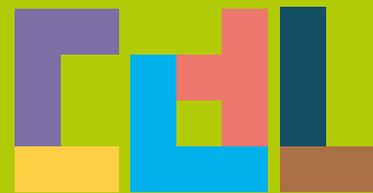


Obiettivo



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



luglio
317
numero



COVER STORY

una copertina rappresenta l'apertura di credito verso il lettore
ossia anticipa quello su cui si è puntato ... l'immagine cartografica che
ritrae le terre emerse è stata scattata al polo fieristico del Lingotto,
luogo dove dal 28 al 30 settembre si svolgerà l'edizione 2017
del Festival del Lavoro ... un appuntamento con la storia per tutti coloro
che, anche da posizioni contrapposte, si sono spesi senza riserve
perseguendo il comune obiettivo di affermazione della categoria ...





generazione vincente

Agenzia per il Lavoro

SIAMO **LEADER** NELLA GESTIONE DELLE MIGLIORI **RISORSE** PER UN'AZIENDA: QUELLE **UMANE**

I NOSTRI SERVIZI

- > SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO
- > SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO
- > RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE
- > FORMAZIONE
- > RICOLLOCAZIONE PROFESSIONALE
- > ACCOGLIENZA ED INFORMAZIONE
- > CONSULENZA ORIENTATIVA

Generazione Vincente S.p.A. | Agenzia per il lavoro

Filiale di Torino - Corso Unione Sovietica, 560b, 10135 Torino
tel: 0113913199 - fax: 0113913210 - torino@generazionevincente.it

Obiettivo CdL
n. 3-2017

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
21 luglio 2017

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



3 L'EDITORIALE *di Massimo Laiolo*

festival ... mente

5 # TORINO, RISERVATA PERSONALE *a cura di Graziella Pagella*

scomposizioni composte

8 # NON PIÙ FIGLI DI UN DIO MINORE? *a cura di Alessio Broglio*

10 # SANTI, POETI, NAVIGATORI E ... AUTONOMI *a cura di di Salvatore Verga*

cerchi concentrici

12 # I GUERRIERI DEL DIRITTO *a cura di Gianluca Bongiovanni*

17 # COLGO L'OCCASIONE *a cura di Sandra Fruci*

21 # IL GIUDICE "MADRE" *a cura di Mattia Galli*

24 # IL SENSO DI FROZEN PER LE FINZIONI *a cura di Laidi Kerthusa*

28 # LA TRIADE NECESSARIA *a cura di Erica Maurino*

convergenze parallele

30 # SCORDATEVI IL LETTO DI ROSE *a cura di Walter Peirone*

cas ...s...a nostra enpacl

38 # IL BILANCIO PIÙ BELLO DI SEMPRE (O QUASI) *a cura di Marco Operti*

sindacal ... mente 1

41 # UN'EQUA RIUNIONE *a cura di Oriana Lavecchia*

sindacal ... mente 2

44 # LE VIE DEL CED SONO (IN)FINITE *a cura di Luigino Zanella*

effervescenze innaturali

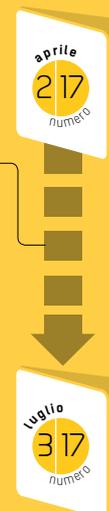
46 # NON PROPRIO COME I CRUCCHI *a cura di Massimiliano Gerardi*

scusa per le mancate letture

50 # INOX *a cura di Simonetta Sartore*

epilogo: cerebralità dal 69° parallelo ovvero ...

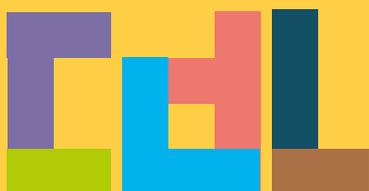
52 # ... CAPOVOLGIMENTI DI SUBCULTURA P'ANCL
SU APPLICATIVI DI DISORDINE INFORMATO



il 16 giugno 2017

nel tardo pomeriggio, all'ospedale San Giovanni Bosco, muore Erika Pioletti, la giovane donna ossolana che la sera del 3 giugno 2017 si trovava in piazza San Carlo dinanzi al maxischermo allestito per la finale di Champions League ...

il prosieguo è tristemente immaginabile: commissioni d'inchiesta, awisi di garanzia, interrogatori, perizie, processi che, pur alla ricerca della verità, non leniranno lo strazio della famiglia e faranno calar l'oblio sulle responsabilità penalmente non perseguibili, ma moralmente pesantissime, di un club che non imponendosi per l'utilizzo del suo stadio ha esposto i tifosi ad azzardi inauditi ...



CONSIGLIO ANCL U.P. DI TORINO

Massimo LAIOLO, Presidente;
Massimiliano GERARDI, Vice Presidente;
Michele GIANNONE, Tesoriere;
Sara MURARO, Segretario;
Gianluca BONGIOVANNI, Consigliere;
Alessio BROGLIO, Consigliere;
Laidi KERTUSHA, Consigliere;
Oriana LAVECCHIA, Consigliere;
Luigino ZANELLA, Consigliere.

COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI

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

REDAZIONE

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

#EDITORIALE

Cari lettori di Obiettivo CdL,

nell'aria, c'è fermento! C'è fermento per l'imminente pausa estiva che ci consentirà (forse) di recuperare un pò di quelle energie spese nel trascorso anno di lavoro, c'è fermento per il prossimo Festival del Lavoro, a cui dedichiamo la copertina, che vedrà coinvolta la nostra amata Torino in uno degli appuntamenti più importanti di categoria a livello nazionale. C'è fermento anche per le elezioni di rinnovo del Consiglio Nazionale Ordine dei Consulenti del Lavoro fissate per il prossimo 28 ottobre 2017, che vedrà nuovamente e attivamente coinvolta la nostra realtà territoriale, grazie alla proposta di rielezione quale consigliere nazionale del collega Gianni Marcantonio (e spero non me ne vorrà se mi permetto di chiamarlo Gianni in considerazione del rapporto di amicizia esistente).

Ci troviamo quindi di fronte ad un positivo ed eccezionale momento per la nostra categoria provinciale.

Eppure, avverto fra i colleghi un crescente senso di indifferenza alla vita della nostra Categoria. Lo dimostrano i numeri dei partecipanti alle attività istituzionali e collegiali proposte. Non si nota direttamente durante i convegni, dove lo spauracchio della FCO fa miracoli e quindi le sale sono piene. Ma a ben guardare, anche in quel contesto vi sono segnali di malessere, come le prenotazioni a eventi non seguiti dalla successiva partecipazione o peggio ancora dai "furbetti del DUI" che si registrano (o incaricano colleghi) di registrare l'interessato per la presenza all'incontro. Ebbene, questi atteggiamenti denotano un mancato riconoscimento per il lavoro e l'impegno (gratuito) svolto per l'organizzazione della giornata che va a beneficio di tutti i colleghi, oltre allo spregio per quel senso di colleganza che dovrebbe far parte del nostro DNA, a prescindere dalle conseguenze disciplinari a livello deontologico.

L'intervento del collega Walter Peirone, avvenuto purtroppo dinanzi a pochi intimi, il 13 luglio 2017 nel corso dell'assemblea del CPO, ha evidenziato con sincera amarezza proprio questo aspetto: quando si tratta di eventi ludico-ricreativi i colleghi ci sono ma quando si tratta di impegnare tempo e risorse in attività finalizzate al raggiungimento degli scopi della nostra categoria, precipitano numeri ed entusiasmo, ritrovandosi

i soliti noti. Nuovamente, nel mio intervento nell'assemblea del CPO (passaggio affrontato già nell'editoriale del n. 1/2017 della rivista) ho ribadito come non siano più condivisibili atteggiamenti, tipici e comuni ai molti colleghi, che lamentano continue vessazioni e malfunzionamenti di sistema comodamente seduti alla propria scrivania, e demandando sempre agli altri la difesa dei propri interessi di categoria.

Ma oltre agli sfoghi, si rende necessario affrontare la problematica seriamente e con un aperto confronto fra tutti i colleghi. A tal proposito colgo l'occasione per invitarVi sin da adesso a partecipare alla prossima assemblea annuale dell'U.P. che si terrà il prossimo 21 settembre 2017, durante la quale, in aggiunta all'analisi delle attività realizzate durante l'anno e alla proporre di approvazione del bilancio, affronteremo anche questa tematica.

In quella sede si aggiungerà un'inevitabile riflessione sulla problematica dei CED. Tematica tornata alla ribalta grazie alla sentenza della Corte di Cassazione (Sez. VI Penale, 21 giugno 2017, n. 30827) che ha definito ancora una volta i confini della legittimità dell'esercizio delle professioni ordinistiche; preoccupazione condivisa anche dalla Presidente del CPO, la collega Luisella Fassino nel suo intervento proposto durante la predetta assemblea annuale. Personalmente ritengo che il compito degli enti di categoria sia quello di verificarne attentamente la natura e l'origine, scverri da pregiudizi ideologici, cercando di evitare una caccia alle streghe, e cercando di capire, oggi, quali siano i motivi del ricorso a tale modalità di esercizio della professione, attenti soprattutto a consigliare (e non sanzionare) i colleghi che rientrano in tali fattispecie prospettando soluzioni idonee, evitandone la migrazione di tali attività verso altre realtà professionali. Ovviamente per chi, privo di Partita Iva individuale, opera all'interno di un CED, la situazione sarà più critica e difficilmente sostenibile.

Fra le novità che hanno maggiormente interessato, sotto un profilo politico-normativo, la nostra professione, salutiamo la legge 81 del 22 maggio 2017, con la quale si è dato vita al cosiddetto Jobs Act o statuto del lavoro autonomo, cercando di definire ulteriormente il ruolo dei professionisti. Sulla tematica abbiamo organizzato un tavolo di confronto a fine giugno, consa-

pevoli dell'importanza che tale provvedimento riveste per la nostra professione. Una valutazione completa non è attualmente possibile perché vi sono materie oggetto di delega, come ad esempio quelle in materia di sicurezza e protezione sociale che, quindi, vedranno compiutamente la luce entro dodici mesi mediante decreti legislativi. Nel complesso ritengo però che sia un importante passaggio nel riconoscimento, o in taluni casi aumento, delle tutele per il lavoro non imprenditoriale che si realizzano in maggiori certezze per maternità e malattia, incremento nei limiti di deducibilità delle spese di formazione o aggiornamento, ma anche nuove regole per la deducibilità (che ora diventa integrale) delle spese di vitto e alloggio sostenute nello svolgimento dell'incarico professionale e addebitate in parcella, oppure ancora nella nullità delle clausole che fissano termini di pagamento a periodi di 60 giorni. Utopicamente vedo quindi questo interesse del legislatore al mondo del lavoro autonomo (forse per la prima volta) come positivo. Intervento che non riuscirà a definire tale ambito professionale in modo esaustivo ma, se non altro, il mondo del lavoro autonomo non ne esce indebolito o demonizzato come in altri e precedenti interventi legislativi.

Altra tematica sulla quale si sta interrogando la nostra categoria è certamente il principio dell'equo compenso professionale. Anche in questo caso i pareri in merito non sono tutti allineati, e ciascuna filosofia di pensiero contiene degli spunti che non devono essere sottovalutati. Ora il disegno di legge in materia e sulla responsabilità civile a firma del presidente della commissione lavoro al Senato, onorevole Maurizio Sacconi, contiene – a parere di chi scrive - un principio assolutamente innovativo e per certi aspetti di straordinaria portata, quando si legge all'art. 1, primo comma, un apprezzabile richiamo all'art. 36 della Costituzione "In attuazione dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione, la presente legge è finalizzata a tutelare l'equità del compenso dei professionisti iscritti ad un ordine o collegio professionale e a garantire certezza del diritto nei loro rapporti con il committente". Per proseguire al comma successivo con il principio secondo cui "... per compenso equo si intende la

corresponsione di un compenso proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, al contenuto e alle caratteristiche della prestazione professionale". È quindi un disegno di legge che assegna – anche agli occhi del comune cittadino – una pari dignità (come se purtroppo ce ne dovesse essere bisogno ...) ai lavoratori subordinati, da sempre "i preferiti" dal pensiero collettivo e nelle convinzioni e luoghi comuni diffusi nella classe dei lavoratori. Si tratterà poi di trovare l'accordo – non semplice in considerazione del coinvolgimento di più realtà professionali – sul contenuto e sui valori dei parametri che saranno utilizzati quale metro di giudizio.

Nell'avviarmi alla chiusura come non citare il ritorno del voucher, trasformato adesso nella prestazione occasionale. Il nuovo strumento di lavoro è trattato con articolo a se stante; in questa sede mi limito a evidenziare come la celerità con cui si è tornati sull'argomento (vedi la soppressione operata con il Decreto Legge n. 25 del 17 marzo 2017) rallentata ora dalle problematiche sulla piattaforma informatica dell'INPS che deve gestirli, evidenzia una circostanza sulla quale ci siamo già soffermati in altre occasioni ossia la necessità di trovare strumenti "snelli" e flessibili per la gestione dei rapporti di lavoro che oggi sia per i committenti sia per i prestatori non rientrano più nelle classiche tipologie che siamo tenuti ad utilizzare. Anche lo strumento del lavoro agile, va ovviamente in questa direzione.

E dunque torniamo ad apprezzare l'opera e le intuizioni di giuristi come il compianto Marco Biagi, che avevano tentato di apportare nel nostro ordinamento (ormai 14 anni fa) nuovi strumenti interpreti del mutare delle esigenze nel mercato del lavoro, innovatori di cui il paese continua ad avere bisogno ma che, vuoi per motivi politici o per necessità di sostentamento, continuiamo a fare emigrare altrove.

Nell'augurarvi uno splendido e tonificante periodo feriale a Voi e alle Vostre famiglie, Vi auguro una buona e libera lettura.

Massimo Laiolo

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

#TORINO, RISERVATA PERSONALE

UNA "NON GUIDA" ATTORNO AL FESTIVAL DEL LAVORO

Presso il polo fieristico del Lingotto, dal 28 settembre al 30 settembre, si svolgerà l'edizione 2017 del "Festival del Lavoro". Pur celebrandolo in copertina e richiamandolo nell'editoriale nonché qua e là in qualche pezzo, riteniamo che sia giusto lasciare l'onore e l'onere dell'effetto traino al nostro CPO con un numero in cantiere de "L'Ordine informa" che si preannuncia monografico.

Ciò premesso questa intrusione è un dono, confidiamo ben accolto, soprattutto agli accompagnatori nonché a quei colleghi che, smessi i panni professionali, si tratterranno in città nel fine settimana. Sì, perché, e lo scrive chi ha ricoperto per anni il ruolo di segretario del CPO, la priorità per gli iscritti durante i lavori è assistere a quanto offre il programma. È vero che l'approccio alla manifestazione è differente dalle assemblee capitoline, dove partecipano solo dirigenti di categoria che vantano obblighi istituzionali ben precisi, ma la concessione di crediti formativi impedirebbe vasche per acquisti in via Roma o disinvolute gite alla Palazzina di Stupinigi (in quella di Venaria no comunque, perché ci sarà baruffa nell'aria) durante la tre giorni. E allora, prescindendo dai mille riferimenti personali, suddividiamo i 'visitatori' in due macro categorie ossia quelli che Torino la conoscono e quelli che ci vengono per la prima volta (ovvero quelli che ci sono già stati in occasioni per esempio lavorative e l'hanno vista dal taxi) proponendo un qualcosa di originale ma che possa coinvolgere chiunque.

Si tratta di 10 luoghi riservati personali, alcuni noti, altri che non sempre si trovano sulle guide ma di certo, in rapporto alle sensibilità di ognuno, sapranno creare quella chimica emozionale, scintilla necessaria per chi, oltre alla scoperta di luoghi nuovi, vuole respirare davvero l'anima della città.

Graziella Pagella
CdL in Torino



1. Stabilimento di Mirafiori *corso Giovanni Agnelli 200*

Adesso fuori c'è scritto FCA ma, ri-convertita a centro fieristico la struttura del Lingotto, è stato l'emblema dell'industria italiana. Fu inaugurato il 15 maggio 1939 da Benito Mussolini che, fatto unico durante il trionfante ventennio, venne fischiato davanti ai cancelli. Ai tempi d'oro entravano nell'arco della giornata più di 60000 persone, la maggior parte emigrati a Torino da tutto il paese. Di fronte all'ingresso principale della porta 5, si affaccia corso Traiano, adesso arteria commerciale ma il 3 luglio del 1969, a seguito d'uno sciopero generale, teatro degli scontri di piazza noti come "la rivolta di corso Traiano": sei ore di guerriglia urbana che anticiparono l'unico, vero, autunno caldo.

6. Parco Dora Area Vitali

*da via Borgaro oppure
da corso Mortara*

Luogo adrenalinico i 90000 metri quadrati dove sorgeva l'omonimo stabilimento delle Ferriere Fiat, adesso caratterizzato da affascinanti residui del capannone dello strippaggio, in cui è stata conservata una parte della copertura e gli alti pilastri in acciaio dipinti di rosso che sembrano usciti da un quadro di De Chirico. Sotto la tettoia quale, altro esempio di riconversione industriale, sono stati previsti campi e attrezzature polifunzionali per ospitare manifestazioni sportive e musicali mentre agli stessi pilastri è stata addossata una passerella da cui si possono ammirare le vasche di decantazione cilindriche. L'esatto opposto della via Gluck, la dove c'erano le fabbriche adesso ci sono i parchi.

7. Stadio Filadelfia

via Filadelfia 36

Inaugurato da poco più di due mesi dopo vent'anni di vergognosa incuria e abbandono, è il rifacimento, purtroppo in stile Subbuteo causa bizzarri vincoli che pare esistano solo per uno dei due massimi sodalizi calcistici, della gloriosa arena dove giocò la compagine perita nella sciagura area di Superga, il 4 maggio del 1949. È stato riprogettato e poi realizzato con la più moderna tecnologia e suggestivi richiami ma il prato verde è sempre quello calpestato da Valentino Mazzola che capitanava la squadra più grande di

mai, quella dei quarti d'ora di fuoco, imbattuta sul campo e vinta solo dal fato.

8. I Laghetti della Falchera

via degli Ulivi poi il sentiero

Se cercate un qualcosa di metafisico che un giorno ci sarà a Torino dovete arrivare fin qua, nel quartiere che venne costruito nella prima metà degli anni '50 dall'architetto Astengo su un'area non urbanizzata a ridosso della ferrovia. Venne poi ampliato negli anni '70 con il sorgere della Falchera Nuova quando, viste le difformità del terreno, estraendo ghiaia e facendo affiorare acqua dal sottosuolo si formarono i due laghetti. Eterna occasione perduta delle varie amministrazioni comunali, l'area non è mai stata bonificata da fango ed immondizie mentre fosse stata altrove ne avrebbero fatto un'attrattiva turistica di grido. Sembra sia arrivata la volta buona e tra qualche anno forse ci saranno passerelle, spiagge e un'isoletta dove i torinesi immagineranno d'essere ad Alassio.

9. Parco Europa di Cavoretto

via Nuova s.n.

Dando per scontato che durante gli appuntamenti convegnistici di categoria esplodono affetti, poi non necessariamente destinati a restare clandestini, non poteva mancare un luogo di quelli che sarebbero piaciuti a Peynet. E quindi nell'ipotesi che, tra aule del diritto e laboratori del lavoro, Cupido abbia fatto breccia, suggeriamo di oltrepassare ponte

Balbis e, voltato corso Moncalieri, salire a sinistra da via Sabaudia. Pochi minuti e vi ritroverete in uno dei più noti belvedere di una città che ha nella sua collina un complemento unico. E se per almeno mezz'ora, attornati da biancospini monumentali e siepi di lauroceraso, eviterete d'evocare voucher e buoni pasto, il colpo di fulmine avrà un futuro.

10. Palazzo Saluzzo di Paesana

via della Consolata 1bis

Realizzato dal Plantery all'inizio del '700, quasi come una seconda reggia in concorrenza al Palazzo Reale, dotato di un atrio con colonne doriche e corinzie, un imponente cortile interno e bla, bla, bla ... Una sequela di banalità, o meglio sono informazioni per turisti ma per noi resta la sede dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino, riconosciuta dai foresti come la più bella d'Italia. Purtroppo la disposizione su tre livelli e soprattutto l'assenza di una sala corsi capiente ne impone il trasloco. E quando arriverà il giorno dell'abbandono piangeremo lacrime amare: ai colleghi di stanza in città suggeriamo una sorta di ultimo, silenzioso pellegrinaggio.

#NON PIÙ FIGLI DI UN DIO MINORE?

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n°135 del 13 giugno 2017, entrando in vigore dal giorno successivo, la Legge 22 maggio 2017, n. 81, sulle "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" meglio nota come il Jobs Act degli autonomi. Il provvedimento, strutturato in 26 articoli, introduce un sistema normativo teso ad assicurare un rafforzamento delle tutele sul piano economico e sociale per i lavoratori autonomi che svolgono la loro attività in forma non imprenditoriale e, dall'altro, a sviluppare, all'interno dei rapporti di lavoro subordinato, modalità flessibili di esecuzione delle prestazioni lavorative, allo scopo di promuovere la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Viene estesa, in tal modo, l'applicabilità delle disposizioni del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, che disciplina i pagamenti nelle transazioni commerciali tra imprese e tra imprese e P.A. anche alle transazioni commerciali tra lavoratori autonomi e imprese, tra lavoratori autonomi e P.A. e tra gli stessi lavoratori autonomi. Nello specifico vengono inseriti i termini di pagamento e la maturazione degli interessi di mora in caso di inadempimento in una transazione commerciale che decorreranno in modo automatico alla scadenza dei termini previsti per il pagamento delle parcelle del professionista.

Gli interessi moratori che, come detto, decorreranno in modo automatico decorsi i termini per il pagamento, verranno determinati nella misura pari al tasso BCE maggiorato di otto punti percentuali. Sempre al lavoratore autonomo spetterà, senza che sia necessaria la costituzione in mora, un importo forfettario di 40 euro a titolo di risarcimen-

to del danno. I termini di pagamento avranno, quindi, le seguenti scadenze:

- 30 giorni dalla data di ricevimento da parte del debitore della parcella o di una richiesta di pagamento di contenuto equivalente;
- 30 giorni dalla data di ricevimento dalla data di prestazione dei servizi, quando non è certa la data di ricevimento della parcella o della richiesta equivalente di pagamento;
- 30 giorni dalla data di ricevimento dalla prestazione di servizi, quando la data in cui il debitore riceve la parcella o la richiesta equivalente di pagamento è anteriore a quella della prestazione dei servizi;
- 30 giorni dalla data dell'accettazione o della verifica eventualmente previste dalla legge o dal contratto ai fini dell'accertamento della conformità dei servizi alle previsioni contrattuali, quando il debitore riceve la parcella o la richiesta equivalente di pagamento in epoca non successiva a tale data.

