera a via Pietro Giannone 10: 1676 - 1748, filosofo, storico e giurista italiano, esponente di spicco dell'illuminismo, si legge da Wikipedia.

La delibera passa a larga maggioranza, con un solo bastiancontrario, indovinate chi, ultraconvinto della non rimandabilità del cambio di sede, ma non ancora del tutto intimamente persuaso dal corridoio stretto e da un archivio che si riveli sufficientemente capiente: naturalmente ben felice di ricredermi.

Note di colore: qualcuno ha pure trovato al confine del pruriginoso che c'installassimo in quella che fu il quartier generale del Collegio dei Ragionieri e Periti Commerciali, in una sorta di Ratto delle Sabine a sfondo professionale, altri ancora che il nome della via sia evocativo.

Su tale aspetto un'impiegata della segreteria confesserà che nella foga ha già scritto *'via Michele Giannone'*. Del resto, oltre alla sequela di caratteristiche di complicata contemporaneità già evidenziate precedentemente, non è che si poteva pensare di trovare un ostacolo ulteriore nella toponomastica. È vero che non si correvano particolari rischi, per esempio in via Actis, via Bianchi, piazza De Amicis, via Gaidano, corso Lanza, via degli Olmi, piazza Pasini, via Re, via Stradella, via Verga, via Zanella poiché semi-centrali o addirittura periferiche ma, per esempio, via Costa, via Gastaldi, via Palmieri, sarebbero state location interessanti. Anche se il malizioso connubio terminologico con via *'Traversella'*, prevaleva su tutti ma la viuzza, calata nell'anonimato di quel Madonna di Campagna, ne impediva ogni tentazione.

Della firma prevista il lunedì successivo nella sede dell'agenzia immobiliare, e poi provvisoriamente rimandata per le bizze d'una proprietaria nobildonna che rinverdiva i fasti dell'ultimo monsù Tilio, è preferibile sorvolare: comunque, è sempre un piacere sentirsi additare, questa volta dall'allampadato titolare, come *'una specie di commercialisti'*.

L'invito e l'assemblea

Fin qui il pane e le rose dei cosiddetti *'dirigenti'* che però l'11 novembre 2017 hanno voluto coinvolgere la cosiddetta *'base'*.

L'invito divulgato in mail con le migliori intenzioni da parte della segreteria, recitava testualmente: *"In previsione del trasferimento degli uffici dell'Ordine, Vi invitiamo a vi-*

sitare i locali di Via Giannone n. 10 a Torino, nella mattinata di sabato 11 novembre 2017, dalle ore 9.30 alle ore 11.30, prima che i lavori di ristrutturazione abbiano inizio".

La risposta degli oltre 700 iscritti sarà massiccia al punto di farci sprofondare nella commozione: al netto dei Consiglieri e Revisori, e anche stavolta manco tutti, per contare quindici umanoidi che respirino occorrerà ricorrere agli infanti, figli di chi si trovava lì, scontando il pegno nei confronti del coniuge, per due misere ore di libera uscita mentre per gli altri nemmeno quello, falsamente ossequiosi a spingere carrelli al supermercato. In ogni caso un sincero plauso ai colleghi Locati, Pagella, Rivolta, Rosa e Sartore per aver salvato la bandiera.

Nettamente meglio, almeno a livello numerico, andrà all'assemblea straordinaria dell'Ordine, pre-

sieduta dal collega Rinaldo Locati, seppur fissata nella non felicissima data del 10 gennaio 2018 presso i locali dell'API (perdonate l'uso, cafone per definizione, della parentesi: data l'occasione, quasi una nemesi per via Pianezza ... i più introdotti capiranno ...). Circa 80 cristiani ascolteranno i motivi delle ragioni del trasloco, minuziosamente illustrate dalla collega Luisella Fassino con una relazione da falchetto. Non è questo un intervento che sviscera le fasi assembleari purtuttavia, in aggiunta ai passaggi della variazione di bilancio, le relazioni del collega Fabrizio Bontempo, in qualità di Tesoriere e del collega Roberto Vergnano, in qualità di Presidente dei Revisori, l'approvazione a larghissima maggioranza, vorrei ricordare brevemente gli interventi di chi ha chiesto la parola.

Inizia il collega Massimiliano Gerardi, in qualità di Presidente dell'U.P.



La sede viene abbandonata ma la bandiera granata all'ingresso ne conferma un presidio di legalità.



La sala più desiderata della nuova sede e ciò che è vuoto si riempirà.

ANCL di Torino, ringraziando i Consiglieri per lo straordinario lavoro svolto e facendo la domanda che in parecchi si pongono sul mancato acquisto dei locali. Segue la collega Giulia De Febe che manifesta le perplessità per l'ammontare di un costo di un qualcosa che non è di proprietà. Nel merito il collega Consigliere Massimiliano Fico osserva che ad una timida apertura dell'Ente non vi è stato poi un apprezzabile seguito. Il collega Marco Operti, delegato provinciale ENPACL, dopo la precisazione che l'Ente solitamente acquista immobili interi e non frazionati, esprime il rammarico per la mancata consultazione preventiva della base. In astratto pensiero nobile ma non tangibile ed allora chiedo la parola rammentando che pur non esistendo colleghi di serie A e serie B, nel caso specifico sono innanzitutto quelli che frequentano con assiduità l'Ordine, spendendosi

nelle Commissioni, ad essere coinvolti mentre, duole sottolinearlo, l'interesse di tutti gli altri è decisamente marginale. Conclude la sfilata il collega Giovanni Marcantonio, in qualità di Consigliere Nazionale, che rivendica la sua appartenenza ad un Consiglio Provinciale che nonostante la fervida attività, mantiene le quote basse e non prevede emolumenti ai Consiglieri, come invece accade in altre lande spensierate. Non entusiasma, anzi delude, il silenzio dei colleghi più giovani, che dovrebbero essere maggiormente interessati allo spostamento ed alle sue opportunità.

Se non altro i lavori di ristrutturazione possono quindi iniziare.

Il trasloco

Irrompe in un baleno il d-day del trasloco che poi sono due giorni, il 12 ed il 13 aprile 2018, giovedì e venerdì. In queste occasioni, al di là

delle cariche, c'è chi si presta prima inscatolando e poi riempiendo armadi, c'è chi si fa un selfie e sparisce e chi proprio non si fa vivo adducendo d'essere blindato in studio ... spiace!

Con la collega Consigliere Stefania Vettorello, alle 7.00 del 12 aprile 2018, piantonavo il portone di Palazzo Paesana attendendo i traslocatori; ovviamente non eravamo i soli, altri colleghi erano già nella sede di via Giannone e così sarà anche il giorno successivo.

Il primo atto è sgombrare il parcheggio dinanzi l'uscita da via Bligny, di fronte ad un noto istituto scolastico: è incredibile come genitori di quindicenni scendano dall'auto e li assistano ad attraversare la strada ...

Arrivano i furgoni e si caricano le casse e subito dopo seguono i mobili, le stanze del piano terra iniziano a svuotarsi e tra le curiosità mi trovo tra le mani una bandiera granata, custodita gelosamente in un armadio, che installo fuori dall'ingresso principale mentre il giallo dei quadri appesi in amministrazione lo si risolve telefonando al legittimo proprietario ossia colui che per anni ha esercitato la carica di Presidente dell'Ordine.

Assistiamo poi probabilmente all'ultimo passaggio d'interesse professionale a Palazzo Paesana: bizzarro che sia un iscritto all'Ordine dei Dottori Commercialisti figlio però d'un collega deceduto un paio d'anni fa, anche se, dal quesito che pone, nella successione professionale ripudiata, non abbiamo perso nulla. I traslocatori sono gente seria e fanno pausa pranzo come una volta,

mettendo le gambe sotto il tavolo: la rispettiamo anche noi, prima della spola conclusiva dei furgoni nel primo pomeriggio che anticipa la transumanza in via Pietro Giannone 10, dove regna un caos calmo. Anche lì non riusciamo a stare fermi, traforando stanze come trenini che da un plastico sbucano da gallerie in cartapesta ed in particolare convogliamo materiale da ricoverare in quella che battezzo subito come la 'stanza di Moro'. È più forte di me, lo so che ricorre il quarantennale e non sarebbe delicato, ma la camera chiusa a cuscinetto tra la reception e la sala open delle impiegate, ricorda davvero la prigione del popolo dei cinquantacinque giorni e l'immagine d'un collega sequestrato perché non salda le quote e poi fotografato seduto su una brandina, con lo stendardo del logo della categoria appeso al muro, una copia de 'la Repubblica' tra le mani di cui mostra la prima pagina, mi fa ridere da solo. Temo però che i parenti ci risponderebbero 'tenetevelo' ...

Spunta anche un cerchio hula hoop, di cui si ignora l'uso, e quadranti non ben identificati, trascinandoci fino alle 18.00 quando la collega Presidente propone un selfie ai sopravvissuti, questo sì davvero meritato. Per non farmi mancare nulla sono presente anche il giorno successivo, 13 aprile 2018, sempre in via Giannone: non riesco a sganciarmi dallo studio prima delle 15.45 ma poi ci vado. Riprendo da quello che avevo lasciato la sera prima, in fase di disinscatolamento. Vi è un armadio che mi è particolarmente caro, quello che contiene le dispense de 'L'Ordine informa' come dire quando

l'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino aveva una rivista puntuale ... le copie dei numeri arretrati sono tantissime, sta di fatto che dal luglio 2007 all'ottobre 2013 sono usciti 30 numeri, dopo e sino ad oggi meno della metà, la proporzione è distorta. Quel Presidente che ha favorito l'avvicendamento, mediti pure, se non altro potrà consolarsi d'aver snellito gli spazi nell'archivio.

C'è ancora un siparietto relativo al bancone dell'accettazione e per evitare che qualche anima distratta s'infilzi come uno spiedino mi trasformo in Cattelan accomodando un rotolo di nastro adesivo sulla punta, prima dell'amputazione rotatoria del lunedì successivo.

Sono le 19.15 e l'impiegata deputata all'incombenza è intenta a stilare l'o.d.g. della riunione di Consiglio del 23 aprile 2018: la circostanza mi trasmette una sensazione di tranquillità appagata, perché il trapianto è riuscito, la vita all'Ordine prosegue senza crisi di rigetto ...

Walter Peirone
CdL in Torino

Ma chi usava il preistorico hula hoop?



#SAREBBE L'ORA DI SERVIRE IL SUSHI



I rapporti economici e culturali intercorsi tra l'Italia ed il Giappone hanno radici assai profonde e remote. Da molti anni assistiamo a significativi investimenti di aziende giapponesi in Italia e di aziende italiane in Giappone; la circostanza ha favorito, in modo significativo, una migrazione tecnologica di risorse umane tra i due Stati.

In assenza di specifici accordi, durante i periodi di permanenza all'estero in regime di distacco, possono riscontrarsi problemi di natura previdenziale sia per i lavoratori che per le aziende. Per tale ragione, al fine di favorire il trasferimento e la permanenza all'estero di lavoratori espatriati, è stato stipulato fra le due nazioni un accordo sulla sicurezza sociale che ha lo scopo di disciplinare convenzionalmente la permanenza dei lavoratori nell'altro Stato.

Un accordo sulla sicurezza sociale che riporta un'origine estremamente travagliata. Era stato inizialmente sottoscritto a Roma il 6 febbraio 2009 e voleva definire tra l'altro, i criteri per determinare la legislazione previdenziale applicabile ai lavoratori, sia privati che pubblici che si spostano fra i due Stati, al fine di evitare la doppia contribuzione. Il Giappone lo aveva

immediatamente ratificato, mentre per l'Italia i tempi sono stati molto più lunghi; la legge di ratifica è giunta solo il 18 giugno 2015 (legge n. 97 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale in data 8 luglio 2015).

Allo stato attuale, però, non è ancora possibile darne attuazione in quanto manca l'accordo amministrativo fra l'Inps e l'Ente di previdenza giapponese, per cui nell'ipotesi di distacco, i datori di lavoro italiani dovranno continuare a considerare il Giappone alla stregua d'uno Stato non convenzionato, applicando conseguentemente la normativa contenuta nella legge 398/1987.

IL CONTENUTO DELL'ACCORDO

Come sopra evidenziato, l'accordo italo-giapponese sulla sicurezza sociale, era stato firmato a Roma il 6 febbraio 2009, allo scopo di regolare alcuni aspetti previdenziali per quei lavoratori distaccati tra le due Nazioni. Come si può rilevare dal resoconto stenografico della seduta del Senato n. 457 del 3 giugno 2015, l'intesa già ratificata da parte giapponese, è finalizzata a soddisfare l'esigenza di un coordinamento tra

L'ACCORDO SULLA SICUREZZA SOCIALE TRA ITALIA E GIAPPONE C'È MA NON DECOLLA

le legislazioni di sicurezza sociale dei due Paesi.

L'accordo, composto di 24 articoli si prefigge lo scopo, attraverso le norme del diritto sociale internazionale, di facilitare lo spostamento dei lavoratori e di rendere meno oneroso il carico contributivo nei confronti delle aziende distaccanti, costrette sino ad ora, a sostenere il costo di una duplice contribuzione. Viene inoltre garantito ai lavoratori, la trasferibilità delle prestazioni previdenziali.

Articolo 1

Il comma 1 contiene le definizioni dei termini utilizzati dall'Italia e dal Giappone nel presente regolamento normativo. Rilevano in particolare le definizioni: "cittadino", "legislazione", "autorità competente (l'entità di governo nazionale)", "istituzione competente" (l'ente previdenziale incaricato all'applicazione dell'Accordo), "prestazione" (una pensione ovvero qualsiasi altra prestazione in denaro ai sensi della legge dello Stato contraente). Per le definizioni non presenti, il comma 2 rinvia al significato attribuito dalla legislazione applicabile.

Articolo 2

Elenca le gestioni assicurative italiane e giapponesi cui si applicherà l'accordo in esame, indicando altresì le eccezioni di esclusione. Per assicurare una maggiore certezza giuridica, esso prevede altresì l'indicazione delle gestioni assicurative escluse, citando gli articoli che non riguardano tali gestioni.

Articolo 3

Definisce il campo di applicazione personale, individuando il titolare del diritto e i familiari, generalmente titolari di diritti derivati.

Articolo 4

L'articolo 4, salvo diversa previsione, stabilisce parità di trattamento, per le persone di cui al precedente articolo 3 che risiedano sul territorio di uno Stato contraente, nei confronti dei cittadini di quello Stato contraente, per ciò che concerne l'applicazione della pertinente legislazione.

Articolo 5

Prevede essenzialmente la trasferibilità territoriale delle prestazioni di cui una persona sia titolare, anche qualora risieda in uno Stato terzo rispetto all'Italia o al Giappone. È tuttavia salvaguardata la legislazione giapponese che per alcuni casi di prepensionamento prevede necessariamente la presenza dell'interessato sul territorio nipponico.

Articolo 6

Stabilisce il principio della *lex loci*: una persona che svolge attività lavorativa subordinata o autonoma sul territorio di uno dei due Stati contraenti sarà soggetta esclusivamente alla legislazione di quel medesimo Stato, salvo le deroghe contenute nel presente accordo.

Articolo 7

Questo articolo disciplina la deroga principale al principio della *lex loci laboris*, e viene prevista nella ipotesi di distacco.

Il comma 1 prevede che il lavoratore dipendente inviato nel territorio dell'altro Stato contraente rimanga soggetto alla legislazione dello Stato di origine, a meno che il periodo del distacco superi i cinque anni. Qualora il distacco si prolunghi oltre cinque anni, comunque, le autorità o istituzioni competenti possono convenire che la persona rimanga ugualmente assoggettata solo alla legislazione dello Stato di origine (comma 2).

Il comma 3, non risulta essere di facile comprensione. Esaminando la relazione al disegno di legge recante la ratifica dell'accordo, possiamo rilevare che si vuole "regolare altresì l'interruzione del distacco nel caso in cui il lavoratore si rechi in un Paese terzo". In questa ipotesi il lavoratore continuerà ad essere iscritto nel regime previdenziale riferito al datore di lavoro distaccante, anche durante il periodo di lavoro nel Paese terzo. Ovviamente nei confronti di questa ultima Nazione, non si può fare valere la deroga al principio di territorialità contenuta nell'articolo 7 in questione.

Quanto previsto per il distacco di lavoratori di-

pendenti vale anche per il caso di una persona che presti lavoro autonomo in via temporanea nel territorio dell'altro Stato contraente (commi 4 e 5).

Articolo 8

Disciplina la legislazione applicabile nei confronti dei marittimi imbarcati, stabilendo che "qualora la persona lavori come dipendente a bordo di una nave battente bandiera dello Stato contraente e sarebbe altrimenti soggetto alla legislazione di entrambi gli Stati contraenti, tale persona è soggetta solamente alla legislazione di quello Stato contraente. Tuttavia, la persona dipendente da un datore di lavoro con sede nel territorio dell'altro Stato contraente, sarà soggetta solo alla legislazione dell'altro Stato contraente se risiede nel territorio dell'altro Stato contraente."

Articolo 9

Questo articolo salvaguarda le disposizioni in materia previdenziale contenute nella Convenzione di Vienna sulle relazioni diplomatiche del 1961 e nella Convenzione di Vienna sulle relazioni consolari del 1963. Ugualmente, saranno soggetti solo alla legislazione dello Stato contraente di origine gli impiegati pubblici o le persone ad essi assimilate, inviati a lavorare nel territorio dell'altro Stato contraente.

Articolo 10

Questo articolo consente di derogare alla determinazione della legislazione applicabile contenuta in questo accordo. Prevede che le autorità o istituzioni competenti dei due Stati possono consentire eccezioni alla determinazione della legislazione applicabile, in base ai precedenti articoli dell'accordo, nei confronti di particolari categorie di persone, e ciò su richiesta di un lavoratore autonomo o, congiuntamente, di un lavoratore subordinato e di un datore di lavoro.

Articolo 11

L'articolo 11, che riguarda i coniugi e figli al seguito di un italiano che lavora in territorio giap-

ponese, prevede che:

- A.** nei casi in cui il coniuge o i figli al seguito non siano cittadini giapponesi, la legislazione giapponese non verrà applicata nei loro confronti. Tuttavia, nel caso in cui vi sia un richiesta in tal senso da parte del coniuge o dei figli, quanto sopra detto non verrà applicato;
- B.** nel caso in cui il coniuge o i figli a carico siano cittadini giapponesi, l'esenzione dalla legislazione giapponese sarà determinata in conformità con la normativa giapponese.

Articolo 12

L'articolo precisa ulteriormente le gestioni escluse in ragione della natura degli altri regimi contemplati.

Articolo 13

In questo articolo viene ulteriormente regolamentata l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria prevista dall'articolo 2 paragrafo 1 lettera b).

Articolo 14

Vengono individuate le modalità della collaborazione amministrativa tra le autorità e le istituzioni competenti delle Parti, per l'applicazione dell'accordo.

Articolo 15

L'articolo esclude, per i documenti presentati ai fini dell'applicazione dell'accordo in esame, la necessità della legalizzazione o di altre simili formalità da parte delle autorità diplomatico-consolari. È stabilito inoltre, che qualsiasi riduzione o esenzione di imposte, prevista dalla legislazione nazionale, si applichi anche ai documenti presentati in applicazione dell'accordo.

Articolo 16

Viene stabilito il regime linguistico dell'applicazione dell'accordo tra le competenti autorità e istituzioni, nonché nei confronti delle persone interessate: tale regime prevede le lingue italiana, giapponese o inglese. Viene inoltre ribadito

che nell'applicare l'accordo, le autorità competenti non possono rifiutare la presentazione di richieste o di qualsiasi altro documento, anche se scritti nella lingua dell'altro Stato contraente.

Articolo 17

L'articolo prevede la possibilità di uno scambio di informazioni, tra le autorità competenti dei due Stati, eventualmente raccolte su persone, qualora sia necessario per l'applicazione dell'accordo. Il comma 2 prevede che le informazioni sulle persone che siano state trasmesse in base a questo accordo, a questo Stato contraente dall'altro Stato contraente, saranno utilizzate esclusivamente ai fini dell'applicazione dell'accordo. Tali informazioni così ricevute da uno Stato contraente saranno trattate secondo le leggi ed i regolamenti di questo Stato contraente in materia di protezione e trattamento dei dati personali.

Articolo 18

Le domande di prestazioni fatte in uno Stato diverso da quello competente verranno d'ufficio trasferite a cura delle autorità dello Stato in cui la domanda è stata presentata.

Articolo 19

L'articolo 19 prevede la possibilità di pagare le prestazioni previste dall'accordo in esame nella valuta di ciascuno dei due Stati contraenti.

Articolo 20

Ciascun disaccordo riguardo l'interpretazione o l'applicazione di questo accordo sarà risolto previa consultazione tra gli Stati contraenti.

Articolo 21

L'articolo 21 prevede la non incidenza di quanto previsto dal precedente articolo 4, in riferimento alle norme sui periodi complementari riguardanti i soli cittadini giapponesi.

Articolo 22

L'articolo 22 esamina la decorrenza del periodo

di distacco di cui al precedente articolo 7, qualora tale distacco sia iniziato prima dell'entrata in vigore dell'accordo.

Articolo 23

Fissa l'entrata in vigore dell'accordo.