La normativa, all'art. 3, comma 1, stabilisce prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto (jus variandi) o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso. Nulle anche le clausole che prevedono termini di pagamento superiori ai 60 giorni termine massimo per il pagamento delle prestazioni professionali. L'invalidità di tali clausole può essere eccepita solo dal soggetto debole e cioè dal lavoratore autonomo. L'art. 3, al comma 2, individua anche come comportamento abusivo il rifiuto da parte del committente di stipulare il contratto in forma scritta. La scrittura ha un valore probatorio trovandoci in sua assenza non in presenza

di una nullità di un contratto ma ad una condotta illecita. L'esistenza di un solo contratto verbale non implica l'invalidità del rapporto di lavoro il quale tuttavia deve essere ricondotto a clausole legittime. Se le clausole imposte oralmente dal committente sono differenti da quelle garantite dalla legge, allora anche in questo caso avverrà la sostituzione automatica delle clausole invalide. Sempre l'art. 3, al comma 4, estende ai lavoratori autonomi, in quanto compatibile, anche la disciplina di cui all'art. 9 della Legge 18 giugno 1998 n. 192 relativa all'abuso di dipendenza economica: nello specifico l'art. 9 ne vieta l'abuso da parte di una o più imprese dello stato di dipendenza economica nel quale si trova, nei suoi o nei loro riguardi, una impresa cliente o fornitrice. Anche in questo caso il patto attraverso il quale si realizzi l'abuso di dipendenza economica è nullo. Con l'art. 4 si conferiscono al lavoratore autonomo i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto, facendo salva l'ipotesi in cui l'attività inventiva costituisca oggetto del contratto e a tale scopo sia compensata. La disposizione estende dunque al lavoratore autonomo una disciplina già prevista nell'ordinamento per il lavoratore dipendente con riferimento alla normativa sul diritto d'autore e dal codice della proprietà industriale di cui alla Legge 22 aprile 1941, n. 633. Aspetti importanti anche in relazione alle modifiche introdotte in tema di disposizioni fiscali in capo ai professionisti con la modifica dell'art. 54, comma 5, del TUIR ed in particolare con l'inserimento delle seguenti disposizioni: «I limiti di cui al periodo precedente non si applicano alle spese relative a prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande sostenute dall'esercente arte o

IL JOBS ACT DEI LAVORI AUTONOMI

professione per l'esecuzione di un incarico e addebitate analiticamente in capo al committente. Tutte le spese relative all'esecuzione di un incarico conferito e sostenute direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista». Le disposizioni di cui al predetto art. 54, si applicano a decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2017.

Novità anche in merito alla deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente con la modifica sempre dell'art. 54 comma 5 del TUIR, dove viene ora specificato che sono integralmente deducibili, entro il limite annuo di 10.000 euro, le spese per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi, comprese quelle di viaggio e soggiorno. Sono integralmente deducibili, entro il limite annuo di 5.000 euro, le spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'autoimprenditorialità, mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle condizioni del mercato del lavoro, erogati dagli organismi accreditati ai sensi della disciplina vigente. Sono altresì integralmente deducibili gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà

Il testo normativo poi si prefigge di semplificare l'attività delle P.A. delegando il Governo ad adottare, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della Legge, uno o più decreti legislativi in materia di rimessione di atti pubblici alle professioni organizzate in ordini o collegi. Il Governo dovrà tenere conto di una serie di principi quali:

- l'individuazione degli atti delle P.A. che possono essere rimessi alle professioni organizzate in ordini o collegi;
- l'individuazione di misure che garantiscano la tutela dei dati personali nella gestione degli atti affidati;
- l'individuazione delle circostanze che possano determinare condizioni di conflitto di interessi nell'esercizio delle funzioni di sussidiarietà rimesse ai professionisti.

Nello specifico i Consulenti del Lavoro svolgono già una serie di attività sussidiarie, sostituendosi alla P.A. a titolo esemplificativo nel rilascio del DURC, tenuta del LUL, funzioni di assistenza davanti alle commissioni di certificazione e conciliazione, rilascio del visto di conformità e asseverazione dei dati contabili, trasmissione telematica delle dichiarazioni dei redditi, assistenza tecnica nel processo tributario.

L'art. 6, al comma 1, delega ancora il Governo ad adottare, sempre nel termine di 12 mesi dalla data di entrata in vigore della Legge, uno o più decreti legislativi con lo scopo di rafforzare le prestazioni di sicurezza e protezione sociale dei professionisti iscritti agli ordini o ai collegi. In pratica le Casse di previdenza professionali sono abilitate ad attivare (previa autorizzazione degli organi di vigilanza) prestazioni sociali ulteriori di tipo previdenziali e socio-sanitarie a favore degli iscritti che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni che non dipendano dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie. L'art. 11 prevede un'ulteriore delega al Governo ad adottare, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della Legge, uno

o più decreti legislativi per la revisione delle disposizioni attualmente vigenti in materia di salute e sicurezza degli studi professionali. Andranno individuate misure di prevenzione idonee a garantire la tutela della salute e sicurezza delle persone che svolgono attività lavorativa negli studi professionali con o senza retribuzione anche al fine di apprendere una professione. Prevista la semplificazione degli adempimenti formali in materia di sicurezza negli studi professionali e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio amministrativo e penale per la violazione delle norme in materia di salute e sicurezza.

Presso i centri per l'impiego e gli organi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro, infine, sarà istituito uno sportello dedicato al lavoro autonomo anche attraverso convenzioni non onerose con ordini e collegi professionali. Tale sportello dovrà raccogliere le domande e le offerte di lavoro autonomo fornendo le informazioni alle imprese che ne facciano richiesta per l'avvio di attività autonome. La P.A. è tenuta a promuovere la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici per la prestazione di servizi e ai bandi per l'assegnazione di incarichi di consulenza o ricerca. A tale fine, si prevede che anche i soggetti che svolgano attività professionale possano costituire reti anche miste, consorzi stabili professionali, associazioni stabili professionali.

Alessio Broglio
CdL in Torino

#SANTI, POETI, NAVIGATORI E ... AUTONOMI

Il lavoro ideale secondo il Principe Antonio de Curtis, detto Totò, era il posto fisso garantito a mille lire al mese, oltre all'alloggio, il vitto, la lavatura, l'imbiancatura e la stiratura.

Era il 1953 e ancora oggi il lavoro ideale, secondo la stragrande maggioranza degli italiani, tale è rimasto, seppur aggiornato ai minimi contrattuali collettivi in valuta europea, oltre ferie, permessi, mensilità aggiuntive, contributi, assicurazioni, sicurezze, TFR, benefit vari e, ultimamente, welfare assortito.

Il lavoro autonomo, invece, è sempre stato osservato con enorme diffidenza perché privo di certezze e tutele e, nel contempo, colmo di responsabilità e rischi, insomma un lavoro di categoria inferiore.

Alle tante protezioni e garanzie, giuridiche ed economiche, del lavoro subordinato si contrappongono le mille incertezze del lavoratore autonomo che, potendo contare solo sulle sue capacità professionali, lavorative ed imprenditoriali, tutti i giorni deve sempre porre la massima attenzione per "sbarcare il lunario".

Ma la grande e prolungata crisi economica, sociale e di lavoro, sta costringendo anche il nostro popolo di santi, poeti, navigatori e lavoratori dipendenti a guardare verso lidi più perigliosi; tant'è che secondo i dati Eurostat relativi al 2016, l'Italia è nelle prime posizioni in Europa per numero di occupati indipendenti, con quasi 5,5 milioni di lavoratori autonomi.

Senza indugiare troppo nel diritto romano, rammentiamo che la genesi del contratto di lavoro autonomo è riconducibile all'istituto giuridico latino della *locatio operis* in contrapposizione a quello della *locatio operarum*, le cui caratteristiche connotavano il lavoro subordinato.

Nel moderno ordinamento giuridico italiano il riconoscimento del lavoro [ndr.

qualsiasi lavoro!] e della sua necessaria tutela è rinvenibile in parecchi articoli della nostra Carta Costituzionale:

art. 1 - L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.

art. 4 - La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

art. 35 - La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni.

art. 36 - Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

art.37 - La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

art. 38 - I lavoratori hanno diritto che siano previsti e assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

art.41 - L'iniziativa economica privata è libera.

Questi fondamentali principi, essendo di carattere generale, avrebbero dovuto essere estesi anche ai lavoratori autonomi, ma le successive normative applicative del dettato costituzionale si sono sempre preoccupate della tutela dei diritti dei lavoratori subordinati trascurando le necessità di estenderli anche ai rapporti di lavoro autonomo ed ignorando che qualsiasi attività umana, economicamente rilevante, può essere oggetto di un rapporto di lavoro autonomo o subordinato, a seconda delle concrete

modalità di svolgimento dello stesso.

Non a caso la storia del diritto del lavoro italiano è vista come storia del diritto del lavoro subordinato e solo da qualche tempo - e parzialmente - anche del lavoro parasubordinato e autonomo.

Il Codice Civile pone l'attenzione al lavoro autonomo dandone una definizione in paragone rispetto al lavoro subordinato (ritenuto "punto di riferimento miliare"). All'art. 2222 così viene definito il Contratto d'opera: "Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV". La stragrande produzione legislativa in materia di lavoro, anche di recente emanazione, tende a garantire e tutelare il posto fisso in ogni fase del contratto di lavoro subordinato: all'origine, durante il suo svolgimento ed, in particolar modo, al termine dello stesso.

Non a caso, il Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, all'art. 1, recita che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro. Solo occasionalmente, lo sguardo del legislatore si è rivolto, in termini di tutela e non di tosatura fiscale, al lavoratore autonomo. Nel tempo, sono stati compiuti timidi e limitati progressi in termini assicurativi, di previdenza, di assistenza sanitaria, di protezione sociale sia dei lavoratori autonomi che dei lavoratori parasubordinati. Anche nell'ambito specifico delle "libere professioni intellettuali" compresa quella dei Consulenti del Lavoro, vi è stato un graduale e lento riconoscimento della necessità di tutelare i professionisti. Come è noto, ciascuna libera professione è caratterizzata da una propria speci-

MENO LAVORO DIPENDENTE E PIÙ LAVORO INTRAPRENDENTE

fica genesi e conseguente legislazione. La nascita dei primi Ordini professionali in Italia risale al periodo liberale: alla fine del 1800 furono istituiti gli albi degli avvocati e dei notai e agli inizi del 1900 quelli dei ragionieri, dei sanitari, degli ingegneri e degli architetti.

La nostra professione affonda le radici negli anni '30, quando a seguito delle prime normative organiche in materia di diritto del lavoro e legislazione sociale, le aziende iniziarono a dover rispettare regole e formalismi e a detenere i primi semplici documenti di lavoro.

A quei tempi, la subdola burocrazia era ancora silente e noi Consulenti del Lavoro eravamo appellati "tenutari" non di locali equivoci ma di documenti e scritture contabili.

Ma ben presto "i signori del tempo perso" si sarebbero destinati (purtroppo senza più sopirsi), costringendo le piccole e medie aziende italiane a rivolgersi agli "esperti" della materia del lavoro che, in quei periodi, erano rappresentati da impiegati amministrativi di grandi aziende, dipendenti di enti pubblici o di patronati, sindacalisti.

Il 23 novembre 1939 veniva emanata la Legge n. 1815 recante "la disciplina giuridica degli studi di assistenza e di consulenza" il cui regolamento di attuazione è stato emanato con il D.P.R. 26 agosto 1959, n. 921.

Le prime norme sui Consigli degli Ordini e Collegi e sulle Commissioni centrali professionali furono stabilite con il Decreto Legislativo Luogotenenziale del 23 novembre 1944, n. 382. La Costituzione Italiana ha riconosciuto l'importanza sociale delle libere professioni prescrivendo, all'articolo 33, l'esame di Stato per l'abilitazione all'esercizio delle professioni.

Grazie alla spinta propulsiva e lungimirante dei Colleghi dirigenti dell'Associa-

zione Nazionale Consulenti del Lavoro – ANCL - la nostra categoria ha raggiunto, nel tempo, i seguenti obiettivi:

- la costituzione dell'Albo dei Consulenti del Lavoro, con la Legge n. 1081 del 12 ottobre 1964;
- la creazione del nostro Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Consulenti del Lavoro – ENPACL – con la legge n. 1100 del 23 novembre 1971 (riformato dalla Legge n. 249 del 25 agosto 1991);
- la nascita dell'Ordine Professionale dei Consulenti del Lavoro, con la Legge n. 12 dell'11 gennaio 1979.

Da allora la nostra categoria ha intrapreso, tra alterne vicende, un percorso di conquiste in termini:

- di contribuzione (quali, ad esempio: rateizzazione, cumulo contributivo, totalizzazione);
- di trattamenti previdenziali (quali, ad esempio: pensioni ordinarie, di invalidità, di inabilità, di reversibilità);
- di welfare e assistenza a favore degli iscritti e dei loro familiari (quali, ad esempio: indennità di maternità, assistenza sanitaria integrativa, polizza LTC, prestiti agli iscritti, sostegno nel passaggio generazionale degli studi professionali).

Importanti progressi sono stati registrati in ambito di praticantato e di titolo di studio universitario.

Ma solo con l'entrata in vigore della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 s'inizia a delineare un concreto sistema organico per la tutela del lavoro autonomo.

È il caso di dire finalmente! Il legislatore italiano si accorge che, nei Paesi avanzati, si sta verificando, da tempo, un processo di trasformazione del lavoro e del modo di lavorare ed introduce una più ampia gamma di tutele nei

confronti dei lavoratori autonomi non imprenditori, con l'obiettivo principale di costruire anche per questa categoria di lavoratori «un sistema di diritti e di welfare moderno capace di sostenere il loro presente e tutelare il loro futuro» (così la Relazione di presentazione del D.D.L. n. 2233 al Senato).

Il lavoro evoluto del prossimo futuro sarà caratterizzato dal superamento degli schemi del lavoro dipendente, che dovrà confrontarsi con le autonomie delle attività, con le alte competenze professionali, con la formazione permanente e con il raggiungimento degli obiettivi.

Il lavoro autonomo, per le peculiari caratteristiche di autoimprenditorialità, di potenzialità di sviluppo produttivo ed occupazionale, rappresenta e rappresenterà sempre di più un fulcro fondamentale per il mondo del lavoro.

Ciò comporta una presa di coscienza ed una maggiore responsabilità individuale dei lavoratori.

Come ha ben espresso il prof. Tiraboschi, in occasione dell'audizione degli esperti del 17 gennaio 2017 (in preparazione della Legge n. 81/2017) presso la Camera dei Deputati, la modernità dell'attività lavorativa – con i cambiamenti legati alle nuove modalità di lavoro in termini di luoghi, di tecnologie e strumenti utilizzati, di tempistiche – impone di superare la distinzione tra lavoro autonomo e subordinato e riconoscere che parliamo di "persone che lavorano" che hanno dei diritti fondamentali, così come prevede la legislazione francese che identifica la centralità del lavoratore senza distinzioni di sorta e lascia all'autonomia delle parti o all'autonomia collettiva il compito di costruire i segmenti aggiuntivi di tutele rispetto a quelle generali, inderogabili e fondamentali.

Salvatore Verga
CdL in Torino

#I GUERRIERI DEL DIRITTO



PREMESSA

Ormai è un fatto noto: da qualche tempo soggetti ambigui girano l'Italia offrendo alle aziende prestazioni di lavoro a condizioni estremamente favorevoli, per mezzo di appalti di servizio che sottintendono una illecita somministrazione di manodopera.

Gli effetti sono devastanti per tutti coloro che sono coinvolti: i lavoratori costretti a condizioni economiche e normative inferiori a quelle di cui hanno diritto, i datori di lavoro esposti al rischio di elevatissime sanzioni mentre lo Stato e la Pubblica Amministrazione non incassano i giusti contributi, premi e imposte. Gli unici che ne escono vincenti sono ovviamente i soli titolari del soggetto "somministratore", che opera spesso sotto forma di cooperativa, intendendo per "titolari" coloro che operano con disinvoltura anche in virtù della responsabilità solidale fra appaltatore e appaltante, che consente di condividere il rischio senza troppe conseguenze.

Quale effetto comporta questo autentico "fenomeno sociale" per i Consulenti del Lavoro? La perdita di aziende clienti e di buste paga da elaborare, in quanto gli utilizzatori (sarebbe meglio dire: i datori di lavoro) non assumono direttamente il personale che impiegano; anzi, nei casi più scriteriati giungono perfino a licenziare i propri dipendenti per utilizzarli nuovamente nella medesima azienda come lavoratori forniti del soggetto appaltatore del servizio. Come molti altri colleghi, anche chi scrive ha vissuto questa formativa esperienza a causa di un cliente "disinvoltato" che ha voluto provare il brivido dell'appalto illecito uscendone malconco, nonostante gli ampi ed esaustivi avvertimenti ricevuti. Dal punto di vista tecnico – giuridico tutto prende inizio proprio da un contratto di appalto illecito.

L'APPALTO DI MANODOPERA

Il contratto di appalto è regolato dall'articolo 1655 del Codice Civile (*) ma è legato strettamente alla somministrazione di lavoro, tanto da essere espressamente richiamato nell'articolo 29 della legge Biagi, D. Lgs. n. 276/2003 (**).

Esso consiste nell'impegno che l'appaltatore assume nei confronti del committente a realizzare un risultato predefinito per il quale riceverà il corrispettivo pattuito; il requisito fondamentale consiste però nell'assunzione da parte dell'appaltatore del rischio di impresa, utilizzando in piena e totale autonomia la propria organizzazione imprenditoriale e i propri dipendenti.

Siamo di fronte invece ad un fittizio contratto di appalto quando l'appaltatore si limita a mettere a disposizione del committente le mere prestazioni lavorative dei propri dipendenti, mascherando in questo modo una interposizione illecita di manodopera. Nei fatti, i lavoratori risultano essere alle dipendenze dell'appaltante perché da questo ricevono le direttive e sono soggetti ai poteri datoriali.

I principali indici utilizzati per individuare gli appalti illeciti di manodopera sono i seguenti:

(*) è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro.

(**) il contratto di appalto si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

DUE O TRE COSE SULL'APPALTO ILLECITO

- mancanza dell'effettivo esercizio del potere direttivo da parte dell'appaltatore;
- le prestazioni svolte sono quelle tipiche dei dipendenti del committente;
- corrispettivo pattuito in base alle ore effettive di lavoro e non in base all'opera compiuta o al servizio eseguito;
- mancanza in capo all'appaltatore di un'organizzazione di tipo imprenditoriale;
- impiego di capitali, macchine e attrezzature fornite dall'appaltante;
- corresponsione della retribuzione direttamente da parte del committente.

GLI EFFETTI DI UN APPALTO NON GENUINO

In caso di appalto non genuino, il lavoratore può chiedere al Tribunale in funzione di giudice del lavoro il riconoscimento del rapporto in capo all'utilizzatore sin dall'inizio della somministrazione. In questo caso, nonostante il "nomen iuris", si configura infatti una interposizione illecita in quanto la somministrazione è stata realizzata da un soggetto non autorizzato. La causa illecita comporta la nullità del contratto ed il rapporto di lavoro che si è svolto deve essere ricondotto in capo alle parti realmente coinvolte: il lavora-

tore interposto e l'utilizzatore della sua prestazione, a cui sono posti a carico tutti gli obblighi previdenziali. Unica parziale concessione è il riconoscimento che tutti gli atti ed i versamenti compiuti dal somministratore si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

AUMENTANO GLI APPALTI ILLECITI

Come premesso, è noto il diffondersi su tutto il territorio nazionale di questo fenomeno economico. Una scarsa conoscenza della normativa è sufficiente a giustificare il crescente ricorso? Assolutamente no.

Gruppo SAL
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

Numero Verde
800 910 472
Chiamata gratuita

L'incentivo più forte deriva dal perdurare della crisi economica iniziata ormai 10 anni fa, che spinge gli imprenditori alla ricerca di soluzioni sempre cervellotiche per conseguire quella riduzione dei costi aziendali che, dopo la fine degli incentivi all'assunzione del Jobs Act e l'abrogazione di quelli storici della mobilità e della legge 407/90, è diventata una chimera.

Non deve quindi sorprendere che risulti allettante il miraggio di poter disporre di manodopera a un prezzo di gran lunga inferiore ai minimi contrattuali e ai costi contributivi. Le aspre sanzioni (pene

pecuniarie per ogni lavoratore per ogni giorno di lavoro) non producono l'effetto deterrente che potremmo aspettarci e l'abbandono dei principi etici non costituiscono remore o barriere morali. C'è però anche una giustificazione molto più tecnica e più consona al nostro ruolo di esperti della legislazione lavoristica: la soppressione, avvenuta negli ultimi anni, degli strumenti normativi che consentivano flessibilità alla organizzazione aziendale spinge l'imprenditore a valutare con favore la esternalizzazione di interi reparti o rami d'azienda, a costo di destrutturare i processi produttivi.

Facciamo riferimento in particolare alla abrogazione del contratto a progetto e del lavoro accessorio, alla pluriennale latitanza di una normativa seria per la disciplina del lavoro intermittente e alla demonizzazione dei rapporti di collaborazione.

IL DOVERE DI FORMARE E CONTRO-INFORMARE

Il nostro ruolo di Consulenti del Lavoro ci consente di svolgere una funzione chiave in questo contesto: informare i datori di lavoro a proposito di quanto prevede la legge e confutare, motivare e respingere ciò che millantano i somministratori



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

YOU'LL NEVER WALK ALONE

Ranocchi
Torino

SOFTWARE PER COMMERCIALISTI, CONSULENTI DEL LAVORO E AZIENDE **GIS** Com **GIS** Paghe

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

www.ranocchitorino.com

senza scrupoli. Ma c'è un aspetto chiave che può attirare l'attenzione dei novelli "Pinocchio" su di noi anziché sul "gatto e la volpe": il rischio che, in presenza di violazioni, in conseguenza della responsabilità solidale, il datore di lavoro appaltante venga chiamato a rispondere di eventuali mancati versamenti all'INPS ed INAIL nonché pagare i crediti da lavoro maturati dal personale utilizzato nell'appalto.

GLI EFFETTI SOCIALI DELL'APPALTO ILLECITO

L'effetto immediato della firma sul contratto di appalto illecito è già devastante di per sé: l'imprenditore non assume più alle condizioni lecite ma demanda al soggetto somministratore l'instaurazione di rapporti di lavoro "borderline" con evidente peggioramento delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori. Ancor peggiore è l'ipotesi di licenziamento e trasferimento alle dipendenze del somministratore abusivo dei propri dipendenti: a quanto sopra aggiungiamo la diminuzione del volume di affari del Consulente del Lavoro e del numero delle buste paga gestite. Le conseguenze si aggravano ulteriormente in caso di accertamenti ispettivi, vertenze promosse dai lavoratori o dissesto finanziario del soggetto somministratore, tutti eventi che pongono immediatamente l'utilizzatore di fronte alla responsabilità solidale su retribuzioni, contributi e premi evasi. Sotto il peso degli importi derivanti dagli accertamenti, si profila all'orizzonte lo scenario che tutti dovrebbero temere: il

rischio di insolvenza, la chiusura e la scomparsa dell'azienda. Niente più retribuzioni pagate ai lavoratori, contributi versati all'INPS, premi all'INAIL, IVA all'erario e, ahinoi, parcelle al Consulente del Lavoro. Il tutto a causa di un millantato risparmio sul costo del lavoro.

Come deve comportarsi il professionista? Senz'altro vigilare in modo da prevenire le iniziative commerciali degli sciacalli informando ed educando, anche a costo di operare una vera e propria controinformazione

per confutare tesi ed interpretazioni giuridiche bizzarre quando non anche palesemente errate.

In caso di successo, il Consulente del Lavoro avrebbe quindi onorato i nobili principi etici e morali, e salvaguardato i suoi interessi, potenzialmente a rischio a causa dell'emorragia di lavoratori verso le aziende che forniscono somministrazione.

Gianluca Bongiovanni
CdL in Rivalta (TO)

DIVERSAMENTE GUERRIERI

Nel 1979 uscì nelle sale cinematografiche il film "The Warriors"; ebbe un discreto successo soprattutto fra i giovani, anche se fu contestato e forse frainteso da molti a causa della violenza di alcune scene e della drammaticità complessiva che lo pervadeva, tanto da essere vietato ai minori di 18 anni. In realtà, a parere di chi scrive, si tratta di una pellicola dai forti contenuti sociali e di costume che testimonia (al pari di un altro famoso film popolare, "La febbre del sabato sera") il degrado ed il malessere diffuso nelle periferie americane degli anni '70.

I protagonisti del film sono i componenti di una banda di New York i quali, ingiustamente accusati di un omicidio, attraverseranno tutta la città da nord a sud per tornare a casa; sul loro cammino affronteranno in combattimento tutte le gang il cui territorio devono necessariamente calpestare. Troveranno la salvezza ed il riconoscimento della loro lealtà ma a caro prezzo, soprattutto in termini di una nuova consapevolezza a proposito della loro misera condizione.

Il tema del "ritorno a casa", del viaggio pericoloso ma necessario per raggiungere una meta sicura è antico: senza scomodare il

classico dei classici, l'Odissea, è assai significativo che qualcuno abbia trovato analogie fra le avventure dei Warriors e altre opere dell'antichità come l'opera di Senofonte "Anabasi" che narra dell'attraversamento dell'impero persiano ad opera di mercenari greci che possono contare solo sulle proprie forze, attaccati da tutti i popoli sottomessi dell'impero ed inseguiti da un esercito nemico.

Ai nostri fini, sulle pagine della rivista del Sindacato di Categoria, non ho resistito alla tentazione di fornire una visione del tutto particolare rispetto al tema degli appalti irregolari e della somministrazione illecita di manodopera, accostando in maniera provocatoria al viaggio pericoloso dei "Guerrieri" dal Bronx a Coney Island il viaggio metaforico che il Consulente del Lavoro, diventato il guerriero del diritto, deve compiere

per "riportare a casa" i propri cedolini, perduti incolpevolmente.

Nella quotidianità siamo metaforicamente costretti ad attraversare "territori ostili" per "tornare a casa" ogni sera: datori di lavoro da disciplinare, lavoratori furbetti da mettere in riga, istituti previdenziali assetati di denaro, norme di legge discutibili da applicare in ogni caso, circolari interpretative che non avrebbero dovuto essere pubblicate, procedure telematiche imposte da chi non le ha mai utilizzate neanche un giorno, parcelle non onorate o saldate in ritardo: anche noi, nel nostro piccolo, affrontiamo quotidianamente i nostri "Baseball Furies" ed ogni giorno dovremmo complimentarci con noi stessi per essere stati capaci di difendere un territorio che seppur piccolo o degradato è pur sempre la nostra "home".

IL FILM	LA PROFESSIONE DI CONSULENTE DEL LAVORO
Nel Bronx, durante il raduno di tutte le gang di New York, viene ucciso Cyrus il capo carismatico dei "Riffs"; l'autore del delitto è Luther dei "Rogues", ma egli accusa ingiustamente i "Warriors" di Coney Island i quali, nella confusione più completa, non possono discolarsi e sono costretti alla fuga.	Al datore di lavoro viene presentata un'offerta per un appalto di servizi per esternalizzare l'attività aziendale a condizioni estremamente vantaggiose: i dipendenti passano in capo all'appaltatore e l'appaltante riduce il costo del lavoro, inclusa la parcella del Consulente. Quest'ultimo tenta di dimostrare la causa illecita dell'operazione ma la sua tesi non viene tenuta nella giusta considerazione.
Il "capoguerra" Swan prende il comando e guida i suoi "fratelli" nel lungo viaggio verso sud attraverso Manhattan, ma sulla strada incontrano varie gang ostili che hanno l'ordine di fermare i Guerrieri.	Il Consulente tenta di ri-organizzarsi per convincere l'ex cliente: ripassa la normativa, consulta la giurisprudenza ma deve anche badare agli adempimenti quotidiani.
Memorabili scene vengono girate durante le risse con i "Baseball furies" a Central Park e con i "Punk" nella stazione della metro di Bowery; i Guerrieri con coraggio affrontano gli avversari ed in qualche modo riescono a continuare il viaggio.	Gli ostacoli da superare sono numerosi: i disservizi telematici rallentano le operazioni, i clienti morosi destano preoccupazione, le scadenze ravvicinate generano ansia.
All'alba del giorno dopo, la metro accompagna finalmente i Guerrieri a Coney Island; il peggio sembra sia passato ma ad attenderli c'è Luther dei "Rogues" per l'ultimo scontro all'interno del "Luna Park".	Il Consulente è stremato perché ha finalmente svolto tutti gli adempimenti ma non è finita: giunge la notizia che l'Ispettorato del Lavoro sta verificando l'azienda appaltante.
La gang dei "Riffs" scopre la verità: sulla spiaggia di Coney Island i Guerrieri ottengono giustizia mentre i "Rogues" vengono passati per le armi.	L'Ispettorato scopre la verità: viene contestato l'appalto illecito, è intimata l'assunzione dei lavoratori in capo al datore di lavoro di fatto e vengono comminate pesanti sanzioni.
I Guerrieri tornano a governare il loro territorio avendo salvo l'onore.	Il Consulente del Lavoro torna in possesso dei "suoi" cedolini e consolida la sua reputazione di professionista serio e affidabile, unico guerriero del diritto.

#COLGO L'OCCASIONE

VIZI E VIRTÙ DEI NUOVI VOUCHER

Con la Legge n. 276/2003, altrimenti definita Legge Biagi, nell'ordinamento giuridico italiano è stato introdotto il lavoro occasionale di tipo accessorio per determinate attività lavorative considerate appunto accessorie o marginali, indirizzato prevalentemente alle famiglie, al fine di consentire un minimo di protezione sociale anche ai lavoratori impegnati in questi determinati lavori. Le prestazioni venivano retribuite con i "voucher" del valore minimo di euro 10, che su pagamento del datore di lavoro venivano rilasciati dall'INPS e, in seguito, anche da Poste Italiane SPA e dai tabaccai.

In seguito il Legislatore, muovendosi all'interno di una situazione di profonda crisi economica, per favorire un reddito anche se minimo ai lavoratori, ha ampliato la platea dei lavoratori e dei datori di lavoro che potevano usufruire dei "voucher" ponendo il solo limite economico del compenso.

I vantaggi offerti da questa tipologia contrattuale, quali il regime contributivo agevolato, la semplificazione burocratica e l'esenzione fiscale, hanno determinato un forte incentivo al loro utilizzo. Superato il periodo più critico della congiuntura, a parere di chi scrive il Legislatore avrebbe dovuto ricondurre l'utilizzo dei voucher ai lavori originariamente previsti dalla citata Legge Biagi. Ma ciò non è avvenuto e si è assistito ad un utilizzo eccessivo e a volte non sempre corretto da parte di alcuni utilizzatori, favorito alle difficoltà di controllo da parte delle istituzioni, anche se nel corso degli anni lo stesso Legislatore ha tentato di rendere più trasparente il loro impiego tramite la registrazione su piattaforma informatica.

Il fosco scenario era stato denunciato da più parti, incluse le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori che hanno avanzato richiesta di referendum per l'abrogazione della normativa del lavoro accessorio che è stato dichiarato ammissibile dalla Corte di Costituzionale. Il Governo è intervenuto con il Decreto Legge n. 25/2017, sopprimendo la disciplina del lavoro accessorio a partire dal 17 marzo 2017 e consentendo l'utilizzo fino al 31 dicembre 2017 di quelli già acquistati. Con l'immediata abrogazione dei "voucher" si è creata una voragine normativa fonte di non poche difficoltà per le aziende ed i lavoratori, in quanto un sistema così capillarmente diffuso non doveva essere abrogato senza prevedere un tempo transitorio per la riorganizzazione del lavoro.

Il Legislatore si è reso conto dell'impellenza di fornire in tempi brevi una nuova regolamentazione del lavoro accessorio e, in sede di conversione del Decreto Legge n. 50/2017 del 24 aprile 2017 nella Legge n. 96/2017, ha reso nuovamente possibile acquisire prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio. Il nuovo lavoro occasionale differisce da quello precedente sia per la forma del contratto e che per le maggiori tutele concesse ai lavoratori, prevedendo oltre alla sicurezza sociale tramite l'accesso alla pensione per l'invalidità, la vecchiaia e superstiti con iscrizione alla gestione separata e all'assicurazione contro gli infortuni e malattia professionale, il diritto al riposo giornaliero, settimanale e alle pause come previsto dalla Legge n. 66/2006; a tal fine all'utilizzatore è consigliabile fare rilasciare una dichiarazione al prestatore nella quale si attesti l'eventualità di aver in corso altri

rapporti di lavoro e, in caso affermativo, l'orario che svolge e l'impegno ad informare l'utilizzatore delle successive variazioni.

L'attuale normativa, come quella precedente, ai fini della tutela della salute e sicurezza richiama quanto già normato dall'art. 3 c. 8 del Decreto Legislativo n. 81/2008, il quale prevede che nei casi di prestazione occasionale svolta a favore di imprenditori e professionisti si applicano le disposizioni del Decreto Legislativo, rimanendo esclusi dall'applicazione del disposto sulla sicurezza, i piccoli lavori domestici, l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

Il criterio utilizzato dalla nuova norma per definire il lavoro occasionale è di tipo economico in quanto circoscrive alle prestazioni di lavoro occasionale le attività lavorative che danno luogo nel corso dell'anno civile, quindi dal 01 gennaio al 31 dicembre, a compensi di importo non superiore ai limiti previsti dalla stessa norma e precisamente :

- un prestatore può percepire dal medesimo utilizzatore un compenso fino a 2500 euro e dalla totalità degli utilizzatori fino a 5000 euro;
- ciascun utilizzatore per la totalità dei prestatori può erogare compensi fino a 5000 euro e per singolo utilizzatore fino a 2500 euro.

L'INPS, tramite la circolare n. 107 del 5 maggio 2017 chiarisce che tali limiti sono riferiti ai compensi netti percepiti dai prestatori e quindi non rientrano i contributi, i premi e le commissioni.

Ai fini del rispetto dei limiti del compenso annuo riferiti a ciascun utilizzatore la misura del compenso è calcolata nella misura del 75% del suo effettivo importo

se i soggetti percettori fanno parte delle seguenti categorie: titolari di pensione di vecchiaia e di invalidità, studenti con meno di 25 anni di età, persone disoccupate e percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito; inoltre sono gli unici soggetti che possono prestare attività lavorativa nel settore agricolo se non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. Per quanto riguarda il limite del prestatore è da considerarlo sempre nel loro valore nominale.

Oltre al limite previsto per il compenso nell'anno pari a 2500 euro per ogni prestatore, gli utilizzatori devono rispettare il limite annuo della durata della prestazione che non può essere superiore 280 ore; il mancato rispetto di questi limiti comporta la trasformazione del rapporto in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Indipendentemente dei limiti sopra riportati, la norma prevede altresì il divieto per l'utilizzatore di fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali con lavoratori con i quali abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa.

In base alle disposizioni, i compensi percepiti dal prestatore sono computabili ai fini del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno, non incidono sullo stato di disoccupato del prestatore e sono esenti dall'imposizione fiscale.

Le nuove regole prevedono due forme contrattuali a secondo dei soggetti utilizzatori che ne fanno ricorso e che differiscono oltre che per gli utilizzatori anche per l'oggetto delle prestazioni, per la disciplina dei compensi, per le contribuzioni obbligatorie, per i tempi di comunicazione della prestazione:

LIBRETTO FAMIGLIA

È rivolto alle persone fisiche che non esercitano attività d'impresa o di libera professione entro i limiti economici previsti. L'utilizzatore può richiedere a uno o più prestatori di svolgere prestazioni occasionali per le seguenti attività:

- piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia, o di manutenzione;
- assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- insegnamento privato supplementare.

Si può quindi affermare che per l'utilizzo del "Libretto Famiglia" sono previsti limiti soggettivi inerenti i soggetti che possono utilizzarli, limiti oggettivi in quanto sono previste le attività per cui si possono richiedere le prestazioni occasionali e limiti economici in quanto non si può superare il compenso stabilito dalla normativa.

Ogni "Libretto Famiglia" è composto da titoli di pagamento del valore nominale di euro 10.00, utilizzabile per ricompensare prestazione di durata non superiore ad 1 ora come confermato dall'INPS nella già citata circolare n. 107; al prestatore verranno erogati 8.00 euro mentre i restanti 2.00 euro sono destinati a coprire la contribuzione IVS per euro 1.65, il premio INAIL per 0.25 e il finanziamento degli oneri per euro 0.10. Per quanto riguarda la procedura di registrazione delle prestazioni occasionali, questa deve avvenire, attraverso la piattaforma informatica INPS o attraverso il contact server messi a disposizione dall'istituto al termine della prestazione lavorativa e comunque non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa; l'utilizzatore deve comunicare i dati identificativi del prestatore, il com-

penso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione e ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto. L'utilizzatore procederà alla comunicazione dell'indicazione giornaliera delle prestazioni mediante calendario giornaliero gestito dall'INPS e dovrà, sempre nell'ambito della piattaforma messa a disposizione, fornire apposita dichiarazione nell'eventualità che il prestatore sia un soggetto per cui è previsto che ai fini del raggiungimento del limite economico il compenso che percepisce si consideri nella misura pari al 75% .

Per soddisfare le ragioni di trasparenza delle informazioni contestualmente alla trasmissione della comunicazione da parte dell'utilizzatore, il prestatore riceve la notifica attraverso la posta elettronica o SMS (short message service) dell'avvenuta comunicazione della prestazione lavorativa e dei relativi dati.

IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

È rivolto a tutti gli utilizzatori non compresi nel Libretto Famiglia: imprese, professionisti, lavoratori autonomi, associazioni (per le amministrazioni pubbliche è previsto l'utilizzo nel rispetto dei vincoli di bilancio ed esclusivamente per alcune esigenze temporanee od eccezionali previste dalla stessa norma) ed è il contratto mediante il quale l'utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionale o saltuarie di ridotta entità entro certi limiti di importo e di durata come già precedentemente riportato.

Il legislatore per questo tipo di contratto ha posto ulteriori e restrittivi limiti vietando il ricorso al contratto di prestazioni occasionali:

- alle imprese che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subor-

dinati a tempo indeterminato e le indicazioni dell'istituto specificano che il periodo da assumere come riferimento è il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione, che per il calcolo del numero dei lavoratori si applicano le regole per determinare la "forza Aziendale" nell'Uniemens: comprendono gli apprendisti, essendo considerati a tempo indeterminato, part time computati in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno e gli intermittenti in proporzione all'orario effettivamente osservato nel semestre; nella prima fase di avvio di queste nuove procedure, il requisito dimensionale dovrà essere autocertificato dall'utilizzatore attraverso la piattaforma telematica;

- alle imprese di alcuni settori quale quelli edili e settori affini all'edilizia, imprese esercenti attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, imprese del settore delle miniere, cave e torbiere affini che detengono il codice statistico contributivo (CSC) previsto sempre dalla circolare 107;
- alle imprese agricole salvo che si tratti di alcuni soggetti espressamente previsti dalla norma;
- nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere e servizi.

La violazione di uno di questi divieti comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di una somma da 500 euro a 2500 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione e non può essere applicata la procedura di diffida.

La misura del compenso può essere stabilita dalle parti, purché rispettino il livello minimo stabilito dal legislatore pari a 9.00 euro per ogni ora di prestazione lavorativa e pari a 36.00 euro per

ogni giornata che non può essere inferiore alla misura minima fissata per la retribuzione di 4 ore; pertanto qualora le ore lavorative della giornata siano inferiori a 4 la retribuzione minima giornaliera non varia, se sono superiore a 4, il compenso delle ore successive, nel rispetto del limite orario di 9.00 euro, può essere stabilito dalle parti.

Per definire il costo dell'utilizzatore, al compenso per il prestatore si devono aggiungere altri oneri e nello specifico:

- la contribuzione IVS alla gestione separata nella misura del 33%;
- premio assicurativo INAIL nella misura del 3.5%;
- sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore sono dovuti gli oneri di gestione pari al 1%.

Dopo aver effettuato la registrazione dei soggetti e aver effettuato il pagamento all'INPS della somma necessaria l'utilizzatore può procedere, tramite piattaforma informatica INPS o contact center, alla denuncia delle prestazioni occasionali, la quale deve avvenire almeno 60 minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione stessa. Il sistema informatico INPS avverte il prestatore della comunicazione.

Nella denuncia l'utilizzatore deve riportare una serie di informazioni: dati identificativi del prestatore, la misura del compenso pattuita comunque non inferiore a 36 euro, il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura INPS (arco temporale di tre giorni è previsto solo per il settore agricolo), il settore di impiego del prestatore e altre informazioni utili per la gestione del rapporto.

Alla violazione dell'obbligo di comunicazione della prestazione per il contratto di prestazione occasionale si applica una sanzione amministrativa da 500 a 2500 euro (non prevista per Libretto Famiglia).

Il legislatore al fine di rendere più trasparenti le informazioni inerenti le prestazioni ha previsto la revoca e la conferma delle prestazioni. Infatti, qualora la prestazione regolarmente denunciata non venisse eseguita, l'utilizzatore entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello programmato per la prestazione, può revocare la dichiarazione trasmessa all'INPS con le stesse modalità della denuncia; decorso il termine stabilito per la revoca, l'INPS procederà con l'erogazione del compenso dichiarato.

Il sistema telematico dell'istituto, attraverso posta elettronica o SMS, avverte il prestatore della comunicazione di revoca inviata dall'utilizzatore. Qualora la prestazione sia stata effettivamente svolta, il lavoratore nello stesso termine previsto per la comunicazione di revoca e tramite piattaforma telematica può comunicare l'avvenuto svolgimento della prestazione con il conseguente diritto all'accredito del compenso e dei contributi.

Ancora nella circolare n. 107 ha comunicato che al termine della prestazione giornaliera e comunque entro le 24.00 del terzo giorno successivo a quello dello svolgimento della prestazione sia l'utilizzatore che il prestatore possano dare conferma dell'avvenuto svolgimento della prestazione attraverso le funzionalità della piattaforma INPS; effettuata la conferma il sistema non permette all'utilizzatore l'invio della revoca.

L'INPS ha comunicato che in accordo con l' Ispettorato Nazionale del lavoro

porrà in essere controlli automatici sulle revoche delle comunicazioni.

LA PROCEDURA

Ai fini dell'accesso alle prestazioni per entrambe le forme contrattuali sia il Libretto Famiglia che il Contratto di prestazione occasionale, sia i prestatori che gli utilizzatori devono registrarsi preventivamente sull'apposita piattaforma telematica messa a disposizione dall'INPS, fornendo le informazioni identificative necessarie per la gestione del rapporto di lavoro e dei connessi adempimenti contributivi.

Gli utilizzatori dovranno scegliere il tipo di contratto se Libretto Famiglia o contratto per prestazioni occasionali e, nel caso di scelta di quest'ultimo, indicheranno se si tratta di pubbliche amministrazioni, di imprese agricole o altri utilizzatori.

Prima di ricorrere alle prestazioni sarà necessario alimentare il portafoglio telematico attraverso il versamento di una somma necessaria a coprire il compenso da erogare al prestatore, l'assolvimento dei contributi INPS e del premio INAIL e i costi di gestione. Il versamento può avvenire per il settore privato :

- a mezzo modello "F24 versamenti con elementi identificativi" (ELIDE), utilizzando due distinte causali prevista dalla risoluzione n 81/E del 3 luglio 2017 dell'Agenzia delle Entrate, "LIFA" per il libretto di famiglia e "CLOC" per il contratto di prestazione occasionale mentre è esclusa la facoltà di procedere a compensazioni con crediti ai sensi dell'art. 17 del Decreto Legislativo n. 241/1997. Per il Libretto Famiglia è previsto l'acquisto anche presso gli uffici postali.
- strumenti di pagamento elettronico, con addebito in c/c o su carta di credito gestiti attraverso la modalità

di pagamento "pagoPA" di Agid e accessibili esclusivamente dal Servizio Prestazioni Occasionali del portale dei pagamenti INPS attraverso le credenziali personali dell'utilizzatore (PIN Inps - SPID).

In base alla forma di pagamento, le somme sono utilizzabili per remunerare le prestazioni entro 7 giorni dal versamento. L'INPS ha comunicato che la trattenuta delle somme destinate al finanziamento degli oneri gestionali è effettuata al momento dell'acquisizione della comunicazione di prestazione e, in caso di revoca, l'importo sarà riaccredito.

I prestatori dovranno indicare l'IBAN del c/c postale o bancario di cui sono intestatari o cointestatari, oppure della carta di credito di cui sono intestatari, sui quali l'Istituto provvederà a erogare il compenso spettante entro il giorno 15 del mese successivo a quello dello svolgimento della prestazione. Il prestatore deve porre particolare attenzione nella registrazione di tali dati ed in caso di errore nella compilazione effettuare tempestivamente le variazioni sulla piattaforma telematica, in quanto l'INPS è esente da ogni forma di responsabilità in caso di erogazione del compenso a un diverso beneficiario.

In caso di mancata indicazione dell'IBAN il pagamento da parte dell'INPS avverrà mediante "bonifico bancario" domiciliato presso gli uffici della società Poste Italiane SPA, con oneri pari a 2.60 euro a carico del prestatore che verranno trattenuti dall'INPS sul compenso spettante; per permettere il recapito della comunicazione di emissione del bonifico il prestatore deve indicare il proprio domicilio se diverso dalla residenza. Eseguita la fase della registrazione e successivamente quella dei pagamenti all'INPS, l'utilizzatore può procedere

alla comunicazione delle prestazioni, che come si può constatare da quanto già riportato nella descrizione dei singoli contratti, è uguale per alcuni aspetti ma differisce per altri relativamente al contratto.

Gli utilizzatori e i prestatori per le registrazioni ed i relativi adempimenti per svolgere lavoro occasionale, possono avvalersi degli intermediari previsti dalla Legge n. 12/1979,; potranno essere svolti gli adempimenti anche tramite patronato ma solo a riguardo il "Libretto Famiglia".