Articolo 24

Fissa la durata e denuncia dell'accordo, il quale è concluso per un periodo indefinito: ciascuno dei due Stati contraenti può denunciare l'accordo per iscritto e attraverso i canali diplomatici, con effetto dalla fine del 12° mese successivo a quello di notifica.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si deve evidenziare che dall'esame dell'accordo, l'aspetto più significativo riguarda la possibilità di distacco del lavoratore per periodi anche molto lunghi (sino a 5 anni), con il versamento dei contributi esclusivamente in capo all'Ente di previdenza relativo al datore di lavoro distaccante. Come abbiamo potuto riscontrare nella relazione, i termini del distacco possono essere inoltre "dilatati" oltre i cinque anni qualora le autorità



competenti di entrambi gli Stati contraenti, convengano che il lavoratore rimanga assoggettato solo alla legislazione del primo Stato.

Vorrei inoltre considerare che questo accordo, non riporta una specifica previsione sull'istituto della totalizzazione contributiva¹, a differenza di altri recenti accordi, come ad esempio quello stipulato con lo Stato di Israele, dove è stato dedicato parte del capitolo I alla trattazione di questo specifico argomento.

Al momento in cui si raggiunge l'accordo amministrativo tra i due Stati, trattandosi di un Paese convenzionato, il datore dovrebbe versare le contribuzioni IVS sulle retribuzioni effettive, mentre con ogni probabilità i contributi cd. "minori" (DS, TFR, CUAF, Malattia, Maternità) sulle retribuzioni convenzionali ex 398/1987. Questa è una ipotesi personale ed indicativa, poiché si dovranno attendere le disposizioni dall'Inps. Con l'accordo "a regime" il datore di lavoro non avrà più diritto a beneficiare dello sgravio contributivo su quanto versato in Italia pari a 10 punti percentuali, in quanto viene meno l'obbligo che riguarda il duplice assoggettamento previdenziale (sia in Italia che in Giappone).

Queste mie considerazioni sono per il momento esclusivamente teoriche perché attualmente si deve applicare la normativa prevista per il distacco in Paese extracomunitario non convenzionato, che qui di seguito sintetizzo.

Distacco in Paese extracomunitario non convenzionato

Nella ipotesi di distacco in Paesi per i quali non sono stati definiti accordi sulla sicurezza sociale, i contributi sono dovuti sulle retribuzioni convenzionali, determinate in base al D.M. previsto dalla legge 398/1987. Quest'anno il decreto è stato emanato il 20 dicembre 2017 e pubblicato sulla G.U. n. 14 del 18 gennaio 2018.

Ai fini dell'attuazione della disposizione relativa alle fasce di retribuzione, per "retribuzione nazionale" deve intendersi il trattamento previsto per il lavoratore dal CCNL, "comprensivo degli

emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti", con esclusione dell'indennità estero.

I contributi dovuti all'Inps, determinati sulle retribuzioni convenzionali sono:

- Ivs, ASpi, indennità economica di malattia e maternità, TFR. Il contributo di mobilità non è più dovuto dal 1° gennaio 2017.

Sono esclusi i seguenti contributi:

- Cuaf, cig, fondo di solidarietà residuale.

Nell'ipotesi di distacco all'estero, i lavoratori dovranno essere gestiti a parte ed inseriti in uno speciale ruolo estero. L'Inps ha inoltre previsto il codice autorizzazione 4C.

In considerazione del fatto che questi Paesi non hanno alcuna convenzione con l'Italia, il lavoratore distaccato dovrà versare, oltre alle contribuzioni in Italia, anche quelle locali, in base al principio di territorialità e secondo la normativa presente nel Paese distaccatario. Per mitigare questo duplice costo imposto, per il datore di lavoro distaccante, è prevista una riduzione contributiva pari a 10 punti percentuali determinata sui contributi dovuti per IVS e ASpi.

Luigi Rodella
CdL in Barchi (PU)

¹ Cfr: *EXPATRIATES: mobilità internazionale dei lavoratori*. M. Cicciù; C. Giambanco; P. Santarelli. 18 marzo 2015 Rilevano: "Si evidenzia come gli accordi in vigore con Corea e Giappone (il cui relativo accordo non è ancora stato ratificato), non riportino una specifica previsione in merito all'istituto della totalizzazione.

REQUIEM PER LO STATO SOCIALE

LE COOPERATIVE FASULLE E IL GRIDO D'ALLARME DELLA VIGILANZA INPS E INAIL

I messaggini giungono nel pieno d'una cena tra colleghi e, a dir-la tutta, le collaboratrici dell'Ordine, organizzata per ringraziare quest'ultime per l'eccellente lavoro effettuato durante le operazioni di trasloco da via della Consolata a via Pietro Giannone. Il primo domanda: "stai guardando Report?", il secondo impone: "accendi su Rai3". Ho fornito risposte di cortesia ma poi la curiosità è rimasta come un tarlo insidioso e perciò, il mattino dopo, potenza d'internet che consente di inseguire le sensazioni incontrollabili anche in differita, digito la parola 'Report' su Google ed in un baleno mi trovo all'interno della puntata, sul sito www.report.rai.it/, cliccando 'FUORI CONTROLLO'.

Contemporaneamente comincio a sfogliare "Il Sole 24 Ore" ma dopo venti secondi m'arresto perché sento il conduttore affermare: "Le cooperative che erano nate proprio per tutelare i lavoratori, senza scopo di lucro son diventate uno strumento di speculazione anche tutelate dall'articolo 45 della Costituzione". In effetti ...

La vedo così fino in fondo, la clip della puntata, di minuti 43.45, anche a costo di non rispondere al telefono ad un cliente, particolarmente matiniere: tratta in primo luogo di cooperative, precisamente quelle legate ad un marchio tra i più conosciuti

della grande distribuzione, lo stesso di quel mentecatto che nella pubblicità si alza durante la notte a verificare le scaffalature perché ci sono 'Le persone oltre le cose'. Nei loro magazzini, da dove partono merci per i supermercati del centro Italia, si trovano soci lavoratori di aziende esterne che non hanno alcuna possibilità ad accedere ai libri sociali né a partecipare ad un consesso assembleare. In compenso dispongono nel ruolo di amministratore unico, di un ragazzo indiano (non nel senso dei Navajos, con legale rappresentante Tex Willer ...) che si squaglierà non appena riceverà la prima denuncia.

In secondo luogo, si tratta di quelle aziende che operano all'interno dei cantieri navali e la situazione non migliora. Siamo ormai tristemente abituati ad onde impetuose che oltrepassano le boe dell'indecenza e non ci scandalizziamo facilmente, anche se non si può essere entusiasti di vivere in un Paese dove ci sono lavoratori costretti ad operare in condizioni d'incertezza in realtà imprenditoriali che forniscono manodopera all'interno di un colosso industriale che ha l'aggravante di essere pubblico. Nel caso vuol dire partecipato da Fintecna, Cassa Depositi e Prestiti e Ministero delle Finanze, cresciuto dell'11% nell'ultimo trimestre anche grazie a quegli

operai che vengono ripresi mentre si cambiano accanto al bagagliaio della propria auto e consumano il pasto per terra, accovacciati sul gradino del marciapiede.

Per la cronaca nessuna replica in video delle committenti, nonostante siano state contattate dagli autori del programma.

Possiamo invece assistere alla testimonianza di un soggetto incappucciato che racconta di come le ispezioni del lavoro, che riguardano le ditte esterne sempre attive nell'ambito dei cantieri navali di marchio statale, si svolgono dopo una anticamera di mezzora, e addio all'effetto sorpresa, senza che però successivamente il committente fornisca i dati delle presenze afferenti le settimane precedenti bensì solo il giorno dell'accesso. Quel soggetto incappucciato è un ispettore: ma in che tessuto sociale viviamo se colui che dovrebbe essere un garante della legalità è costretto a denunciare irregolarità con modalità da pentito della 'ndrina di San Luca?

Perché, è solare, che la problematica rientri nella sfera di competenza della vigilanza. Ed allora, gli ispettori? Cosa fanno coloro che dovrebbero garantire proprio l'applicabilità delle leggi? Piombiamo nell'altra parte argomentativa della puntata

ossia quello che sta accadendo nel mondo dei controllori.

Alzi la mano chi, nelle chiacchiere post-ispezione, in questi ultimi mesi non ha mai raccolto qualche borbottio da parte dei funzionari dell'INPS e dell'INAIL relativamente alla costituzione dell'INL diventato operativo nel 2017. In pratica, lo vogliamo ricordare, a seguito del D.lgs. n° 149/2015, in armonia all'onnipotente quanto pio intento della spending review, è stato istituito l'Ispettorato Nazionale del Lavoro accorpando ispettori del Ministero del Lavoro ad ispettori INPS ed INAIL. Tuttavia, da glaciali quanto impietosi numeri, pare proprio che l'idea del Ministro (di allora?) Giuliano Poletti non si coniughi con risultati apprezzabili, scontando un rallentamento delle pratiche e, soprattutto, una sensibile diminuzione del gettito inerente l'azione di accertamento.

In video interloquiscono due ispettori in qualità di dirigenti sindacali, perché alla qualifica è fatto divieto di relazionarsi con i giornalisti, lamentando una programmazione errata che va a colpire aspetti marginali dell'evasione contributiva trascurando quelli più rilevanti come le condizioni riservate ai dipendenti delle cooperative.

Le direttive sono assegnate dal demiurgo di siffatta architettura legislativa, un volto noto per la nostra categoria, il dottor Paolo Pennesi, Capo, sì Capo, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, come da nomenclatura storica. Lui in video ci va, molto più impostato di quando fa visita alle assemblee dei Consigli Provinciali o nei Festival del Lavoro

ma sempre preceduto da una delle sue solite scenografiche cravatte. Ammette che se la nuova Direzione è stata formalmente istituita, ognuno è rimasto a casa sua e gli ispettori non si sono spostati.

Ergo, afferma il Capo, rimangono tre datori di lavoro, con differenze economiche a favore dei funzionari di area INPS ed Inail che grazie ad una indennità d'amministrazione raggiungono anche 400/500 euro in più al mese. Trasferimenti fermi ed ispettori in esaurimento senza contare che non esistono dei Pico della Mirandola che sanno tutto. L'idea di fondo, è sempre il Capo che parla, non era sbagliata tuttavia i complessivi 3500 addetti alla vigilanza messi a fattore comune non riescono a sfruttare le sinergie, anzi l'esatto contrario perché ci troviamo di

fronte a quello che potrebbe essere sintetizzato come *'la gelosia del dato'*. Sostiene il Capo, che l'INPS sia gelosissima dei suoi archivi, un sistema che incrocia 13 banche dati diverse, e la circostanza sarebbe una accusa precisa all'Istituto, come non manca di far notare il giornalista, ma l'intervistato si lancia in una smentita sui vetri insaponati di dati coperti dalla privacy.

Sta di fatto che, ribadiamo, chi vigila sono 3500 anime e le imprese sono un milione e mezzo: solo attraverso una operazione di intelligence raffinata negli anni da INPS ed INAIL si riusciva ad individuare già a tavolino le aziende che eludono e su tale aspetto il nuovo meccanismo ispettivo rappresenta un inspiegabile passo indietro.

Si è detto che gli ispettori non possono rilasciare interviste: tuttavia navigando in rete ci imbattiamo **in una lettera aperta inviata alla fine dei febbraio 2018 dagli ispettori di INPS ed INAIL a quasi 500 testate giornalistiche, quindi pubblica e pertanto divulgabile. La troverete di seguito e vi invitiamo a leggerla con attenzione**, convinti che un Consulente del Lavoro che risponde a principi di etica e deontologia non possa certo rallegrarsi dinanzi all'equazione *disorganizzazione ispettiva = meno controlli mirati e*, quindi, meno grane in studio. Perché la categoria non può dirsi faultrice e protagonista della legalità solo nei convegni e nelle assemblee e comunque da componenti della società civile non si può accettare l'andazzo di disfacimento dello stato sociale a cui abbiamo assistito in TV, dove, anche se su altre sequenze, viene quasi spontaneo sintetizzarlo con il verso di una vecchia canzone dei Modena City Ramblers, *"... il governo ha sbloccato gli appalti e la mafia riapre i cantieri ..."*.

Luigino Zanella
CdL in Rivoli (TO)

LA VIGILANZA INPS/INAIL A TUTELA DI WELFARE E STATO SOCIALE

Il depotenziamento della funzione di Vigilanza è un attacco al cuore del Welfare

Gentile Direttore, come cittadini operanti nell'ambito del settore della Previdenza poniamo all'attenzione della Redazione quanto sta accadendo nel mondo della Vigilanza assicurativa e previdenziale. In modo particolare vogliamo segnalare le profonde e nefaste conseguenze a cui tutto il sistema previdenziale italiano potrebbe andare incontro qualora non venissero apportate in tempi rapidi gli urgenti aggiustamenti sostanziali per fermare la deriva in corso.

È a rischio la tenuta di un'ampia parte del Welfare e sta passando, sottotraccia, la demolizione di un importante presidio a tutela delle posizioni contributive assicurative dei lavoratori e delle legittime aspettative delle prestazioni conseguenti.

Il **Dlgs 149/2015** ha istituito l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con l'obiettivo di coordinare il settore della vigilanza sul lavoro e anche al fine di evitare duplicazioni nei controlli. Su questo secondo aspetto sarebbe opportuno aprire uno specifico capitolo ma non è questo l'obiettivo di questa segnalazione. (In seguito si potrà approfondire l'argomento, magari alla luce dell'inesistenza di dati ufficiali specifici e dell'inconsistenza quantitativa di tale presunta problematica che, grazie alle attenzioni procedurali in atto oramai da parecchi anni, fanno sì che il riscontro derivante dall'effettiva attività svolta quotidianamente sul campo sia pari a zero.)

Per questo nuovo Ente dovranno operare gli ex ispettori delle Direzioni territoriali del lavoro, gli ispettori INPS, gli ispettori INAIL, (le ultime due categorie, pur se inserite in un ruolo ad esaurimento nei rispettivi Istituti, saranno di fatto dirette dall' Ispettorato).

Nei fatti, il **Dlgs 149/2015** ha accentrato presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro l'intera e complessa materia della vigilanza sul lavoro ed i controlli sulla parte contributiva ed assicurativa, il sistema di Vi-

gilanza INPS/INAIL rischia di essere smantellato e forzatamente "traslocato" al nuovo Ente.

L'efficacia dei controlli operati dagli Enti non risiede nel semplice possesso di poderose banche dati (l'INPS gestisce, implementa e aggiorna quotidianamente programmi e procedure di consultazione del più vasto patrimonio di dati in Italia, in tempo praticamente reale rispetto alle pressoché quotidiane novità legislative e normative in genere) ma piuttosto nel **continuo scambio di informazioni che precede, accompagna e segue ogni accertamento, dalla sua apertura, alla conduzione, alla definizione.** E anche dopo, quando le risultanze degli accertamenti devono tradursi in registrazioni concrete sui conti previdenziali dei lavoratori, altrimenti lasciati lacunosi dalle evasioni ed elusioni contributive perpetrate ai loro danni. E questi scambi non avvengono sterilmente, rilevando crude informazioni da banche dati di per sé immobili, ma interagendo indispensabilmente con i colleghi degli uffici interni che quotidianamente si muovono all'interno delle procedure che le alimentano e che dai loro feedback e da quelli degli Ispettori sono ulteriormente alimentate.

Il sistema di Vigilanza INPS è organico all'Istituto, non è pensabile separarlo dalle interconnessioni sistemiche che costituiscono l'ossatura dell'Istituto e che gli permettono di gestire e governare il Welfare degli Italiani.

Da sempre la Vigilanza INPS controlla efficacemente l'area patologica del lavoro, contrasta tutte le forme di evasione ed elusione contributiva, garantisce allo stesso tempo sia l'effettiva tutela previdenziale dei cittadini che la leale concorrenza tra soggetti economici.

Privare l'INPS dell'autonomia gestionale ed operativa delle verifiche sui contributi versati significa rallentare tutto il sistema dei controlli.

Nel 2017 l'INPS ha registrato minori somme per accertamenti pari a 211 milioni di euro in meno rispetto all'anno precedente e il 2016 aveva già visto una contrazione di 187 milioni.

Nel triennio 2015-2017, il progressivo deteriorarsi del gettito per accertamenti da Vigilanza ispettiva ha fatto registrare un deficit complessivo di oltre un miliardo di euro.

La progressiva riduzione tendenziale ha indotto l'INPS, non solo ad esporre nel bilancio previsionale per il 2018, alla voce "Accertamenti da Vigilanza ispettiva", importi con un vistoso e forte ribasso, ma in aggiunta a prospettare ulteriori difficoltà nel raggiungimento del risultato indicato, seppure ribassato. La preoccupazione dell'Istituto è evidente e traspare anche nella circolare ufficiale: "Con particolare riferimento ai valori connessi alla vigilanza ispettiva, si precisa che saranno successivamente oggetto di valutazione i possibili effetti connessi al trasferimento delle risorse finanziarie riferite alle missioni in capo all'INL come disposto dal recente Decreto del Ministero del Lavoro" (Circ. INPS 183/2017).

Ogni singolo euro non accertato dalla Vigilanza INPS si traduce in minore copertura previdenziale per i lavoratori assicurati. È la presenza delle registrazioni contributive che giustifica il diritto alle prestazioni, la loro mancanza ne riduce gli importi e nella maggior parte dei casi ne impedisce la percezione.

Nell'immediato si tratta di assegni familiari, maternità, disoccupazione. Nel futuro il danno si ripercuoterà sulle pensioni, con conseguenze ancora più pesanti per i trattamenti dei lavoratori precari e discontinui.

Un miliardo di mancati accertamenti contributivi equivale ai **contributi di un anno di lavoro per 125.000 occupati** a tempo pieno. Persone che si ritroverebbero inevitabilmente ad andare in pensione più tardi e con importi più bassi. Persone che prenderanno coscienza del significato reale e concreto del danno subito a causa dell'assenza di una tutela pronta ed efficace soltanto al momento della richiesta delle prestazioni, cui ritengono di avere diritto, siano esse prestazioni temporanee in corso di attività lavorativa, sia invece la pensione.

Rallentare progressivamente la Vigilanza INPS/



INAIL sino al suo completo stallo significa abbandonare la tutela delle prestazioni sociali che sono basate sulla corrispondenza fra lavoro e posizioni assicurative dei lavoratori.

L'effetto reale netto è quello di una **riforma previdenziale occulta**.

Parimenti è a rischio la stessa libera e leale concorrenza fra soggetti economici, aziende e lavoratori autonomi.

Il rallentamento e l'attenuazione dell'incisività dei controlli lasceranno campo aperto a comportamenti elusivi ed evasivi che troveranno sempre minore contrasto alla loro azione illegale, abbattendo illecitamente i costi e inducendo l'estromissione dal mercato delle aziende corrette e virtuose.

Sono questi i risultati che si stanno realizzando con la demolizione delle funzioni di Vigilanza ispettiva INPS ed INAIL:

- diminuzione della Sicurezza sui posti di lavoro;
- riduzione di prestazioni per ANF, maternità, disoccupazione;
- pesanti ripercussioni sulla retribuzione differita (pensione);
- aumento di fatto dell'età pensionabile;
- diminuzione degli importi delle pensioni;
- aumento della concorrenza sleale a danno delle imprese oneste ed espansione progressiva dell'illegalità.

Ogni anno la Vigilanza garantisce a centinaia di migliaia di lavoratori il recupero della contribuzione omessa, elusa, evasa.

Una Vigilanza che protegge dalle omissioni e garantisce le prestazioni.

Difendere, mantenere e rafforzare le funzioni di Vigilanza INPS/INAIL è fondamentale per l'equilibrio dei conti previdenziali e per la tenuta dello Stato Sociale.

È un interesse di tutti i cittadini, è l'interesse di tutta la Nazione.

L'Istituto ha propri servizi abilitati a rilasciare dichiarazioni ed interviste e ad essi si rimanda per ogni utilità. Chi scrive si muove come cittadino informato dei fatti, con numeri e dati pubblici, liberamente consultabili sui siti degli Enti interessati. Le considerazioni sono frutto di elaborazioni personali, così come è fortemente personale la preoccupazione per le sorti di un così importante strumento di tutela dei lavoratori, delle aziende e dello Stato Sociale in Italia.



#PAGA SEMPRE PANTALONE

Si può solo provare un profondo rammarico volgendo al termine della lettura del **comunicato stampa dell'Agenzia delle Entrate pubblicato in data 10 aprile 2018 (DOC. 1)** e verrebbe quasi causticamente da commentare come più scontato dei saldi di fine stagione.

Infatti, enunciato da un autoreferenziale "Fisco; nella precompilata 2018, 1 miliardo di dati. Dal 16 Aprile i modelli consultabili sul sito delle entrate", sortisce non poche reazioni all'interno della nostra categoria la quale, più di altri professionisti, negli scorsi mesi è stata impegnata a trasmettere tempestivamente le Certificazioni

Uniche contenenti i dati fiscali utili al fine di consentire al contribuente la possibilità di accedere alla pre-compilazione della propria dichiarazione fiscale.

Ci appare quindi doverosa **la replica del Presidente del nostro sindacato di categoria, il collega Dario Montanaro, indirizzata al direttore dell'Agenzia delle Entrate, il dottor Ernesto Maria Ruffini, in data 19 aprile 2018 (DOC. 2)** con cui ricorda quali siano gli impegni, gli investimenti e gli ostacoli che i professionisti devono compiere ogni giorno per consentire a loro signori di potersi "pavoneggiare" dinanzi ai contribuenti-sudditi.