Fiduciosi che il sistema informatico funzioni sistematicamente e non ad ore e giorni alterni, come purtroppo siamo costretti sovente ad assistere per altri servizi telematici, la modalità di gestione completamente elettronica consentirà la verifica dell'eventuale superamento dei limiti del compenso e della durata comportando automaticamente una gestione più trasparente del lavoro accessorio.

Sandra Fruci
CdL in Torino

#IL GIUDICE “MADRE”

LA CASSAZIONE E LA TUTELA DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA

Il nostro ordinamento giuslavoristico ha storicamente apprestato una specifica tutela al lavoro svolto da soggetti che, a parità di condizioni contrattuali, sono costretti ad operare in un contesto economico e socio-culturale che li penalizza sotto il profilo del pieno esercizio dei diritti vantati; trattasi, a titolo esemplificativo, tanto del lavoro dei soggetti diversamente abili, quanto quello di donne, minori e immigrati.

La legge speciale è intervenuta nel tempo, e partendo dal quadro normativo dettato dalla carta costituzionale, ad arginare tali squilibri caratterizzanti un modello sociale di riferimento, il c.d. tipo normativo, che si scontra con la volontà, anche politica, dei nostri Costituenti di equiparare posizioni ancor prima che giuridiche, sociali ed economiche di-

vergenti e difformi (la c.d. eguaglianza sostanziale del secondo comma dell'articolo 3 della Costituzione). La ratio del favor laboratoris teorizzata dalla dottrina agli inizi del Novecento e dalla giurisprudenza prima, nonché ratificata dal Legislatore poi, perseguendo quest'ultimo l'obiettivo di dare attuazione al combinato disposto del comma primo degli articoli 35 e 37 della Costituzione, trova una rilevanza ancora più marcata con riferimento al lavoro femminile.

Il lavoro delle donne madri e non, avendo ben presente il tipo normativo atavicamente incentrato su una questione di genere richiamato al precedente capoverso, è stato quindi considerato lavoro “debole” e la sua disciplina è stata indirizzata a tutelare piuttosto che a parificare – si noti che le due espressioni non

costituiscono un'endiadi – la prestazione lavorativa resa da quest'ultime. In rapida sequenza vale la pena menzionare la legge 9 gennaio 1963 n. 7, che ha introdotto la disciplina della nullità del licenziamento in concomitanza con il matrimonio o la gravidanza e la nullità delle c.d. clausole di nubilito; la legge 9 dicembre 1977 n. 903 (disposizione di legge che fu recepita dalla opinione pubblica dell'epoca come la “legge di parità”) che ha sancito il principio di non discriminazione, ha riformulato l'articolo 15 dello Statuto dei Lavoratori abbozzando un ancora debole impianto processuale; impianto processuale, e altresì sanzionatorio, successivamente rafforzato dalla legge 10 aprile 1991 n. 125 che lo ha delineato sulla falsa riga della disciplina in materia di repressione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e che è intervenuta incisivamente anche sotto il profilo della legittimazione delle c.d. azioni positive, operando la prima distinzione di fonte legale tra atti di discriminazione diretta ed indiretta. Le norme appena richiamate sono, in seguito, confluite il 26 marzo del 2001 nel Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000 n. 53, entrata in vigore il 27 aprile 2001.

Sotto lo specifico profilo della tutela della lavoratrice madre e del divieto di licenziamento operante dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del congedo di maternità, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino ovvero nei casi di adozione e affidamento anche internazionale, ritengo ai fini della trattazione si possa soprassedere senza entrare ulteriormente nel merito; così come sarebbe





opportuno soprassedere sulle conseguenze di quel licenziamento intimato alla lavoratrice gravida o puerpera che non produce effetti giuridici, ricadendo nella fattispecie della nullità non perché discriminatorio – come si potrebbe essere indotti ingannevolmente a pensare – ma perché contrario ad una norma imperativa di legge (cfr. Cassazione, Sezione Lavoro, 15 settembre 2004, n. 18537), con conseguente diritto della lavoratrice al risarcimento del danno quantificato nella misura minima di cinque mensilità della retribuzione globale di fatto o della retribuzione utile alla determinazione del TFR per gli assunti con contratto a tutele crescenti. La conseguenza dell'illegittimità del recesso datoriale accertata dal giudice, vale la pena menzionarlo invece, è quella della tutela reale c.d. piena, con reintegra della lavoratrice, indennizzo del danno patito e diritto alle retribuzioni perse, a prescindere dalle dimensioni aziendali e dall'anzianità di servizio della lavoratrice: la tutela rimane sostanzialmente invariata, tanto che si applichino le pre-

visioni contenute nell' articolo 18 della legge 20 maggio 1970 n° 300, quanto le tutele previste per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 in avanti (D.Lgs. del 4 marzo 2015 n. 23).

Il rapporto di lavoro con la lavoratrice madre può essere risolto nelle ipotesi ammesse dall'articolo 54 del T.U. n. 151/2001 e, più precisamente con riguardo all'istituto del licenziamento, nel caso di esperimento negativo del patto di prova, di licenziamento individuale, individuale plurimo o collettivo per cessata attività aziendale e per colpa grave - o dolo, anche se non espressamente contemplato dalla norma - della lavoratrice che costituisca giusta causa di licenziamento, tale da compromettere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti e da non permettere conseguentemente la prosecuzione neanche temporanea del rapporto di lavoro (art. 2119 Codice Civile).

Con riferimento a quest'ultima fattispecie si procederà nei passaggi che seguono ad approfondire gli orientamenti giurisprudenziali formatisi nel tempo,

anticipando sin d'ora che l'ampia premessa sulla pregnante tutela apprestata dal nostro ordinamento giuridico alla condizione di lavoratrice madre e lavoratore padre troverà una giustificazione tangibile, ai fini del presente elaborato, solo a seguito di una lettura comparata della giurisprudenza in materia.

È pacifico considerare che il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di legge ivi richiamate è nullo ed improduttivo di effetti giuridici, onde ne deriva la prosecuzione del rapporto di lavoro e il diritto della lavoratrice alle retribuzioni, come statuito dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 24349 del 1° dicembre 2010 e ribadito recentemente dalla sentenza 11 gennaio 2017, n. 475 della Suprema Corte. Concentrandosi sulla fattispecie della colpa grave della lavoratrice madre, costituente giusta causa di recesso, l'illecito contestato posto a base del licenziamento deve essere valutato con particolare rigore (Cass. 5 settembre 2012, n. 14905); secondo il giudice di legittimità, infatti, ai fini dell'operatività della previsione di legge contenuta nel D.Lgs. n. 151/2001 non è sufficiente accertare la sussistenza di un giustificato motivo soggettivo di cui la contrattazione collettiva - ancorché a titolo esemplificativo e non esaustivo - individui come legittima la sanzione espulsiva, ma diviene dirimente verificare se sussista o meno quella colpa specificamente prevista dalla norma di riferimento e che la stessa presenti un connotato di gravità tale da giustificare la risoluzione del rapporto: a sindacare sulla legittimità del licenziamento può essere solo il giudice, essendo ininfluenti le previsioni pattizie. Nel caso oggetto della pronuncia giurisprudenziale, la Cassazione ha confermato la sentenza della Corte d'Appello che aveva ritenu-

to legittimo il licenziamento della lavoratrice madre, che non rientrando sul luogo di lavoro al termine del congedo, aveva avuto un comportamento lesivo dell'obbligo di diligenza del prestatore di cui all'art. 2104 del Codice Civile e contrario al principio di buona fede e correttezza, tale da essere ricondotto all'ipotesi della «colpa grave» richiamato dal terzo comma della norma in oggetto.

Il Tribunale di Udine, con una sentenza del 14 marzo 2016, ha rinvenuto la giusta causa di recesso nel comportamento di quella lavoratrice, appartenente alla categoria dei dirigenti, che utilizzò personale e strumentazione aziendale per fini personali; dello stesso tenore Corte d'Appello di Milano, sentenza 5 marzo 2012. Gli esempi appena richiamati, sebbene di carattere meramente esemplificativo rispetto alle numerose sentenze intervenute in materia, permettono di comprendere come il divieto di licenziamento della lavoratrice madre è inoperante in tutti i casi in cui ricorra la colpa grave della stessa, che tuttavia non sia riconducibile ad un giustificato motivo soggettivo o ad una situazione prevista dal contratto collettivo quale giusta causa idonea a legittimare la sanzione espulsiva, dovendo invece essere necessario verificare di caso in caso che sussista quella "colpa grave" specificamente connotata da un carattere di precipua gravità (sul punto, si confronti anche la recente sentenza della Suprema Corte del 26 gennaio 2017, n. 2004). Relativamente all'altra fattispecie nella quale non opera il divieto di licenziamento, di cui alla lettera b) del terzo comma dell'articolo 54, la giurisprudenza si è pronunciata ammettendo, oltre alla cessazione dell'attività aziendale tout court, la cessazione anche solo di un ramo d'azienda, a patto che il da-

tore di lavoro dimostri di aver assolto all'onere del repêchage (Sentenza, Cassazione, 31 luglio 2013, n. 18363). Analogamente, la deroga secondo cui per la lavoratrice madre opera il divieto di licenziamento non si applica nel caso di cessazione dell'attività aziendale cui essa è addetta, ricomprende anche l'ipotesi della soppressione di un singolo ramo o reparto organizzato avente autonomia funzionale, senza che quindi ricorra l'esaurimento totale dell'attività d'impresa (Tribunale di Milano, sentenza n. 3014/2007).

Dalla disamina appena conclusasi per ovvie ragioni circoscritta alle più rilevanti e recenti pronunce giurisprudenziali, si evince come tanto nei casi di colpa grave quanto nell'eventualità della cessazione aziendale, la giurisprudenza di merito e di legittimità si è espressa apprestando una tutela particolarmente pregnante, anzitutto relativamente alla colpa grave e all'onere di provarla, alla lavoratrice madre che attribuisce aleatorietà a quei recessi datoriali che, sebbene adeguatamente motivati, potrebbero essere oggetto di una pronuncia sfavorevole, con conseguenze economiche letteralmente drammatiche in tutti quei casi in cui la causa si protrae nel tempo: si pensi, tralasciando tutti gli altri oneri quali il risarcimento del danno e le spese legali, all'obbligo di pagare le retribuzioni, e versare i relativi contributi previdenziali, sino alla data della reintegra nel posto di lavoro della lavoratrice. Una soluzione, al fine di ridurre l'aleatorietà della quale si discuteva, potrebbe individuarsi nello strumento della conciliazione stragiudiziale, stipulata nelle sedi di cui al quarto comma dell'articolo 2113 del Codice Civile, che includa una rinuncia all'impugnazione del licenziamento formulata dalla lavoratrice in maternità, essendo

stata giudicata legittima dal Tribunale di Latina con sentenza del 26 marzo 2013, ancorché si tratti di una pronuncia emessa in primo grado e, pertanto, opinabile tanto in Corte d'Appello quanto in Cassazione.

Mattia Galli

CdL in Pinerolo (TO)

#IL SENSO DI FROZEN PER LE FINZIONI



Oltre allo svolgimento delle tradizionali funzioni legate all'erogazione di prestazioni e servizi previdenziali, negli ultimi anni l'INPS sta ponendo in essere ulteriori e specifiche attività di controllo preordinate all'accertamento della sussistenza del rispetto delle condizioni di legge ai fini della attivazione e gestione del rapporto assicurativo del lavoratore, sviluppando ulteriori metodologie di analisi volte a favorire l'individuazione di situazioni di irregolarità.

In particolare, lo sviluppo delle medesime ha consentito all'istituto di associare in modo più efficace le informazioni rivenienti dal processo di trasmissione telematica, su base mensile, dei dati retributivi e assicurativi dei lavoratori dipendenti, avviato dal Legislatore a partire dall'anno 2005.

In questo modo, si è passati dall'accertamento, anche attraverso lo strumento ispettivo, delle situazioni non in linea con i canoni normativi ad una vera e propria attività mirata ad orientare i comportamenti aziendali e a favorire l'adozione spontanea di prassi fondate sul rafforzamento delle condizioni di tutela previdenziale dell'assicurato.

Al riguardo, si ricordano i programmi avviati nel 2015 allo scopo di contrastare:

- il fenomeno del pagamento di obbligazioni contributive attraverso l'utilizzo di crediti erariali che, sulla base dei successivi accertamenti amministrativi ed ispettivi, risultano insussistenti tramite un programma sviluppato in forma sistematica a seguito dell'accordo di collaborazione siglato il 26 maggio 2015 dall'INPS e dall'Agenzia delle Entrate;
- la fruizione illegittima di incentivi e agevolazioni contributive finalizzate ad accrescere i livelli di occupazione ovvero a favorire la diffusione di rapporti di lavoro stabili ed in tale ambito l'INPS ha sviluppato l'automazione del controllo della fruizione dell'esonero contributivo triennale (Renzi) introdotto dalla legge di stabilità 2015.

Uno degli aspetti che maggiormente preoccupa l'istituto, è rappresentato ancora oggi dal fenomeno della simulazione di rapporti di lavoro, scenari non genuini al fine di precostituire posizioni assicurative false e conseguentemente percepire indebitamente prestazioni previdenziali (solitamente trattamenti di sostegno al reddito nel corso di periodi di disoccupazione involontaria); nel caso l'attività è stata orientata soprattutto sulla verifica dei nominativi dei lavoratori beneficiari (formazione di una black-list) oltre che

IL NUOVO PIANO OPERATIVO INPS

sulle attività sospette di iscrizione e variazione delle aziende con dipendenti.

Ciò premesso l'attenzione dell'INPS, nei fatti, si è rivolta in due diverse direzioni:

- nella fase dell'erogazione dei trattamenti previdenziali, l'analisi della storia lavorativa dei destinatari della prestazione e la verifica analitica dei presupposti delle singole prestazioni;
- nella fase della denuncia contributiva, l'analisi del loro contenuto in dettaglio in modo da ricavare informazioni "sospette" sui rapporti di lavoro, eventualmente da accertare e chiarire attraverso un tempestivo accertamento di tipo ispettivo in azienda.

L'Istituto ha quindi adottato iniziative ed interventi riconducibili sia all'attività di accertamento, sia a quella di prevenzione.

IL PIANO OPERATIVO "FROZEN"

Con la circolare n. 93/2017 si riportano e analizzano due diverse prospettive di intervento alla base dei controlli on desk, ossia in ufficio e non in loco:

- da un lato le situazioni di irregolarità contributiva già accertate, attraverso la quantificazione in concreto della contribuzione dovuta e non versata (c.d. attività di accertamento);
- dall'altro lato l'attività di prevenzione, volta a individuare e contrastare comportamenti o prassi elusive/evasive degli obblighi contributivi prima che abbiano un effetto negativo sulle entrate contributive da parte dell'istituto stesso.

Per quanto concerne la seconda alinea, allo scopo di potenziare il contrasto ai fenomeni di simulazione dei rapporti di lavoro, viene introdotto un nuovo piano operativo, denominato "FROZEN", il quale adotta una metodologia di controllo basata su sistemi statistici predittivi in grado di intercettare i flussi informativi a rischio prima che gli stessi vadano a popolare le basi dati e, in particolare, il conto assicurativo individuale. Tale denominazione, non etimologicamente casuale, sta a significare che le posizioni sospette saran-

no automaticamente "messe in ghiaccio" dall'INPS per essere sottoposte a severissimi accertamenti. In particolare, i nuovi applicativi analizzeranno mensilmente, le denunce individuali, intercettando quelle che presentano profili di rischio, procedendo con i successivi accertamenti da parte dalle strutture territoriali dell'Istituto. La verifica avverrà nelle modalità di compilazione delle denunce contributive, da cui necessariamente transita l'indebita fruizione:

- prestazioni a sostegno del reddito sulla base di rapporti di lavoro simulati;
- conguagli per prestazioni inesistenti che il datore di lavoro dichiara di aver anticipato (malattia, maternità, ANF, etc.);
- incentivi all'occupazione in assenza dei presupposti di legge;
- conguagli per erogazione del trattamento di fine rapporto per le quote devolute al Fondo di tesoreria, in assenza di corrispondenti anticipazioni a favore del lavoratore o di effettivi accantonamenti.

In fase di prima battuta l'operazione di controllo interesserà i datori di lavoro che utilizzano il flusso uniemens, sezione ←PosContributiva→ (lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro privati non agricoli); in fase successiva si estenderà alle aziende agricole, ai committenti di assicurati iscritti alla gestione separata e ai datori di lavoro domestico.

PRASSI OPERATIVE E PROCEDURE AUTOMATIZZATE

L'INPS, quindi, procederà ad individuare le denunce contributive con profili di rischio ed a bloccarne gli effetti cioè non alimentando con criterio immediato i conti assicurativi individuali, che saranno oggetto di appositi controlli.

Dette verifiche dovranno concludersi entro trenta giorni dal blocco della denuncia contributiva a rischio, con un possibile duplice esito:

- lo sblocco della denuncia, laddove non siano emerse situazioni effettivamente simulate o sospette di es-

sere tali; in tal caso, la denuncia verrà trattata nelle forme ordinarie e i contributi potranno confluire nel monte assicurativo del singolo lavoratore. La circolare sul punto non lo dice espressamente, ma nulla toglie che il medesimo periodo contributivo possa essere sottoposto comunque a verifica secondo le modalità ordinarie;

- un supplemento di indagine, attraverso la necessaria e fattiva collaborazione della stessa azienda in sessioni di lavoro appositamente finalizzate; in caso di mancata collaborazione o nell'eventualità in cui non siano date spiegazioni sufficienti alle anomalie riscontrate, i versamenti contributivi rimarranno sospesi, compresi quelli successivi. Di questo sarà informata l'azienda, così come del fatto che in una simile situazione non potrà essere rilasciato alcun DURC regolare.

Riepilogando, all'esito degli accertamenti effettuati in collaborazione con l'azienda, potranno verificarsi le seguenti situazioni:

- acquisizione della denuncia sulla base delle procedure gestionali ordinarie, una volta superate le situazioni di criticità;
- annullamento dei rapporti assicurativi contenuti nella denuncia contributiva, una volta che sia accertata la sussistenza di rapporti di lavoro simulati o siano riscontrate gravi irregolarità idonee a comportare l'annullamento dei rapporti assicurativi contenuti nella denuncia (di tali circostanze sarà data comunicazione al datore di lavoro e ai lavoratori, e, ricorrendone gli estremi, all'Autorità Giudiziaria);
- avvio di un'indagine ispettiva presso l'azienda, dove vi siano ancora elementi di incertezza ma non tali da consentire comunque l'acquisizione della denuncia in stato di blocco e gli accertamenti ispettivi, in questo caso, si orienteranno sulla base di una relazione appositamente redatta dagli uffici amministrativi di verifica, nella quale saranno evidenziate le incongruenze manifestatesi durante l'accertamento da approfondire. Anche in questo caso, in assenza di sblocco, non potrà essere rilasciato, su richiesta,

alcun DURC regolare, in attesa delle conclusioni dell'indagine ispettiva.

Durante il periodo di congelamento la posizione dell'azienda dovrà essere considerata irregolare e quindi una eventuale richiesta di DURC, in armonia alla circolare n° 19 del 8 giugno 2015 del Ministero del Lavoro, sarà esitata negativamente se non vengono prima chiariti tutti gli aspetti legati all'anomalia segnalata dal sistema.

Non vi è dubbio che ci troviamo di fronte al passaggio più difficile e delicato: da un lato vi è la certezza che la posizione segnalata debba essere immediatamente congelata; dall'altro, purtroppo, viene indicato che i controlli su tali posizioni debbano concludersi "di norma entro 30 giorni dal blocco della denuncia contributiva a rischio".

Questo genere di attività andrà ad aumentare in maniera significativa l'impegno delle sedi territoriale e, soprattutto, degli intermediari, specialmente in quei casi in cui si ravvisi la necessità di programmare apposite "sessioni di lavoro con la partecipazione dei rappresentanti delle aziende": nella circolare non sembra che a tale scopo sia previsto un aumento della forza lavoro dedicata.

Questa ultima situazione rappresenta sicuramente un aspetto significativo, in quanto da una parte quell'attività di filtro consente di liberare risorse da dedicare ad attività ispettive più significative, evitando che il personale di vigilanza sia impiegato in attività di controllo a tappeto, spesso dispendiose in termini di tempo e di personale impiegato e poco fruttuose sul piano dei risultati; dall'altra permette al personale di vigilanza di concentrarsi sui fenomeni di irregolarità con un controllo mirato, specifico e, inevitabilmente, dotato di maggior efficacia.

Inoltre si segnala l'aspetto legato alla determinazione dei flussi telematici a rischio che saranno oggetto della procedura "FROZEN": ad oggi l'orientamento seguito da parte dell'INPS sembra essere mirato a contrastare i fenomeni più evidenti di anomalie quale, a esempio, l'assenza di invio regolare dei flussi unie-

mens cui spesso consegue un invio tardivo e massivo, collegato alla necessità di ottenere una prestazione con richiesta di benefici contributivi.

In conclusione si può affermare che, da un punto di vista squisitamente operativo, per i nuovi sistemi di rilevazione la predetta circolare n° 93/2017 si limita a evidenziare l'importanza dell'utilizzo di profili di rischio predefiniti e dei dati storici e ricorrenti nei rapporti di lavoro simulati già noti all'Istituto, senza andare troppo nel dettaglio del funzionamento della procedura. Si ritiene quindi di estrema importanza l'attività di monitoraggio dell'utilizzo di tale procedura, possibilmente con il coinvolgimento di noi professionisti, al fine di renderla sempre più efficace e, laddove necessario, di apportare le dovute correzioni, soprattutto nell'ottica

di diminuzione dei tempi dell'accertamento entro il limite ragionevole di trenta giorni dalla segnalazione, per scongiurare il rischio di penalizzare le aziende sane che dovessero necessitare con urgenza del Durc al fine di proseguire la propria attività nei tempi imposti dagli operatori economici che non coincidono di certo con quelli della Pubblica Amministrazione.

Laidi Kertusha

CdL in Torino

Ma per "Frozen", l'INPS si servirà anche dei poteri magici di Elsa?



#LA TRIADE NECESSARIA

L'annale disputa interpretativa insorta tra prassi amministrativa e giurisprudenza di legittimità sulla corretta qualificazione del lavoratore trasfertista sembra essere stata risolta dalla legge 1 dicembre 2016 n° 225.

GLI INDIRIZZI PRECEDENTI ALLA NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Il Ministero delle Finanze, con circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997, ha chiarito che l'art. 51, comma 6 del TUIR riguarda "quei lavoratori tenuti per contratto all'espletamento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, ai quali, in funzione delle modalità di svolgimento dell'attività, vengono attribuite delle somme non in relazione ad una specifica trasferta".

Successivamente, l'INPS, con messaggio n. 27271 del 5 dicembre 2008, ha precisato gli elementi riconducibili al trasfertismo:

- la mancata indicazione nel contratto individuale di lavoro, o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro, intendendosi per tale il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e non quello di assunzione (quest'ultimo, infatti, può non coincidere con quello di svolgimento del lavoro);
- lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede una continua mobilità del dipendente (ossia lo spostamento costituisce contenuto ordinario delle prestazioni di lavoro);
- la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, non strettamente legata alla trasferta poiché attribuita senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove si è svolta la trasferta.

Secondo l'Istituto previdenziale, in particolare, le condizioni di cui ai punti 1) e 2), sebbene costituiscano sostanzialmente gli elementi di distinzione tra l'attività di trasferta e quella di trasfertista, devono essere valutate, ai fini dell'applicabilità del regime contributivo di cui al comma 6 dell'art. 51 del TUIR, unitamente alla corresponsione dei compensi.

In senso del tutto analogo, anche il Ministero del Lavoro nella nota del 25 giugno 2008 ha ritenuto che un lavoratore possa qualificarsi come trasfertista ove nel contratto non viene indicata una specifica sede di lavoro, essendo egli tenuto a continui spostamenti a fronte dei quali riceve una specifica maggiorazione della retribuzione, senza che a tal fine rivelino luoghi e tempi di spostamento; di conseguenza la trasferta può considerarsi occasionale qualora l'azienda abbia indicato una specifica sede di lavoro all'atto dell'assunzione. La distinzione tra trasferta e trasfertismo ha dato luogo nel tempo a significativi contenziosi tra gli enti previdenziali e le aziende, soprattutto di alcuni settori, quali ad esempio il metalmeccanico e l'installazione di impianti, edilizia e servizi. Numerose aziende hanno applicato il regime normativo della trasferta, sebbene la loro attività si caratterizzasse per essere svolta in luoghi sempre diversi, come ad esempio l'attività svolta da un installatore di impianti idraulici. I funzionari della vigilanza, in alcuni casi hanno disconosciuto la trasferta e ricondotto il compenso erogato a tale titolo al trasfertismo assoggettandola a contributi ed imposte nella misura del 50% dell'ammontare, in altri casi i compensi sono stati assoggettati integralmente.

La giurisprudenza, tuttavia, ha adottato un orientamento, da ritenersi ormai consolidato, in senso contrario, affer-

mando che l'art. 51 comma 6 del TUIR si riferisce al caso in cui la normale attività lavorativa si debba svolgere contrattualmente al di fuori di una sede di lavoro prestabilita – anche se l'assunzione di un lavoratore sia formalmente avvenuta per una determinata sede – e con riguardo al pagamento di una indennità o maggiorazione retributiva erogata in ragione di tale caratteristica, sebbene non nei giorni di assenza dal lavoro per ferie, malattia, etc. e in misura variabile in relazione alle località di volta in volta assegnate.

In buona sostanza, la prassi e la giurisprudenza hanno sempre utilizzato interpretazioni discordanti in merito, secondo la prassi la distinzione tra trasferta e trasfertismo è principalmente connessa alla fissazione o meno di una sede di lavoro all'atto dell'assunzione, con l'indicazione della stessa nella lettera d'assunzione o nel contratto individuale, la giurisprudenza, al contrario, ritiene tale elemento non decisivo per qualificare il trasfertismo. Ne consegue che, secondo la giurisprudenza, un dipendente formalmente assunto presso una sede, che si reca frequentemente a svolgere la propria prestazione al di fuori della stessa potrebbe (se ricorrono altre condizioni) essere considerato trasfertista. Le conseguenze fiscali e contributive sarebbero, in tale evidenza, decisamente importanti posto che tutti i rimborsi spese erogati in esenzione, come trasferta, potrebbero essere ripresi a tassazione (e contribuzione) con un pesante aggravio in termini di netto percepito e di costi aziendali.

I CHIARIMENTI DELLA LEGGE 1 DICEMBRE 2016 N° 225

Secondo i chiarimenti della legge summenzionata, di conversione del decreto 22 ottobre 2016 n. 193, entrata in vigore

CHIARITI I CONFINI DI TRASFERTISTI E TRASFERTE

il 3 dicembre 2016, le agevolazioni fiscali e contributive per i trasfertisti sono fruibili a patto che si rispettino tre condizioni: nella lettera di assunzione non deve essere indicata la sede di lavoro, l'attività lavorativa deve richiedere la continua mobilità del dipendente e l'indennità di trasferta o la maggiorazione della retribuzione devono essere corrisposte in modo continuativo a prescindere dalla trasferta. La disposizione ha stabilito le condizioni per definire quando il lavoro può considerarsi svolto da trasfertista, precisando che, quando le condizioni non dovessero essere contemporaneamente soddisfatte, trova applicazione il regime normativo della trasferta, quindi l'art. 51 comma 5 del TUIR.

La norma al comma 1, dell'art. 7 quinquies, recita: "il comma 6 dell'art. 51 del testo unico delle imposte sui redditi, ..., si interpreta nel senso che i lavoratori rientranti nella disciplina ivi stabilita sono quelli per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:

- la mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro;
- lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente;
- la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta".

Sempre secondo la medesima norma, "Ai lavoratori ai quali, a seguito della mancata contestuale esistenza delle condizioni di cui al comma 1, non è applicabile la disposizione di cui al comma 6 dell'articolo 51 del testo unico ...è

riconosciuto il trattamento previsto per le indennità di trasferta di cui al comma 5 del medesimo articolo 51".

La prescrizione ripropone in modo più marcato, rispetto al passato, la necessità che per essere considerato "trasfertista", un lavoratore, non deve aver indicata nella lettera d'assunzione la sede abituale di lavoro.

Non vi sono particolari differenze tra la norma interpretativa e il testo originario, per il requisito descritto nel punto b), ovvero lo svolgimento di un'attività lavorativa che richieda la continua mobilità del lavoratore. Differenze sostanziali riguardano le maggiorazioni di retribuzioni e la norma si esprime in modo più rigido stabilendo che le indennità devono essere erogate in misura fissa, attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove essa si è svolta.

La sostanziale differenza rispetto al dispositivo originario è la necessità che tutti e i tre requisiti sopraindicati siano coesistenti, la mancanza di uno solo dei requisiti riconduce automaticamente alle regole del comma 5, nel rispetto delle condizioni da esso previste.

ART. 51 COMMA 6 TUIR L'INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Requisiti

- assenza di una sede di lavoro
- attività che richiede la continua mobilità del lavoratore
- indennità erogata in misura fissa

Trattamento fiscale

- le indennità corrisposte concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente nella misura del 50%

Assenza di requisiti

- se manca anche uno solo dei tre requisiti, si applica la disciplina di cui all'art. 51 comma 5 del TUIR (trasferta)

In caso di trasferta fuori dal territorio comunale si prevede l'esenzione fiscale e previdenziale delle indennità erogate a titolo di trasferta entro i limiti di euro 46,48 giornalieri per trasferte entro i confini nazionali e di euro 77,47 giornalieri per trasferte all'estero. Se il lavoratore svolge la propria prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro abituale ma entro i confini del comune sede di lavoro, non è prevista alcuna esenzione, sia di natura fiscale che previdenziale. I rimborsi spese a piè di lista per vitto e alloggio delle spese sostenute per trasferte effettuate fuori dal territorio comunale della sede di lavoro sono esclusi dal reddito di lavoro dipendente. Tutti i rimborsi spese riconosciuti per trasferte effettuate all'interno del territorio comunale non sono esenti e concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente. Restano esclusi dal reddito i biglietti per il trasporto. Per quanto riguarda invece i rimborsi chilometrici riconosciuti al dipendente per l'utilizzo della propria auto, è prevista l'esclusione della tassazione fino a concorrenza delle tabelle Aci di rimborso previsto per il modello di autovettura utilizzato, fermo restando l'imponibilità dei chilometri effettuati all'interno del comune ove è ubicata la sede di lavoro. Le indennità corrisposte per il trasferimento hanno un trattamento fiscale e previdenziale che prevede la loro imponibilità fiscale e previdenziale al 50% del loro ammontare.

Si rammenta infine che la natura d'interpretazione autentica della norma produce effetti anche retroattiva e nei limiti della prescrizione quinquennale.

Erica Maurino

CdL in Torino

#SCORDATEVI IL LETTO DI ROSE

Torino, giovedì 13 luglio 2017

«I Savoia hanno costruito Torino per poterci passeggiare comodamente» Anonimo

A Torino ci sono 18 chilometri di portici, arcate continue, traiettorie infinite. Come continua ed infinita, per chi ha resistito sino al termine, è stata la giornata del 13 luglio 2017: in programma l'assemblea degli iscritti dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino, annata 2017, la prima del Consiglio eletto il 19 luglio 2016. Ottima partecipazione iniziale poi il solito stillicidio d'uscite: eppure si celebrava una compagine che, a differenza di altri lidi, si cuce addosso numeri più che rassicuranti. Temi dominanti quelli dell'affermarsi della legalità deontologica e della partecipazione alle attività di Consiglio: numericamente e qualitativamente insoddisfacente i dati che includono il secondo mentre per il primo, la sessione assembleare ha indicato con chiarezza la strada da seguire e adesso si tratta di non esser lasciati soli.

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
Consiglio provinciale di Torino
Piazzale di Torino, 10
Via della Consolida, 1/bis - 10122 TORINO
Tel. 011.52.16.426 - Fax. 011.52.16.403
E-mail: segretario@ordinelv.it

FONDAZIONE STUDI
Consulenti del Lavoro - Torino
Via Marelli, 4/C - 10122 TORINO
Tel. 011.52.16.412 - Fax. 011.52.16.403

In occasione dell'Assemblea Ordinaria degli Iscritti,
Il Consiglio Provinciale di Torino organizza un Convegno
Presso
Museo dell'Automobile Torino
Corso Unità d'Italia, 40
Giovedì 13 luglio 2017

In collaborazione con
Programma:
Ore 14.00 Registrazione partecipanti
Ore 14.30 Inizio Convegno

NOUVI STRUMENTI A SOSTEGNO DELLA PROFESSIONE
IL WELFARE AZIENDALE
Giovanni Marcantonio
Consigliere Nazionale Ordine Consulenti del Lavoro

LA SCRIVANA DIGITALE DEL CONSULENTE DEL LAVORO
LA PIATTAFORMA SODEXO WELFARE
Giovanni Riva
Responsabile Nord Ovest Sodeco

SERVIZI INTEGRATI PER I CDL DALLA
FONDAZIONE UNIVERSO LAVORO
Massimiliano Fico
Consigliere Provinciale Ordine Consulenti del Lavoro di Torino
Consigliere di amministrazione della Fondazione Universo Lavoro

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI ISCRITTI 2017 (ore 16,00)
Approvazione Verbale assemblea precedente del 7 luglio 2016;
Relazione del Presidente del Consiglio Provinciale di Torino;
Relazione del Presidente del Consiglio Provinciale di Disciplina;
Relazione dei Coordinatori delle Commissioni Consiliari;
Relazione dei Delegati ENPAEL;
Relazione del Tesoriere;
Relazione del Collegio Revocatori;
Approvazione Bilancio consuntivo 2016;
Proposta e approvazione del Bilancio preventivo 2018;
Varie ed eventuali.

CENA CON INTRATTENIMENTO (ore 20,30)
Per la partecipazione ai lavori dell'Assemblea saranno riconosciuti € 5,000 (cinquemila) nelle materie di Ordinamento Professionale e Sociale

Per la partecipazione ai lavori dell'Assemblea saranno riconosciuti € 5,000 (cinquemila) nelle materie di Ordinamento Professionale e Sociale
Si invita ad aderire attraverso collegandosi al sito www.ordinelv.it
Per l'accredimento è necessario presentarsi al banco di accettazione muniti della mail di conferma dell'avvenuta prenotazione e del ordinelv.it
Via della Consolida 1/bis 10122 - Torino PI 80092690017 tel. 011-5216426 fax. 011.5216363 www.cdltorino.it

Se il segreto per una vita ricca è di avere più inizi che fini, al Museo dell'Automobile cominciamo scoppiettando: la scelta della location è caduta su un centro espositivo privo di parcheggio cioè una propaggine modernamente essenziale dell'oggetto di cui all'interno se ne narra l'epopea.

Il percorso d'ingresso è labirintico, le indicazioni stanno in terra e solo dopo una camminata si giunge nel vasto spazio che precede l'auditorium Biscaretti di Ruffia, allestito a gradinate e con una capienza di 400 posti.

Quando il vostro umile scrivano entra nella sala vede un palco modello "Ordine in" con poltrone, pulpito con microfono e nessun tavolo relatori.

Allora rientro in sala registrazione considerato che, tra gli altri, rivesto quell'incarico: passeranno in 265, gran parte vogliosi dei chupa chups garantiti dallo sponsor Eviva e qualcuno lamentoso dell'assenza del QRCode, naturalmente non vuol dire che in 265 si sorbiranno per intero i lavori assembleari.

Quando entro definitivamente nel consesso sono le 14.45, microfono in possesso dello sponsor Allianz: prendo posto in seconda fila, riservata a consiglieri e revisori del CPO, notando che il collega Luigino Zanella è comodissimo mentre il collega Gianluca Bongiovanni ha le gambe che finiscono nella fila davanti.

ASSEMBLEA ANNUALE DEGLI ISCRITTI

La parte convegnistica è indirizzata ai nuovi strumenti a sostegno della professione: si alterneranno il collega Giovanni Marcantonio, consigliere Nazionale in carica, il dottor Matteo Primus, direttore commerciale Sodexo e Massimiliano Fico, consigliere del CPO di Torino ma, in questo caso, nella veste di consigliere d'amministrazione della Fondazione Universo Lavoro.

Espresso in breve, il collega Giovanni Marcantonio affronterà il tema del welfare aziendale in armonia al benessere sociale e alla conciliazione vita-lavoro, per chiudere alle 15.45 ricordando giustamente che non c'è nulla di più pericoloso di farlo sembrare un'imposizione in un architettura che sconta la spada di Damocle di non assegnare soldi immediati ai lavoratori.

Il dottor Matteo Primus illustra la piattaforma Sodexo Welfare, convenzionata con la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, pertanto indirizzata alla categoria, con modalità di contatto simultaneo al cliente e ammontare delle commissioni di servizio: si proietta un video con le priorità dei servizi offerti ed in quello dello spazio cultura c'è uno sfoltimento di riviste patinate e meno male che non se ne scorgono della Cairo Editore perché, già alle 16.07, non avrei retto l'impatto.

Il collega Massimiliano Fico presenta invece i servizi integrati per i CdL da parte della Fondazione Universo Lavoro portando i saluti del presidente della stessa, evita discorsi di mission perché si possono leggere sull'indirizzo che graziosamente ripetiamo

(www.ful.cloud), snocciolando le cifre delle attuali iscrizioni. Arguto il calembour di "scrivamia" con rassegna stampa, corposo formulario tuttavia, per deformazione professionale, l'attenzione si focalizza sul mandato in triplice versione, resta il piccolo particolare, ed è il dubbio delle 16.35, di farlo poi sottoscrivere anche al cliente.

Via all'intervallo, anzi, come dicono quello che s'intendono di eventi, pausa per "consumare il buono caffè e(d) acqua". In realtà non lascio la registrazione, dove si segnalano già 3 abbandoni precoci. Del resto la simpatia del centrocampo a cinque formato dalle collaboratrici del nostro Ordine è fuori discussione. Quelli che invece incenerirei sono i colleghi che, anche all'assemblea annuale, arrivano da soli, non spiccano verbo con nessuno ma riescono ad importunare relatori o varie cariche dell'Ordine sparse, evidentemente in altro affaccendate, per il loro cazzillo di rognia di studio. Si riprende con il secondo sponsor deputato a parlare, cioè Fonarcom, che esprime concetti anche su cui varrebbe la pena di riflettere, come quello che fissa nella misura del 10% la percentuale delle aziende che nel Belpaese promuovono la formazione ma la platea non è fisiologicamente disposta ad ascoltarlo, persuasa che l'intervento proseguiva maledettamente da troppo.

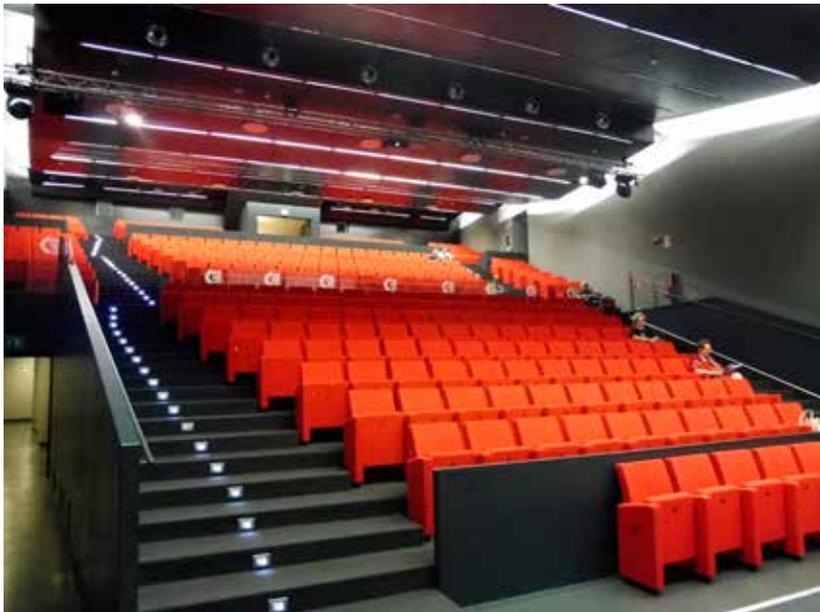
All'alba delle 17.40 s'inizia a scalare l'impervio sentiero delle ragioni per cui annualmente si convocano gli iscritti. Sul palco, oltre al collega Giovanni Marcantonio, i colleghi Ro-



Benvenuti all'assemblea!

berto Pizziconi e Fabrizio Bontempo in qualità rispettivamente di segretario e tesoriere del CPO nonché il collega Michele Giannone, presidente del CDT, e logicamente il presidente del CPO, Luisella Fassino, che invita i presidenti del U.P. ANCL e AGCDL di Torino per l'intervento di saluto.

Il collega Massimo Laiolo, dopo i ringraziamenti di rito, ricorda gli attacchi esterni alla categoria ma, soprattutto, quelli da fuoco amico con colleghi a cui difetta la lealtà e correttezza, il nostro lavoro gratuito offerto alla P.A., auspicando finalmente un percorso di collaborazione e dialogo. Il collega Luca Furfaro, anch'egli dopo i ringraziamenti di rito, rammenta gli eventi formativi proposti dalla Associazione che presiede nonché la campagna divulgativa promossa presso 14 istituti scolastici, al fine di diffondere il ruolo del CdL quale professione principe che collima con il mondo del lavoro.



Ma giocano tutti all'ala i primi arrivati?

Si tratta quindi di eleggere il presidente della sessione assembleare. La collega Luisella Fassino richiede la disponibilità al collega Giovanni Marcantonio, quale più alto in grado dei presenti nelle gerarchie di categoria ma, soprattutto, a differenza di chi l'ha preceduto nelle ultime occasioni, soggetto che pur detenendo legittime idee personali eserciterà il ruolo con imparzialità senza togliere la parola a nessuno. L'applauso della sala, oltre al gradimento, sancisce anche la soddisfazione della base per la sua candidatura di riconferma all'incarico di consigliere nazionale oltre (lo scriviamo anche qui, così agli ansiosi presidenti dei CPO del Piemonte, peraltro cortesemente latitanti come da encomiabile tradizione, non gli parte un embolo) alla già esistente delibera votata all'unanimità dal locale CPO. Votato, anch'esso all'unanimità, il ver-

bale dell'assemblea precedente, può iniziare la relazione presidenziale. Attacca alle 17.47 la collega Luisella Fassino e, per vastità d'argomentazioni che non vuole in alcun modo tralasciare, si affida alla lettura. Esordisce ricordando che fino a qualche anno fa c'erano consessi con 20 persone mentre adesso, all'ultima elezione si sono presentati 400 cristiani, sintomo di voglia di cambiamento e sarà il solo concetto che il vostro scrivano non condividerà, curiosamente sparato solo dopo 2 minuti di un discorso di 37, che per il resto si adagia come fosse la mantellina di Superman sul dorso di Clark Kent. Partono i ringraziamenti alle collaboratrici dell'Ordine nonché ai vertici nazionali per l'apprezzamento mostrato al Consiglio, in ultimo con l'assegnazione dell'8ª edizione Festival del Lavoro, che non si vuole pensare sia dovuto solo per la

concomitanza dei lavori del G7. Della manifestazione va in onda il promo, gioco forza riferito all'ultima edizione dove c'è pure papa Francesco ed è uno spot indiretto per il Piemonte, perché al soglio pontificio c'è uno che aveva il nonno nativo di Portacomaro Stazione. La collega Presidente ricorda gli scenari drammatici della libera professione, improntati all'ossessiva ricerca del ribasso con perdita seriale di figure professionali, soprattutto tra i giovani, portando l'esempio degli odontoiatri pagati a prestazione o degli architetti mortificati dalle archistar. Spazio dedicato al chi siamo noi qui: 86 colleghi volontari, 17 riunioni di Consiglio per 120 ore di confronto, 45 commissioni di conciliazione con 350 atti conciliati, 48 eventi formativi con 252 ore di formazione, 54 lezioni del corso praticanti per 138 ore di docenza. Un chi siamo che, debitamente coniugato, ha permesso di erogare formazione a costi irrisori ed ottenere l'85% dei colleghi formati. La FCO è spesso sottovalutata ma costituisce una rete spontanea di aiuto ed è patrimonio collettivo tale da permettere di coltivare quel senso di appartenenza e aiutare sempre quei giovani che sono l'unica risorsa di un bacino d'iscritti che comincia a scontare l'invecchiamento, ormai 2,7 CdL per 1 pensionato in Italia, addirittura 1,8 per il territorio piemontese. Dopo il rosario analitico piomba la sterzata, secca come un frustata: l'esposizione si sofferma sulla dignità professionale, sul divieto assoluto di esercitare l'attività commerciale in un CPO che anche a causa, ma non solo, della scarsa co-

noscenza delle norme, presenta numerosi iscritti soggetti a violazioni deontologiche. Ci sono "i fantasmi dei convegni" per cui è stata necessaria una campagna di sensibilizzazione nel tentativo di contrastare assenze seriali dopo prenotazioni che costringono il CPO a sperpero di denaro, ci sono i "furbetti del cartellino" per cui è stato necessario arrivare all'annullamento dei crediti perché, da sobri componenti della società civile, non si può accettarne un modello della medesima dove, appunto, i "furbi" vengono premiati. La fenomenologia dei CED rientra in quest'ultima casistica, generando situazioni di dumping intollerabile che, senza preventivamente colpevolizzare nessuno, impongono un immediato intervento mirato da parte del CPO. Le noti dolenti proseguono nei rapporti con il principale interlocutore istituzionale, cioè l'INPS, dove emergono malfunzionamenti di cassette bidirezionale, disattenta gestione delle rateazioni e ben venga il protocollo che si sottoscriverà di lì a poco. Raid sull'equo compenso, auspicando che il disegno di legge 2858 presentato dall'onorevole Sacconi abbia un percorso veloce. Sulla nuova sede comunica di averla reperita dopo mesi di una ricerca che ha coinvolto i consiglieri e la cui capienza della sala corsi consentirà risparmi consistenti e comunque di non variare una delle quote più basse del panorama nazionale. Non manca il ringraziamento al CDT, che terminerà il mandato triennale a gennaio 2018, invitando gli attuali componenti ad una ricandidatura in blocco, fermo restando la neces-

sità di reperire altri candidati poiché la rosa per la spedizione a Palazzo di Giustizia deve contenere 18 nominativi dai requisiti immacolati. Ultimo respiro per consiglieri e revisori in carica, i primi soggetti al cambio in corsa tra i colleghi Salvatore Verga e Gianluca Bongiovanni, per un lavoro incessante, volontario e gratuito. In effetti qualcuno si porta dentro davvero l'entusiasmo di un bambino ma, per quanto riguarda lo scrivano, avrei qualche dubbio sulla saggezza dell'adulto ...

Alle 18.16 prende la parola il collega Michele Giannone che guida, nella veste di presidente, i 9 componenti del CDT, ringraziati per l'impegno e la dedizione mostrata, permettendo all'organo di funzionare egregiamente dopo un periodo di assestamento iniziale. Durante l'ultimo anno sono state effettuate 15 sessioni, nel corso delle quali sono stati 73 i colleghi convocati. In quel momento il vostro scrivano non può fare a meno di accostarne il numero di quelli che collaborano (più o meno) attivamente con il CPO, cioè i predetti 86, ed osservare che in un mondo ideale il CDT rimarrebbe inoperoso. Per la cronaca, precisa il collega Michele Giannone, sono la morosità e la mancata formazione le principali aree di sofferenza. Inizia la sfilata dei consiglieri o, se preferite, dei coordinatori di commissione. Oltre alla dimostrazione di democrazia per l'evidente intento di evitare sovraesposizioni, il fatto che possano rapportarsi con la base permette a chi ascolta di almeno abbozzare una valutazione sull'operato

di quelli che ha contribuito a eleggere, fermo restando che ci sono ruoli oscuri ma di enorme abnegazione, non semplici da trasferire all'esterno soprattutto per chi del ruolo di consigliere s'ostina a non comprenderne le motivazioni ideologiche.

Rompe il ghiaccio il collega Roberto Pizziconi, significando il ruolo della segreteria: con l'ausilio di slide racconta di riunioni di Consiglio fluviali che terminano in tempi prossimi all'ora degli innamorati, di un anno con un saldo d'adepti in negativo, 18 iscrizioni e 29 cancellazioni che confermano il trend su scala nazionale mente va meglio con i praticanti, forieri di 35 iscrizioni e 11 cancellazioni, di cui 6 diventati colleghi e 5 tirocini anticipati. Da non dimenticare le 14 segnalazioni di CED all'INL e alla Procura della Repubblica per verificarne la reale attività. La conclusione è un tributo alla presidente e alla pazienza che ci mette a sopportarci tutti quanti.

Segue il collega Danilo Lisdero, coordinatore del centro studi, appuntamento che si rinnova il secondo ed il quarto lunedì del mese: sono riunioni sia in modalità ristrette che allargate. Pone l'importanza sul ruolo trainante della commissione, un punto di riferimento per tutti gli iscritti e sull'indifferibilità che la stessa rappresenti una opportunità per chiunque ed una palestra atta a formare un numero di relatori tali da garantire al CPO un ricambio generazionale.

Sale sul pulpito il collega Andrea Ceccon, coordinatore della commissione sport, in realtà una costola della commissione studi. A lui va il premio onestà, perché vanta la serenità di



Palco a cinquina permanente

affermare “che è stato fatto poco”, un ritardo dovuto a motivi organizzativi tuttavia il tempo trascorso è stato utile per spiegare agli iscritti come il pianeta del mondo agonistico non sia entità inavvicinabile ma, invitando gli interessati a fornire disponibilità, anch'esso una opportunità da non trascurare evitando di lasciarla ad altre categorie professionali.

È il turno della collega Donatella Chiomento, coordinatrice della commissione pari opportunità, da sempre considerata alla stregua di gruppo Cenerentola ed infatti, meritoriamente, assistiamo alla prima relazione della stessa in sede assembleare. I temi che sono stati sviscerati, oltre a sforzi collaterali di promozione della medesima commissione, sono stati quelli delle politiche sociali orientate alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro contestualmente alla maternità nonché all'attività per promuovere e favorire la partecipazione attiva nelle aziende di donne in posizioni apicali. Segue il collega Gianluca Bongiovan-

ni, coordinatore della commissione Inail, che nel suo recente incarico ha ripristinato i rapporti con l'istituto poiché la sostituzione con il collega Salvatore Verga aveva comunque determinato un vuoto temporaneo in un insieme di relazioni sostanzialmente corrette. Il confronto con l'Ente si dovrà svilupparsi necessariamente su due binari ossia le criticità di carattere generale affiancate dalle problematiche locali, di cui invita i colleghi a effettuare mirate segnalazioni. Interviene poi la collega Stefania Vettorello, coordinatrice della commissione praticanti e nel caso il ringraziamento ai colleghi componenti è particolarmente sentito in considerazione del presidio fisico del territorio che necessita d'alternanza nella presenza ai corsi. Le finalità sono quelle di ottenere il meglio da tutti i praticanti che costituiscono un investimento collettivo per il futuro e, anche in orizzonti ancora complicati, l'esortazione è comunque rivolta verso un loro accoglimento negli studi segnalando le

possibilità offerte agli interessati dal tirocinio anticipato nonché ricordando ai colleghi il previsto rimborso della quota di competenza CPO.

Tocca quindi al collega Fabrizio Bon-tempo, coordinatore della commissione rivista, che illustra il mutamento grafico della pubblicazione che tradotto, in assenza di supporto interno, vuol dire pesanti costi aggiuntivi se abbinati a sponsorizzazioni in calo. Dirottando l'attenzione sulla prossima uscita è in programma uno speciale incentrato sul Festival del Lavoro che si svolgerà a settembre in città, e si richiede la disponibilità di colleghi che possano fornire un valido contributo redazionale.

Fa poi capolino sul pulpito il vostro umile scrivano, coordinatore della commissione deontologica, che comprende FCO, STP e CED e poi ancora titolare del ruolo di relatore liquidazione parcelle. Spiego che di deontologia classica ormai non c'è più nulla, esautorata dal CDT. I formati del biennio sono invece 624, con la massima comprensione per le situazioni critiche personali e familiari, tolleranza zero invece per chi si fa beffe dei controlli. Per quanto attiene le STP sussiste la disponibilità di monitorare le bozze degli statuti mentre per i CED il discorso diventa scivoloso. È una storia di famiglia, inutile negarlo, sulle ceneri di ritenuta d'acconto, coniuge da inquadrare e vil risparmio: e siccome il passato di ognuno di noi è un cadavere che cammina, ogni tanto ci viene a trovare e questo è uno di quei momenti. Occorrerà intervenire senza demonizzare nessuno ma incrementando ogni sforzo per repor-

tare i soldi in categoria. Sul capitolo parcelle, giusto per dare al nostro CPO quel che è del nostro CPO, sul sito www.cdltorino.it troverete l'unico approfondimento su scala nazionale sui parametri che, nel disegno di legge sull'equo compenso, vengono guardati caso per caso indicati come prossimi riferimenti per stabilire minimi proporzionati all'opera professionale.

L'ultimo ad intervenire è il collega Massimiliano Fico, coordinatore della commissione di certificazione che ringrazia vivamente tutti i colleghi impegnati nel gruppo di lavoro, parte integrante del CPO di Torino, che costituisce un modello di scuola, un punto di riferimento a livello nazionale. C'è poi un pensiero pubblico rivolto alla collega Luisella Fassino che, nel ruolo di presidente in carica, nella sua relazione ha dimostrato un coraggio non comune, a cominciare dalla diffusione della cultura della legalità.

Nel mentre, raggiunge la sala il dottor Antonio Maria Di Marco Pizzongolo (è uno solo, eh!), direttore provinciale INPS, accompagnato dalla dottoressa Maura Bertone dirigente "Customer care" della Direzione provinciale, pronto alla firma del protocollo con il CPO. Gli mettono in mano un microfono e l'esordio non è dei più felici poiché accosta nei contenuti Torino a Brescia ma si riprende quasi subito menzionandone i canali di partecipazione con i tempi di risposta e appuntamenti selezionati messi a disposizione della categoria nonché la volontà di contrastare CED abusivi a partire dall'uso distorto delle credenziali. La sottoscrizione poi, ha qualcosa di onirico e lo ricorderemo

come "il protocollo del Roxy Bar" poiché siglato, come da documentazione fotografica, su un tavolino.

A seguito delle grafie in calce che hanno determinato un mutamento di scaletta, prende la parola l'ultimo coordinatore restante, il collega Roberto Vergnano che, appunto, presiede la commissione INPS. Si limita a sottolineare la rilevanza del protocollo ancora fumante d'inchiostro, avente decorrenza immediata, in cui il Consiglio crede fermamente, invitando ogni iscritto a collaborare.

La chiosa conclusiva è della collega Luisella Fassino che, seppur ammetta di come il protocollo sia una goccia nel mare, ritiene che se utilizzato positivamente avvicinerà i CdL da quelle lontananze iniziali che l'attuale governance dell'istituto, nella persona della sua massima carica, aveva improvvidamente relegato i cosiddetti intermediari

Considerazione dello scrivano: ha parlato chiunque tranne il collega Luigino Zanella che eppure, non casualmente in virtù della mole di lavoro che si smazza, è stato il collega più citato nei singoli interventi dei colleghi di Consiglio. Lo hanno chiamato in causa, con lode, i colleghi Lisdero, Ceccon, Vettorello e naturalmente il vostro scrivano. Riflettiamo su questo: non sempre si potranno condividere le modalità d'interlocuzione ma trascurarlo è una sconfitta per tutti, anche perché, sempre se il vostro scrivano non si è distratto, ma non credo, l'assenza di vita della commissione fiscale urla vendetta.

Sono le 19.25 e la sala si sta progressivamente svuotando, inclusa una col-

lega non di primo pelo che in uscita prende le scale con tale foga che plana come lo Sputnik 10 di rientro al cosmodromo di Baikonur: comprensibile quindi, l'entrata a piedi uniti del collega Rinaldo Locati che, pur precisando di sposare l'operato dell'attuale Consiglio, eccipisce sulla gestione della giornata che prevede l'aggiornamento professionale quale civetta per attirare iscritti ma che castiga i tempi dell'assemblea. Se invece si programmasse solo l'appuntamento annuale avremmo la certezza di chi è veramente interessato alle vicende di categoria, fossero anche solo le 20 anime smorte di 15 anni fa. In verità, il vostro scrivano vi dice che tale, perdente, posizione in Consiglio e sempre e solo sostenuta dal collega Massimiliano Fico e, appunto, da chi scrive, stop. Alle lamentazioni del collega Rinaldo Locati si aggiunge quello

Voglio un "protocollo" spericolato di quelli firmati così ...



di una collega che non ho individuato, poiché seduta in piccionaia, a cui chiedo venia per la mancata citazione. Dopo la divagazione riprendono gli interventi, con quello del collega Marco Operti in qualità di delegato provinciale ENPACL. Parte da quanto affermato dal Presidente dell'Ente di Previdenza, il collega Alessandro Visparelli, che ha definito l'ultimo bilancio come il migliore di sempre. Ciò premesso aggiunge che il dato degli iscritti si sta evolvendo in negativo ma in particolare si registra il dato, estremamente inquietante, del trend di cancellazione prima dei 5 anni d'iscrizione. Altra rilevazione preoccupante corrisponde al dato dei morosi mentre il volume d'affari pro capite migliora ma non è slegato dalla cancellazione dei colleghi che han preferito evitare baratri peggiori. Insomma il collega promette e mantiene, vista l'ora, di tagliare signorilmente i tempi, ragion per cui troverete quella che è in effetti una informativa agli iscritti, con articolo a parte.

Si registrano poi gli interventi dei colleghi Fabrizio Bontempo e Roberto Vergnano, nella veste rispettiva di tesoriere e presidente del collegio di revisori. Entrambi ci confortano su numeri di un CPO che vanta 426mila e rotti euro di liquidità, determinante l'apporto della Commissione di Conciliazione mentre si sottolinea la precipitosa valutazione di quanto avrebbero potuto incidere le neo costituite STP. Approvato a maggioranza il bilancio consuntivo, mancano cinque minuti alle 20.00 e possono iniziare gli interventi a ruota libera.

Il primo ad interloquire è il collega Fi-

lippo Carrozzo che invita ad impegnare il patrimonio di liquidità esistente facendo ricorso ai titoli di Stato ed eccipisce sulla terminologia riferita alla quota annuale, definendo non corretto informare che " ... anche quest'anno riduciamo la quota" bensì "manteniamo la quota", battezzandola ormai strutturale.

Segue la collega Giulia De Febe, che ripropone quanto già enunciato l'anno scorso a proposito dell'utilizzo dell'elevata liquidità e del fatto che sia aumentata quale automatica conferma che non vi è intenzione di cambiare orientamento e di lì l'invito a ripensarci. In merito il collega e tesoriere Fabrizio Bontempo osserva in proposito alle spese preventivate per il trasferimento sede e dell'incertezza costituita dalla prosecuzione dell'attività di certificazione dei contratti quando altre realtà ordinistiche moltiplicheranno gli sforzi per accaparrarsi l'adempimento.

Richiede la parola il collega Marco Operti che ripropone l'annosa questione della redazione di un bilancio che, in armonia ad una gestione economico-finanziaria che ne assicuri l'equilibrio, preveda la redazione di un bilancio tecnico triennale.

Segue il collega Massimiliano Fico che, premesso un probabile linciaggio ai suoi danni, lancia nuovamente la proposta finalizzata a far prevedere per la prossima consiliatura un compenso, anche simbolico, per i consiglieri, come già in molti CPO sparsi per la penisola. Ritiene altresì che l'impegno non è equiparabile a quello precedente e contribuirà anche a responsabilizzare gli stessi consiglieri.

L'ultimo intervento è del vostro scrivano che prende nuovamente la parola per sottolineare la crisi di vocazioni in categoria. Piaccia o meno, all'Ordine e già che ci siamo all'ANCL e mi risulta anche all'AGCDL, a tirare la carretta sono (siamo) sempre gli stessi, motivo per cui i 400 colleghi presentatisi alla scorsa sessione elettorale, in ambito di desiderio partecipativo, rappresentano un colossale bluff. Perché mettersi a servizio di un CPO o direttivo che sia, non è apporre una croce su una scheda, presenziare ad un apericena o strimpellare frequentemente in una chat ma offrire le proprie conoscenze, sempre da aggiornare, a beneficio dei colleghi e quello lo si fa a Palazzo Paesana e siti discendenti. Del resto, nei prossimi dieci anni, nove milioni di figure professionali saranno sostituiti da macchine, fortunatamente non saranno tutti quelli che adesso son dipendenti ma, comunque, ci sarà un olocausto di cedolini, quindi o si cambia o si salta per aria ed una via di difesa passa anche dall'operare in categoria crescendo in professionalità e consapevolezza dei propri mezzi. Siamo quasi in fondo. Resta ancora da votare il bilancio preventivo del 2018, dopo le osservazioni sempre fornite dal collega e tesoriere Fabrizio Bontempo. Come già summenzionato, ci sarà il bagnetto di plasma dovuto al cambio sede, per cui sono stati stanziati su due anni 60000, insufficienti, euro con il beneplacito dei revisori. In proposito vi è una mozione della collega Giulia De Febe, a seguito dell'osservazione già manifestata dell'elevata liquidità, per la riduzione di 20 euro di quota annuale di competenza CPO.

Siccome, vuoi l'ora tarda ed i principi della fame, è un momento di discreta confusione collettiva, ed è il collega Luigino Zanella che, illustrando il regolamento degli stessi CPO d'emmanazione nazionale, si fa carico di spiegare ai survivors la scadenza del bilancio preventivo entro il 31 dicembre ed il divieto di richiedere denaro quando si è in possesso di provvidenze sufficienti, unito al suggerimento che l'occasione del trasloco poteva davvero costituire una ragione per posporre la discussione. Non fa mancare il suo apporto strategico il collega Rinaldo Locati, sottolineando l'irricevibilità della mozione ed invitando la sala a votare negativamente, fatto che avviene a maggioranza. A maggioranza passa anche il bilancio preventivo 2018.

Sono le 20.40, si tirano le tende e cala il sipario.

Ci si trasferisce in terrazzo dove ci sono 10 tavoli rotondi per pari posti che si riveleranno insolitamente ibridi, a chiaro suggello d'una assemblea complessivamente quieta. Tra galantine ed insalatine, tra risotti e sottofilette si soddisfano i palati. La presidente, finalmente sollevata, fa il giro dei tavoli come se fosse una sposa felice. Ne ha ben donde: comunque la si pensi, occorre riconoscerle che la mole di lavoro caricata sulle spalle, sopportando pressioni di ogni genere, è stata ed è sfibrante per chi ci mette la faccia. Tuttavia, dopo un inizio complicato, pagato a caro prezzo con il dilatarsi dei tempi di formazione delle commissioni, ha avuto l'intelligenza e l'umiltà di comprendere che successivamente ad una contesa



Nonostante l'atteggiarsi del collega, il mago Alexander è quello in mezzo

elettorale sopra le righe è comunque impensabile che i consiglieri della lista di minoranza non siano messi nelle condizioni di apportare un contributo decisivo per il funzionamento della compagine, mortificandoli con decisioni preventivamente assunte in entità parallele. Non a caso la madre di tutte le battaglie, quella avviata sulla legalità e l'integrale rispetto dei principi deontologici per tutelare i colleghi che operano correttamente, poteva solo essere solo intrapresa da un Consiglio coeso, determinato e, soprattutto, autonomo perché fare il consigliere dell'Ordine, parafrasando un qualcuno che non si è mai piegato, non è vivacchiare in un letto di rose. Lo spettacolo serale è affidato al mago Alexander, al secolo Elio Degrandi, a cui va tutta la nostra ammirazione perché entrare nella testa di certi colleghi crediamo sia stata impresa pressoché al limite del sovraumano e quando è stato chiamato sul palco

l'addetto stampa dell'INPS abbiamo temuto davvero che in luogo d'un normale recapito di cellulare in chiamata venisse fuori un numero di matricola seguito da un CSC.

Non rimane che l'evacuazione ed il raggiungimento delle auto disseminate ovunque ma prevalentemente lungo corso Unità d'Italia, noto luogo di meretricio notturno. Si sussurra che un collega d'estrazione fiscale, dinanzi ad una procace passeggiatrice bellamente sdraiata sul cofano della sua Audi, non si sia scomposto e abbia professionalmente illustrato i contenuti della recentissima sentenza della Commissione tributaria provinciale di Rimini che impone alla squillo di versare le tasse allo Stato sul reddito accertato dall'Agenzia delle Entrate. Quando uno è CdL nel DNA ...

Walter Peirone
CdL in Torino

#IL BILANCIO PIÙ BELLO DI SEMPRE (O QUASI)

Durante l'assemblea annuale del CPO del 13 luglio 2017, per contingentare tempi che si erano resi strettissimi, il delegato provinciale ENPACL ha responsabilmente ridotto i tempi dell'intervento: provvediamo a rimediare in questa sede. Riguardo l'estensore dell'articolo, trattandosi del collega Marco Operti, che in qualità di Presidente dell'U.P. ha diretto per anni la rivista a vostre mani, crediamo che scelte poi diverse non modifichino comunque la liceità di una collaborazione a fini divulgativi e a beneficio degli iscritti.

Lo scorso 27 aprile si è riunita l'Assemblea dei Delegati del nostro Ente di previdenza; quest'anno, essendo organizzata in concomitanza con il 9° Congresso Nazionale dei Consulenti del Lavoro, si è tenuta in un albergo prossimo al centro di Napoli, a due passi dalla famosa piazza del Plebiscito; noi Delegati di Torino siamo arrivati in rilevante anticipo rispetto l'inizio dei lavori e ne abbiamo approfittato per una visita al centro della città, e per la degustazione del famoso caffè partenopeo fino a quando, tra un saluto e l'altro dei tanti colleghi intervenuti per i due appuntamenti di categoria, alle ore 11.00 circa iniziavano i lavori. Quanto sto per esporre in parte è stato già espresso in occasione dell'Assemblea annuale degli iscritti di Torino tenutasi presso il Museo dell'Automobile in data 13 luglio. Ringrazio fin da ora la Presidente ed il Consiglio dell'Ordine di Torino per avermi dato parola per descrivere l'attività dei Delegati. Come vi stavo dicendo, l'argomento principe dell'Assemblea dei Delegati era l'approvazione del bilancio consuntivo 2016 che è stato successivamente definito dal Presidente dell'Ente, il collega Alessandro Visparelli, "il bilancio più bello di sempre" per aver superato il miliardo di euro di patrimonio netto attestandosi a 1.025.198 milioni di euro con ricavi nell'ordine di 227.650 milioni di euro ed un avanzo di esercizio pari a 88.743 milioni di euro.

Il risultato raggiunto è frutto della riforma previdenziale e l'aver superato il miliardo di euro di patrimonio netto consente una copertura di 9,7 volte la spessa pensionistica valorizzata al 31 dicembre 2015 pur senza introiti; se si analizza il bilancio per gestioni salta subito all'occhio come l'avanzo della gestione previdenziale del 2016 (80.520 milioni di euro) si sia contratto dell'11% rispetto all'analogo valore del 2015 (90.099 milioni di euro); per contro, la gestione finanziaria segna un incremento del 10% rispetto al 2015 che quindi porta un avanzo complessivo di 88.744 milioni di euro in aumento del 2,8% rispetto al preventivo 2016. Da quanto

sopra emerge che il nostro Ente vanta conti in ordine e per questa ragione il bilancio è stato approvato alla unanimità. Ciò premesso vi sono tuttavia alcuni indicatori evidenziati nel prosieguo del mio argomentare che, se protratti nel tempo, potrebbero generare alcune preoccupazioni della tenuta dei conti per il futuro.

RIDUZIONE NUMERO COMPLESSIVO DEGLI ISCRITTI

Il trend di incremento del numero degli iscritti ha raggiunto il picco massimo nell'anno 2010 quando si è arrivati al cospicuo numero di 27.092 colleghi; sicuramente il numero era "drogato" dalle variazioni di Legge per l'accesso alla professione ma è evidente che, da allora, il numero è in costante diminuzione e nell'anno 2015, il numero è sceso a 26.239 colleghi per ridursi ulteriormente nel 2016 a 25.903 colleghi dovuto alla differenza fra le 787 cancellazioni contro le sole 451 iscrizioni; per contro, se consideriamo che alla base del bilancio tecnico del nostro Ente per la tenuta dei conti nell'arco dei successivi 50 anni vi è l'incremento del numero degli iscritti con il picco massimo nel 2035, con 28.112 colleghi ipotizzati ed in linea con la crescita demografica, comprenderete facilmente come alcuni correttivi andranno valutati per il futuro. Il dato interessante che vorrei segnalarvi è che dei 25.903 colleghi, ben 11.969 sono di sesso femminile segnando un incremento delle donne in termini percentuali su base nazionale rispetto agli anni precedenti; indicazione che la nostra professione sta diventando sempre più appetibile per l'altra metà del cielo e che fa ben sperare su un incremento degli iscritti; nello specifico, in Piemonte questo fattore è maggiormente evidente che in altre Regioni. Infatti gli iscritti del 2016 risultano complessivamente 1318, ma il dato interessante è che il dato delle donne s'attesta a 733, in netta prevalenza sugli uomini fermi a 585. Del resto appare scontato che la nostra cassa, essendo "giovane", ha

CONTI AL VAGLIO DEL DELEGATO

goduto di un rapporto molto favorevole in termini di iscritti/pensionati, rapporto che, come potete notare dal grafico successivo, per effetto del incremento dei pensionati da un lato e la riduzione del numero degli iscritti dall'altro, in termini di soli sei anni è passato dal 3,63 iscritti per pensionato agli attuali 2,68.

Di seguito il rapporto numero iscritti e numero pensionati:

ANNO	N° ISCRITTI	N° PENSIONATI	RAPPORTO
2010	27092	7468	3,63
2011	26742	7818	3,42
2012	26712	8410	3,18
2013	26423	8818	3,00
2014	26460	9086	2,91
2015	26239	9386	2,80
2016	25903	9672	2,68

AUMENTO DEI CREDITI PER MOROSITA'

Altro argomento inquietante è la gestione delle morosità, a cui l'attuale Consiglio di Amministrazione ha dedicato particolare attenzione e risorse; pur tuttavia siamo giunti a livelli decisamente allarmanti se si considera che il nu-

mero dei morosi rappresenta più del 20% del totale degli iscritti e solo il 15% dei medesimi ha attivato un piano di rateazione. È auspicabile che grazie alle modifiche all'art. 47 del Regolamento di Previdenza e Assistenza che entrerà in vigore il 1 gennaio 2018 e segnatamente al comma 8° viene aggiunto "la rateazione non ha efficacia interruttiva delle procedure esecutive in corso", il CdA possa attivare delle procedure più rapide per il recupero della evasione evitando quanto accadeva in passato ossia che la rateazione si espletava unicamente per allungare i tempi, tant'è vero che nel corso del 2016 sono stati dichiarati decaduti dalla rateazione/ravvedimento, 2035 iscritti a cui sono state riavviate le procedure giudiziali che le domande di rateazione avevano interrotto.

ANNO	SOGG.	CREDITO	%	MOROSI	RATEAZ.
2015	103.676	16.370	15.79	5886	846
2016	103.780	15.912	15.33	7406	

ANNO	C. INT. EG	CREDITO	%	MOROSI	RATEAZ.
2015	77.241	10.145	13.13	4.920	854
2016	78.351	10.326	13.18	6.423	

Form **AZIONE**

Servizi Formativi per le Imprese

La nostra offerta formativa

Form Azione è operatore regionale per la formazione Sicurezza sul Lavoro.

Op. A225/2013 per la formazione di RSPP e Addetti Macchinari: Muletti, PLE, Gru a torre, Gru su autocarro.



Form Azione è ente abilitato da Ente Paritetico Bilaterale

I nostri professionisti sono specializzati nella Prevenzione Incendi, Analisi dei Rischi, Formazione Dirigenti e Preposti, Formazione Lavoratori, uso macchinari specifici.



Convenzione con Fon.Ar.Com per il finanziamento al 100% della formazione in aula e in impresa.

Sono in avvio i corsi per la Formazione Generale e Specifica dei Lavoratori, Carrellisti, Addetti Primo Soccorso, RLS, Lingua Inglese, Informatica.

APPRENDISTATO

Gestione della formazione degli apprendisti, che si articola in:

- Formazione di **base e trasversale** di competenza della Regione
- Formazione **tecnico-professionale**, da erogare secondo il CCNL di riferimento

Sedi: Leinì, Torino Centro, Torino Sud, Grugliasco

Accreditamento Regione Piemonte per la Formazione Professionale

Certificato n. 899/001 del 30/09/2008

Tel. 011 9989458 - Skipe: form.azione - E-mail: segreteria@formazione-torino.it

VOLUME D'AFFARI

Com'era inevitabile per effetto della crisi economica il volume d'affari di categoria è in costante riduzione passando dai 2.032.535 milioni di euro del 2012 ai 1.913.111 milioni di euro nel 2015; nel 2016 vi è stata una timida ripresa che indurrebbe ad un cauto ottimismo, attestandosi a 1.929.146 milioni di euro. All'opposto, il reddito professionale non ha subito una significativa riduzione, segno che alla crisi la categoria ha risposto riducendo i costi fissi, aumentando così la redditività, pur in presenza di una contrazione del fatturato. Dalla tabella seguente si potrà facilmente verificare come la riforma previdenziale ha inciso in termini di entrate; i contributi soggettivi per effetto del passaggio al sistema contributivo con aliquota fissa al 12% sul reddito professionale hanno generato un incremento del gettito passando da 76.809 milioni di euro a 103.738 milioni di euro nel 2013, così come è quasi raddoppiato il gettito da contributo integrativo in conseguenza del passaggio dal 2% al 4% della contribuzione sul fatturato.

ANNO	FATTURATO	REDDITO	INTEGRATIVO	SOGGETTIVO	REDDITIVITÀ
2012	2032535		40471	76809	
2013	2017215	983351	40344	103738	0,48748
2014	1925148	953976	78238	103103	0,495534
2015	1913111	951966	77698	103290	0,497601
2016	1929146	959550	78351	102323	0,497396

FONDO ATLANTE

Prima di concludere mi sia concessa una digressione: circa un anno fa, tra le dialettiche di categoria, imperava la discussione sull'opportunità di aderire al Fondo Atlante: le cronache di questi giorni, mentre la rivista va in stampa, narrano d'uno scenario in bilico tra chiusura e scissione. Riguardo alla nostra Cassa è quindi da reputare una fortuna la decisione avversa di matrice AdEPP, soprattutto nell'ottica d'essersi sottratti alla scelta di schierarsi. Confido pertanto che nessuno si risenta per l'immagine sottostante ma scateni solo un sorriso da associare al sollievo per il pericolo scampato!

Marco Operti

CdL in Settimo Torinese (TO) e
Delegato ENPACL Provincia di Torino



#UN'EQUA RIUNIONE

CONSIGLIO NAZIONALE ANCL

Roma, 18 e 19 maggio 2017

Terzo appuntamento dell'anno 2017 con la collega Oriana Lavecchia, Consigliere Nazionale ANCL, che ci fornisce l'aggiornamento sull'avanzamento dei lavori. In aggiunta alle interlocuzioni su INPS ed INAIL, il bilancio dell'ENPACL e la vicenda TeleConsul, segnaliamo quella sull'equo compenso, uno degli scenari dove si deciderà il futuro della categoria con la necessità di evitare ogni differenza tra P.A. e privati.

Ospitati in una delle sale meeting della struttura dell'Hotel Domus Nova Bethlem, completamente rinnovata e che si affaccia sulla Basilica di Santa Maria Maggiore, nel contesto storico dell'Istituto delle Suore Oblate del Bambino Gesù, si è svolto il Consiglio Nazionale della nostra Associazione.

Due giornate intense, con un ordine del giorno ricco di contenuti che obbliga il Presidente Dario Montanaro ad aprire la sessione, invitando i consiglieri a esprimere il proprio voto in riferimento ai precedenti verbali di riunione, già noti ai presenti. Si procede con le comunicazioni del Presidente che non perde occasione di ricordare quanto sia importante il personale confronto con i territori provinciali rispetto ai contenuti indicati nel programma nazionale già illustrato anche in fase pre-congressuale.

Un breve passaggio illustrativo sullo stato dell'arte delle azioni intraprese nei confronti dell'Inail in occasione delle interruzioni del servizio prontamente denunciati dal nostro sindacato: in particolare, è in atto

l'indagine da parte degli organi competenti con riferimento all'atto stragiudiziale, diffida e messa in mora presentato lo scorso 10 febbraio.

Così come, pur consci del cambiamento avvenuto ai vertici della governance dell'INPS, resta ferma la necessità di essere riconosciuti come soggetto interlocutore rispetto non al singolo funzionario ma all'intero ente di previdenza. A proposito di azioni concrete l'ANCL, nel mese di marzo, ha richiesto una sanatoria con riferimento alle problematiche segnalate dai colleghi e legate alle richieste di concessione del trattamento di integrazione salariale ordinario secondo la nuova disciplina D.Lgs. 148/2015. In particolare la devoluzione all'istituto della competenza decisoria sulle istanze secondo la nuova prassi amministrativa, ha causato non pochi contenziosi con riferimento alla documentazione pretesa dall'ente in fase istruttoria, anche in riferimento a periodi pregressi rispetto ai quali vi era insussistenza dell'obbligo normativo. Il Presidente conclude le

sue comunicazioni confidando in un chiarimento da parte dell'INPS anche in virtù dei criteri interpretativi e applicativi contenuti nel messaggio n. 1856 del 03 maggio 2017.

Il Presidente chiama ad intervenire il Presidente dell'ENPACL, il collega Alessandro Visparelli, anche alla luce dell'assemblea dei delegati avvenuta a Napoli lo scorso 27 aprile, tra i cui punti si è votato all'unanimità il bilancio a consuntivo relativo all'anno 2016. Il Presidente segnala come il bilancio abbia conseguito un risultato positivo benché vi sia una diminuzione degli incassi e i contributi rispetto all'anno 2015. Sottolinea come tale circostanza sia legata anche ai fatturati e all'aspetto demografico degli iscritti, su cui è necessario intervenire al fine di aumentare il numero di praticanti e dei colleghi abilitati alla professione. Proprio con riferimento alla fascia più giovane, nell'ambito delle iniziative intraprese dall'ENPACL per sostenere gli iscritti e favorire lo sviluppo dell'esercizio della professione, si è stabilito di facilitare il passaggio generazionale degli studi professionali dei Consulenti del Lavoro stanziando un apposito fondo. Attraverso la sottoscrizione di convenzioni con il sistema dei Confidi, l'Ente è in grado di facilitare la concessione di finanziamenti fino a 250.000 euro per ogni iscritto



Sponsor dall'alto per vertici di categoria e sindacato

e, inoltre, di erogare al cessionario dello studio professionale un contributo a fondo perduto pari al 12 per cento del finanziamento ottenuto, nel limite massimo di 30.000 euro. Il collega Alessandro Visparelli conclude il proprio intervento dichiarandosi soddisfatto per la gestione finanziaria e gli investimenti operati e l'aspetto gestionale dell'Ente che ha abbattuto di quasi un milione le relative spese.

Passando alla trattazione del successivo punto all'ordine del giorno, con riferimento agli effetti delle vicende giudiziarie che hanno interessato TeleConsul, in fase assembleare è stato chiarito dalla compagine sociale, in particolare da Ediconsul, la totale estraneità degli altri soci rispetto al risarcimento del danno derivante dalla sentenza di soccombenza. Tuttavia, in considerazione della delicatezza

della questione che meriterebbe un approfondimento, in occasione del rinnovo dell'organo amministrativo, come categoria, si stanno cercando soluzioni al fine di poter monitorare costantemente la vicenda.

Tornando alla necessità di uniformare i sistemi organizzativi interni, superando anche le differenze tra le varie unioni provinciali, viene data la parola al Tesoriere, il collega Luca Bonati che presenta la bozza di regolamento per "costruire" un sistema di contabilità a cui ci si dovrà attenere. In particolare, per quanto riguarda le modalità di riscossione delle quote con la necessità di contenere gli evidenti costi di gestione del Mav, l'individuazione dei colleghi morosi avverrà a livello nazionale grazie anche all'uniformità di comportamento procedurale che le singole Unioni Provinciali – nel rispetto della disciplina statutaria e

del regolamento – dovranno impegnarsi ad osservare. In proposito si potranno in essere tutte le azioni di controllo e gli strumenti deterrenti alla morosità ponendo attenzione al recupero del credito, così come verranno avanzate azioni anche nei riguardi delle realtà territoriali che disattendono le istruzioni fornite dal nazionale. Successivamente, viene avviata la presentazione a cura del collega Antonio Lippolis, relativamente al primo modulo software gestione Unioni Provinciali appositamente implementato sul portale My Ancl.

A conclusione della prima giornata di consiglio, il collega Claudio Baldassarri viene invitato a esporre l'iniziativa di collaborazione avviata con la Mutua Basis Assistance (MBA), che non rappresenta un'assicurazione ma si ispira ai valori della solidarietà e della mutualità volontaria grazie ai quali garantisce protezione e assistenza sanitaria ai propri associati. In particolare sono prevista il piano di prevenzione, salute e assistenza. Nel merito delle singole tematiche il consulente, signor Roberto Capuccio, presenta esaustivamente le opportunità proposte da MBA.

Nella giornata del 19 maggio, i lavori del consiglio prendono avvio alle ore 9.30 con l'intervento della Presidente del CNO, la collega Marina Calderone la quale, ringraziando per l'invito, formalizza la richiesta al Presidente Dario Montanaro affinché sulla vicenda Teleconsul, si

facciano le verifiche sulla corretta gestione delle attività degli ultimi anni.

Successivamente, la Presidente Nazionale affronta la questione dell'equo compenso. Il disegno di legge è un punto di partenza ma non è testo esaustivo. Il professionista non è più il soggetto forte nel rapporto con il cliente e le professioni ordinistiche sono sempre più investite di funzioni di sussidiarietà rispetto alle attività che ci vengono traslate dallo Stato. Funzioni che non possono tradursi in "gratuità" infatti, a differenza di altri soggetti che ricevono stanziamenti statali, a noi non viene remunerato alcunché. Dunque, tali attività devono almeno tradursi nel riconoscimento di un equo compenso inteso come "compenso proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, tenendo conto della natura, del contenuto e delle caratteristiche della prestazione professionale". Il disegno di legge ha iniziato l'iter in Commissione lavoro del Senato su iniziativa del presidente di commissione, l'onorevole Maurizio Sacconi, il quale, ha dichiarato di essere intenzionato a cercare soluzioni per garantire a tutti i lavoratori autonomi livelli minimi inderogabili di compenso.

Sempre la collega Marina Calderone chiede all'ANCL di esprimere un parere nel merito e assumere al riguardo una posizione come Sindacato, soprattutto nell'ottica del confronto e condivisione con il C.N.O. Sull'argomento si susseguono numerosi interventi dei consiglieri na-

zionali presenti in sala ed emergono posizioni differenti, tra perplessità e vantaggi dell'istituzione dell'equo compenso, indice del fatto che il tema è piuttosto sentito.

Il presidente Dario Montanaro interviene annunciando che l'argomento si affronterà nuovamente nella prossima riunione di consiglio e passa la parola alla collega dell'Unione Provinciale di Viterbo, Anna Calabrò, la quale presenta il progetto "Faccia a faccia con il mondo degli adulti - adolescenti ed orientamento al lavoro". Racconta dell'esperienza avviata nel 2012 nella loro realtà territoriale: attraverso una rappresentazione teatrale e la realizzazione di un trailer cortometraggio, sono state visitati gli istituti scolastici con l'intento di far riflettere i giovani adolescenti sulle attività che saranno tenute ad affrontare quando si affacceranno nel mondo del lavoro. In considerazione della esperienza positiva, il cortometraggio realizzato sul tema della comunicazione nell'impegno di un colloquio di lavoro viene messo a disposizione dell'ANCL.

L'ultimo argomento trattato, ma non per importanza, viene relazionato dal Segretario nazionale, il collega Andrea Parlagreco, il quale illustra le modalità operative dell'alternanza scuola lavoro invitando tutti i colleghi presidenti regionali a prendere contatto con l'Associazione Nazionale Presidi e avviare l'attività sul territorio dando anche la disponibilità delle Unioni provinciali ad accogliere ragazzi in alternanza, così

come già fatto dall'ANCL Nazionale. In tale ambito il Consulente del Lavoro può fungere non solo da collettore ma da anello di congiunzione naturale tra il mondo del lavoro e il sistema scolastico.

Come intermediario ha invece il compito di sensibilizzare le imprese assistite sul tema dell'alternanza scuola-lavoro e di assisterle durante la sperimentazione, partecipando agli specifici tavoli di coordinamento locali, occasioni di confronto e raccordo tra scuole, imprese e istituzioni del territorio.

Oriana Lavecchia

CdL in Torino e
Consigliere Nazionale ANCL

#LE VIE DEL CED SONO (IN)FINITE

L'esigenza di tutela della nostra professionalità, intesa quale concetto "a tutto tondo", resta, in questo frangente temporale e nell'ambito del contesto europeo, in sussultante movimento, sempre esposta a nuove problematiche ma anche aperta a nuove prospettive.

Nonostante questo, ad oggi, pare possano essere ribaditi i dati, in certo qual modo, rassicuranti, che il nostro Consiglio Nazionale dell'Ordine e la Fondazione Studi hanno tratto dall'ordinamento vigente e dalle recenti pronunce giurisprudenziali e ben sintetizzato nella Guida alla Tutela Professionale del Consulente del lavoro, la quale risulta essere un certo punto di riferimento.

Non mi attarderò, dunque, in una ricostruzione specifica e di dettaglio di quello che oggi è "lo stato dell'arte" in materia, richiamando, in tema, le considerazioni e conclusioni che in tale nota possono leggersi.

Ritengo, in qualche modo, più utile soffermarmi, invece, su alcune considerazioni generali e di prospettiva che potrebbero offrire spunti interessanti per una ulteriore e comune riflessione. Una prima domanda riguarda la "stabilità" delle conclusioni oggi raggiunte.

Possiamo ragionevolmente ritenere che, almeno nell'immediato futuro, non intervengano novità, soprattutto interpretative, a modificare il quadro?

La risposta mi pare positiva.

Il fulcro dei nostri ragionamenti in tema è – non può che essere – la nota sentenza del Consiglio di Stato n. 103 del 16 gennaio 2015. E tale pronuncia, nel corso della propria motivazione, ha affrontato due dei principali problemi di prospettiva che si potevano – e si possono – evidenziare: da un lato, la compatibilità della legislazione italiana a tutela della nostra categoria professionale, alla luce dei principi del diritto europeo e, dall'altro lato, la sua compatibilità (ed interpretazione) alla luce del disposto normativo (ampiamente innovativo) introdotto dalla legge n. 183 del 2011.

In entrambi casi, con motivazione convincente, esauriente e limpida, il Consiglio di Stato ha vagliato le previsioni della legge 11 gennaio 1979, n. 12, nella lettura rigorosa dalla stessa offerta, e le ha giudicate come perfettamente compatibili con i due punti di riferimento accennati.

E nello svolgere il proprio ragionamento, il Consiglio di Stato mi pare abbia evidenziato un punto di notevole importanza generale, per il mondo delle professioni e, ovviamente, per la nostra in particolare: la spinta ad una maggiore "competitività" ed organizzazione "imprenditoriale" delle attività professionali non si gioca dall'esterno e all'esterno di queste, ampliando i margini di operatività delle società, tipicamente commerciali, in settori precedentemente riservati ai professionisti bensì "dentro" le stesse categorie professionali, attraverso i nuovi strumenti di organizzazione, offerti, ma non imposti, dalla legge 12 novembre 2011, n. 183.

La scelta di "lasciare" ai CED le mere operazioni di calcolo e stampa, relativi agli adempimenti che ci occupano, limita l'efficacia della concorrenza di questi ultimi verso i professionisti.

Ma la concorrenza infra-professionale resta e resta stimolata, anche se "illuminata" dai valori che debbono caratterizzare la nostra attività.

Sotto questo profilo, a sottolineare il carattere e l'importanza del ruolo oggi rivestito dai Consulenti del Lavoro, sempre il Consiglio di Stato ha ricordato che "la stessa giurisprudenza della Corte di giustizia ha riconosciuto che la tutela dei lavoratori rientra fra le ragioni obiettive di interesse generale che giustificano sinanche restrizioni alle libertà fondamentali del Trattato...". Dunque, l'esigenza di liberalizzazione, proveniente dal sistema europeo, così come dalle riforme italiane, non deve comportare una apertura a soggetti esterni alle professioni – a discapito della professionalità e della tutela dei "clienti" – ma una maggiore efficienza nelle professioni e nella loro organizzazione. Il che segna, almeno in astratto, un duplice, convincente,

TUTELA DELLA PROFESSIONE E DINTORNI

obiettivo, per l'interesse generale.

Si può così ritenere che quanto oggi "raggiunto" non vada "perso" nel breve.

Ed infatti, anche le pronunce giurisprudenziali più recenti, confermano i principi riassunti.

Il più rilevante riferimento è alla sentenza 14 marzo 2017 del Tribunale Penale di Pesaro, che ha condannato per esercizio abusivo della professione la titolare di un centro elaborazione dati, riconoscendo altresì il diritto al risarcimento del danno in capo al Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Pesaro Urbino, sentenza già posta alla nostra attenzione dalla Fondazione Studi.

Sulla base di queste premesse e di questi principi, pongo, infine, all'attenzione dei colleghi una problematica che si sta affacciando, mi pare, con prepotenza, e che non è stata ancora oggetto di quella adeguata attenzione e analisi che sarebbe necessaria e non differibile. Il Consiglio di Stato – e non solo – ci insegna, quindi, che l'attività dei CED, pur supportati dai Consulenti del Lavoro, deve limitarsi alle "elaborazioni aventi valenza matematica di tipo meccanico ed esecutivo, quali la mera imputazione di dati (data entry) ed il relativo calcolo e stampa degli stessi, operazioni che non devono includere attività di tipo valutativo ed interpretativo" (cfr. circolare 4 giugno 2007 del Ministero del Lavoro) e che non può estendersi "all'adeguamento delle buste paga a seguito di eventuali variazioni retributive e normative" (cfr. Consiglio di Stato, con sentenza più volte citata).

I confini risultano così chiari.

Ma quali sono i limiti, invece, che incontrano le società del Settore IT, artefici di programmi di gestione e calcolo, che propongono, ormai, sempre più spesso, ai datori di lavoro, strumenti, appunto informatici, "costantemente aggiornati alle novità legislative e della contrattazione collettiva", che consentirebbero – e tratto la dicitura da un caso concreto – la "gestione in Outsourcing dei Servizi di Amministrazione del

Personale"?

Certamente, si può opinare che, in questo caso, il servizio di supporto per il calcolo – e non altro – è fornito direttamente al datore di lavoro che può, senza limitazioni "... curare direttamente tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza e assistenza sociale..." dei propri dipendenti; tuttavia mi pare che, ormai, in molti casi, come quello da cui ho tratto l'esempio, quantomeno l'offerta così presentata travalichi i confini che sono posti dall'ordinamento. Siamo davvero certi che ciò che non è consentito ad un CED possa essere consentito ad un software od ad una suite informatica, "venduta" quale servizio in outsourcing, costantemente aggiornato?

Il dubbio sussiste e, come accennato, l'interesse a scioglierlo nel modo migliore, non è soltanto della nostra categoria, rispondendo invece ad un interesse generale particolarmente significativo.

Luigino Zanella
CdL in Rivoli (TO)



#NON PROPRIO COME I CRUCCHI

domenica 18 giugno 2017

«Il calcio è uno sport semplice.

Giocano in ventidue e alla fine vince la Germania».

Gary Lineker

Con ritrovo della squadra open “CdL Torino” alle 10.00 presso il Centro Sportivo Lingotto di via Ventimiglia 195/A, è iniziata la giornata del torneo di calcetto a 6 squadre con l'intento di raccogliere fondi per l'A.I.L., Associazione italiana contro le leucemie-linfomi e mieloma ONLUS.

L'evento di beneficenza ha trovato una comunione d'intenti nella categoria tale che, per la prima volta, sono scesi in campo insieme componenti di Ordine, ANCL e Associazione Giovani.

Il colore nero della maglia, va detto, è stato frutto di scelta casuale avvenuta al sorteggio, anche se molti Colleghi dopo aver saputo della notizia, fino al giorno prima della partita mandavano messaggi sulla

chat di WhatsApp dedicata all'evento, del tenore: “Vincere e vinceremo” oppure “Tra i principii che sorgono e si affermano e i principii che declinano, la vittoria è per i primi, è per noi!”.

La giornata si preannunciava di eccessiva consistenza soleggiata come quella che l'aveva preceduta, con temperature intorno ai 34 gradi. Ma al campo 1 dove sarebbe iniziata l'avventura dei “CdL Tori-

no” si poteva godere dell'ombra di alcune piante che dalle 11.00 alle 12.00 avrebbero reso meno feroce lo svolgersi del torneo che prevedeva, in fase iniziale, due gironi da 3 squadre con partite da 10 minuti con la formula “andata-ritorno”.

La prima partita, alla presenza della Presidente del CPO, la collega Luisella Fassino, veniva giocata contro una selezione de “La Stampa”. La tensione agonistica in molti Colle-

Per regolamento il portiere dovrebbe avere una divisa di diverso colore, rimediamo con i capelli bianchi ...



Progetto Marconi
Una Giornata di Sport e Solidarietà... COL SORRISO!
Domenica 18 Giugno 2017 dalle 9:30 alle 17:00
@Centro Sportivo Lingotto - Via Ventimiglia, 195 A (7D)
BEACH VOLLEY PER TUTTI
TORNEO DI CALCETTO
ANIMAZIONE BIMBI "LA NELLE DEL SORRISO"
Invito (riservato ai giocatori e alle loro famiglie... tutti in scarpette da ginnastica)
I PROVENTI DELLA GIORNATA SARANNO INTERAMENTE DEVOLUTI ALL'A.I.L.
PC-101 LA STAMPA

GIORNATA DI SPORT E SOLIDARIETÀ

ghi era palpabile ma, dopo un rapido confronto, si conveniva per schierare lo "starting five" ossia i colleghi Roberto Pizziconi, Fabio D'Alberti, Roberto Abbattista, Alessio Broglio (che si prendeva la responsabilità della fascia di capitano di giornata) e la collega Monica Fogliatto, poi perennemente nell'agone per rispettare il regolamento rosa.

L'esordio faceva subito gridare ad uno spettacolare calcio champagne e Alessio Broglio, alla prima occasione maturata in contropiede sedeva il sosia di Donnarumma ma poi il successivo "cucchiaio" sfiorava beffardamente la traversa. La cabina di regia è stata immediatamente affidata ai piedi educati di Fabio D'Alberti mentre l'incisività del pressing alto di Monica Fogliatto sradicava un pallone sulla mediana offrendo la sfera sempre ad Alessio Broglio che dopo una ubriacante serpentina tra i giocatori avversari smarcava Roberto Abbattista, il collega più giovane unitamente al bomber di scorta Mattia Galli, che da perfetto numero 10 gonfiava la rete con un diagonale preciso.

Il vantaggio durava solo qualche minuto in quanto, presi dall'entusiasmo di un pressing azzardato, un lancio lungo sorprende la squadra in contropiede e sarà una solfa tattica che penalizzerà altre volte la squadra, incapace di accorciare i ranghi. Con il cambio di Alessio Broglio con Massimiliano Fico, la squadra prendeva peso (in tutti i sensi) ed in parte incisività ma non era sufficiente per ribaltare l'1 a 3 finale.



Giusto tributo a vincitori già scritti

La seconda partita, quella che a fine giornata avrebbe fatto urlare molti Colleghi alla farsa, vedeva l'incrocio con la squadra dei funambolici (ed esaltati) Sta'sser No'ven. Dire che non ci sia stata partita è eufemismo allo stato puro ma, oggettivamente, ci si è trovati dinanzi a dei professionisti del calcetto, con tanto di sosia di Oliver Hutton (si proprio Holly quello della New Team avversario di Benji Price) che addirittura stoppava un pallone davanti ad un collega che preferiamo non menzionare, facendoselo poi rotolare sulla schiena. La partita terminava 0 ad 8 con l'unico sussulto di un palo di Walter Peirone, grazie ad un perentorio stacco di testa, da un cross pennellato da Roberto Abbattista. Da segnalare, peraltro, interventi non proprio ri-

entranti nel fair play, commessi ai danni di Alessio Broglio e Massimiliano Fico con un direttore di gara più interessato ad osservare quello che accadeva nel campo di beach volley a lato che sul terreno di gioco. La partita di ritorno con "La Stampa", seppur si presentasse una squadra molto più aggressiva e a trazione anteriore con gli innesti delle forze fresche Luca Furfaro e Fabrizio Bontempo, terminava a referto con il medesimo tabellino dell'andata, cioè 1 a 3 in favore della compagine avversaria ma almeno, in questa occasione, Roberto Abbattista restituiva il favore dell'andata ad Alessio Broglio, saltando come birilli chiunque si ponesse dinanzi andando a segno. I due nuovi innesti invece, colonne dell'Associazione



Pagella e Muraro: indovinate chi si sposerà di lì a poche settimane...



L'estensore del pezzo, più a suo agio nell'intervista che in campo



Giovani, si prodigavano alla causa ma le conclusioni non trovavano la via del gol.

Nel ritorno con gli Sta'sser No'ven, si evitava un massacro sportivo, anche grazie all'impegno di Massimiliano Fico che determinava l'unico gol, quello della bandiera, a seguito di un autorete del portiere frutto d'una insistita azione in mischia dentro l'area affollatissima. Per la cronaca il match si concludeva sul 1 a 4 per gli avversari.

Malgrado le quattro sconfitte, grazie ad un abbandono, si rendeva necessario uno spareggio con i peggiori dell'altro girone, per formare il quadro delle semifinaliste e dunque si scendeva nuovamente in campo per un dentro-fuori contro PC-101. Qui i "CdL Torino" mostrando una forza di squadra, passavano il turno con un festoso 7 a 6 che letto in questo modo potrebbe far pensare ad una partita combattuta come fosse un tie-break tennistico ma che in real-

tà ha visto un controllo quasi totale dell'incontro con le marcature di Mattia Galli (una doppietta la sua), Massimiliano Fico, della punta di diamante Monica Fogliatto, Alessio Broglio e Roberto Abbattista. Tuttavia su un momentaneamente rassicurante 7 a 2 entrava in campo chi scrive che, forse per la troppa emozione nell'aver organizzato una giornata così ben riuscita, lasciava delle voragini difensive talmente ampie da esporre il portiere Roberto Pizziconi ad un bombardamento continuo nel finale, con tiri che piovevano da ovunque. Meno male che l'arbitro chiudeva le ostilità, appunto sul 7 a 6, sancendo l'insperato passaggio alla fase finale del torneo.

La maledizione della semifinale è stata di ritrovare nuovamente i

Sta'sser No'ven: seppur il risultato si sia poi chiuso sul 1 a 11, la marcatura della squadra "CdL Torino" è stata da cineteca del calcio, con una legnata in shoot dal basso verso l'alto di Fabio D'Alberti che piegava le mani al portiere. Superfluo aggiungere che il torneo è stato poi vinto dagli stessi Sta'sser No'ven che in finale strappavano "La Stampa" per 5 a 1: successo tecnicamente ineccepibile senonché l'approccio e lo spirito di questi tornei dovrebbe essere forse diverso.

Alla termine della giornata ed ultimata la premiazione, viene consegnato un assegno da 600,00 euro all'AIL, al netto delle spese sostenute per organizzare l'evento.

Massimiliano Gerardi

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

PIZZICONI 10: eroe antico. Al corrente del fatto che ogni squadra doveva schierare una ragazza, lui praticamente para solo i tiri, peraltro con ogni parte del corpo, che scagliano i maschietti, peccato che i gol segnati dalle giocatrici valessero doppio.

FICO 8: lottatore. Recupera palloni in difesa, si lancia spesso in contropiede e tira in porta con un destro che andrebbe certificato. Porta un po' di sana delinquenza in un centrocampo di chierichetti: a proposito di un fallo clamorosamente subito anticipa la Var, riuscendo a far rivedere il tutto all'arbitro da telefonino.

PEIRONE 9: disatteso. Le movenze tecniche senza palla sono una via di mezzo tra Pulici e Graziani. Il calendario gregoriano è dalla sua parte, si sente in dovere di fare la differenza, spesso poco rifornito là davanti, ma sempre pronto a stupire sia di piattone che nel gioco aereo.

BONTEMPO 8: instancabile. Un paio di conti offshore a Singapore e il paragone con Messi non sarà più una bestemmia. Si muove in campo con spensieratezza e spavalderia facendosi notare nella seconda partita con un inconsapevole doppio passo alla Biavati, poi corre, dribbla e a fine partita aiuta anche gli organizzatori a trovare nuovi sponsor.

FURFARO 8: personalità da vendere. Che sfrontatezza questo Collega: di fronte al suo mentore Fabrizio Bontempo si avventura in qualche giocata rischiosa che lo fa sembrare comunque un trequartista migliore di Hernanes nelle giornate non troppo brillanti dove non salterebbe l'uomo neanche giocando alla cavallina con Brunetta.

FOGLIATTO 10: inesauribile. Già mentre si scalda, con un destro di collo pieno demolisce il gentile profilo dell'arbitro che non gliene vorrà. Riuscirebbe a saltare, palla attaccata al piede, anche le file dei padiglioni dell'Expo. Perfetta nella partita che conduce in semifinale, classe infinita e tanta grinta.

GALLI 10: capo cannoniere. Parte subito forte con uno squallido tentativo di ciabattata in alleggerimento che si trasforma in un numero che manco Cristiano Ronaldo quando torna al campetto di alcolizzati di Madeira. Segna due gol nella partita clou con scene d'abbraccio con il Collega Massimiliano Gerardi che ricordano gli avvolgimenti di Carletto Mazzone quando segnava qualcuno della Roma.

D'ALBERTI 10: potenza e regia. Sgancia un missile terra aria da centrocampo al sosia di Donnarumma che nel frangente diventerà Smadonnarumma. Imposta tutte le azioni di gioco con una direzione d'orchestra che ricorda un incrocio tra Platini e Spielberg. Tra i migliori.

ABBATTISTA 10: fantasia al potere. In corsa vanta un baricentro più basso di una Mazda MX5, ma quando accelera in ripartenza sono guai per tutti. Viene maltrattato con interventi diretti sulle caviglie che non si vedevano nemmeno negli incontri di Tekken, tant'è che in semifinale è costretto ad abbandonare, insieme ad Alessio Broglio.

BROGLIO 10 E LODE: attaccante monumentale. Va in profondità, vede la porta e si propone meglio di una escort. Entra sempre in campo con la cattiveria delle grandi occasioni, oltretutto il codino alla Lentini, lui che è gobbo perso, ma troppo spesso le analoghe entrate sulle caviglie, come al suo pupillo Roberto Abbattista, lo limitano.

GERARDI N.G.: confonde il campo per una milonga. Esasperatamente lento nella manovra, vanta meno autonomia di una Range Rover in città. Grande cuore, ma non in campo, solo nell'organizzazione dell'evento.



Post scriptum: la redazione delle pagelle non è a cura di Pagella.

#“INOX”

Come da consolidata abitudine del numero di luglio dovevamo attingere dalla kermesse libraria per eccellenza, e sull'eccellenza se ne sono accorti, eccome, dal momento che abbiamo assistito a teste che rotolavano, i superficiali cugini meneghini.

In effetti non è stato proprio così poiché, pur non trascurando il sempre intrigante vagabondare errante fra gli stand, in particolare tra quelli della media editoria, in tutta onestà avevamo già una indicazione in tasca. Dobbiamo infatti ringraziare Concita De Gregorio, editorialista de “La Repubblica”, che nella sua rubrica di diffusione delle storie ricevute quotidianamente dai lettori, il 10 maggio 2017 ha segnalato quella di Eugenio Raspi operaio, anzi, ex operaio.

La giornalista pubblica la sua missiva omettendo ogni commento sull'intercalare del testo, per evitare impoverimenti divulgativi e siccome occorre inevitabilmente partire da qui, proviamo a sintetizzarla. Nel luglio 2013 Eugenio Raspi viene licenziato dalla Acciaierie di Terni, dove aveva lavorato per 21 anni: impugna il provvedimento mentre cerca una complicata ricollocazione, risiedendo in una provincia in crisi profonda come quello ternano. Il processo si chiude vittoriosamente ma, effetto dell'introduzione del cosiddetto rito Fornero, non c'è reintegro. Ha 47 anni e precipita nel tormento delle giornate vacue, solo parzialmente colmate dagli immancabili lavori di ristrutturazione della casa, per non rimanere inerte. Come la maggior parte dei suoi coetanei rimasti privi di occupazione sperimenta su stesso d'essere troppo qualificato o non esserlo affatto, in sintesi poco attrattivo. Poi, la svolta: ottimizza, orrendo termine, la sua nullafacenza, tentando di sviluppare quello che gli è sempre piaciuto fare cioè scrivere, una passione giovanile rimasta pudicamente

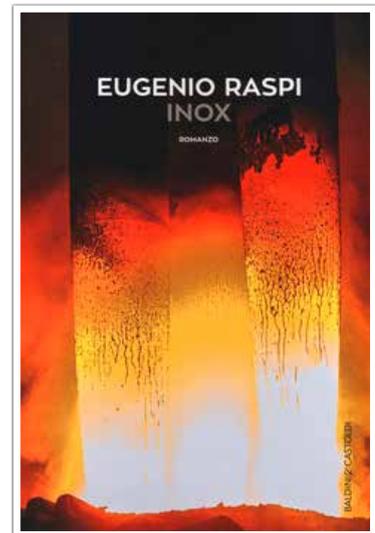
sospesa dal rincorrersi delle fasi dell'esistenza. Si pone in sicurezza narrando cosa conosce a menadito ossia l'epopea dello stabilimento in cui è entrato da ragazzo ed uscito da uomo. Da operaio coscienzioso, e non contagiato dall'immagine stereotipata dello scrittore maledetto che macina pagine durante notte insonni in compagnia della bottiglia, si alza alla mattina e si mette a scrivere con l'identica dedizione di come fosse in fabbrica a svuotare il forno nella fase di spillaggio, fino a partecipare ad un workshop di scrittura creativa che alla conclusione prevede la presentazione di un racconto. Il riscontro è positivo, spingendolo a sviluppare il plot che nell'ottobre 2015 diventa un manoscritto, il titolo è già allora “Inox”, mai come in questo caso si può affermare di come si tratti d'un vero marchio di fabbrica, che raggiunge il lotto dei finalisti del premio Calvino. Non vincerà ma troverà, a nostro giudizio meritoriamente dopo aver letto l'opera, un editore che pubblicherà la sua storia. Una tenuta narrativa tale, nonostante passaggi di obbligati tecnicismi, da sconfiggere l'ovvio ed il suggestivo di cui è permeata la vita in fabbrica, tra riduzioni d'organici in squadre e strumenti di protezioni disattesi, lavoratori privi di permesso di soggiorno e mazzette intascate da chi deve far controlli, smantellamenti di reparti e scioperi conditi da cortei e scontri. Convincente l'affresco di un disagio di vivere che si manifesta contestualmente all'evolversi dei turni, quando l'orologio cambia indipendentemente dal ruotare delle lancette, calato in una Terni pane e acciaio. Sono stanze di vita quotidiana ben conosciute da quei lettori che da bambini venivano mandati a giocare fuori quando il genitore riposava poiché reduce dalla nottata in officina. Sulla figura paterna ruota l'asse dorsale della narrazione inventiva che, come una mantella,

s'adagia su quella diaristica e rappresenta al tempo stesso, al culmine della caratterizzazione dei personaggi, la dimensione più riuscita del romanzo e, al tempo stesso, quella più forzata. Infatti attorno al padre, l'anziano operaio del reparto forgiatura, si consuma la commedia umana di due fratelli, l'uno amministratore delegato e l'altro addetto alla linea: scontro feroce e senza sconti dove, tuttavia, una vicenda estremamente intima come può esserlo un percorso adottivo, viene rimarcata eccessivamente ed a più riprese finendo per appesantirne la scorrevolezza.

Quale sublimazione ci piace invece sottolineare il vissuto dell'autore che fa emergere quello che dovrebbe essere un patrimonio diffuso in ogni individuo, cioè una passione personale da coltivare per la vita, se possibile in alternanza al lavoro stabile perché un giorno può costituire davvero l'antidoto alla depressione, contrastando gli effetti estremi della congiuntura negativa. Il rischio di precipitare nella sociologia a buon mercato è reale; tuttavia immaginiamo come un lavoratore che disgraziatamente perda il suo posto di lavoro, se in presenza di requisiti che consentano la fruizione d'una Naspi piena per 24 mesi e accompagnato da condizioni economiche non drammatiche, possa davvero approfittare del periodo di disoccupazione indennizzata per dedicarsi a quello che gli è sempre piaciuto fare, ritagliandosi un nuovo sbocco professionale per il futuro. È evidente che se invece l'obiettivo del soggetto è un secondo lavoro in nero per fruire temporaneamente d'una doppia entrata oppure giorni spesi al tavolino d'un bar, il discorso si chiude.

Ancora due parentesi.

La prima, dolorosissima, in ambito torinese: l'azienda protagonista fa parte del gruppo ThyssenKrup e diventa impossibile non im-



"INOX"
di Eugenio Raspi
Baldini & Castoldi, pagine 250
costo 16,00 euro

maginare un accostamento con il gravissimo incidente nello stabilimento di corso Regina Margherita, avvenuto nel 2007, nel limbo della dismissione deciso dalla dirigenza tedesca proprio in favore della struttura umbra.

Seconda parentesi. A credere al manoscritto sono stati quelli della Baldini & Castoldi, una delle nostre case editrici preferite, oggetto d'una recentissima acquisizione da parte de 'La nave di Teseo': crediamo che tutti i lettori onnivori confidino che la nuova proprietà sappia perseguire quell'innovazione e coraggio di cui ne è stato improntato sinora il catalogo. Eugenio Raspi, che da voce ad un territorio paradigmatico per l'intero Paese, ne rappresenta l'esempio vivente.

Simonetta Sartore
CdL in Torino

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

Da "La Stampa" del 1 luglio 2017

rappresenterebbe già un gigantesco passo in avanti. adeguatamente programmato, almeno annuisca, dinieghi e saluti all'uscita, La prospettiva di poter rapportarsi con un robot che durante le riunioni, certo nella vita di tutti i giorni - al cui confronto un autistico sembra Cicerone. in sostituzione di qualche Commissario - quando si trova lì, sia chiaro, e non cattiva idea disporne alcuni anche per le Commissioni al CPD di Torino, magari accanto ad attori in carne ed ossa. Se dovesse funzionare non sarebbe una Ogeima Story: dare vita ad uno spettacolo in cui gli umanoidi vadano in scena ginarli calcare un palcoscenico. Eppure è proprio questo l'obiettivo del progetto metropolitana di Settimo Torinese e dalla Scuola Robotica di Genova, di imma- tra uomini e macchine lanciato dalla Fondazione Ecm - Esperienze di cultura sono era però era venuto in mente, rispondendo al questionario sul rapporto d animazione di Andrew Stanton, scoprono i sentimenti e le emozioni. A nes- il visitatore numero 10 milioni. I suoi

Leggiamo che c'è chi spera che un giorno i robot imparino ad ama- re. Che come Wall-e, il protagonista del film

Metti una sera a teatro la "prima" del robot con le battute del pubblico

Da "la Repubblica" del 8 luglio 2017

ad Aosta sarebbe un tesoretto. del secoli a beneficio della collettività, messa a confronto con quella reperita meno carichi di lavoro ed attività effettuate, sono stati risparmiati nei secoli contenessse tutti i compensi che prendendo in comparazione altri CPD con ben cantante sotto le scrivanie. Se invece ci fosse una ipotetica busta gialla che locali di Palazzo Paesana difficilmente verranno trovate mazzette con denaro proposito del futuro trasloco che impegnerà il CPD, quando si lasceranno i all'ex presidente Augusto Rollandin ed il ribaltone tra forze autonomiste. A l'ufficio del governatore che si è insediato quattro mesi fa, dopo la sfiducia con un tavolo moderno, da parte di un gruppo di operai che stava sistemando scoperta della busta gialla risale al 22 giugno, sostituendo la scrivania in noce una cassetta della scrivania del presidente della Valle, Pierluigi Marquis. La ritrovamento di 25mila euro e di un plico di documenti in un doppio fondo di le tre ipotesi su cui stanno lavorando gli investigatori e la procura dopo il petta avvelenata per l'attuale presidente della Regione Valle d'Aosta. Queste Leggiamo di una tangente dimenticata, una stecca nascosta oppure una pol-

Aosta, il governatore e i 25 mila euro

Da "la Repubblica" del 3 giugno 2017

impedito di riposare in santa pace. fino a mezzanotte alla sventurata sarà dente altrimenti, con l'andazzo attuale, Consiglio nel primo pomeriggio prece- di non programmare una riunione di sana: dovremmo però aver l'accortezza ultima nostalgica notte a Palazzo Pae- lio per un collega estratto a sorte, un CPD, potremmo davvero mettere in pa- giorno che traslochereмо la sede del menticabile». In effetti, quando verrà il lui. Kasper ha detto: «Una notte indi- studenti sono tornati a casa senza di il visitatore numero 10 milioni. I suoi fessore ha avuto la fortuna di essere con una bottiglia di champagne. Il pro- tanto di lenzuola. A fianco un comodino sper, 33 anni, sdraiato su un lettino con è stata pubblicata la foto di Stefan Ka- Rijksmuseum di Amsterdam. Sul País da di notte di Rembrandt», esposto al notte di fronte al capolavoro «La ron- ha vinto in premio di poter dormire una Leggiamo che un professore di liceo

Vince come premio una notte al museo con Rembrandt

#CERCASI FATWĀ DISPERATAMENTE



★
FITACTIVE
— IL FITNESS LOW-COST —

APERTO

★
24H
★

★
7GG
★

19.90
euro

NASCE FITACTIVE TORINO



**1.600 mq
OPEN SPACE**

- > **CORSI DI GRUPPO ILLIMITATI**
- > **BEVANDE ENERGETICHE ILLIMITATE**
- > **LAMPADE ABBRONZANTI ILLIMITATE**



391.7602644

f **fitactivetorino**

★ **TORINO**
CORSO SVIZZERA 185

www.**fitactive.it**