DOCUMENTO 1



COMUNICATO STAMPA

Fisco; nella precompilata 2018, 1 miliardo di dati Dal 16 Aprile i modelli consultabili sul sito delle entrate

Dal prossimo 16 aprile i cittadini potranno visualizzare via web la propria dichiarazione e consultare l'elenco di tutte le informazioni che il Fisco ha utilizzato per consegnare un modello già compilato. Quest'anno, con l'ingresso di asili nido, si arricchisce ancora di più il paniere dei dati a disposizione che superano quota 925 milioni, con un incremento del 3,5% rispetto a quelli inseriti lo scorso anno. A partire dal 2 maggio sarà possibile accettare, modificare e inviare il 730 oppure modificare il modello Redditi, che, invece, potrà essere trasmesso dal 10 maggio.

Sempre più informazioni - In crescita il numero di dati - più di 925 milioni - che ha viaggiato nei server dell'Agenzia, grazie al contributo del partner tecnologico Sogei. Sono 720 milioni i dati delle spese sanitarie sostenute dai cittadini e comunicati all'Agenzia da farmacie, studi medici, cliniche, ospedali, in crescita del 4,3% rispetto a quelli trasmessi nel 2017. In aumento anche il numero delle informazioni relative ai bonifici per ristrutturazioni edilizie, che raggiungono quest'anno quota 16 milioni (+1,5%). Inoltre, 95 milioni di dati riguardano i premi assicurativi (+1,6%), oltre 3,8 milioni i rimborsi di spese sanitarie (+20,3%), quasi 3,5 milioni le spese universitarie (+1,2%). L'incremento più elevato si registra con riferimento ai rimborsi di spese universitarie, oltre 55mila, che fanno registrare un +67,9% rispetto al 2017. Tra le new entry 2018, le rette per asili nido portano nella precompilata quasi mezzo milione di dati. Registrano un segno meno invece le certificazioni uniche di lavoratori dipendenti e autonomi che si attestano a quasi 59 milioni con un calo del 3,7% rispetto all'anno precedente a causa dello slittamento, previsto dalla legge di bilancio 2018, al 31 ottobre del termine di presentazione delle certificazioni contenenti solo dati che non sono utilizzati per l'elaborazione della dichiarazione precompilata.

Il calendario della dichiarazione precompilata - Dal prossimo 16 aprile il modello sarà disponibile sia per chi presenta il 730 sia per chi presenta il modello Redditi. A partire da quel momento il contribuente e i soggetti delegati potranno visualizzare la dichiarazione precompilata e l'elenco delle informazioni disponibili, con l'indicazione dei dati inseriti e non inseriti e delle relative fonti informative. Il 730 potrà essere inviato a partire dal 2 maggio e fino al 23 luglio. Anche il modello Redditi può essere modificato dal 2 maggio ma può essere trasmesso dal 10 maggio al 31 ottobre.

Le novità del 2018 - Oltre alle informazioni già presenti nelle dichiarazioni degli anni precedenti, quest'anno i contribuenti troveranno le spese per la frequenza agli asili nido e i relativi rimborsi e i dati relativi al bonus asili nido. Inoltre, entrano nella precompilata le erogazioni liberali effettuate a favore degli enti del terzo settore e i relativi rimborsi.

Come ricevere le chiavi di accesso alla tua precompilata - Anche quest'anno è possibile accedere direttamente on line alla propria dichiarazione precompilata tramite il

Sistema pubblico per l'identità digitale (SPID), con le credenziali dei servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate, con il Pin rilasciato dell'Inps, e con le credenziali di tipo dispositivo rilasciate dal Sistema Informativo di gestione e amministrazione del personale della pubblica amministrazione (NoiPA). Infine, i contribuenti possono accedere alla dichiarazione precompilata utilizzando la Carta Nazionale dei Servizi. Inoltre, i contribuenti hanno la possibilità di rivolgersi a un Caf o di delegare un professionista.

Tutte le informazioni utili - Anche quest'anno l'Agenzia delle Entrate mette a disposizione dei cittadini un sito internet dedicato, all'indirizzo <https://infoprecompilata.agenziaentrate.gov.it>, dove sono presenti tutte le indicazioni utili, i passi da seguire fino all'invio, le novità di quest'anno, le date e le scadenze da ricordare, oltre alle risposte alle domande più frequenti. Inoltre, sono sempre disponibili i numeri dell'assistenza telefonica: 848.800.444 da rete fissa, 06.966.689.07 da cellulare e +39 06.966.689.33 per chi chiama dall'estero, operativi dal lunedì al venerdì, dalle 9 alle 17 e il sabato dalle 9 alle 13.

Roma, 10 aprile 2018

A PROPOSITO DELLA DICHIARAZIONE PRE-COMPILATA ...

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
SINDACATO UNITARIO

Il Presidente Nazionale

Prot. n. 675/Pres.
Roma, 19 aprile 2018

Oggetto: attività dei consulenti del lavoro nel progetto della dichiarazione precompilata. La verità!

Nel comunicato stampa del 10 aprile 2018 codesta Agenzia delle Entrate evidenzia, con una punta di orgoglio e una particolare enfasi, che il fisco mette "a disposizione del contribuente" 1 miliardo di dati; tuttavia non si prende tutto il merito del risultato ma ringrazia il "partner tecnologico Sogefi" per il contributo alla realizzazione del progetto.

Con rabbia e rammarico annotiamo il fatto che neanche una parola è stata spesa per le centinaia di migliaia di liberi professionisti e di imprese che sono state "obbligate", senza alcun tipo di compenso o di riconoscimento, ad inserire, UNO AD UNO, tutti i dati oggi "messi a disposizione".

Codesta Agenzia non riconosce in alcun modo, nemmeno con una frase che non costerebbe nulla, il lavoro immane che i professionisti, ed in particolare i Consulenti del Lavoro per la parte più importante dei dati precompilati, sviluppano ormai da diversi anni.

Ci permettiamo di ricordare all'Agenzia ed al nuovo Parlamento quali siano gli IMPEGNI, GLI INVESTIMENTI E GLI OSTACOLI che i professionisti devono compiere ogni giorno per consentire a codesta Agenzia di potersi pavoneggiare davanti al popolo dei contribuenti italiani:

- 1) necessità di costante e continuo adeguamento tecnologico legato alla gestione, ad esempio, delle centinaia di caselle della dichiarazione CU, degli ormai insostituibili software per una gestione "accettabile" delle ricevute delle dichiarazioni;
- 2) mancata eliminazione della "carta" dovuta alle imposizioni dell'Agenzia che, per acquisire i dati in formato elettronico, impone che gli intermediari rilascino ricevute cartacee e conservino per decine d'anni montagne di documenti relativi ai dati di quanto inviato;
- 3) ore e ore di lettura delle interminabili istruzioni operative, spesso ferragginose, ridondanti e carenti laddove invece andrebbe presa una chiara posizione; ore ed ore di corsi di aggiornamento per capire cosa il fisco vuole, come lo vuole, in che tempi lo vuole;
- 4) notti passate in studio per affrontare scadenze spesso poste a carico dei professionisti senza minimamente pensare ai tempi tecnici necessari per organizzare una completa raccolta dei dati richiesti ed una corretta e controllata trasposizione in moduli informativi;
- 5) tempo, denaro e salute sottratto alle nostre famiglie per destinarlo al bene comune e per non gravare troppo su imprese e contribuenti già duramente provati da dieci anni di crisi e di vessazioni informatiche e tributarie.

00145 Roma - Via C. Colombo, 456 sc. b - 1° p. - Tel. 06.5415521 - Fax 06.5415565
e-mail: segreteria@ancslu.com - www.ancslu.com - www.ancslu.tv - C.F. 80198670582



è associata
VIRIDIS

Alla cortese attenzione del
Dott. Ernesto Maria Ruffini
Direttore dell'Agenzia delle Entrate
PEC: agenziaentratepec@pce.agenziaentrate.it

Agli Organi di Stampa



Il tutto senza ricevere nemmeno un centesimo di credito d'imposta ma lasciando tutti i costi ed il maggiore impegno sulle spalle di professionisti e contribuenti.

È indubbio che l'operazione "precompilate" sia sicuramente un modo per avvicinare il fisco al cittadino; non sappiamo, tuttavia, quanti siano i cittadini che effettivamente beneficiano della possibilità offerta dall'Agenzia! Il cittadino ha timore ad accettare una precompilata o ad apportare modifiche; sa benissimo che dietro ogni azione si nascondono insidie e possibili sanzioni.

Il vero AVVICINAMENTO AL CITTADINO si avrà solamente quando il sistema consentirà allo stesso di dichiarare il proprio reddito o chiedere il proprio ISEE senza doversi scontrare con centinaia di pagine zeppe di complesse istruzioni e con la possibilità di essere sanzionato per un nonnulla. **Questo sarebbe un risultato di cui vantarsi... non certo l'operazione dichiarazione precompilata!**

Per concludere vogliamo sottolineare che in questi giorni le polemiche inerenti il modello 730 precompilato sono tante e provengono da tutte le parti sociali.

I dati non sono affatto completi perché gli adempimenti vengono introdotti senza pensare alle difficoltà tecniche degli obbligati; le spese inserite in precompilata non sono considerate "certificate" ma obbligano il contribuente a conservare ed esibire (salvo il caso di accettazione "asis" della dichiarazione) tutta la documentazione; in caso di aggiunta anche di un solo scontrino di spesa, il contribuente si trova addosso la responsabilità di tutti i documenti utilizzati per la precompilata.

Se codesta Agenzia fosse veramente convinta della bontà dei dati dovrebbe avere il coraggio di dire che quanto è inserito in precompilata NON E' CONTESTABILE AL CONTRIBUENTE!

Questo per chiarire quale sia la situazione e per evidenziare che nel comunicato stampa di codesta Agenzia delle Entrate ci sia una grossa mancanza informativa. Manca, peraltro, il ringraziamento alle categorie professionali, ed in particolare ai Consulenti del Lavoro, che con il loro determinante contributo hanno consentito all'Agenzia di raggiungere, seppur in maniera ancora parziale, gli obiettivi prefissati dal D.Lgs. n. 175/2014.

Ogni anno abbiamo, gratuitamente, inviato migliaia di informazioni, segnalato irregolarità, integrato modelli, evidenziato anomalie ed errori di programmazione. Oggi l'Agenzia non riconosce nulla di tutto ciò e non si degnava di dare minimo atto dei costi e delle fatiche sostenute dal mondo dei professionisti.

Quanto sopra per cercare di "DARE A CESARE CIO' CHE E' DI CESARE" e con la speranza codesta Agenzia delle Entrate, nei suoi comunicati e nei rapporti con i professionisti, lo ricordi con più frequenza.

IL PRESIDENTE
Dario Martignaro

DOCUMENTO 2

Come non condividere che avrebbe rappresentato un passaggio ben più elegante, almeno nella parte conclusiva del comunicato, ringraziare o anche solo menzionare i centinaia di migliaia di liberi professionisti e imprese che sono stati obbligati - senza alcun compenso e riconoscimento - a trasmettere i dati che oggi consentono proprio all'Agenzia delle Entrate di poter ostentare il servizio reso disponibile ai cittadini di modelli dichiarativi pre-compilati?

Insomma, a proposito di una delle misure di semplificazione fiscale e, più in generale, dell'ampio progetto politico di razionalizzazione dei costi della Pubblica

Amministrazione, emerge come gli effetti si riversano principalmente sulle aziende e conseguentemente sulle strutture dei professionisti incaricati, i quali dovranno investire sempre più risorse per il continuo e costante adeguamento tecnologico. Non solo, ad oggi, in una fase storica ormai dominata dalla tecnologia, in qualità di intermediari continuiamo ad essere vincolati da obblighi di conservazione cartacea per decine di anni, correlati a specifiche imposizioni impartite dall'Agenzia stessa a cui si aggiungono l'effettuazione d'un costante aggiornamento in ambito di formazione rivolta alle collaboratrici di studio ed una pressante di necessità di



DOCUMENTO 3

acquisizione normativa tramite una attenta lettura delle interminabili istruzioni operative, per terminare con lo scarico delle ricevute telematiche.

Tutte attività non sufficientemente remunerate al fine di non gravare troppo sulle imprese e i contribuenti, i quali, subiscono passivamente il processo di informatizzazione forzata. Sarebbe interessante ed educativo disporre di un flusso di dati che consentano un riscontro oggettivo sul numero dei cittadini che beneficiano effettivamente del servizio di pre-compilazione della propria dichiarazione ma, soprattutto, aver contezza di quanti di loro detengano le competenze per controllare e



ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI LAVORO
Sindacato Unitario
UNIONE PROVINCIALE
DI TORINO

C.so Sommeiller 21
10128 Torino
www.ancl.to.it
torino@anclsu.com

DOCUMENTO 4

Torino, 19 marzo 2018

Spett.le
I.N.P.S. di TORINO CENTRO

All'indirizzo PEC: direzione.provinciale.torino@postacert.inps.gov.it

e p.c. Spett.le
AGENZIA DELLE ENTRATE
DIREZIONE PROVINCIALE DI TORINO

All'indirizzo PEC: dp.torino@pce.agenziaentrate.it

Spett.le Ente,

in merito all'informativa diffusa dall'INPS di Torino giovedì 15 marzo 2018, circa la chiusura temporanea dello sportello aziende con dipendenti presso la sede INPS di Torino, Via XX Settembre 34, provvisoriamente chiuso al pubblico con effetto retroattivo da lunedì 12 marzo 2018 e per un periodo di due mesi, al fine di consentire agli operatori addetti al front office, di gestire la notevole affluenza di pubblico collegata al rilascio delle CU, pare doveroso a nome della Categoria oltre che degli iscritti al Sindacato, esprimere il nostro disagio e la nostra formale protesta per lo scenario che si è venuto a verificare.

Considerando che la riforma operata dalla Agenzia delle Entrate nel 2015 avrebbe dovuto comportare la semplificazione degli adempimenti dichiarativi (realizzata peraltro per mezzo dell'opera gratuita dei professionisti dell'area contabile, Consulenti del Lavoro in primis), è di assoluta evidenza che tali obiettivi non sono ancora stati raggiunti e, anzi, sembrano essere ancora molto lontani dalla meta.

A ciò si aggiunge la critica situazione organizzativa dell'INPS il quale, per fronteggiare l'emergenza causata da adempimenti fiscali tuttora inadeguati, non trova di meglio che sospendere i servizi front office dedicati alle aziende e Consulenti del Lavoro, utenti istituzionali dell'Istituto.

Predetta situazione, seppure inaccettabile, sarebbe operativamente sopportabile se gli strumenti alternativi, telematici anch'essi, fossero realmente utili ed efficienti.

Le azioni intraprese dall'INPS nei giorni scorsi andrebbero almeno concordate con il dovuto anticipo presso le sedi opportune, per evitare che ai disservizi generati dalla CU si debbano aggiungere anche i disservizi alle aziende, con o senza dipendenti.

Auspucando che possiate ridurre i termini del disservizio e che in futuro si possano concordare tali azioni in un ambito più efficace per Voi e per la nostra Categoria, porgo i più cordiali saluti.

IL PRESIDENTE ANCL UP di Torino

[Firma]

2018 (cioè retroattivo, in ossequio ad una luminosa tradizione comunicativa dell'Istituto in ambito cittadino ...) adducendo una motivazione riconducibile proprio a quanto trattato in questo intervento ossia l'esigenza di " ... consentire agli operatori addetti al front office, di gestire la notevole affluenza di pubblico collegata al rilascio delle Certificazioni Uniche".

Immediata **la risposta del Presidente della nostra U.P., il collega Massimiliano Gerardi, il quale, con lettera pec del 19 marzo 2018 (DOC. 4)**, destinata sia

all'INPS che in conoscenza all'Agenzia delle Entrate, rilevava una evidente mancata semplificazione degli adempimenti dichiarativi oltre a disapprovare l'inadeguata soluzione prospettata da un Ente incapace di fronteggiare all'emergenza se non prevedendo, ancora una volta, la sospensione di un servizio dedicato ai Consulenti del Lavoro.

Appunto ... più scontato dei saldi di fine stagione!

Oriana Lavecchia

CdL in Torino e
Consigliere Nazionale ANCL

FLESSIBILE E SMART ECCO COME SI MUOVE OGGI IL MONDO DEL BUSINESS.



BUSINESS PROFILE

E' possibile aggiungere all'interno del proprio account un **profilo di pagamento aziendale** con dati di **fatturazione business**.

Le fatture sono giornaliere e **totalmente deducibili dal reddito di impresa**.



BUSINESS ACCOUNT

Nel **business account** puoi invitare i tuoi collaboratori a utilizzare il servizio sotto un unico account ed un unico centro di costo aziendale.

La **fattura** è unica e **mensile**, con il dettaglio dei relativi drivers.



RISPARMIO SUI COSTI DI MOBILITÀ

Filosofia pay per use, tutto compreso nella tariffa al minuto (parcheggio, benzina, ztl, assicurazione)

Risparmi fino al 70 % dei costi rispetto al taxi.



CONNESSIONE CON I MAGGIORI AEROPORTI

Parcheggi riservati nei principali aeroporti (Torino-Caselle, Milano-Linate, Roma-Fiumicino, Firenze-Vespucci)

Utilizza car2go in tutte le nostre città europee, con un unico account.

PERCHE' ACCONTENTARTI DI UN'AUTO QUANDO PUOI AVERE UN' INTERA FLOTTA?



Contattaci per maggiori informazioni:
www.car2go.com/forbusiness
torino@car2go.com
Car2go Shop Torino
Via dei Quartieri 3
10122 Torino

#U.P. ANCL DI TRENTO

È davvero una occasione gradita ospitare i colleghi dell'U.P. di Trento che si presentano in una veste originale proponendo un confronto generazionale tra quelle che abbiamo battezzato la 'new entry' e la 'veterana'. Ringraziamo pertanto il collega Fabiano Paoli, Presidente dell'U.P., sia per l'attenzione dimostrata nei confronti della nostra rivista sia per il già accennato spirito propositivo dal punto di vista squisitamente editoriale: naturalmente il confronto l'ha vinto l'ANCL ...



LA 'NEW ENTRY'

Qualche settimana fa mi è arrivato un messaggio dal Presidente Fabiano Paoli: *"Ciao, ti andrebbe di scrivere un breve articolo sulla nostra U.P. da pubblicare sulla rivista dell'ANCL di Torino? Mi piacerebbe il punto di vista di una new entry."*

Ed io sono addirittura doppiamente new entry, considerato che ho superato l'esame di Stato da poco più di un anno e faccio parte del Consiglio ANCL da meno di uno.

Quindi, perché no? Ho accettato molto volentieri la proposta che ritengo sia una delle opportunità offerte dalla nostra Associazione:

per un giovane, specialmente ANCL, significa infatti potersi esprimere, crescere personalmente e professionalmente, mettersi in gioco e soprattutto confrontarsi con altri colleghi. Questo periodico, per il quale mi complimento con i colleghi di Torino di Torino, e questo articolo rappresentano, appunto, un ulteriore punto di forza dell'ANCL: la condivisione su scala nazionale, oltre che a livello territoriale.

In considerazione di tali scenari mi trovo ad apprezzare il lavoro svolto da parte dell'U.P. alla quale appartengo. Siamo una realtà di piccole dimensioni e, seppur non sia stata formalmente costituita un'Associa-

zione Giovani Consulenti del Lavoro come accaduto in altre zone d'Italia, ho potuto notare fin da subito i tra i nostri principali punti di forza una particolare attenzione ed accoglienza nei confronti dei giovani, a testimonianza d'una Associazione fervida di attività svolte, impegnata a facilitare l'interlocuzione tra gli iscritti e dall'elevato numero di adesioni. Da anni rappresentiamo infatti la provincia che conta il maggior numero di associati in proporzione ai professionisti iscritti all'Ordine dei CdL (oltre il 75% dei 132 registrati all'Albo).

Ma quali sono le attività che svolgiamo?

La principale è indubbiamente la formazione, sia per i Consulenti del Lavoro che per i collaboratori di studio, proponendo mediamente più di un corso al mese. Recentemente abbiamo anche deciso di aderire alle giornate intitolate "il tema del mese", promosse dall'ANCL Nazionale, che si pongono il fine di favorire la formazione mediante la partecipazione attiva degli iscritti, sia in qualità di moderatori che di ascoltatori. L'ultimo appuntamento, dedicato alle agevolazioni all'assunzione 2018, ha ottenuto un notevole successo, con una cinquantina di iscritti.

Ogni anno organizziamo un corso dedicato alla preparazione dei praticanti, in collaborazione con l'ANCL di Bolzano, in un'ottica di ottimizzazione delle risorse e delle competenze. Nello specifico, dal mese di gennaio a quello di luglio si alternano 7 lezioni dedicate alle tematiche fiscali, svolte in provincia di Bolzano, a 7 lezioni in materia giustlavoristica

PERCHÈ SE UNA GENERAZIONE PIANTA ALBERI L'ALTRA NON SI PRENDA SOLO L'OMBRA ...

e previdenziale, svolte in provincia di Trento. Al termine, ai partecipanti è concessa la possibilità di svolgere una simulazione dei temi d'esame e di riceverne una correzione personalizzata. Si tratta di un'occasione di sicuro interesse per i giovani, a cui, oltre a ricevere una formazione "su misura", è riservata l'opportunità d'instaurare significative relazioni interpersonali che possono concretizzarsi in successive collaborazioni professionali.

Vi è ampia scelta anche tra i corsi organizzati nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro e presso la Trentino School of Management ovvero la scuola di formazione costituita dalla Provincia Autonoma di Trento e dall'Università degli Studi di Trento, che si propone di favorire lo scambio, l'innovazione ed il rinnovamento culturale delle imprese, dell'amministrazione pubblica e della società trentina in genere.

L'U.P. effettua inoltre una serie di incontri di valenza prettamente tecnica con Inps, Cassa Edile, Conprofessioni, Gi.Pro. (Giovani Professionisti del Trentino), Associazioni sindacali ed altre realtà collegate al mondo del lavoro sul nostro territorio, interagendo in scambi reciproci d'illustrazione di problematiche e di proposte risolutive, nell'intento di raggiungere accordi a beneficio della nostra categoria e spesso, conseguentemente, delle nostre aziende clienti.

Ci premuriamo d'inoltrare agli associati circolari di comune interesse, come aggiornamenti contrattuali di tipo territoriale, modulistica di ausilio per la redazione di nuove pratiche, informative da inoltrare

ai clienti, variazioni comunicateci dagli Enti, convenzioni ottenute per l'acquisto di materiale formativo e non solo.

Da pochi mesi l'U.P. ha aperto una pagina Facebook, a cui vi rimandiamo per una vostra valutazione, all'interno della quale pubblichiamo le principali novità in materia di lavoro e tante altre notizie.

Sul nostro sito riportiamo invece la nostra organizzazione di eventi, documenti, contatti e riferimenti vari.

Ormai da qualche anno abbiamo inoltre adottato un veloce strumento di comunicazione tra associati: un gruppo WhatsApp rivolto ai giovani iscritti, ma anche ai meno giovani, che utilizziamo principalmente per porre quesiti ai colleghi. Una modalità che consente di risolvere alcuni dubbi che sorgono in ambito lavorativo grazie all'aiuto ed alla comunanza di esperienze e di conoscenze di tutti i partecipanti e per favorire la convivialità è ormai

diventata una piacevole consuetudine trovarsi tra associati per pranzare assieme nell'ora che precede i corsi di formazione.

Infine, come Consiglio ANCL, oltre ad organizzare queste ed altre attività, ci occupiamo poi degli adempimenti burocratici e presenziamo ai Consigli Nazionali che si svolgono a Roma.

E sapete come abbiamo approfondito la conoscenza tra colleghi ed i Consiglieri dell'Ordine all'inizio della nostra carica? Trascorrendo una splendida giornata di team building al parco dei divertimenti di Gardaland, tornando per un giorno bambini. Un ottimo inizio che speriamo sia di buon auspicio per l'intero quadriennio!

Un saluto a tutti voi da parte dell'intero Consiglio ANCL di Trento e, alla prossima!!!

Lorenza Tava

CdL in Trento

e Consigliere U.P. ANCL Trento

LA 'VETERANA'

Ciao Lorenza,

stimolata anch'io dal nostro Presidente, il collega Fabiano Paoli, a dar seguito al tuo intervento, inizio dicendo che sono contenta delle tue parole, perché fanno risaltare il tuo frizzante entusiasmo che un po' è anche merito del sentirti accolta nel nostro Ordine e nella nostra U.P.

Anch'io, come te, nel 2007, sono stata una new entry, che però si è sentita più sperduta nei primi tempi.

Infatti, appena diventata Consulente del Lavoro, mi sono detta: "e adesso chi sono?"

Per cercare una risposta a questa mia domanda ho attraversato le valli della nostra regione, perché qui da



Esemplari di CdL in libera uscita a Gardaland

noi per spostarsi di 10 chilometri in linea d'aria se ne devono percorrere almeno 20 di strada, presentandomi nello studio del Presidente dell'Ordine di Trento di allora e gli ho posto la domanda diretta: "E adesso chi sono?"

Lui, un po' stupito ma pronto, mi ha risposto dicendomi una frase che tutt'ora ripeto sempre ai corsi per praticanti, dove tengo qualche lezione: "Ricordati che tra le parole libero professionista quella che conta di più è LIBERO".

Mi ha poi consigliato di iscrivermi all'ANCL per incontrare altri colleghi.

Questa non è stata forse la risposta finale che mi attendevo ma è stato il punto di partenza di tutto.

Nel viaggio di ritorno ho cercato di interpretare quella sua espressione ma soprattutto quel termine: libe-

ro perché posso fare quello che mi piace, perché posso fare le ferie quando voglio, perché posso lavorare solo se ne ho voglia....

Adesso, a distanza di qualche anno e soprattutto grazie all'assidua partecipazione alle attività dell'ANCL anche in maniera diretta, dopo aver conosciuto le opportunità che la nostra categoria ci offre, ho assegnato un diverso significato alla frase, un significato più profondo che mi sforzo di trasmettere ai giovani praticanti che frequentano il corso organizzato dalla nostra U.P.

In quella che io chiamo la mia "omelia" d'inizio corso praticanti, racconto sempre di questo aneddoto e quello che cerco di trasferire a chi si avvicina alla professione è il saper cogliere l'opportunità che è loro offerta cioè la possibilità di entrare a far parte di una professione unica e

di entrarvi anche in maniera associativa impegnandosi nelle attività d'estrazione sindacale.

È vero, forse non tutti sanno di cosa si occupa il Consulente del Lavoro, ma la circostanza, a ben vedere, non è un male, anzi, il contrario, perché il Consulente del Lavoro non è una professione stereotipata che ci fa storcere il naso appena la sentiamo nominare, una sorte che ben conosce chi esercita la professione d'avvocato!

Nella nostra professione nessuno ci cataloga perché la nostra è una categoria LIBERA, dove ognuno di noi può decidere come viverla e come interpretarla, soprattutto oggi che si aprono molte strade nuove e frontiere inesplorate. Ognuno di noi può riempire la professione di se stesso senza dover interpretare un ruolo che la società gli impone. È con questa filosofia che l'ANCL svolge la propria attività sul nostro territorio, cioè nel rispetto delle singole individualità e senza omologazioni.

La libertà però non sempre affascina, a volte è fonte d'incertezza e rimanere una scatola vuota. Ecco perché è essenziale l'Associazione in questi momenti: per stimolare i giovani a non aver timore di cercare la propria strada che deve essere unica ed irripetibile.

Intraprendere la professione imitando chi ci sta vicino è protettivo e rassicurante tuttavia, per un giovane che coltiva dentro di sé un sano spirito ribelle, è più affascinante percorrere un percorso alternativo, a volte anche solo per superare il difficile passaggio generazionale che spesso si affronta negli studi intergenerazionali.

Il corso praticanti rappresenta un punto cruciale della vita associativa: è il momento in cui l'ANCL si occupa dei giovani che stanno effettuando le loro scelte ed è possibile incidere positivamente sulla direzione da intraprendere. Evitando di attribuire contenuti predefiniti ma stimolandoli a cercare, nell'ampio panorama delle opportunità che oggi sono riservate ad un Consulente del Lavoro, quello che è più consono alle proprie attitudini e, se non fosse individuato, rassicurarli che l'ANCL di Trento può aiutarli a costruire quelle competenze, che non si conquistano dopo una laurea o dopo aver superato l'esame di stato ma con un cammino che si realizza e prosegue a qualsiasi età.

L'ANCL propone nuove frontiere della professione e corsi formativi ma l'obiettivo dell'attività sindacale è innanzitutto inclusione. Il percorso formativo offre contenuti, tuttavia la finalità principale è quella di costruire competenze e di coltivarle affinché il collega ne esca arricchito e non solo pieno di nozioni fine a se stesse.

La professione non significa parlare come un libro stampato ma un qualcosa che ci deve entrare sotto pelle, da trasmetterne i valori ogni volta che ci relazioniamo con chiunque, anche se parliamo di calcio. Perché la nostra è una professione dove trattiamo con le persone e questo richiede la capacità di essere empatici e convincenti con chi ci sta di fronte perché, per esempio, deve prima fidarsi e poi condividere quanto proposto per decidere il definitivo orientamento da tenere nei confronti del suo lavoratore dipendente.

Non ci sono strategie, non ci sono scorciatoie, non ci sono sotterfugi, perché il diritto del lavoro è chiaro, almeno per noi ... o è bianco o è nero, ma quello che fa la differenza sono le sfumature e noi lavoriamo costantemente in quelle stesse sfumature del diritto e delle relazioni professionali che generano consistente incertezza.

Ma poi quando ci troviamo tutti insieme alle tavole rotonde, ai convegni, alle riunioni della nostra Associazione bastano poche battute per comprendere che tutti ci portiamo appresso i medesimi dubbi, le identiche perplessità per recuperare l'armonia perduta e, pur sconfortati di non disporre d'una risposta certa, seguiamo nel nostro percorso, consapevoli che quello che ha fatto la differenza non sono state le risposte, ma il senso di inclusione,

la solidarietà, la condivisione e la ricerca comune di soluzioni efficaci. Posso quindi davvero affermare che la risposta alla mia domanda datata 2007 l'ho trovata partecipando in maniera attiva al Sindacato di categoria: oggi, grazie alla volontà dei colleghi di Trento, rivesto anche la carica di Consigliere Nazionale e partecipare agli incontri mi aiuta a capire come voglio interpretare la mia professione in maniera libera e ritengo sia questo il messaggio da divulgare ai giovani che si avvicinano a questo mondo poiché solo con tale chiave di lettura si può palesare un mondo affascinante e sfidante.

Anche da parte mia un saluto a tutti voi da parte dell'intero Consiglio ANCL di Trento!

Antonella Peterlini

CdL in Rovereto (TN)
e Consigliere Nazionale ANCL



#GLI 80 DI CAMPORAMMAGLIA

Rimanda ad una segnalazione d'autore l'apuntamento dedicato agli avidi di letture: infatti, su "la Repubblica" del 25 marzo 2018, Donatella Di Pietrantonio – l'autrice che abbiamo amato sino allo sfinimento per il potentissimo 'L'arminuta', non a caso premiato con il Campiello, un riconoscimento non condizionato dalle case editrici – ci ha convinto con una recensione d'immediata presa.

Ed allora ce le siamo bevute proprio tutte d'un fiato le 138 pagine che raccontano le vicende di una delle tante Macondo d'Italia perché di Camporammaglia non troverete proprio traccia nelle cartine d'Abruzzo. Gli 80 del titolo, in realtà, sono gli abitanti di Collemare di Sassa, un borgo ad ottocento metri d'altezza di quell'Appennino aquilano devastato da uno sciame sismico interminabile, dal 2008 al 2012, ma che soprattutto la notte del 6 aprile 2009 ne sconvolse il territorio provocando oltre 300 morti.

Valerio Valentini, oggi corrispondente da Torino del 'Corriere della Sera', aveva 18 anni ed era uno di quegli 80: con gli occhi di un ragazzo ci racconta in primis la devastazione inferta dal terremoto, naturalmente quella in superficie dominata dalle macerie e dalla distruzione collettiva ma riesce a colmare in modo efficace e lucidissimo anche il diastema profondo che secoli di Storia avevano scavato tra l'isolamento contingente ed il nuovo che avanza. Quando quella stessa Storia si è messa inesorabilmente a correre, coinvolgendo i Marinelli, i De Marco ed i Michelini, gli unici tre cognomi presenti nel paese che, fino alla tragica nottata, ricordavano, quale unico evento pubblico memorabile, il prolungamento della Provinciale Silvaplana nel lontano 1955. Le tre famiglie, all'interno di un equilibrio prevalentemente esteriore, si frequentano e, a volte, si sposano pure tra di loro ma la

diffidenza atavica resiste poiché metabolizzata negli anni dell'infanzia in un ombelico del mondo dove le distanze si misurano innanzitutto in chilometri: "... a cinque chilometri dal bar più vicino, a dieci dal primo supermercato, a diciassette dal centro dell'Aquila", quest'ultima collegata da rari autobus, dando origine ad un isolamento che, al tempo stesso, protegge e condanna.

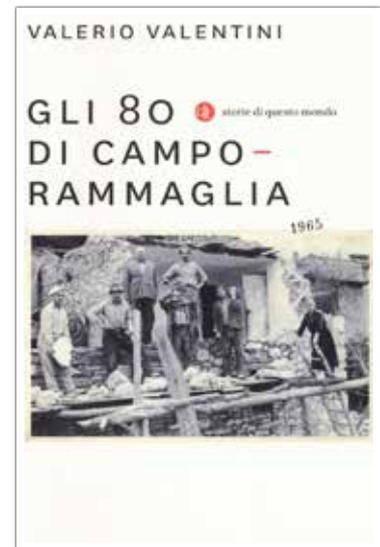
Ed è questo il principale e non affatto scontato pregio dell'opera: quando accadono catastrofi naturali di tale portata si assiste, quasi sempre, ad un fiume impetuoso d'attività editoriali locali dove, al netto della scrittura terapeutica, i malcapitati protagonisti sfogano le voglie represse da scrittori con narrazioni del tutto stucchevoli e finalizzate esclusivamente alle fasi dell'avvenimento, rimestando le ore della tragedia, incensando gli atti d'eroismo, stigmatizzando il ritardo dell'arrivo dei soccorsi e dell'installazione delle tende nonché lamentandosi della lungaggine burocratica ed operativa della ricostruzione. In questo caso, invece, l'autore, pur basandosi su vividi ricordi personali, con largo uso delle espressioni dialettali e utilizzando sequenze temporali diversificate, riesce a tratteggiare sino alla miglior immedesimazione tipica del romanzo di formazione, la linea di demarcazione fra il 'prima' ed il 'dopo', di quando il terremoto ha mutato l'apparente inviolabilità del paese, ben al di là di campanili crollati ed abitazioni rese inagibili.

A Camporammaglia infatti, il progresso era arrivato in differita, a partire dai due beni di massa per eccellenza, auto e televisione. In particolare la seconda che, si sa, ha costretto gli italiani, soprattutto quelli della provincia, a misurarsi con il proprio tenore di vita fino a considerarlo insoddisfacente e negli anni novanta il rapporto tra l'essenziale ed il capriccio

fa breccia anche lì. Per esempio, non è più una stranezza vantarsi d'un figlio che presenta una fidanzata proveniente da un paese più lontano o addirittura dalla città, anticamera di un matrimonio il più sfarzoso possibile da contrapporre alla miseria sopportata dai padri.

Ma se la necessità dell'apparenza andava gradualmente a sopravanzare quell'orgoglio montanaro della rinuncia che non ha saputo reggere l'onda d'urto con il superfluo della modernità, la mentalità identificativa inculcata ed immagazzinata dai più giovani, che avevano fatto il loro debutto in società al circolo del paese senza aver diritto di parola, resisteva stoicamente. Il terremoto ha inaugurato un nuovo scenario e per i ragazzi di Camporammaglia le convinzioni tramandate dagli anziani, privati di un alveo in cui praticarle, si sono prima affievolite e poi sbriciolate, proiettate in un futuro che non riconosceva loro, li obbliga ad emigrare ponendo la parola fine alla giovinezza.

Sottraendoci poi da ogni valutazione di carattere antropologico, ci piace ricordare gli sprazzi più divertenti dell'opera, trattati con una leggerezza quasi da degustazione. Troviamo il racconto dell'assegnazione delle tende, della distribuzione dei pasti e, ad emergenza finita, il riaffiorare dei vecchi rancori nella verifica dei danni e nella loro classificazione effettuata da tecnici forestieri. Ma il passo irresistibile è il ricordo dell'uso politico della tragedia che ne fece l'allora governo in carica, con trasferimento del G8 dalla Maddalena proprio a L'Aquila, 'la capitale del dolore per tre giorni diventerà la capitale del mondo' disse il premier: e così, mentre la Merkel e Obama passeggiavano tra le macerie, per scongiurare il rischio di attentati i pastori erano impossibilitati a far pascolare le pecore!



"GLI 80 DI CAMPORAMMAGLIA"
di Valerio Valentini
Editori Laterza, pagine 138
costo 15,00 euro

In conclusione ci sia consentito di esprimere rallegramenti alla casa editrice, la barese Laterza, da sempre una colonna portante della nostra editoria, nota per l'impegno civile delle sue pubblicazioni. 'Gli 80 di Camporammaglia' si cala a pieno titolo in quelle 'storie di questo mondo' da cui prende spunto la collana 'i Robinson'. Una menzione in più per l'abitudine d'inserire in fondo al libro, delle pagine bianche favorendo le annotazioni del lettore più attento: per la nostra generazione, bacchettata per l'uso delle orecchie, che teme d'offenderne le pagine con riquadri e freccioni, rappresentano un approdo di tranquillità.

Simonetta Sartore

CdL in Torino

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

Leggiamo che messi tutti insieme, i suoi compagni di quintetto base, Green, Love, Hill e Hood, scesi in campo per Cleveland in gara-1 contro Indiana al debutto nei playoff di Nba, spendono un decimo. LeBron James evidentemente è speciale: per realizzare ciò che è stato magistralmente definito il "genetic hoax", il re del basket spende più di un milione e mezzo di dollari all'anno di cure amorevoli, tra potenziamenti specifici, controlli medici, ginnastiche mirate, alimentazione ortoressica e criocamere. Tuttavia funzionano poiché, arrivato alla soglia dei 33 anni, quando i primi acciacchi cominciano a farsi sentire, ha sfoderato - dati statistici di rimbalzi ed assist alla mano - la miglior stagione della sua carriera. A riguardo non risulta che il CNO, l'ENPACL e soprattutto l'EMAFI stanziino fondi per una programmazione di assistenze nei confronti dei suoi dirigenti, nazionali e locali di più lungo corso aiutandoli a combattere quello stress terminale a cui sono sottoposti. Stante la crisi di vocazioni nel proporsi a lavorare per la collettività sarebbe il caso di cominciare a pensarci.

Da "la Repubblica" del 17 aprile 2018

Leggiamo di neanche uno straccio di congiuntivo azzecato. Il verbo avere che perde l'acca per strada, virgole e punti che viaggiano in ordine sparso, doppie che saltano come tappi e un uso smodato del linguaggio social che nemmeno un adolescente. Una falcidia l'ultimo concorso per maestri e la matita blu stavolta è stata usata in Friuli, dove su poco meno di 700 ammessi alla prova scritta i bocciati sono stati tre su quattro. Non pare sia andata meglio nel Lazio, con otto bocciati su dieci, in Veneto dove sono stati ammessi all'orale in 1.604 su 3.410 ed in Emilia Romagna con 448 promossi allo scritto su 2.701, il 16,5%. Perciò si pensa che si tratta di scuola dell'infanzia e primaria ossia coloro che dovrebbero insegnare ai bambini a scrivere in italiano, la base di ogni cultura scientifica o umanistica che sia. Dagli esami scritti friuliani emergono invece: «gli strumenti utilizzati ha un'importanza fondamentale», «il bambino a bisogno di...», «la struttura è importante; ma lo è di più la didattica». Ed allora non stupiamoci se poi un giorno un loro ipotetico allievo scriverà «l'lrpf è un imposta indireta...». L'onore della correzione a quei Presidenti di CPD particolarmente scombussoati per le basse percentuali di promozione che si registrano agli esami di stato dei Consenti del Lavoro ... in Piemonte, eh!

Da "la Repubblica" del 10 marzo 2018

Congiuntivi errati e "ha" senz'acca, bocciati gli aspiranti maestri

#CERCASI FATWĀ DISPERATAMENTE





fondo sociale europeo

AGENZIA FORMATIVA PROGETTO MARCONI

Via Belfiore, 55 - 10125 Torino

Tel. 011/0438530 - segreteria@progettomarconi.com



www.ProgettoMarconi.com

presenta il

CATALOGO DEI CORSI



2017/2018 approvato dalla Città Metropolitana di Torino con D.D. n. 189-28673 del 9/11/2017

GRATUITI

per lavoratori con ISEE inferiore o uguale a € 10.000,00

FINANZIATI AL 70%

per lavoratori
per dettagli destinatari e programma contattare la segreteria

Tecniche di
**WEDDING
PLANNING**



Elementi di
**COMUNICAZIONE
E DI PNL**



Aggiornamento
INFORMATICO
Foglio Elettronico Liv. Base
Foglio Elettronico Liv. Avanzato
ECDL Base



Elementi di
CONTABILITÀ



**LINGUA
FRANCESE**
Liv. Principiante



**LINGUA
SPAGNOLA**
Liv. Principiante

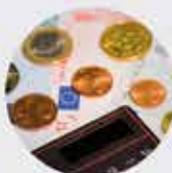
Elementi di
**DESIGN DI
INTERNI**



**LINGUA
INGLESE**
Liv. Elementare
Liv. Intermedio
Liv. Post-Intermedio



Elementi di base
**PAGHE E
CONTRIBUTI**



**LINGUA
TEDESCA**
Liv. Principiante



Somministrazione di
ALIMENTI E BEVANDE
e attività di commercio nel
settore merceologico alimentare



Tecniche utilizzo
professionale dei
SOCIAL MEDIA

organismo intermedio:



per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva

www.regione.piemonte.it/europa2020

INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE