

Obiettivo



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



ottobre
415
numero



COVER STORY

15 mila persone tra i ruderi del vecchio Filadelfia che, dopo una lacerazione infinita di vincoli e divieti stravaganti, sembra torni a vivere ... rimarranno le cicatrici dell'anima, quelle che non si rimarginano, come ogniqualvolta nella società civile si generano elementi divisivi che si muovono per accentuarne le differenze



Jeep con



jeep-official.it

LA LIBERTÀ, LA MIA BANDIERA NUOVA JEEP® RENEGADE



**OGGI ANCHE CON CAMBIO AUTOMATICO A NOVE RAPPORTI.
VIENI A PROVARLA NELLE NOSTRE NUOVE SEDI.**

Jeep® è un brand Chrysler Group LLC. Gamma Renegade: consumi ciclo combinato da 4,6 a 6,0 (l/100km). Emissioni CO₂: da 120 a 151 (g/km).

Jeep



**CONCESSIONARIA UFFICIALE JEEP VENDITA
E ASSISTENZA PER TORINO E PROVINCIA**

- > Torino - Via Ala di Stura, 84 - Tel. 011 22 51 711
- > Torino - Corso Valdocco, 19 - Tel. 011 52 11 453
- > Moncalieri - C.so Savona, 10 - Tel. 011 64 04 840

Seguici su:

www.spaziogroup.com



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

scomposizioni composte

4 # C'ERAVAMO TANTO AMATI
a cura di Gianluca Bongiovanni

cerchi concentrici

9 # LA RIFORMA APPARECCHIATA
DLGS n° 148 – “Ammortizzatori sociali” *a cura di Oriana Lavecchia*
DLGS n° 149 – “Attività ispettiva” *a cura di Paola Chiadò Puli*
DLGS n° 150 – “Servizi per il lavoro e politiche attive”
a cura di Dina Silvana Tartaglia
DLGS n° 151 – “I rapporti di lavoro e le pari opportunità” *a cura di Erica Maurino*

22 # DEI CONTRIBUTI E DELLE RITENUTE *a cura di Salvatore Verga*

24 # GIURISPRUDENZA E LEGISLATORE, PALLA AL CENTRO
a cura di Sonia Alemanni

uso & consumo 1

28 # È QUI LA FESTA? *a cura di Guido Musso*

uso & consumo 2

29 # UNA SPESA FUORI DAL COMUNE richiesta di consulenza giuridica
a cura del Consiglio U.P. ANCL di Torino

il lato migliore del futuro

30 # L'ELABORATO DI (e)LABORA *a cura di Mattia Galli*
INTERVISTA ALL'ON. CESARE DAMIANO *a cura di Mattia Galli*

sindacal... mente

37 # LA “BELLA ESTATE” DEI TRIBUNALI FALLIMENTARI
a cura di Giulia De Febe

dall'eternità a qui

40 # MA CHI TE L'HA FATTO FARE?
a cura di Luigino Zanella

cas ... s ... sa nostra enpacI

46 # TU CHE NON SEI DIVERSA, ALMENO TU NELL'UNIVERSO...
INTERVISTA AL 'PENSIONATO' RICCARDO TRAVERS
a cura di Walter Peirone

scusa per le mancate letture

48 # LA RAGAZZA DEL TRENO *a cura di Simonetta Sartore*

un cofanetto di cd

50 # L'UOMO DALLE 100 VITE

epilogo: cerebralità dal 69° parallelo ovvero ...

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

Obiettivo CdL
n. 4-2015

Pubblicazione bimestrale
edita dall'ANCL U.P. Torino

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

Direttore Responsabile
Marco Operti

Registrazione
tribunale di Torino
n. 3 del 18-02-2014

Fotografie
Archivio ANCL U.P. Torino,
iStockphoto (6, 7, 8, 10, 45);
Photopress (45)

Chiusa in redazione
31-10-2015

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



Il 2 settembre 2015

i quotidiani di tutto il mondo riportano in prima pagina un'identica immagine: un corpo che sembra dormire, adagiato in posizione prona su una battigia di onde quasi gentili ... sulla spiaggia turca di Bodrum, si consuma il dramma di Aylan, il bambino siriano di tre anni che fuggiva da una guerra annientante: un attimo e la mente corre all'istantanea di Kim Phúc, in Vietnam, 43 anni fa, ma stavolta non c'è il lieto fine



CONSIGLIO ANCL U.P. DI TORINO

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

COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI

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

REDAZIONE

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

#EDITORIALE

Cari lettori di Obiettivo CdL, siamo reduci dall'assemblea annuale degli iscritti tenutasi in una sala riunioni del club "Ronchiverdi", noto centro sportivo cittadino sulle rive del fiume Po; purtroppo, complici le cattive condizioni climatiche ed un quasi concomitante corso di comunicazione che vedeva la partecipazione di diversi colleghi nella sede di corso Sommeiller, la stessa assemblea è iniziata in ritardo e ce ne scusiamo pubblicamente.

È toccato al collega Luigino Zanella, quale 'meno giovane' in sala, assumere la Presidenza del consesso dando la parola prima al Tesoriere, il collega Michele Giannone e successivamente al Presidente del Collegio dei Revisori, la collega Graziella Pagella, per l'esposizione delle rispettive e puntuali relazioni.

In seguito si è aperta l'effettiva discussione assembleare che ha portato all'approvazione del bilancio dell'anno 2014 e del previsionale dell'anno 2016; non sono mancate le critiche e le richieste di chiarimenti, devo dire costruttive, che denotano l'interesse degli intervenuti all'appuntamento.

Il punto più dibattuto si è rivelato quello dei costi sostenuti per la realizzazione della rivista che vi accingete a leggere: un dato del tutto veritiero, almeno per l'annualità 2014 ove si scontavano le spese per l'impianto grafico, incluse quelle di carattere autorizzativo, e la gestione del piano di redazione; restiamo convinti di proporre ai colleghi, con puntuale e rispettata tempestività, un prodotto editoriale che ha saputo conquistarsi attenzioni in categoria, oltre a rappresentare la voce non mediata della nostra Unione Provinciale.

Terminata la discussione in materia di bilancio e disponendo d'ulteriori spazi assembleari ci siamo dedicati al punto 'varie ed eventuali'; si è unitariamente convenuto di confrontarci sulle recenti quanto infelici e fuorvianti dichiarazioni rilasciate il 10 ottobre 2015 in quel di Treviso, in occasione di un convegno della locale Unione Industriale, dal Presidente dell'INPS, prof. Tito Boeri.

Dalla discussione sono emersi i frequenti malfunzionamenti della piattaforma informatica, spesso causa di inutili lungaggini che inevitabilmente si ripercuotono sull'operato del professionista, impossibilitato a dedicarsi alla reale attività oggetto del mandato di assistenza professionale a cui ogni Consulente del Lavoro vorrebbe scrupolosamente attenersi.

Occorre peraltro rilevare, e ci permettiamo di rivolgerci direttamente a Lei, caro Presidente Boeri, che i maggior costi di tali disservizi ricadono unicamente sui Consulenti del Lavoro che non possono certamente permettersi di ribaltare, addebitandolo ai propri clienti, il maggior tempo impiegato quale aggravio nello svolgimento dell'incarico.

Si è infine stabilito di mantenere due differenti profili operativi: il primo, su scala nazionale, invitando i colleghi a segnalare i casi specifici dei malfunzionamenti medesimi con l'invio delle stampe video delle inefficienze riscontrate alla nostra U.P.. Un secondo profilo, su scala provinciale e su proposta del nostro Consiglio, sempre invitando i colleghi a costituire un gruppo di lavoro con il fine di redigere un "Codice comportamentale del CdL in fase ispettiva". L'intendimento è quello di uniformare il comportamento dei colleghi tramite l'applicazione dello stesso all'interno della nostra provincia, con l'ambizioso obiettivo di divulgazione e cooptazione sull'intero territorio nazionale: mi riferisco, a titolo esemplificativo, al rifiuto della consegna di documentazione già in possesso della Pubblica Amministrazione quale i modelli Unilav, visure CCIAA, etc.; dell'iter procedurale provvederemo a darne contezza cammin facendo.

Conclusi i lavori assembleari ci siamo trasferiti in un'altra sala: qui "Libiamo ne' lieti calici" ed il brindisi a tempo di valzer, con arie d'opera cantate dal vivo, hanno sancito il benvenuto ad amici ed ospiti che ci hanno onorato della loro presenza. In effetti il primo atto della Traviata di Giuseppe Verdi non poteva essere un miglior viatico alla parte conviviale della serata. Gli ultimi colleghi, infatti, hanno poi lasciato a notte fonda i "Ronchiverdi", di cui ringraziamo la direzione della struttura per l'ottima accoglienza ricevuta.

Prima di concludere mi sia consentito un altro ringraziamento che riveste anche la valenza di segnalazione per tutti voi lettori: sulla rivista bimestrale "Gente in movimento" – www.genteinmovimento.com – del mese di ottobre 2015, troverete un intervento a firma della collega Erica Maurino, in rappresentanza della nostra redazione. Al collega Secondo Sandiano, Presidente dell'U.P. d'Imperia ma soprattutto, in questo caso, nella veste di direttore responsabile della stessa rivista "GM", esprimiamo sincera gratitudine per lo spazio concesso, auspicando l'inizio d'una reciproca e proficua collaborazione editoriale.

Auguro a tutti i colleghi una buona e libera lettura!

Marco Operti

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

#C'ERAVAMO TANTO AMATI

La collaborazione fra la categoria dei Consulenti del Lavoro e l'INPS nonché la condivisione di spazi di competenza attigui sono caratterizzate dall'alternanza di periodi di proficuo e reciproco rispetto e da momenti in cui, invece, prevalgono visioni divergenti ed esigenze contrapposte. In questo contesto, l'utilizzo degli strumenti telematici offre ulteriori ed illuminanti spunti di confronto.

A prescindere da recentissimi episodi di attualità a rilevanza nazionale che lasciano interdetti, si può affermare come verità indiscussa* che l'INPS non può fare a meno dell'opera degli intermediari, ed in particolare dei Consulenti del Lavoro, in quanto l'efficienza della Pubblica Amministrazione si basa ogni giorno di più sull'utilizzo, ad opera di soggetti esterni all'Amministrazione, di strumenti informatici resi obbligatori per svolgere la totalità degli adempimenti.

Al di là degli ovvii aspetti positivi di questa impostazione epocale (aumento della efficienza degli uffici, riduzione dei costi della P.A., etc.) l'altra faccia della medaglia, nel caso di carattere critico, è il seguente: cittadini ed intermediari sono obbligati ad operare utilizzando uno strumento informatico predisposto allo scopo (il sito internet www.inps.it) e ad eseguire gli adempimenti secondo modalità operative anch'esse obbligatorie.

Se l'INPS operasse in regime di concorrenza, la qualità delle soluzioni operative realizzate dall'Istituto sarebbe sottoposta al giudizio degli utenti; l'eventuale insoddisfazione potrebbe al limite comportare l'abbandono della piattaforma e la migrazione verso altre soluzioni più conformi alle aspettative degli stessi.

Purtroppo, e per fortuna dell'INPS, così non è, ed anzi la situazione è diametralmente opposta: l'ente in esame è un soggetto in posizione dominante ed eventuali disservizi, disfunzioni o soluzioni tecniche insoddisfacenti che determinano

spesso scenari kafkiani, rilevano in alcun modo sulla presenza del soggetto sul "mercato".

Questa situazione, lontana anni luce da quella sana concorrenza che funge da incentivo per il miglioramento continuo di tutti i prodotti di consumo, anche informatici, a parere di chi scrive conferisce a tutti i cittadini, ed ai Consulenti del Lavoro in particolare, quel diritto di critica che in questa sede andiamo immediatamente e sinteticamente ad esercitare.

LA SITUAZIONE ATTUALE

La prima riflessione riguarda l'attività istituzionale dell'INPS: va certamente riconosciuto che essa, come noto, abbraccia un'area di com-



***Torna alla mente un gruppo soul anni '70 di buon successo, "The undisputed truth", facente parte della grande famiglia della Motown ed autore di pezzi tutt'ora molto gradevoli da ascoltare quali ad esempio "Papa was a rolling stone", "Law of the land" e "What's going on". Un nome così "assertivo" non si dimentica facilmente ...**

IL SITO WWW.INPS.IT AI RAGGI X

petenza enorme e variegata; dal punto di vista operativo essa genera complesse procedure di incasso, accertamento e contenzioso, interfacciando inoltre decine di milioni di utenti per quanto riguarda le prestazioni sia previdenziali che assistenziali; si tratta di un ruolo oggettivamente assai complicato da svolgere.

A tal riguardo ci piace pensare che le attività svolte dall'Istituto possano essere suddivise in due macro categorie:

- attività di informazione istituzionale (come, ad esempio, la pubblicazione di circolari, messaggi, comunicati stampa, modulistica ed altre tipologie di informazione dedicate al pubblico), che deve essere caratterizzata da funzioni di facile utilizzo ed immediata consultazione;
- le attività proprie di un portale che funge da "sportello telematico" della Pubblica Amministrazione con funzioni dedicate al cittadino (ad esempio la presentazione di istanze e di domande di prestazioni) ed agli intermediari.

Questa seconda attività non può che presupporre un'essenziale lavoro di profilazione degli utenti e di definizione incentrata su quali funzioni devono essere dedicate alle specifiche esigenze dei Consulenti del Lavoro, delle aziende, delle altre Amministrazioni Pubbliche, dei patronati ed in generale di tutti i soggetti che hanno diritto e/o dovere di accesso ad aree riservate.

Accedendo oggi alla home page del sito internet, il primo aspetto che balza all'occhio è proprio la mancanza di funzioni che consentano l'immediata identificazione del soggetto collegato: tutti gli utenti vengono indistintamente accolti da una pagina iniziale nella quale non è presente una porta di accesso dedicata alle funzioni specifiche della categoria a cui essi appartengono.

Per accedere all'area riservata, occorre individuare quale tasto o link è utile per accedervi: la selezione ad oggi prevista è "accesso ai servizi".

Dopo il clic si spera sul bottone giusto, l'utente

viene diretto in una nuova pagina che presenta caratteristiche generali e non specifiche: non c'è ancora traccia di una funzione di login.

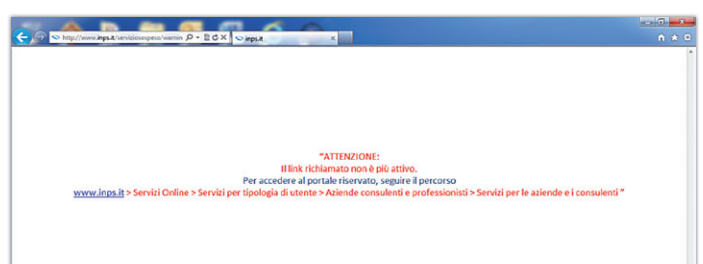
Ai servizi riservati si può accedere per mezzo della voce "Elenco di tutti i servizi" oppure "Per tipologia di utente".

Effettuato quindi il clic su una delle due opzioni, nella pagina a cui accedo (la terza), si nota un notevole lavoro di organizzazione dei servizi effettuato in base alla tipologia dell'utente; la consultazione è però molto difficoltosa a causa della consistente quantità di informazioni che appaiono a video.

Solamente in 98^a (novantottesima!!!) posizione trovo la voce di maggiore interesse per i Consulenti del Lavoro: "servizi per aziende e consulenti". Una soluzione comunemente adottata in casi analoghi prevede l'applicazione di un "pattern progressive disclosure" tra cui, ad esempio, l'espansione del contenuto "on demand" (cioè solo su richiesta), evitando di mostrare subito tutte le funzioni disponibili (causando grande confusione e difficoltà) e presentando inizialmente le sole "tipologie di utenti", lasciando che l'utente scopra il contenuto di interesse selezionando la sola categoria desiderata.

Dopo l'ennesimo clic mi vengono finalmente richiesti codice fiscale e password.

Per la cronaca, occorre sottolineare che il link diretto alla funzione di accesso all'area riservata, memorizzabile nel browser tramite la funzione "preferiti" consentendo così di evitare tutto il percorso finora definito, è stato recentemente disabilitato



Finalmente sono dentro l'area riservata, ma le delusioni non sono finite.

Appare infatti paradossale che il "Cassetto Previdenziale", cioè lo strumento su cui l'INPS ha basato la riorganizzazione dei rapporti tra Istituto e Consulenti, sia relegato in una posizione così marginale all'interno dell'elenco di funzioni disponibili.

Siamo probabilmente di fronte alla "prova provata" di una delle due seguenti alternative:

- la scarsa considerazione del ruolo svolto dagli intermediari, tale da meritare la relegazione in un angolo remoto del sito internet della funzione principale (spesso l'unica) di comunicazione bi-direzionale con gli operatori delle sedi;
- se invece si vuole pensare che il nostro ruolo istituzionale sia tenuto in giusta considerazione dai vertici dell'Istituto, siamo purtroppo di fronte ad una insufficiente conoscenza delle esigenze degli utenti del servizio.

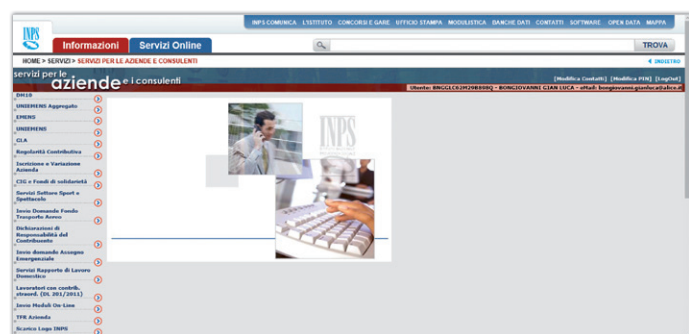
Personalmente, ritengo più probabile la seconda ipotesi in quanto nell'elenco di funzioni trovo

Separata, il lavoro domestico, etc.), mentre altre invece sono situate ad un livello inferiore, interno alle voci espandibili (la gestione della CIG o dell'UniEmens), ed altre ancora sono chiaramente obsolete (UniEmens aggregato, G.L.A.).



Ciò provoca inevitabilmente un senso di smarrimento, per non dir di frustrazione, che viene di fatto risolto con la pratica quotidiana, cioè con l'abitudine forzata ed "automatica" che deriva dall'aver memorizzato la posizione delle voci di funzione indipendentemente dalla coerenza delle stesse.

Il problema si ripropone ogni volta che l'utente, per svolgere un nuovo adempimento e dovendosi servire di una funzione mai utilizzata in precedenza, inizia un viaggio avventuroso alla ricerca della soluzione fra le opzioni presenti nelle varie pagine del sito quando, al contrario, dovrebbe accedere unicamente a questa pagina e trovare in questo luogo tutto ciò che gli serve.



ancora alcuni servizi non legati alle mie prerogative di consulente (ad esempio: l'"addizionale passeggeri" chiaramente riservata alle società di servizi aeroportuali) e non trovo alcune funzioni invece necessariamente riconducibili alla categoria, inspiegabilmente disponibili in un livello superiore e precedente (ad esempio: la ricerca dei certificati medici di malattia, il cassetto previdenziale per committenti della Gestione

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

La log-in

Come detto in precedenza, l'intermediario abilitato / Consulente del Lavoro dovrebbe accedere direttamente all'area riservata senza bisogno di navigare in sottopagine, trovando immediatamente tutti i servizi riconducibili alla professione senza confusione con quelli specifici di altri soggetti. Occorrerebbe dunque un accesso disponibile ed in posizione ben evidente già nella home page:



Nella simulazione grafica sopra riportata, indipendentemente dalla soluzione adottabile, sarebbe opportuno avere a disposizione un "tasto" sempre ben identificabile (come il riquadro giallo) per accedere all'area riservata; il trend attualmente più diffuso suggerisce una posizione in alto a destra, facilmente individuabile.

L'organizzazione dei contenuti

Effettuata la login per mezzo delle attuali (e correttamente gestite) modalità di utilizzo di Username e password, vorrei accedere direttamente ad una pagina di questo tipo:



Sebbene il criterio guida dovrebbe essere quello del "clutter free" (ovvero della semplificazione dei contenuti della pagina), la seconda simulazione pone in risalto come le funzioni proprie del Consulente (la figura dell'intermediario è distinta da quella degli altri soggetti, alla quale sono riservate modalità diverse) siano già bene in evidenza, disponendo inoltre di una funzione di ricerca.

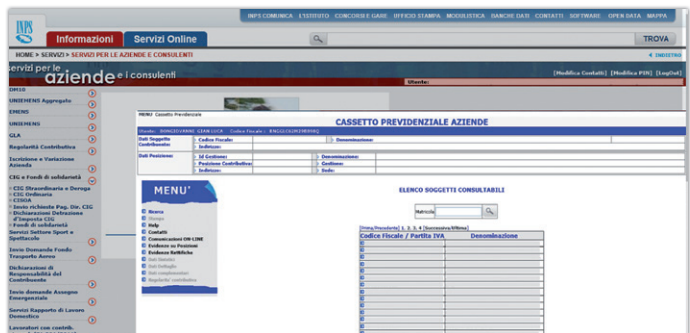
Questo dovrebbe essere il livello nel quale il Consulente trova già tutte le funzioni sue proprie, sia quelle che sono già contenute oggi nel menù "Servizi ad aziende e consulenti", sia quelle che invece sono inspiegabilmente al di fuori dello stesso.

Altri aspetti di design

Questo contributo non ha ovviamente il fine di descrivere compiutamente le specifiche funzionali richieste dai Consulenti del Lavoro ma di stimolare un dibattito e, se possibile, una revisione dello strumento informatico.

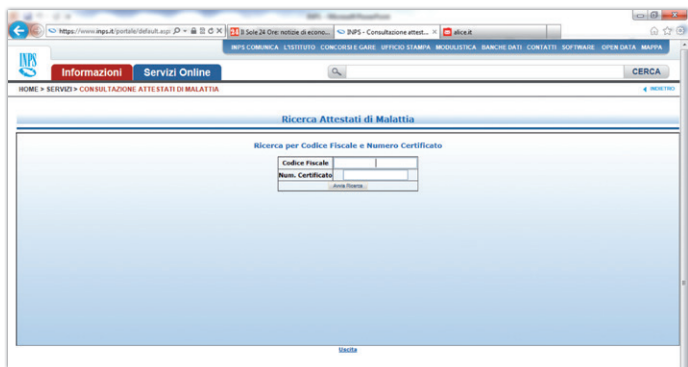
In questa sede dunque possiamo unicamente citare in maniera sintetica altri aspetti migliorabili, quali ad esempio il web design complessivo. Ecco un elenco non esaustivo ma catalizzatore d'alcuni spunti di riflessione:

- non è garantita la continuità della metafora dei simboli: ad esempio, come evidenziato nella simulazione grafica sotto riportata, la stessa icona «baffo cerchiato» è usata a volte per aprire un sotto-menù (CIG e Fondi di solidarietà) a volte per richiamare direttamente una certa funzione (Cassetto previdenziale); è ovvio che si dovrebbero usare due metafore ben distinte;



- la grafica varia spesso, le funzioni non sono omogenee, icone e bottoni cambiano di posto modificando la metafora di navigazione (come il tasto funzione per tornare alla pagina precedente: home/menù/indietro);

- alcune funzioni presentano un layout completamente diverso e decontestualizzato dalle altre, facendo pensare ad uno sviluppo delle applicazioni da parte di soggetti diversi che non condividono continuità e standard di utilizzo (“Ricerca attestati di malattia” rispetto a “Cassetto Previdenziale”); l’utente è così costretto a scoprire il nuovo sistema di navigazione prima di procedere con il suo lavoro.



Anche la tassonomia utilizzata è migliorabile: nell’elenco delle funzioni a disposizione di “Aziende, consulenti e professionisti” il criterio di ricerca è in alcuni casi definito dal settore produttivo (Agricoltura: domanda di dilazione amministrativa), in altri da una azione (Consultazione certificati di malattia), in altri ancora da un oggetto (DURC on line) o da un soggetto (Lavoratori parasubordinati: iscrizione).

CONCLUSIONI ED AVVERTENZE

Tutte le problematiche evidenziate finora riguardano l’interfaccia a disposizione dell’utente e non contengono alcun riferimento agli algoritmi di calcolo o alla correttezza dei dati memorizzati negli archivi. Per onestà di giudizio e completezza di analisi occorre infatti evidenziare che alcune complesse funzioni sono state sviluppate, a parere di chi scrive, in maniera del tutto soddisfacente; facciamo riferimento in par-

ticolare alla complessa tematica delle variazioni on line delle denunce retributive e contributive individuali mensili e dell’eventuale generazione dei DM10/Vig.

In ogni caso, è innegabile che al giorno d’oggi gli adempimenti non siano soltanto costituiti da precetti inerenti condizioni oggettive e soggettive, contenuti delle istanze e termini di presentazione, ma riguardano anche le modalità operative con le quali gli adempimenti telematici devono essere svolti; la contrapposizione di ruoli, di vedute e di idee potrebbe suggerire l’istituzione di un tavolo di confronto anche sui temi dell’utilizzo delle procedure informatiche.

Infine, una doverosa precisazione in prima persona: svolgo quotidianamente la professione di Consulente del Lavoro, ma l’utilizzo pluridecennale degli strumenti informatici, le esperienze lavorative presenti nel mio curriculum e, non ultima, un’intolleranza verso gli strumenti inadatti allo scopo, mi hanno spinto ad esprimermi in questo caso su un terreno sul quale non mi è consentito autodefinirmi un “esperto”; ho quindi chiesto supporto all’amico Salvatore Tucci, egli sì esperto di informatica e di “user experience”, che mi ha aiutato a mettere in luce in maniera corretta gli aspetti tecnici, e che sentitamente ringrazio.

Gianluca Bongiovanni
CdL in Rivalta (TO)

#LA RIFORMA APPARECCHIATA

Altri quattro nuovi decreti legislativi per il jobs act

Ennesima puntata, l'ultima almeno attraverso i decreti delegati, di quella che ci piace definire "la saga del Jobs Act", nel merito tramite i DLgs n° 148, n° 149, n° 150 e n° 151 del 14 settembre 2015, pubblicati sulla G.U. n° 221 del 23 settembre 2015, rispettivamente riguardanti gli "Ammortizzatori sociali", le "Attività ispettive", i "Servizi per il lavoro e le politiche attive" ed i "Rapporti di lavoro e le pari opportunità".

Naturalmente sarà il campo, inteso come il pulviscolo imprenditoriale e professionale, l'impetuoso giudice che sancirà il successo o meno della Riforma perché se è pur vero che non si crea lavoro per decreto, i futuri dati dell'occupazione peseranno come un macigno sulla valutazione della sua reale efficacia: responso inequivocabile, senza appello e cassazione.

Anche in questa occasione, senza la pretesa di effettuare un esame completo ed esaustivo, ci affidiamo ad un elaborato congiunto delle colleghe Oriana Lavecchia, specificatamente al DLgs n° 148, Paola Chiadò Puli specificatamente al DLgs n° 149, Dina Silvana Tartaglia specificatamente al DLgs n° 150 ed Erica Maurino specificatamente al DLgs n° 151, esaminando le novità che riteniamo di maggior interesse per la categoria.

DLGS n° 148

"AMMORTIZZATORI SOCIALI"

Il riordino della normativa in tema di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, avvenuto mediante pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del DLgs. 14 settembre 2015 n. 148, ha comportato per i datori di lavoro e per i lavoratori rilevanti novità.

In particolare il decreto attuativo del Jobs Act si pone come obiettivo la razionalizzazione delle integrazioni salariali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi.

Le nuove disposizioni, in vigore dal 24 settembre 2015, prevedono un unico testo normativo contenente la disciplina dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria, dei fondi di solidarietà e dei contratti di solidarietà difensivi ed espansivi.

Per quanto attiene ai trattamenti di cassa integrazione si riportano in tabella le **regole comuni**:



AMBITO DI APPLICAZIONE: DESTINATARI E REQUISITI D'ACCESSO ALLA PRESTAZIONE

LAVORATORI BENEFICIARI	Lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante. Vengono esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio.
REQUISITI DEI LAVORATORI	In considerazione dell'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento è necessaria un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni* alla data di presentazione della domanda di concessione.

* intendendosi giorni di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria. Sono da comprendersi i giorni di ferie, festività, infortuni, astensione per maternità obbligatoria (corte cost. sentenza n. 423/1995).

CALCOLO E MISURA DELL'INDENNITÀ	
TRATTAMENTO D'INTEGRAZIONE SALARIALE	<p>È pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate comprese tra ZERO e il LIMITE dell'ORARIO CONTRATTUALE.</p> <p>Si calcola tenendo conto dell'orario di CIASCUNA SETTIMANA indipendentemente dal periodo di paga.</p> <p>Per i lavoratori con retribuzione fissa periodica, si ragguaglia ad ora la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato.</p> <p>Se la retribuzione mensile di riferimento (comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive e comunque rapportata alle ore di integrazione salariale autorizzate) per il calcolo del trattamento è:</p> <p>a pari/inferiore nel 2015 all'importo di € 2.102,24, il trattamento massimo non potrà superare € 971,71</p> <p>b superiore nel 2015 all'importo di € 2.102,24, il trattamento massimo non potrà superare € 1.167,91.</p>
MASSIMALE E RIDUZIONI	L'importo del trattamento viene ridotto in misura pari all'applicazione dell'aliquota prevista a carico degli apprendista (attualmente 5,84 %).
PAGAMENTO	<p>Il pagamento delle integrazioni salariali viene anticipato dall'impresa ai dipendenti alla fine di ogni periodo di paga, salvo i casi di pagamento diretto.</p> <p>Il datore di lavoro porrà le somme a credito a conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.</p> <p>Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.</p>
CONTRIBUTO ADDIZIONALE	<p>A carico delle imprese che presentano domanda è stabilito un contributo addizionale in misura pari a:</p> <p>a 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;</p> <p>b 12% oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;</p> <p>c 15% oltre il limite di cui alla lettera b) in un quinquennio mobile.</p>
CONTRIBUZIONE FIGURATIVA	<p>I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia.</p> <p>Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale.</p> <p>Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione figurativa sono versate, a carico della gestione o fondo di competenza, al fondo pensionistico di appartenenza del lavoratore beneficiario.</p>
DURATA	<p>Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.</p> <p>Unica deroga vale in caso di contratti di solidarietà dove la durata viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.</p>

Per quanto concerne le peculiarità relative alla cassa integrazione **ORDINARIA**, prescindendo dal campo di applicazione e dalle causali di intervento, si evidenziano solo le novità introdotte dal DLgs. 148/2015 rispetto alla previgente disciplina.

In particolare, con riferimento alla durata, l'art. 12 pone un limite al numero di ore autorizzate; tenuto

conto dei limiti di durata massima complessiva di 52 settimane, non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria **eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile**, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione

dell'integrazione salariale.

A tal fine nella domanda di concessione dell'integrazione salariale, l'impresa comunica il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale con riferimento all'unità produttiva oggetto di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.

DOMANDA E DECADENZA	
MODALITÀ DI RICHIESTA	La domanda di richiesta va presentata a cura dell'azienda con modalità telematiche. Va richiesta entro 15 GIORNI DECORRENTI DALL'INIZIO DELLA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA.
DECADENZA PER AZIENDA	Per i trattamenti richiesti dal 24/09/2015 o, se richiesti precedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successiva. Per i trattamenti conclusi prima del 24/09/2015 per i quali non sia stato ancora richiesto il rimborso all'Inps o effettuato il conguaglio, i sei mesi decorrono dalla data di entrata in vigore del d.lgs. 148/2015 o, se successiva, dalla data del decreto di autorizzazione.
DECADENZA PER LAVORATORE	Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla Sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività autonoma o subordinata.

Si riduce, rispetto alla previgente disciplina, il contributo ordinario dovuto per le imprese beneficiarie dei trattamenti di cig ordinaria ossia:

- 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (anziché 1,90%) per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;
- 2% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (anziché 2,20%) per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre i 50 dipendenti.

A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale ordinaria è stabilito anche un contributo addizionale, fatta eccezione per il caso in cui gli interventi siano concessi per eventi oggettivamente non evitabili, la cui misura è stata aumentata rispetto alla vecchia normativa che disponeva il 4% per le imprese con meno di 50 dipendenti ed l' 8% per aziende con più di 50 dipendenti; ora vengono innalzati alle nuove percentuali indicate in tabella "contributo addizionale". È bene evidenziare che le

nuove percentuali non vengono più calcolate sull'ammontare delle erogazioni salariali bensì sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.

La domanda di concessione da presentarsi telematicamente a cura dell'impresa entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovrà riportarne la causa e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste. A livello procedurale nel portale Inps il modello IG 15/IND è stato implementato prevedendo la funzione di allegarvi l'elenco dei lavoratori addetti alla unità produttiva interessata dalla cassa integrazione ordinaria.

In tema di cassa integrazione **STRORDINARIA**, tra le novità di maggior rilievo introdotte dalla disciplina del D.lgs. 148/2015 rispetto al passato si evidenziano i seguenti aspetti:

1 **causali di intervento e durata del trattamento**

Con l'entrata in vigore del d.lgs.

148/2015 le causali di intervento diventano **tre** relativamente alla singola unità produttiva.

L'ipotesi di "ristrutturazione e conversione aziendale" viene accorpata con la causale di **riorganizzazione aziendale**, la cui durata massima è di 24 mesi anche continuativi in un quinquennio mobile. Non potrà essere prorogato il periodo concesso per complessità dei processi produttivi e per complessità connessa alla ricadute occupazionali così come prevedeva la previgente normativa.

Mentre il **contratto di solidarietà** diventa una causale specifica della cigs e non ha più una regolamentazione autonoma. La sua durata è di 24 mesi con possibilità di ulteriori 12 mesi (massimo 36) in virtù della deroga di calcolo che prevede un computo nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi.

Permane l'ipotesi di **crisi aziendale** per la durata di 12 mesi;

2 **destinatari del trattamento:**

apprendisti

Gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante che sono alle dipendenze di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale di intervento di crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

Nei casi in cui l'impresa rientri nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, gli apprendisti di cui sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale.

Nei riguardi degli apprendisti di cui al comma 1 sono estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui essi sono destinatari.

Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite;

3 condizioni particolari

Sia per la causale di riorganizzazione aziendale che per quella di crisi aziendale possono essere autorizzate sospensioni dal lavoro nel limite dell'80% delle ore lavo-

rabili nell'unità produttiva tenuto conto dell'arco temporale del programma autorizzato. Dunque non è più ammessa la sospensione a zero ore per l'intero periodo di cigs richiesto essendo necessario mantenere una residua capacità produttiva.

L'efficacia di detta disposizione introdotta dall'art. 22 c.4 d.lgs. 148/2015, non trova applicazione per i primi 24 mesi e dunque avrà validità a decorrere dal 25/09/2017.

Mentre, con riferimento ai contratti di solidarietà, sono immediatamente operative due limitazioni:

- la riduzione media non potrà essere maggiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati;
- con riferimento a ciascun lavoratore non si potrà avere una riduzione superiore al 70% come media di riduzione rispetto all'intero periodo di contratto di solidarietà;

4 contribuzione

Rimane inalterata la misura del contributo ordinario pari allo 0,90% (di cui 0,30% carico lavoratore e 0,60% azienda) mentre la contribuzione aggiuntiva non risulta più differenziata per settori e limiti dimensionali ed è valevole per qualsiasi trattamento richiesto, risultando di fatto solo gradualmente crescente in relazione alla durata di utilizzo della cassa integrazione (si veda tabella) e da

calcolarsi sulla retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate;

5 iter procedurale

Il d.lgs. 148/2015 ha semplificato l'iter da porre in essere sia con riferimento al contenuto della comunicazione alle associazioni sindacali, sia per la congruità dei criteri di scelta e di rotazione.

Di conseguenza, riducendo anche le ipotesi sanzionatorie per lo più al mancato rispetto delle modalità di rotazione.

Tra gli adempimenti necessari si evidenzia che la domanda deve essere presentata **entro 7 giorni** dalla conclusione dell'accordo sindacale allegando l'elenco nominativo dei lavoratori interessati.

La sospensione o la riduzione dell'orario, così come concordata tra le parti decorre **non prima di 30 giorni successivi alla data di presentazione della domanda** di concessione del trattamento di integrazione straordinario da effettuarsi in modalità telematica. Detta disposizione trova applicazione ai trattamenti richiesti a decorrere dal 01/11/2015 ai sensi dell'art. 44 c. 4 d.lgs. 148/2015. In conclusione si presenta prima la domanda e solo in seguito si attiverà la sospensione.

Oriana Lavecchia

CdL in Torino

DLGS n° 149**“ATTIVITA' ISPETTIVA”**

Il secondo provvedimento del pacchetto afferente la tornata del Jobs Act, reca disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della Legge 183 del 2014.

Al fine di realizzare tale obiettivo, nel DLgs. 14 settembre 2015 n. 149, entrato in vigore il 24 settembre 2015, all'art. 1 comma 1 è stabilita l'istituzione, **senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica** di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro denominata “Ispettorato nazionale del Lavoro”.

Agenzia che riunirà le attività ispettive di INPS, INAIL e Ministero del Lavoro attribuisce gli stessi poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero del Lavoro anche agli Ispettori di INPS e INAIL, ivi compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria. Potere che permetterà anche a tali soggetti di verificare le violazioni di Legge penali in materia di norme sul lavoro, previdenziali assistenziali ed assicurative nonché il potere di adottare il provvedimento di prescrizione di cui all'art. 15 del DLgs. 124/2004.

La sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro sarà ubicata in Roma presso un immobile demaniale nel quale sarà anche istituito, alle dipendenze del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il “comando dei carabinieri per la tutela del lavoro” operativo anche presso le sedi territoriali dello stesso. Sedi che

non potranno essere più di ottanta e la cui dislocazione sul territorio è demandata ad apposito decreto.

Negli articoli 2, 3 e 4 si individuano le funzioni e attribuzioni esercitate dall' Ispettorato e dagli organi che lo costituiscono: a) il Direttore, b) il Consiglio di Amministrazione; c) il Collegio dei Revisori.

Lo Statuto dell'Ispettorato nazionale del lavoro dovrà essere emanato entro l'8 novembre 2015, ossia 45 giorni dall'entrata in vigore del decreto in esame, con decreto del Presidente della Repubblica. Così come, con stesso o diverso decreto, dovrà essere regolamentata l'organizzazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'Ispettorato, *senza*, ribadisce il decreto all'art. 5 c. 1, nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Pertanto i decreti che dovranno essere emanati avranno lo scopo di rideterminare in maniera omogenea il trattamento di missione del personale ispettivo dell'Ispettorato, dell'INPS e dell'INAIL e le dotazioni strumentali. L'organico, stabilito dall'art. 6, corrisponde ad un numero non superiore alle 6.357 unità, comprese le qualifiche dirigenziali e ridotto in misura corrispondente alle cessazioni di personale ispettivo, già appartenente all'INPS e all'INAIL che manterranno il trattamento economico e normativo in vigore, fino alla data del 31 dicembre 2016.

A partire dal 2017, in relazione ai risparmi di spesa derivanti dall'esaurimento di ruolo di tali figure, ogni tre anni la dotazione organica

sarà incrementata di un numero di posti corrispondente alla facoltà assunzionali previste dalle vigenti disposizioni in materia di turn-over. All'art. 7 comma 3 è data facoltà agli Ispettori dell'Inps e dell'Inail di chiedere, entro il 23 ottobre 2015 ossia entro 30 giorni dall'entrata in vigore del decreto, l'assegnazione a corrispondenti profili amministrativi dei rispettivi Istituti nei limiti delle disponibilità previste dalle relative dotazioni organiche.

Paola Chiadò Puli

CdL in Torino



DLGS n° 150 “SERVIZI PER IL LAVORO E POLITICHE ATTIVE”

Il terzo decreto attuativo della Legge 183 del 2014, riguarda il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive.

Si tratta del DLgs. 14 settembre 2015 n. 150, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 23 settembre 2015 e quindi entrato in vigore il 24 settembre 2015.

Entrato in vigore si fa per dire perché, in realtà, c'è ancora molto da fare prima che le politiche del lavoro possano dirsi realmente attive e soprattutto prima che riescano a produrre i loro effetti. Leggendo la norma si deduce che serviranno almeno una decina di misure attuative affinché si possa realmente partire con le nuove disposizioni: solo per fare un esempio, l'ANPAL verrà fattivamente costituita a gennaio 2016 ma poi ci vorrà del tempo per l'effettiva operatività a scapito, per esempio, dell'erogazione dell'assegno di ricollocazione.

Quella in esame avrebbe dovuto essere la seconda gamba di tutta la riforma del lavoro che, negli intenti, doveva poggiare da una parte sulla possibilità di rendere più flessibile l'uscita dal mercato del lavoro attraverso il contratto a tutele crescenti e dall'altra sulla possibilità di rendere più semplice il rientro proprio attraverso il potenziamento delle politiche attive. E invece, ancora una volta l'obiettivo è stato raggiunto solo in parte rendendo di fatto “zoppa” la riforma: ora è decisamente più

semplice essere espulsi dal mercato del lavoro ma, nel solito tracciato italico, continua ancora ad essere complicatissimo rientrarci.

Ma analizziamo da vicino il decreto, che si divide in quattro capi:

Capo I: rete dei servizi per le politiche del lavoro (artt. da 1 a 17)

Viene previsto un nuovo ente, **L'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro)** con lo scopo di coordinare una neonata **Rete Nazionale dei servizi per le politiche attive del lavoro** di cui faranno parte tutte le strutture regionali preposte alle politiche attive: INPS, INAIL, enti di formazione, fondi interprofessionali per la formazione continua, fondi bilaterali, agenzie per il lavoro e gli altri soggetti autorizzati all'intermediazione, ISFOL (ma non doveva scomparire?), Italia Lavoro (che viene di fatto inglobata nell'ANPAL), ma anche le CCIAA, le strutture universitarie e le scuole secondarie di secondo grado.

La nascita dell'ANPAL non dovrebbe gravare sulla finanza pubblica dal momento che è stato previsto il reperimento delle risorse necessarie direttamente dalla riorganizzazione del Ministero del Lavoro e dell'ISFOL.

Compito dell'ANPAL sarà quello di coordinare i singoli attori regionali in modo da raggiungere quanto stabilito dal Ministero.

In questo nuovo contesto il Ministero del Lavoro avrà il compito di:

- fissare gli obiettivi in materia di politiche attive e i livelli minimi di prestazioni che dovranno essere garantiti sull'intero territorio;
- definire con le Regioni un piano finalizzato all'erogazione di fondi (regionali, nazionali e/o europei) da destinare alle politiche attive;
- stipulare delle convenzioni con le singole Regioni per regolare la gestione dei servizi per l'impiego formalmente ancora di competenza delle Regioni.

L'ANPAL realizzerà il **Sistema informativo unitario** delle politiche del lavoro costituito da:

- le banche dati dei percettori di ammortizzatori sociali;
- l'archivio informatizzato delle comunicazioni obbligatorie;
- i dati relativi alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro, ivi incluse la scheda anagrafica e professionale;
- il sistema informativo della formazione professionale.

Nell'ottica di semplificare gli adempimenti a carico del datore di lavoro, tutte le comunicazioni obbligatorie relative ai rapporti di lavoro dovranno essere comunicate telematicamente all'ANPAL che provvederà a metterle a disposizione dei centri per l'impiego, del Ministero del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL e dell'ispettorato nazionale del lavoro.

Questo dovrebbe alleggerire i Centri per l'Impiego di tutti quei compiti meramente amministrativi di cui hanno finora dovuto farsi carico permettendo loro di concentrare tutte le risorse e le energie sulle azioni connesse alle politiche attive del lavoro: orientamento, formazione, consulenza e tutoraggio degli utenti.

Il sistema informativo unitario verrà messo a disposizione di tutti gli attori coinvolti nelle politiche attive e costituirà la base informativa per la formazione e il rilascio del **fascicolo elettronico del lavoratore**, l'equivalente del libretto formativo istituito dalla Legge Biagi ma mai entrato in funzione.

In esso saranno raccolte tutte le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi ed ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali.

Viene poi istituito **l'Albo Nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale** in modo da unificare un ambito da sempre frammentato con il fine di avere un unico interlocutore che possa implementare il fascicolo elettronico dei lavoratori con i dati della formazione.

Capo II: principi generali e comuni in materia di politiche attive del lavoro (artt. da 18 a 28)

Nel secondo capo del provvedimento vengono delineati gli strumenti

attraverso i quali realizzare un efficace inserimento/reinserimento dei soggetti disoccupati o a rischio disoccupazione all'interno del mercato del lavoro. Si tratta di attività di:

- orientamento di base attraverso l'analisi delle competenze del soggetto e la conseguente sua profilazione;
- incontri anche di gruppo per affiancamento nella ricerca di un'occupazione;
- orientamento specialistico e individualizzato al fine di allineare le competenze individuali alle richieste del mercato anche attraverso attività formative;
- orientamento e tutoraggio in caso di auto-impiego e creazione di impresa;
- attività di formazione volta alla qualificazione/riqualificazione professionale, all'autoimpiego e all'immediato inserimento lavorativo;
- accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione;
- promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio;
- gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attività di lavoro autonomo;
- gestione di incentivi alla mobilità territoriale;
- gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti

non autosufficienti;

- promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile.

Rilevanti, poi, sono le nuove definizioni di:

- **Lavoratore disoccupato**: è colui che, privo di impiego, dichiara in forma telematica al portale nazionale delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego.



- **Lavoratore a rischio di disoccupazione:** è colui che, avendo ricevuto comunicazione di licenziamento, si registra al portale nazionale delle politiche del lavoro pur dovendo ancora lavorare il preavviso.
- **Sospensione dello stato di disoccupazione:** lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi.
- **Classe di profilazione:** viene assegnata al momento della registrazione con lo scopo di valutare il livello di occupabilità del soggetto e viene aggiornata automaticamente ogni 90 giorni.
- **Patto di servizio:** entro 30 giorni dalla registrazione, la persona deve contattare il centro per l'impiego per sottoscrivere il patto di servizio attraverso il quale definire le modalità e le tempistiche attraverso cui cercare una nuova occupazione. Contestualmente si impegna a partecipare a iniziative per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro e di carattere formativo e ad accettare congrue offerte di lavoro.
- **Assegno di ricollocazione:** si tratta di una somma, variabile in base alla profilazione iniziale, che viene concessa ai percettori di ASPI, NASPI e DIS-COLL, disoccupati da oltre 4 mesi, che abbiano sottoscritto il patto di servizio, da spendere presso i soggetti accreditati a svolgere azioni connesse alle politiche attive del lavoro per la ricerca intensiva di una nuova occupazione. Sicuramente positivo

è il fatto che tale assegno potrà essere riscosso dai soggetti accreditati solo una volta ricollocato il soggetto. Questo è sicuramente un elemento incentivante a far sì che i Centri per l'impiego e gli altri enti preposti creino una efficace rete di ricollocazione.

Poiché le misure di sostegno al reddito sia in costanza di rapporto che a seguito di licenziamento sono subordinate all'effettivo atteggiamento attivo del lavoratore, vengono previsti meccanismi di condizionalità che riducono fino all'annullamento l'importo delle prestazioni in caso di comportamenti che violino gli obblighi del patto di servizio.

Allo scopo di permettere il mantenimento e lo sviluppo delle competenze acquisite, viene prevista la possibilità per i lavoratori che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro di svolgere attività di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza.

Tale situazione non instaura un rapporto di lavoro e non deve interferire con l'originario rapporto di lavoro ancora in corso.

Capo III: riordino degli incentivi all'occupazione (artt. da 29 a 32)

Viene abrogato il cosiddetto "bonus Letta" che prevedeva un credito di imposta per le assunzioni di giovani a tempo indeterminato ad eccezione di quelli già in corso.

Viene istituito presso l'ANPAL, il repertorio nazionale degli incentivi occupazionali e del lavoro in cui verranno catalogati tutti gli incentivi e tutti i beneficiari.

Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi, vengono definiti i principi generali della loro fruizione che sostanzialmente ricalcano quelli tuttora vigenti individuati dall'art. 4 comma 12 della legge 92/2013 (Legge Fornero).

In via sperimentale e sino al 31/12/2016, si introducono ulteriori incentivi legati alle assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore:

- tali rapporti vengono esonerati dall'applicazione del contributo di licenziamento;
- la contribuzione scende dal 10% al 5% (chiaramente di questo beneficio potranno beneficiarne solo le aziende con più di 9 dipendenti poiché per quelle al di sotto le aliquote applicabili sono già più basse);
- vengono esonerati dal versamento dello 0,30% destinato al fondo interprofessionali e dal contributo per il finanziamento dell'ASPI.

CAPO IV: DISPOSIZIONI URGENTI E FINALI (artt. da 33 a 35)

Per potenziare le risorse dei Centri per l'impiego, per gli anni 2015 e 2016 gli importi destinati al loro funzionamento è incrementato di 50 milioni di euro per ciascun anno che verranno reperiti riducendo degli stessi importi le somme da destinare alle assunzioni con il Bonus Letta (decreto-legge n. 76 del 2013), come già detto, ormai abrogato.

A conti fatti si tratta di misure davvero ambiziose che se attuate porterebbero significativi benefici ai soggetti interessati. Il fatto di aver costituito un organismo come l'ANPAL che in qualche modo riesca a bypassare la frammentazione delle singole Regioni in tema di politiche attive del lavoro è certamente positivo. Tuttavia, non possiamo fare a meno di esternare un po' di diffidenza rispetto alla concreta realizzazione di quanto annunciato. Gli ostacoli sono tanti. Primo su tutti la difficoltà di spostare le competenze in materia di politiche attive del lavoro da un piano regionale ad un piano statale. Il titolo V della Costituzione che attribuisce alle Regioni l'esclusiva competenza in fatto di formazione professionale e politiche del lavoro è sempre valido e sarà la base per legittimare le tante, e prevedibili, resistenze.

Dina Silvana Tartaglia
CdL in Torino

DLGS n° 151 "I RAPPORTI DI LAVORO E LE PARI OPPORTUNITA'"

La tanto attesa norma sulla semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, contenuta nel DLgs. 14 settembre 2015 n. 151, in attuazione della Legge 183 del 2014, ha nuovamente disatteso le aspettative di chi ha quotidianamente a che fare con una Pubblica Amministrazione spesso farraginoso e poco chiara.

Si tratta di semplificazioni che complicheranno ulteriormente la forzosa prassi che i cittadini e le imprese dovranno affrontare per districarsi tra i meandri dell'intricata burocrazia nostrana.

Per portare un esempio di sicuro impatto, si pensi alla disciplina della convalida delle dimissioni, introdotta dalla legge 92/2012 che, anche tutt'oggi, è già palesemente inadeguata per un fenomeno di fatto ridottissimo. L'adempimento, previa l'emanazione di apposito decreto, sarà sostituito da una procedura telematica ancora più tortuosa che determinerà un aggravio esecutivo sia a carico dell'azienda che a carico del lavoratore nel manifestare la sua stessa volontà dimissionaria. Ma avviamoci ad esporre brevemente alcune delle disposizioni del provvedimento, entrato in vigore il 24 settembre 2015.

Collocamento mirato – Assunzioni obbligatorie

La novellata norma ha provvedu-



to a modificare in modo incisivo la Legge 68 /1999, razionalizzando gli adempimenti relativi all'assunzione obbligatoria dei soggetti protetti.

Entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con uno o più decreti, definirà le linee guida in materia di collocamento mirato, volte alla promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio e al loro rafforzamento.

Sintetizziamo le principali novità:

- tra i soggetti disabili sono stati inseriti anche gli aventi diritto al percepimento dell'assegno di invalidità conseguente ad una ri-

duzione della capacità lavorativa a meno di un terzo ed in modo permanente;

- è stato risolto il problema del computo di chi è divenuto invalido in costanza di rapporto di lavoro, con la previsione che possano essere computati nella quota di riserva nel caso in cui abbiano una riduzione di capacità lavorativa superiore al 60% od una disabilità intellettiva con riduzione della capacità lavorativa del 45%;
- viene superato il regime di gradualità delle assunzioni nei confronti dei datori di lavoro che occupano tra i 15 e i 35 dipendenti imponendo al datore di lavoro l'assunzione del lavoratore disabile entro il termine di 60 giorni previsto per gli altri datori di lavoro;
- è prevista una semplice autocertificazione per la procedura di esonero dall'obbligo di assunzione di persone con disabilità per i datori di lavoro sia privati che enti pubblici economici, con personale occupato addetto a lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille che saranno tenuti al versamento di un contributo esonerativo pari a euro 30,64 per ogni giorno di lavoro e ciascun lavoratore disabile non occupato;
- l'avviamento d'ufficio è stato posto in secondo piano in quanto, i datori di lavoro avranno la possibilità di assumere lavoratori con disabilità attraverso la chiamata nominativa. È stata data facoltà di far precedere all'assunzione la richiesta di ef-

fettuare la preselezione delle persone disabili iscritte nell'elenco di cui all'art. 8 del decreto, agli uffici competenti, mantenendo la facoltà di scelta tra i candidati proposti;

- l'avviamento d'ufficio dei lavoratori a cura dell'ufficio competente avverrà solamente in caso di mancata assunzione da parte del datore di lavoro avente l'obbligo che non si avvarrà della richiesta nominativa.

È stata rivisitata la procedura per l'erogazione degli incentivi concessi ai datori di lavoro che assumono disabili, allo scopo di favorirne l'occupazione. L'incentivo è riconosciuto dall'Inps, sulla base delle risorse disponibili secondo l'ordine di presentazione delle apposite domande telematiche, mediante conguaglio nelle denunce mensili UNIAMENS.

La misura dell'agevolazione varia in riferimento al grado di riduzione della capacità lavorativa e, dal 1 gennaio 2016, i datori di lavoro che assumono soggetti disabili avranno diritto:

- ad un incentivo per il periodo di 36 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato, pari al 70% o al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, a seconda del grado di riduzione della capacità lavorativa;
- è riconosciuto un incentivo pari al 70% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di durata pari a 60 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo



determinato della durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto, in caso di assunzione di persone con disabilità psichica e intellettuale che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

Razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro

Elenchiamo le principali novità del decreto:

- deposito contratti collettivi aziendali o territoriali: i benefici contributivi e le altre agevolazioni collegate con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati telematicamente presso la Direzione Territoriale competente;
- Libro Unico del Lavoro telematico: una delle semplificazioni previste in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro, consiste nella previsione, dal 1 gennaio 2017, secondo cui il Libro Unico del Lavoro dovrà essere tenuto in modalità telematica presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Un decreto ministeriale, da emanare entro sei mesi dall'entrata in vigore della novellata norma, dovrà stabilire le modalità tecniche e organizzative;
- comunicazioni telematiche: con decreto ministeriale da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della norma saranno

individuare le procedure al fine di armonizzare e semplificare le comunicazioni in materia di rapporto di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi etc.;

- potenziamento della Banca dati politiche attive e passive;
- abolizione dell'autorizzazione al lavoro all'estero e la semplificazione del collocamento della gente di mare.

Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Modificato il D.Lgs. 81/2008 e il D.P.R. 1124/1965, si verifica una progressione di novità che riguardano l'obbligo di sicurezza e la tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Anche in questo caso evidenziamo le principali novità:

- lavoro accessorio - voucher: nella nuova formulazione le norme speciali in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori trovano applicazione nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio in favore di un committente imprenditore o professionista, restano esclusi i piccoli lavori domestici a carattere straordinario;
- valutazione dei rischi: ai fini della valutazione dei rischi, l'INAIL in collaborazione con le ASL, renderà disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. Con apposito decreto del Ministero del

Lavoro e delle Politiche Sociali saranno individuati gli strumenti di supporto per la valutazione dei rischi, tra i quali gli strumenti informatizzati secondo il prototipo europeo Online Interactive Risk Assessment (OIRA);

- servizio di prevenzione e protezione: resta ferma la possibilità riconosciuta al datore di lavoro di svolgere direttamente i compiti di RSPP, di primo soccorso nonché di prevenzione incendi ed evacuazione nelle aziende artigiane e industriali fino a 30 dipendenti e nelle altre ipotesi indicate nell'allegato 2 del D.Lgs. 81/2008. È stata soppressa la possibilità per il datore di lavoro che operi in aziende fino a cinque dipendenti di svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, di prevenzione degli incendi ed evacuazione, qualora abbia affidato l'incarico di RSPP a persone interne all'azienda o all'unità produttiva o a servizi esterni;
- trasmissione certificato medico: a decorrere dal centottantesimo giorno dall'entrata in vigore del decreto, in caso di infortunio è stato abolito l'obbligo di trasmissione del certificato medico a carico del datore di lavoro; questo risulterà trasmesso all'INAIL dal medico o dalle strutture sanitarie che rilevato l'infortunio o la malattia professionale invieranno il certificato all'Istituto utilizzando i servizi telematici messi a loro disposizione. L'obbligo permane solo più in caso di esplicita richiesta da parte dell'Istituto;

- comunicazione alla Pubblica Sicurezza: a decorrere dal centottantesimo giorno dall'entrata in vigore del decreto, il datore di lavoro non sarà più tenuto a dare notizia alla Pubblica Sicurezza degli infortuni occorsi. Tale obbligo sarà in capo all'INAIL esclusivamente nelle ipotesi di infortuni con prognosi superiore ai 30 giorni o mortali;
- abolizione del registro infortuni a decorrere dal 90° giorno di entrata in vigore del decreto.

Revisione del regime delle sanzioni

Modificate le disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e legislazione sociale.

I principali interventi riguardano: il nuovo sistema sanzionatorio che prevede l'introduzione di scaglioni sanzionatori per fasce con l'eliminazione della sanzione variabile dei 195,00 euro per ogni giorno di lavoro nero.

Le misure sanzionatorie previste sono:

- da 1.500,00 euro a 9.000,00 euro per ogni lavoratore irregolare in caso di impiego fino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- da 3.000,00 euro a 18.000,00 euro per ogni lavoratore in caso di impiego da 31 giorni fino a 60 giorni di effettivo lavoro;
- da 6.000,00 euro a 36.000,00 euro

per ogni lavoratore in caso di impiego irregolare oltre i 61 giorni.

Le sanzioni sono aumentate del 20% in caso di impiego di lavoratori stranieri senza permesso di soggiorno o di minori in età non lavorativa:

- reintroduzione della possibilità di avvalersi della procedura di diffida ex art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 che consta nella regolarizzazione delle violazioni accertate, condizionata al mantenimento del personale in forza per un periodo di tempo e con modalità determinate ovvero, con un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche part-time purché non inferiore al 50% dell'orario setti-



INFORMATION SOFTWARE TECHNOLOGY S.R.L.
VIA TOLMINO, 50/16 – 10141 TORINO
TELEFONO 011 2170155 - FAX 011 3802147
WWW.IST.TO.IT - E-MAIL: INFO@IST.TO.IT

CONCESSIONARIO



PAGHE
PRESENZE
BUDGET
RISORSE UMANE
NOTE SPESE
TURNI
TIMESHEET
SICUREZZA SUL LAVORO
PORTALE HR
HR ANALYTICS

**LA TUA CONSULENZA,
LA NOSTRA TECNOLOGIA!**

HR Infinity, l'unica piattaforma realmente integrata per offrire ai tuoi clienti una nuova ed innovativa consulenza di gestione del personale.

E' web. E' Cloud. E' mobile.

ZUCCHETTI
IL SOFTWARE CHE CREA SUCCESSO

manale oppure con un rapporto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi;

- modifica del provvedimento di sospensione dell'attività che può essere revocato da parte dell'organo di vigilanza che lo ha emanato, alle seguenti condizioni:
- regolarizzazione dei dipendenti non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- pagamento di una sanzione aggiuntiva pari ad 2.000,00 euro per lavoro irregolare e 3.200,00 euro per violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- precisazione delle nozioni di omessa e infedele registrazione sul Libro Unico del Lavoro con modifica dell'impianto sanzionatorio;
- modifica delle sanzioni in materia di mancata consegna del prospetto paga o di omissioni o inesattezze delle scritturazioni effettuate.

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro e di pari opportunità

Una sequela di novità riguardano il rapporto di lavoro e pari opportunità:

- impianti audiovisivi e strumenti di controllo a distanza: è stato modificato l'art. 4 della Legge 300/1970 in materia di controlli a distanza. Il nuovo testo normativo prevede che

gli impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali possa derivare il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere installati esclusivamente per esigenze organizzative, produttive, per la sicurezza dei lavoratori e la tutela del patrimonio, previo accordo stipulato con le RSU o le RSA. In alternativa, nel caso di sedi dislocate in più Province o più Regioni, l'accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli strumenti di controllo e impianti audiovisivi possono essere installati previa autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro, o in caso di più sedi dislocate nel territorio nazionale, dal Ministero del Lavoro;

- dimissioni del lavoratore: le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematica, su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attraverso il sito internet www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del Lavoro. Entro sette giorni dalla trasmissione del modulo è data la facoltà al lavoratore di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità, senza alcuna applicazione al lavoro domestico.

La procedura, le modalità di trasmissione e gli standard tecnici

saranno stabiliti da un decreto del Ministero del Lavoro da emanarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore della novellata norma. Non sarà tuttavia immediatamente applicabile ma la procedura troverà applicazione dal 60 giorno successivo all'entrata in vigore del decreto ministeriale di determinazione delle procedure attuative;

- introduzione della possibilità di cedere ferie e permessi, ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, a titolo gratuito, al fine di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di cure costanti da parte dei genitori;
- rivisitata la competenza in ambito territoriale di riferimento delle Consigliere di parità, la composizione del Comitato nazionale e la procedura di nomina e designazione delle consigliere.

Erica Maurino
CdL in Torino

#DEI CONTRIBUTI E DELLE RITENUTE

Negli ultimi anni la Corte di Cassazione è intervenuta più volte per decidere se il datore di lavoro, soccombente in giudizio per differenze retributive verso il dipendente, ai fini della liquidazione del debito verso quest'ultimo, possa legittimamente trattenere e versare i contributi previdenziali e le ritenute fiscali a carico del lavoratore e quindi versare a quest'ultimo solo la retribuzione netta.

Corte di Cassazione civile, Sezione Lavoro – Sentenza 19 novembre 2014, n. 24669

La Sentenza afferma che costituiscono principi condivisi e consolidati quelli secondo i quali l'accertamento e la liquidazione del credito spettante al lavoratore per differenze retributive devono essere **effettuati al lordo sia delle ritenute fiscali, sia di quella parte delle ritenute previdenziali gravanti sul lavoratore.**



Ed infatti, quanto a queste ultime, al datore di lavoro è consentito procedere alle ritenute previdenziali a carico del lavoratore solo nel caso di tempestivo pagamento del relativo contributo (ai sensi della Legge 4 aprile 1952, n. 218, art. 19).

Per quanto concerne, invece, le ritenute fiscali, esse non possono essere detratte dal debito per differenze retributive, giacché la determinazione di esse attiene non al rapporto civilistico tra datore e lavoratore, ma a quello tributario tra contribuente ed erario, e dovranno essere pagate dal lavoratore soltanto dopo che il lavoratore abbia effettivamente percepito il pagamento delle differenze retributive dovutegli (Cass. n. 19790 del 28 settembre 2011, Cass. n. 3525 del 13 febbraio 2013, Cass. n. 21010 del 13 settembre 2013).

Solo in tale momento infatti il lavoratore le vedrà assoggettate a tassazione, secondo il criterio cosiddetto di cassa e non di competenza, facultato oltretutto a scegliere modalità di applicazione di aliquote più favorevoli in rapporto al carattere eccezionale della fonte di reddito nel caso concreto (Cass. n. 21010 del 13 settembre 2013).

Corte di Cassazione civile, Sezione Lavoro - Sentenza 13 settembre 2013, n. 21010

Anche questa sentenza afferma il principio secondo cui l'accertamento e la liquidazione del credito spettante al lavoratore per differenze retributive devono essere effettuati al

lordo sia delle ritenute fiscali, sia di quella parte delle ritenute previdenziali gravanti sul lavoratore.

Essa riconosce al datore di lavoro la possibilità di procedere alle ritenute previdenziali a carico del lavoratore solo nel caso di tempestivo pagamento del relativo contributo e ribadisce che le ritenute fiscali dovranno essere pagate direttamente dal lavoratore all'erario solamente dopo che egli abbia percepito il pagamento delle differenze retributive dovutegli.

In applicazione di tale principio, la Suprema Corte ha cassato la decisione con la quale, in accoglimento dell'opposizione all'esecuzione proposta dal datore di lavoro condannato al pagamento di differenze retributive, il giudice di merito aveva escluso dal credito precettato l'importo delle ritenute fiscali e previdenziali (Cass. n. 19790 del 28 settembre 2011, da ultimo sulla stessa orientamento Cass. n. 3525 del 13 febbraio 2013).

In motivazione, si precisa che, quanto alle ritenute fiscali, il meccanismo di queste inerisce ad un momento successivo a quello dell'accertamento e della liquidazione delle spettanze retributive e si pone in relazione al distinto rapporto d'imposta, sul quale il giudice chiamato all'accertamento ed alla liquidazione predetti non ha il potere d'interferire (Cass. 7 luglio 2008, n. 18584; Cass. 11 febbraio 2011, n. 3375); del resto, il lavoratore le vedrà assoggettate a tassazione, secondo il criterio cosiddetto di cassa e non di

DALLA CASSAZIONE UN CONSOLIDATO ORIENTAMENTO DA NON TRASCURARE

competenza, soltanto una volta che le avrà percepite, facultato oltretutto a scegliere modalità di applicazione di aliquote più favorevoli in rapporto al carattere eccezionale della fonte di reddito nel caso concreto.

Corte di Cassazione civile, Sezione III - Sentenza 28 settembre 2011, n. 19790

Con tale pronuncia, la Suprema Corte ha affermato che il pagamento in ritardo dello stipendio non può permettere al datore di lavoro di trattenere le ritenute contributive che sarebbero state a carico del lavoratore. In caso di esecuzione forzata, il recupero da parte del dipendente dovrà essere sulla retribuzione lorda, comprensiva dunque sia dei versamenti previdenziali che fiscali.

La sentenza sancisce che in caso di inadempimento del datore di lavoro all'obbligo di versare i contributi nei termini previsti dalla legge, quest'ultimo resta obbligato in via esclusiva, senza possibilità di rivalersi nei confronti del lavoratore; infatti, la norma che consente al datore di lavoro di operare le ritenute contributive sulla retribuzione del lavoratore (Legge 4 aprile 1952, n. 218, art. 19) è di stretta interpretazione e, limitando il diritto di ritenuta del datore di lavoro sulla retribuzione soltanto nel caso di tempestivo pagamento della contribuzione relativa al medesimo periodo, non consente detta forma di recupero ove i contributi siano pagati parzialmente o in ritardo, dovendosi



ricomprendere in tale ultima ipotesi il caso (ricorrente nella specie) del ritardato pagamento della retribuzione unitamente ai contributi ad essa riferibili (tra le altre, v. Cass. 17 febbraio 2009, n. 3782).

Analogamente, quanto alle ritenute fiscali, il meccanismo di queste inerisce ad un momento successivo a quello dell'accertamento e della liquidazione delle spettanze retributive e si pone in relazione al distinto rapporto d'imposta, sul quale il giudice chiamato all'accertamento ed alla liquidazione predetti non ha il potere d'interferire (Cass. 7 luglio 2008, n. 18584; Cass. 11 febbraio 2011, n. 3375); del resto, il lavoratore le vedrà assoggettate, secondo il criterio cosiddetto di cassa e non, di competenza, a tassazione soltanto una volta che le avrà percepite; ne consegue che, allorché il datore di lavoro sia inadempiente agli obblighi di versamento delle ritenute previdenziali e fiscali, quanto alle previdenziali egli non ha più titolo di rivalersi nei confronti del lavoratore, mentre, quanto alle fiscali,

soccorrerà il consueto meccanismo della tassazione dei redditi arretrati, sui quali incomberà al lavoratore, dopo averli materialmente percepiti e dichiarati, corrispondere, su liquidazione del competente ufficio, le relative imposte: pertanto, legittimamente l'esecuzione ha luogo per l'importo dovuto, al lordo cioè di dette ritenute, tanto previdenziali che fiscali.

Salvatore Verga
CdL in Torino

#GIURISPRUDENZA E LEGISLATORE, PALLA AL CENTRO



Dal 1° ottobre 2015 entrano in vigore le norme in materia di abuso del diritto introdotte dal D.Lgs. n. 128/2015, in attuazione dei principi e dei criteri direttivi individuati dall'art. 5 della legge delega n. 23 del 2014 nonché in ottemperanza alla raccomandazione n. 2012/772/UE sulla pianificazione fiscale.

Con il via libera definitivo del Governo, nella seduta del Consiglio dei Ministri del 31 luglio 2015, al decreto delegato sulla certezza del diritto nei rapporti tra fisco e contribuente, diventano operative le disposizioni del nuovo art. 10-bis dello Statuto dei diritti del contribuente.

L'art. 1 del D. Lgs. n. 128/2015, infatti, introduce la nuova disciplina dell'abuso del diritto all'interno dello Statuto del contribuente (art. 10-bis, legge n. 212/2000), definendone il nuovo regime e abrogando contestualmente le disposizioni antielusive contenute nell'art. 37-bis del D.P.R. n. 600/1973.

Finalmente, dopo anni in cui il dibattito politico ed il palese contrasto tra l'orientamento giurisprudenziale ed il Legislatore l'hanno fatta da

padroni, ora si può affermare che le finalità del Governo sono quelle volte alla creazione di un sistema fiscale più equo, trasparente e orientato alla crescita. Infatti, l'obiettivo della riforma risiede nell'esigenza di determinare in maniera esaustiva e senza ambiguità le caratteristiche dell'**abuso del diritto** e le modalità dell'**utilizzo distorto** degli strumenti negoziali.

L'art. 1 del D. Lgs. n. 128/2015 (con l'inserimento dell'art. 10-bis nello Statuto dei diritti dei contribuenti) ha ridefinito la disciplina dell'**abuso del diritto** e dell'**elusione fiscale**, facendoli confluire in un unico concetto, e ha conferito a questa fattispecie valenza generale con riguardo a **tutti i tributi**, cioè ricomprendendo sia le imposte dirette **D** come finora previsto dall'art. 37-bis, D.P.R. n. 600/1973 – sia quelle indirette (**fatta salva** la speciale disciplina vigente in **materia doganale**).

È previsto che si è in presenza di abuso del diritto quando una o più operazioni siano "**prive di sostanza economica**" e che, pur rispettando le norme tributarie, realizzano "**essenzialmente** vantaggi fiscali **indebiti**".

Pertanto, per delineare la fattispecie prevista dall'art. 1 è necessaria la **concorrenza** dei seguenti **requisiti**:

- 1 l'esecuzione di una o più operazioni "prive di sostanza economica";
- 2 il rispetto formale della normativa fiscale che le disciplina;
- 3 la realizzazione di un **vantaggio fiscale indebito**;

4 il vantaggio fiscale deve costituire lo scopo **essenziale** dell'operazione.

La norma chiarisce che un'**operazione** è **priva di sostanza economica** se i fatti, gli atti e i contratti, anche tra loro collegati, sono inidonei a produrre effetti significativi diversi dai vantaggi fiscali.

Sono da considerare, invece, **indebitamente conseguiti** i benefici, anche non immediati, realizzati in contrasto con le finalità delle norme fiscali o con i principi dell'ordinamento tributario.

L'abuso del diritto si configura, però, solo quando l'elemento determinante è costituito dal fatto che il vantaggio fiscale ottenuto costituisce la causa prevalente dell'intera operazione. In pratica, i **vantaggi fiscali** indebiti che si realizzano per effetto dell'operazione priva di sostanza economica devono costituire un **elemento fondamentale** rispetto a tutti gli altri fini perseguiti.

Si prevede, inoltre, che le condotte abusive non siano opponibili al Fisco quando l'Agenzia delle Entrate accerti la condotta abusiva e che le operazioni elusive effettuate dal contribuente diventino inefficaci ai fini tributari e, quindi, non siano ottenibili i relativi vantaggi fiscali.

Non si considerano, invece, **abusive** le operazioni giustificate da valide ragioni extrafiscali "non marginali", anche di ordine organizzativo o gestionale, che rispondono a finalità di miglioramento strutturale o funzionale dell'impresa o dell'attività professionale del contribuente

AL DEBUTTO DA OTTOBRE LE NUOVE REGOLE SULL'ABUSO DEL DIRITTO

come, ad esempio, la scelta del contribuente stesso se procedere, in merito all'estinzione di una società, alla fusione anziché alla liquidazione.

Infatti, sarebbero riconducibili alla cosiddetta "lecita pianificazione fiscale" anche le diverse esigenze di natura organizzativa o strutturale a finalità strategica, come le alternative tra cedere una partecipazione, un'azienda, effettuare un aumento di capitale, fondere o liquidare una società, etc. In tali situazioni, si applicano però regimi fiscali tipici,

dove l'onerosità tributaria dipende da circostanze del caso singolo, che non possono essere rivolte contro il contribuente, in quanto la scelta dei vari regimi è sancita "in astratto" dal sistema normativo. D'altronde, sarebbe *contra legem* l'interpretazione secondo cui il comportamento "fiscalmente corretto" da tenere fosse quello più costoso!

Tale concetto viene peraltro ribadito dall'art. 10-bis, comma 4 che esplicita che l'abuso del diritto non ricorre, invece, quando l'operazione è qualificabile come legittima ricer-

ca di un risparmio fiscale e quando si tratta di operazioni che costituiscono violazione di specifiche disposizioni tributarie. In quest'ultimo caso, infatti, si configurerebbe una fattispecie di evasione e non di elusione.

La disposizione conferma anche la possibilità di scelta tra regimi con diverso onere fiscale dove recita "resta ferma la libertà di scelta del contribuente tra regimi opzionali diversi offerti dalla legge e tra operazioni comportanti un diverso carico fiscale" e sarebbero incoerenti

*Prima della sottoscrizione di qualunque contratto verranno consegnati all'Assicurato i documenti pre-contrattuali 7a - 7b - privacy, insieme al testo di polizza, unico testo valido ai fini assicurativi. Il costo totale sarà calcolato solo dopo la compilazione di un questionario per la corretta analisi del rischio. I testi di polizza potranno contenere esclusioni, franchigie e scoperti, clausole che potranno ridurre la copertura assicurativa. Ogni costo indicato nel presente è puramente indicativo e non ha nessuna validità contrattuale.



Lettera Insurance Broker S.r.l.

www.letterainsurancebroker.com



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

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

Polizza RC professionale a partire da 230,00 €

Offriamo una consulenza tecnica sulle coperture assicurative attuali.

Numero Verde
800192745

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

interpretazioni diverse tendenti a limitare la sfera applicativa della norma a regimi opzionali espliciti.

La norma prevede, inoltre, a vantaggio del contribuente che costui possa, al fine di conoscere se le operazioni che intende realizzare, ovvero che siano state realizzate, costituiscano fattispecie di abuso del diritto, proporre **istanza di interpello** all'Agenzia delle Entrate **prima della scadenza dei termini** per la presentazione della dichiarazione o per l'assolvimento di altri obblighi tributari connessi alla fattispecie cui l'istanza si riferisce.

Al fine di garantire un efficace confronto con l'Amministrazione finanziaria e di salvaguardare il diritto alla difesa del contribuente, la norma stabilisce anche gli **obblighi** e i **comportamenti** che devono essere tenuti dalle parti interessate.

Nello specifico le disposizioni contenute nei comma 6 e 7 dell'articolo 1 del decreto prevedono che "[...] l'abuso del diritto è accertato con un apposito atto [...] e che tale atto deve essere "preceduto, a pena di nullità, dalla notifica al contribuente di una richiesta di chiarimenti [...] in cui siano indicati i motivi per i quali si ritiene configurabile un abuso del diritto". Chiarimenti che "il contribuente deve fornire entro il termine di sessanta giorni".

La richiesta di chiarimenti deve essere notificata "[...] entro il termine di decadenza per la notifica dell'atto impositivo", quindi, entro il 31 dicembre del quarto anno successivo a quello in cui è stata presentata

la dichiarazione (ovvero del quinto anno successivo a quello in cui la dichiarazione avrebbe dovuto essere presentata).

E se tra la data utile per il ricevimento dei chiarimenti (ovvero di inutile decorso del termine assegnato al contribuente per rispondere alla richiesta) e quella di decadenza per la notifica dell'atto impositivo intercorrono meno di sessanta giorni, "il termine di decadenza per la notificazione dell'atto impositivo è automaticamente prorogato, in deroga a quello ordinario, fino a concorrenza dei sessanta giorni".

La disposizione enuncia, poi, che dopo il rilascio della copia del processo verbale di chiusura delle operazioni da parte degli organi di controllo, il contribuente ha sessanta giorni di tempo per comunicare "osservazioni e richieste" soggette successivamente alle valutazioni degli uffici impositori.

La disposizione conclude affermando che "l'avviso di accertamento non può essere emanato prima della scadenza del predetto termine, salvo i casi di particolare e motivata urgenza".

Da una prima lettura sembra che il decorso dei sessanta giorni a favore del contribuente incidano diversamente da quelli previsti per gli atti della pubblica amministrazione sulla decadenza dei termini per accertamento.

Infatti, nella previsione legislativa quando si parla dei sessanta giorni previsti dalla disciplina relativa all'abuso del diritto non ci sono

problemi in quanto i termini per l'accertamento sono prorogati fino a concorrenza dei sessanta giorni. Dove si argomenta, invece, delle osservazioni poste a favore del contribuente sottoposto a verifica fiscale non viene analizzato in alcun modo il caso di proroga per la notifica degli atti impositivi scaduti i sessanta giorni.

Viene da chiedersi se tale mancata previsione non possa che rafforzare l'idea che le parti non siano considerate sullo stesso piano!

Sotto il profilo probatorio la soluzione del legislatore è sicuramente innovativa: l'**onere di dimostrare** la condotta abusiva e le eventuali modalità di alterazione degli strumenti giuridici utilizzati dal cittadino, nonché la loro mancata conformità ad una normale logica di mercato, è posto a carico dell'Amministrazione; grava, invece, sul contribuente l'onere di provare l'esistenza di valide ragioni extrafiscali che giustifichino il ricorso a tali strumenti. Le ragioni economiche extrafiscali assumo, quindi, grande rilievo e sussistono solo se l'operazione non sarebbe stata posta in essere in loro assenza. Affinché l'Amministrazione possa non considerare abusiva l'operazione sarà infatti il contribuente a dover dimostrare che essa non sarebbe stata compiuta in assenza di tali ragioni.

Per quanto concerne l'entrata in vigore, la norma chiarisce che l'**efficacia** delle disposizioni contenute nel nuovo art. 10-*bis* decorrerà **dal**

primo giorno del mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto legislativo. Viene, quindi, da chiedersi: da quando entra in vigore il nuovo decreto?

Il testo non dice nulla al riguardo e pertanto, si pensa che l'entrata in vigore segua le normali regole per cui il decreto decorrerà dal quindicesimo giorno successivo alla data di pubblicazione in Gazzetta ufficiale (avvenuto il 18 agosto) e quindi, dal 2 settembre 2015.

Sulla base di quando espresso dalla norma dovremmo aspettare, pertanto, il 1° ottobre 2015 per l'efficacia delle disposizione sull'abuso del diritto.

Che cosa accadrà, invece, alle condotte ritenute abusive che siano state poste in essere prima dell'entrata in vigore delle nuove norme?

La fine dell'art. 10-bis ne chiarisce il destino: "le nuove norme si applicano anche alle operazioni poste in essere in data anteriore alla loro efficacia per le quali, alla data stessa, non sia stato notificato il relativo atto impositivo" cioè ogni atto idoneo ad accertare un debito tributario o ad irrogare sanzioni per le violazioni commesse.

La data della notifica dell'atto sancisce lo spartiacque per definire in quali casi potere o meno applicare le nuove norme sull'abuso del diritto. Nella sostanza, si dovrà accertare se l'atto giudiziario sia stato o meno notificato alla data del 2 settembre 2015 e, da una prima interpretazione, sembra si dovranno adottare le vecchie regole anche nel caso in cui

l'atto sia stato notificato ma non ancora concluso alla data di entrata in vigore della norma cioè il 1° ottobre 2015.

Il decreto si chiude, poi, con la previsione che recita: "le operazioni abusive non danno luogo a fatti punibili ai sensi delle leggi penali tributarie".

Quindi, l'abuso del diritto genererà soltanto a capo del contribuente una responsabilità amministrativa e non penale.

Pare subito chiaro come il comma 13 dell'art. 10-bis abbia posto un vincolo, anche futuro, al legislatore stabilendo tra le righe che quest'ultimo non possa ricondurre, nella prossima riforma del sistema penale-tributario (prevista per la prossima estate), all'abuso del diritto questa o quella fattispecie penale; nemmeno, ragionevolmente, potrà ricollegare allo stesso illecito tributario sanzioni penali e non penali.

In conclusione non resta che attendere gli eventi che verranno, per verificare se la riforma sull'abuso del diritto sarà in grado di garantire quella auspicata "certezza del diritto" necessaria ad agevolare in concreto anche le decisioni di investimento dei contribuenti e, di conseguenza, favorire la tanto anelata ripresa di crescita economica del paese che il Governo si pone come primario obiettivo.

Sonia Alemanni
CdL in Torino

#È QUI LA FESTA?

La Suprema Corte nell'ambito delle giornate festive

Si segnala l'importante principio espresso dalla Corte di Cassazione con la sentenza 7 agosto 2015, n. 15692, in merito all'ambito di applicazione della normativa riguardante l'attività lavorativa durante i giorni di festività infrasettimanali, celebrative di ricorrenze civili o religiose.

A titolo preliminare, è opportuno elencare tali festività, in occasione delle quali, ai sensi dell'articolo 2, Legge n. 260/1949, il lavoratore ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- 1° gennaio**
- 6 gennaio**
- lunedì di Pasqua**
- 25 aprile**
- 1° maggio**
- 2 giugno**
- 15 agosto**
- 1° novembre**
- 8 dicembre**
- 25 dicembre**
- 26 dicembre**

Suddetto diritto soggettivo, chiariscono i giudici della Corte Suprema, "è assoluto e derogabile solo su espresso accordo delle parti" e non può essere cancellato né dall'iniziativa unilaterale del datore di lavoro, né da eventuali clausole della contrattazione collettiva. Infatti, qualora, da parte di quest'ultima, vengano stabilite maggiorazioni retributive in caso di lavoro prestato durante le festività infrasettimanali, tali prescrizioni servono solamente a regolare il trattamento economico da corrispondere al lavoratore ma non configurano in alcun modo "un vero e proprio diritto del datore di lavoro di richiedere

prestazioni straordinarie in coincidenza con le festività infrasettimanali".

Le conseguenze pratiche di quanto appena esposto risultano di estrema rilevanza: nell'ipotesi in cui venga richiesta la prestazione lavorativa da parte del datore di lavoro, in assenza di un accordo fra le parti, il lavoratore potrà legittimamente rifiutarsi, facendo valere un'eccezione di inadempimento ai sensi dell'articolo 1460 del codice civile, senza che nei suoi confronti si possa procedere a contestazioni disciplinari.

Infine, la Cassazione ha avuto modo di sottolineare che il principio espresso in materia non si applica ai riposi domenicali, la cui disciplina è rimessa a fonti differenti.

Guido Musso
CdL in Torino



#UNA SPESA FUORI DAL COMUNE

Un quesito della nostra U.P. sulla disciplina degli incarichi dei medici specialisti ambulatoriali

Con l'ordinanza 6793/2015, la VI Sezione della Cassazione Civile pare assegnare "funzione risarcitoria, e non retributiva, alle somme corrisposte al dipendente in relazione all'attribuzione d'incarichi che comportino spese superiori a quelle rientranti nella normalità della prestazione lavorativa ...", riconoscendo quindi la non assoggettabilità ad imposta dei rimborsi spese per incarichi svolti in Comune diverso da quello di residenza.

L'ANCL, U.P. di Torino, vista la portata di quanto sancito dalla Cassazione, ha formulato all'Agenzia delle Entrate una richiesta di consulenza giuridica, per far luce su una questione che potrebbe avere non pochi e rilevanti riflessi.

Il Consiglio U.P. ANCL Torino

RICHIESTA DI CONSULENZA GIURIDICA

AGENZIA DELLE ENTRATE

La presente richiesta di consulenza giuridica che l'ANCL UP Torino (Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro Unione Provinciale di Torino) con sede in Torino Corso Sommeiller N. 21, partita IVA 08610160015, Codice Fiscale 97502280015 e-mail: t torino@anclsu.com PEC: ANCL.torino@pec.it nella persona del suo Presidente pro-tempore Dott. Marco Operti residente in Settimo Torinese Via XXIV Maggio N. 3 codice fiscale PRTMRC68C091703H,

PROPONE

all'Agenzia delle Entrate la presente richiesta di consulenza giuridica

Premesso che:

- L'articolo 46 dell'A.C.N. per la disciplina dei rapporti con i medici specialisti ambulatoriali interni, ai veterinari e alle altre professionalità ambulatoriali (biologi, chimici, psicologi) prevede che "per incarichi svolti in Comune diverso da quello di residenza, purché entrambi siano compresi nello stesso ambito zonale, viene corrisposto per ogni accesso un rimborso spese";
- La Risoluzione n. 107/E del 11 luglio 2000¹ stabilisce che, fermo restando il principio di onnicomprensività del concetto di reddito di lavoro dipendente, sancito dalla Circolare n. 326/E del 1997, vi sono delle specifiche deroghe in relazione ad alcuni componenti che non concorrono a formare il reddito tra le quali figurano le indennità di trasferta disciplinate dall'articolo 48 (ora 51) comma 5 del T.U. delle Imposte sui Redditi: il trattamento delle indennità di trasferta è diverso a seconda che le stesse siano, o meno, svolte nell'ambito del territorio comunale in cui è stabilita la sede di lavoro del lavoratore. Tutto ciò premesso, in relazione ai rimborsi per le spese di accesso, la sopra indicata Risoluzione stabilisce che essendo corrisposti "in funzione degli spostamenti dal comune di residenza al luogo di lavoro" gli stessi non rientrano nella previsione delle indennità di trasferta, per incarichi svolti in un comune diverso da quello della sede di lavoro, per le quali sono previste delle soglie di non tassabilità;
- Alla luce della sopra richiamata Risoluzione il rimborso per le spese di viaggio è interamente soggetto a tassazione fiscale nonché previdenziale, per effetto del principio di armonizzazione delle basi imponibili, fiscale e previdenziale, di cui al D. Lgs. 314/1997;
- Il SUMAI, Sindacato Unico Medicina Ambulatoriale Italiana e Professionalità dell'Area Sanitaria, con lettera inviata a tutte le AA.SS.LL. della Regione Piemonte chiede, in forza dell'Ordinanza della Sezione VI della Cassazione Civile n. 6793/2015², che l'assoggettamento a tassazione IRPEF dei suddetti rimborsi sia sospesa in ossequio alla

¹ Allegato 1.

² Allegato 2.

natura risarcitoria, e non retributiva, riconosciuta agli stessi dalla Suprema Corte di Cassazione.

Tutto ciò premesso si richiede se il principio espresso dalla Risoluzione n. 107/E del 11 luglio 2000, di qualificazione come redditi da lavoro dipendente e, conseguente, assoggettamento all'IRPEF a scaglioni, dei rimborsi delle spese di accesso sia ancora valido o meno, alla luce dell'ordinanza della Corte di Cassazione sopra indicata, stante il fatto che ad oggi non è ancora stata pubblicata una risoluzione, circolare o interpello che abbia superato il precedente orientamento indicato nel 2000.

Se il principio espresso dalla Suprema Corte di Cassazione dovesse essere condiviso, occorrerà anche definire il perimetro di applicabilità della natura "risarcitoria" di tali rimborsi: per il periodo pregresso, infatti, occorrerà stabilire le modalità di presentazione delle istanze di rimborso, soprattutto per i medici il cui rapporto convenzionale sia cessato per raggiunti limiti di età pensionabile, per i quali, in forza del principio di armonizzazione delle basi imponibili, il calcolo del montante pensionistico è stato calcolato considerando anche i contributi, datoriali e non, corrisposti su tali rimborsi.

Ovviamente specifico quesito sarà presentato agli enti previdenziali di competenza, ma si ritiene sia un aspetto da non sottovalutare anche da un punto di vista puramente "fiscale" poiché riconoscere la natura "risarcitoria" di tali rimborsi scardina il principio secondo il quale i rimborsi per il tragitto casa - lavoro non rientrano nel novero delle indennità per trasferte.

Torino, 1 ottobre 2015

In fede



#L'ELABORATO DI (E)LABORA

San Gemini, 11-13 settembre 2015



Mi ritrovo a redigere l'introduzione all'intervento di un praticante, anzi ex praticante, che con i suoi due scritti si è meritato il premio ideato dall'U.P. di Torino ossia di partecipare, in quel di San Gemini (TR), alla Summer School di lavoro e welfare, associazione di cui è Presidente l'ex Ministro del Lavoro, On. Cesare Damiano.

Quest'anno il corso di preparazione agli scritti è stato ancora più stimolante per i quattro Collegli demandati a tenere le tre lezioni da quattro ore ciascuna condensate in una settimana nonché correggere una cinquantina di scritti in meno di tre giorni, preparando quasi 500 slides che poi sono state inoltrate a stretto giro di mail ai partecipanti.

Noi, del resto, siamo questo: un gruppo di giovani colleghi legati da un'esperienza sindacale che ogni anno ci avvicina e ci motiva sempre maggiormente. Ribadisco e sempre ribadirò che si tratta non dello storico "corso praticanti curato dall'Ordine" ma dell'altrettanto storico "corso di superamento delle prove scritte e orali dell'esame di abilitazione" ideato dal nostro Sindacato, che si pone l'obiettivo di aiutare le nuove generazioni ad un rapido ingresso

nella nostra Categoria per aumentarne competenza, qualità e, perché no, gettito previdenziale per l'ENPAEL.

Lascерemo che siano i numeri del nostro operato a parlare ma soprattutto, adesso, lasceremo parlare (anzi scrivere) un giovane e, auspichiamo, futuro collega che racconterà della sua esperienza: crediamo che, allorquando sarà Consulente del Lavoro, saprà tenere alto lo spirito e le prerogative di questa nostra Categoria.

Nel concludere, un grazie speciale ai colleghi Alessio Broglio, Oriana Lavecchia, Sara Muraro e Luigino Zanella, non solo per i loro contributi e suggerimenti ma, in particolare, per il senso di appartenenza dimostrato nei confronti del nostro Sindacato.

Massimiliano Gerardi
CdL in Pinerolo (TO)

Alla vigilia dell'emanazione degli ultimi quattro decreti legislativi attuativi della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, ho avuto il privilegio di partecipare alla *Summer School (e) Labora*, promossa dall'Associazione Lavoro & Welfare presieduta dall'On. Cesare Damiano, potendo assistere ad una tre giorni nella quale si è discusso di questi e di altri temi che, indubbiamente, segneranno le prossime tappe dell'evoluzione del mercato del lavoro italiano.

Partendo con ordine, l'anno appena trascorso è stato senz'altro, per chi scrive e per molti altri miei colle-

TRE GIORNI DI PERSONE, IDEE, RISORSE

ghi, un periodo di intenso lavoro in preparazione dell'esame di Stato finalizzato all'esercizio della professione tenutosi ad inizio settembre. Nell'"ultimo miglio" di quello che potrebbe definirsi a tutti gli effetti un lungo viaggio, abbiamo trovato un confortante punto di approdo nel corso teorico-pratico di preparazione alle prove scritte di diritto del lavoro e di diritto tributario organizzato dall'Ancl.

L'ho volutamente definito "teorico-pratico", in quanto ad un ripasso della normativa e della prassi amministrativa si sono affiancate una serie di esercitazioni pratiche volte a far concretamente assimilare crismi e modalità nella redazione di un tema di diritto. Indubbio stimolo all'ottenimento di un tale risultato è stato anche quello di farci confrontare nell'ambito di una sana competizione: il praticante che avesse ottenuto il miglior punteggio nelle prove scritte da svolgere in autonomia, che sono state successivamente corrette in aula, avrebbe partecipato senza sostenere alcun costo alla *Summer School* di cui ho riferito poc'anzi; l'essere stato premiato è indubbiamente motivo di grande soddisfazione, ma al contempo è stato anche un risultato inaspettato a fronte dell'ottimo livello di preparazione di alcuni miei colleghi di corso, che ho avuto la fortuna di conoscere nei locali di corso Sommeiller.

Il corso di formazione organizzato dall'Associazione Lavoro & Welfare si è quindi tenuto dall'11 al 13 set-

tembre 2015 in una località alquanto suggestiva, il centro storico di San Gemini in provincia di Terni. All'evento hanno partecipato personalità di spicco del panorama politico, istituzionale e sindacale quali, tra gli altri, oltre al Presidente della Commissione Lavoro alla Camera, On. Cesare Damiano, il Ministro delle politiche agricole e forestali Maurizio Martina, il Ministro del lavoro Giuliano Poletti, il Presidente dell'Inail Massimo De Felice e l'On. Antonio Boccuzzi.

Obiettivo di questa tre giorni è stato quello, da un lato, di esplorare il lavoro in ambiti e settori diversi da quelli tradizionali: dal lavoro nel settore del turismo a quello nel settore dello sport e dalla *sharing economy* alla *green economy*. Dall'altro, si è discusso di *Jobs Act* con quegli stessi protagonisti che hanno messo in campo, a parere di chi scrive, la più significativa riforma del diritto del lavoro dalla fine del secondo conflitto mondiale ad oggi, ancor più delle riforme degli anni Settanta – lo Statuto dei Lavoratori e la legge n. 533/1973 di riforma del diritto processuale del lavoro –, della c.d. Legge Biagi o della riforma Fornero e seconda presumibilmente alla sola codificazione civilistica che ha disciplinato, per la prima volta, la nozione di subordinazione superando il paradigma della *locatio operarum*.

Riportare in questa sede il contenuto dei dibattiti che si sono susseguiti in questa tre giorni di formazione non è sicuramente utile

all'economia dell'intervento e potrebbe risultare addirittura noioso dal momento che a parlare non sono i diretti protagonisti. Proverò, pertanto, a rendicontare i passaggi che dal mio personale punto di vista si sono rivelati essere i più significativi, focalizzando l'attenzione sul dibattito tenutosi la mattina del 13 settembre tra Giuliano Poletti e Cesare Damiano.

Andando invece a ritroso, il tema cardine dei dibattiti della prima giornata, ai quali ha partecipato il Ministro Martina, è stato quello del caporalato e della interposizione fraudolenta di manodopera che, sebbene fenomeno antico, sembrerebbe detenere ancora salde radici nel terreno economico-produttivo del Mezzogiorno, come ci hanno purtroppo ampiamente dimostrato le cronache estive. Partendo dalla consapevolezza che si è in primo luogo di fronte ad un problema culturale, di ipotesi per arginare il fenomeno ne sono state formulate numerose, anche diverse tra loro, sebbene un punto di caduta sia stato individuato nella necessità di agevolare il ricorso a forme flessibili di lavoro in agricoltura, quali quello accessorio, associate a pesanti sanzioni di carattere penale.

Se è vero che la piaga del caporalato permette ad imprenditori scorretti di estromettere dal mercato imprenditori sani, lo stesso può dirsi della pessima pratica del massimo ribasso negli appalti, di cui si è discusso con riferimento al lavoro nei nuovi settori produttivi della *green*



Che ci fa un giornalista tra un Ministro ed un Ex Ministro del Lavoro? Un convegno!

economy e in quelli più tradizionali dello sport e del turismo.

A tal proposito, l'On. Cesare Damiano ha riferito che è in discussione alla Camera un ddl di riforma del codice degli appalti, di cui lui stesso *in primis* è un convinto sostenitore, che mira ad introdurre un tetto minimo in base d'asta coincidente con il costo del lavoro, calcolato sulla base della paga tabellare da C.C.N.L., del personale necessario alla realizzazione dell'opera; l'intento è indubbiamente quello di non correlare efficienza economica e produttività ad una pessima qualità del lavoro.

Altra tappa della *Summer school* è stata la discussione in materia di sicurezza sul lavoro che ha coinvolto quali relatori il Presidente dell'Inail Massimo De Felice, l'On. Antonio Boccuzzi e l'On. Antonio Montagni-

no, che ha partecipato alla stesura del d.lgs. n. 81/2008. Si è trattato della bontà di tale impianto normativo che sebbene sia ancora un punto di riferimento per la legislazione in materia nel resto d'Europa, a detta dei suoi stessi redattori, necessita di essere rivisto ad ormai sette anni di distanza dalla sua emanazione, alla luce di un diverso contesto tecnologico e produttivo.

Il principale momento formativo, tuttavia, è stato indubbiamente il confronto tra l'On. Cesare Damiano e l'attuale Ministro del Lavoro Giuliano Poletti incentrato sul *Jobs Act*, moderato dal giornalista de "Il Sole 24 Ore" Claudio Tucci, che ha concluso il convegno e che tenterò di seguito a tratteggiare nei suoi passaggi salienti.

Pur senza nascondere l'eventualità che i decreti attuativi possano con-

tenere degli errori in considerazione della loro portata, il ministro Giuliano Poletti ha cercato di individuare le finalità della riforma del mercato del lavoro nella semplificazione e nel superamento della precarietà.

Questo secondo aspetto ha trovato concorde l'On. Cesare Damiano, il quale ritiene che la stabilità dell'impiego si possa perseguire soltanto riducendo il costo del lavoro a tempo indeterminato; infatti, sostiene il Presidente della Commissione Lavoro, se il lavoro stabile non presenta in primo luogo vantaggi di carattere economico, le imprese «sceglieranno sicuramente la flessibilità».

Di fronte a queste prime considerazioni, il dibattito si è giocoforza spostato sulla possibilità di riproporre la prosecuzione dell'esonero triennale anche nell'annualità 2016. Il Ministro del Lavoro si è mostrato scettico e poco possibilista sull'eventualità che si possa riproporre uno sgravio contributivo di tale entità, sebbene allo studio vi siano comunque anche per l'anno venturo interventi che permettano di incentivare il ricorso al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Quest'ultima è una tipologia contrattuale, d'altronde, che si è voluta incentivare anche attraverso un altro e diverso strumento, ossia il superamento dell'articolo 18 ad opera del contratto a tutele crescenti. Seppur contrariato da una tale scelta legislativa, l'On. Damiano ha encomiato lo sforzo del Governo di ampliare la durata dell'indennità

di disoccupazione portandola a 24 mesi, in quanto ad uno scenario di minor protezione sul lavoro (d.lgs. n. 23/2015) si deve accompagnare necessariamente – secondo il Presidente della Commissione Lavoro – più protezione nel mercato del lavoro (d.lgs. n. 22/2015).

Argomento che ha profondamente diviso gli interlocutori è stato il tema dei controlli a distanza dei lavoratori, riformati dal d.lgs. n. 151/2015, non ancora entrato in vigore a metà settembre. L'On. Cesare Damiano ha riferito di aver espresso, con parere non vincolante in Commissione Lavoro, tutta la sua contrarietà all'utilizzo del controllo a distanza per fini disciplinari. Il Ministro del Lavoro ha sottolineato, invece, come il Governo abbia deciso di mantenere una linea di fermezza sulla questione, seppur conscio di incassare i dissensi da parte della minoranza del suo stesso partito, con l'obiettivo di dare regole certe e volte a facilitare gli investimenti internazionali.

Meno lontane sono state le posizioni in tema di contrattazione collettiva: entrambi hanno manifestato la necessità di incentivare la contrattazione di secondo livello a discapito di quella nazionale, che dovrebbe limitarsi a contenere una mera disciplina di cornice. Tuttavia, l'On. Cesare Damiano ha chiesto l'esplicita abrogazione dell'art. 8, al contrario del Ministro Giuliano Poletti che ritiene superata tale disposizione di legge dalle previsioni contenute nel D.lgs. n. 81/2015 in materia di derogabilità ad opera della contrattazione collettiva.

In conclusione, mi è parso di recepire nelle parole dell'On. Cesare Damiano soddisfazione per il contenuto della legge delega, frutto di una battaglia parlamentare accesa tradottasi nell'emanazione di 37 emendamenti. Tuttavia, indubbiamente più contenuto è il favore del Presidente della Commissione Lavoro relativamente al passaggio dalla delega ai decreti attuativi, in virtù degli accordi tra Poletti e Damiano più volte disattesi, a detta di quest'ultimo, dal Presidente del Consiglio in carica.

Dal canto suo, il Ministro del Lavoro ha evidenziato come il *Jobs Act* abbia riposizionato le logiche del lavoro in un'ottica europea, rendendo le politiche del lavoro italiane affini a quelle continentali, sebbene con un ritardo di almeno 15 anni rispetto ad altri paesi (si pensi al piano Hartz di inizio anni 2000).

Per chi ha avuto la bontà di seguirmi fin qui mi pare opportuno riportare integralmente l'intervista concessami dallo stesso On. Cesare Damiano, ricordandone ovviamente la sfasatura temporale rispetto alle tempistiche di pubblicazione, non prima di aver ringraziato l'U.P. Ancl di Torino che mi ha permesso di vivere una esperienza di tale levatura e che conferma la centralità delle attività formative che il sindacato rivolge a chi si accinge ad entrare nel mondo professionale.

Mattia Galli
praticante CdL

#DIALOGHI CON IL PRESENTE

L'intervista all'On. Cesare Damiano



Piccoli (?) praticanti crescono!

“Le nuove collaborazioni coordinate e continuative dopo il d.lgs. n. 81/2015: vede nel superamento del contratto a progetto un passo in avanti o un ritorno a contratti stipulati ai sensi dell’art. 409 c.p.c., qualora le imprese decidano di optare ancora per le collaborazioni a discapito del lavoro subordinato?”

«La semplificazione dei contratti precari è sicuramente un fatto positivo. Tuttavia, mi aspettavo di più dal Governo. Mi pare che sia stata una semplificazione abbastanza debole.

Al tempo del Governo Prodi, quand’ero Ministro, avevo cancellato il lavoro a chiamata ad esempio, lasciandolo solo nei settori ad alta flessibilità; avevo cancellato lo *staff leasing*. Insomma avevamo fatto un’operazione anche più marcata.»

“Tuttavia cancellare il lavoro a progetto può essere un fatto positivo”

«Senz’altro, ma occorre scommettere sul contratto a tutele crescenti come è stato fatto, però se rimane in piedi il contratto di collaborazione coordinata e continuativa c’è il rischio che saltiamo dal lavoro a progetto alla collaborazione coordinata e continuativa, che è *ante legge Biagi*. La legge Biagi, che io ho criticato ma quando individuo un elemento positivo lo sottolineo con chiarezza, per lo meno aveva qualificato la coordinazione con l’esistenza di un progetto, che è pur sempre una garanzia per il lavoratore.

Non vorrei, come si dice, che fatto un passo avanti se ne facessero due indietro; si tratta un po’ di vedere anche l’effetto del contratto a tutele crescenti nella nuova composizione dei meccanismi che fanno sì che le aziende assumano con questa o con quella modalità.»

“Qualora venga meno l’esonero triennale nel 2016, l’apprendistato potrebbe tornare a canalizzare molte delle nuove assunzioni di giovani e lavoratori disoccupati o in mobilità, al fine di qualificarli o riqualificarli. In che modo lo Stato e le Regioni possono sburocratizzare i processi formativi, pur lasciando la formazione al centro di questa tipologia contrattuale?”

«Intanto i primi dati relativi all’introduzione del *Jobs Act* dicono – questi sono dati INPS, quindi amministrativi e pertanto omogenei – una cosa incontrovertibile, ossia che crescono

i contratti a tempo indeterminato, diminuisce l’apprendistato, diminuisce il lavoro a progetto e diminuiscono le forme di lavoro precarie.

L’apprendistato viene in qualche modo cannibalizzato/penalizzato, questo lo sapevamo. Ora, per quanto riguarda gli incentivi, io sono contrario al fatto che ci siano incentivi soltanto per l’anno in corso, perché sarebbe metadone di stato, un fuoco di paglia che ci riporterebbe alla prevalenza di lavoro precario, una volta finiti gli incentivi nel 2016. Quindi io chiedo al Governo che questi incentivi diventino strutturali, durino nel tempo e cioè non siano retrocessi o durino soltanto per quest’anno».

“Ma ci sono solo luci nel contratto di apprendistato?”

«Purtroppo no, poiché si trascina cucito addosso uno svantaggio: molti imprenditori vedono, nonostante la convenienza economica dell’apprendistato, un impaccio nei doveri di formazione; cosa che andrebbe evitata se vogliamo che i nostri ragazzi, come si dice, crescano nel lavoro e facciano contemporaneamente formazione. L’alternanza scuola lavoro è sicuramente un’occasione molto importante; io mi sono battuto anche con delle proposte e degli emendamenti per fare in modo che ci fosse la sperimentazione dell’apprendistato anche quando le persone ancora studiano, a partire dai 17-18 anni».

“Un esempio concreto?”

«Abbiamo reso operativa una norma che ha consentito ad esempio all'ENEL di assumere 150 ragazzi diciassetenni a Torino dalla scuola Avogadro, e da altre 10 scuole in Italia, che hanno una paga da apprendisti pari a 450 euro al mese e lavorano l'ultimo giorno della settimana in azienda, oltre a lavorare nel periodo estivo.

Quindi è un modo per orientare questi ragazzi verso il compito del rapporto lavoro-formazione. Io credo che questa sia una grossa scommessa e che sia necessario andare in questa direzione; mi pare che, insomma, anche le modifiche che sono intervenute sulla questione della buona scuola, in qualche modo raccolgano queste ispirazioni»

“Considerando che prima ha parlato di lavoro a chiamata e ieri (nel dibattito con il Ministro Martina sul lavoro in agricoltura tenutosi nella prima giornata di lavori, ndr) anche dei voucher nel settore agricolo, che cosa potrebbe fare il legislatore per disincentivare e limitare l'uso elusivo di questi istituti?”

«Intanto l'utilizzo del voucher che avevo istituito quand'ero Ministro del lavoro, esclusivamente per la raccolta dell'uva per i pensionati e per gli studenti, era stato concepito come un buono lavoro da dieci euro all'ora di remunerazione lorda, di cui sette e mezzo venivano percepiti dal lavoratore al netto dei contributi INPS e dei premi INAIL. Questi sono stati poi estesi a tutti i settori per impulso del centrodestra, in parti-

colare del ministro Sacconi quando mi è succeduto.

Io ero contrario all'ipotesi dell'allargamento, ma tant'è. In alcuni casi il voucher è meglio del lavoro nero. Il punto è come mai gli agricoltori, che mi hanno chiesto di utilizzare il voucher proprio per non avere le multe e sto parlando di quelli della mia terra, dell'astigiano e del cuneese, prima utilizzavano il pensionato o lo studente e adesso utilizzano, per produrre vino DOC, i caporali macedoni che vendono manodopera a tre euro all'ora con le conseguenze che abbiamo potuto leggere anche sui giornali?»

“Uno scenario che chiama in causa direttamente il ministro Martina ...”

«Infatti, nel nostro dibattito di ieri, l'ho invitato ad aprire uno squarcio su questa situazione che interessa una terra ricca che produce vino ricco e di qualità.

Come possono quegli imprenditori, le mele marce, non capire che producono e vendono un vino DOC che è sinonimo di qualità sociale perché pregiato, perché buono, perché fatto con sapienza e perché prodotto sulle colline del Monferrato o delle Langhe, che sono state le colline di Pavesi e Fenoglio? Come fanno a non capire che se sporcano quell'immagine col caporalato e il lavoro nero, in qualche modo fanno del male a se stessi? Quindi io dico che noi dobbiamo utilizzare i voucher, ovvio con parsimonia, sebbene il voucher non possa essere la sostituzione del lavoro stabile o del la-

voro a termine, ma debba essere la sostituzione del lavoro nero.

Il lavoro stabile deve essere incentivato perché duri nel tempo; lo si fa con il contratto a tutele crescenti e poi bisogna farlo con una lotta incessante contro il lavoro nero e contro il caporalato.»

“Ed i provvedimenti intrapresi rispecchiano questo intendimento?”

«Mi pare che le nuove misure del ministro Martina, insieme a quelle di Poletti ed Orlando, siano andate nella direzione giusta: un'azienda utilizza i caporali, quell'azienda è di stampo mafioso e la sottoponiamo a sequestro; è giusto avere la mano pesante in queste circostanze.

D'altronde io stesso avevo introdotto una legge, che è tutt'oggi in vigore e dice che se un ispettore scopre che il 20 per cento dei lavoratori è in nero, si sospende l'attività fintanto che la situazione non si regolarizza e solo dopo si riapre»

“Quali sono le finalità che perseguono i quattro decreti legislativi in fase di emanazione, soprattutto in materia di ammortizzatori sociali ed ispezioni sul lavoro? Che cosa c'è da fare ancora dopo il Jobs Act?”

«Ma i quattro decreti sono scomparsi, cioè lo scorso venerdì il Consiglio dei ministri li avrebbe varati, ma poi i testi non li ha visti più nessuno.

Io ho criticato molto il fatto che il Governo, Renzi in testa, prima ci fa fare gli accordi con i Ministri di riferimento e poi li cancella. Allora tan-

to vale che venga lui a fare gli accordi, così evitiamo di fare un passaggio inutile, gliel'ho detto con chiarezza; ad esempio per i controlli a distanza, avevamo trovato un accordo, un compromesso ragionevole e questo compromesso è stato cassato.

Sulla cassa integrazione ci siamo battuti affinché soltanto a fronte di una cessazione definitiva dell'attività non venga più erogata, ma se l'attività cessa e c'è un compratore bisogna consentire il passaggio dalla vecchia alla nuova attività, garantendo l'occupazione.»

“Un pensiero conclusivo sulle verifiche ispettive”

«L'unificazione e l'agenzia nazionale possono andar bene; il punto è però farli questi controlli. Perché se utilizziamo ancora la filosofia del centro-destra, della complicità fra lavoratore e imprenditore, del fatto che non bisogna disturbare il manovratore, che in fondo siamo tutti sulla stessa barca, stiamo dicendo solo idiozie! Nel senso che è vero che c'è l'imprenditore sano, e lì siamo sulla stessa barca, ma c'è quello malavitoso, quello semi-malavitoso o quello che fa concorrenza sleale e lì non siamo sulla stessa barca. Quest'ultimi vanno perseguiti penalmente e con le opportune sanzioni, perché chiudere un occhio dato che c'è la crisi, poi alla fine determina solo una corruzione nel mercato del lavoro che è inaccettabile.

Ora piuttosto che pensare a quello che c'è da fare dopo il *Jobs Act*, pen-

so a continuare la mia battaglia per il lavoro nel PD e la mia battaglia adesso è far funzionare il *Jobs Act*.»

“Allora, auguri di buon lavoro!”

San Gemini, 13 settembre 2015



#LA "BELLA ESTATE" DEI TRIBUNALI FALLIMENTARI

Modifiche legislative e nuova disciplina del concordato preventivo

IL FALLIMENTO

Il DL n. 83 del 27.06.2015, convertito con modificazioni dalla Legge 06.08.2015 n. 132, ha introdotto modifiche al R.D. n. 267 del 16.03.1942, meglio noto come "legge fallimentare". Queste ultime non rappresentano solo il corollario di una serie di interventi che il legislatore ha apportato nell'ultimo decennio ma, in alcuni casi, introducono modifiche sostanziali, soprattutto per quanto riguarda la procedura di concordato preventivo che intendo privilegiare nella trattazione; l'obiettivo ultimo è stato quello di accelerare le procedure e facilitare il recupero dei crediti evitando, al contempo, di gravare sullo stato di crisi del debitore. Fatta la debita premessa segnalo che, per quanto riguarda la procedura di fallimento, il legislatore si è premurato, come si evince in più punti del novellato testo normativo (art. 104 ter), di responsabilizzare maggiormente il curatore al rispetto dei termini, ora cogenti, relativi a molti degli adempimenti atti a far concludere l'iter procedimentale in tempi più brevi, rispetto al passato, pena la revoca dell'incarico.

CONCORDATO PREVENTIVO

Passando al concordato preventivo, la nuova disciplina ha modificato gli articoli 160, 161, 163, 165, 169 bis,

172, 175, 177, 185 e 236 e si applica a quei procedimenti introdotti dopo il 21 agosto 2015. Nonostante il poco tempo trascorso vi sono state numerose occasioni di approfondimento da parte di operatori del diritto che, nelle più svariate vesti, hanno evidenziato i limiti applicativi delle norme preesistenti, ed anche delle successive modifiche legislative introdotte dal 2005 in poi e, quindi, della necessità di un intervento legislativo che, forse, come spesso accade ha irrigidito troppo la fruibilità dello strumento concordatario, rischiando di sancirne la definitiva scomparsa.

Tali modifiche (ante 2015) avevano privilegiato l'impresa, introducendo forme di tutela maggiori per il debitore, portando ad un utilizzo improprio ed eccessivo del concordato preventivo, tanto è vero che il legislatore ha reintrodotto il tetto minimo a tutela dei creditori chirografari, infatti l'art. 160 c. 4 prevede che: *(...) in ogni caso la proposta di concordato deve assicurare il pagamento di almeno il venti per cento dell'ammontare dei crediti chirografari* (ante 2005 il limite era fissato al quaranta per cento).

Il legislatore ha operato una scelta diversa per quanto riguarda, invece, il limite di soddisfacimento dei creditori chirografari nel caso di

concordato con continuità aziendale, di cui all' art. 186 bis, ove tale limite non si applica se la proposta concordataria viene presentata ipotizzando il concordato con continuità aziendale, proposta che deve essere vagliata e ammessa dal Giudice Delegato alla procedura, ed infatti, *determinare se un piano concordatario sia qualificabile o meno come "in continuità" diventa oggi rilevante, non soltanto per stabilire se si tratti di applicare o meno la disciplina specifica prevista dall'art. 186-bis e 182-quinquies, ma per definire una serie di altre importanti variabili tra le quali, principalmente, se il debitore sia o meno vincolato ad "assicurare il pagamento di almeno il venti per cento dell'ammontare dei crediti chirografari"* (M. VITIELLO Magistrato, Presidente della sezione fallimentare del Tribunale di Bergamo in www.ilfallimentarista.it).

Corre quindi l'obbligo di precisare che il citato minimo di soddisfo dei creditori chirografari, pari al venti per cento, riguarda le sole procedure di concordato liquidatorio.

PROPOSTE CONCORRENTI ALLA PROPOSTA CONCORDATARIA.

Capo saldo del novellato testo legislativo è l'art. 163 della legge fallimentare che, infatti, è stato quasi completamente riscritto: vengono

qui disciplinate le offerte concorrenti. Tale norma muove dalla necessità di regolamentare ciò che per prassi aveva visto molti Tribunali Italiani (Caso: "San Raffaele"), impegnati nel tentativo di rendere più trasparente la struttura classica dell'atto transattivo (contratto preliminare), inteso come strumento finalizzato a precostituire una cessione preferenziale di beni del debitore ad un prezzo predeterminato (ipotesi particolarmente vantaggiosa) a favore solo di altrettanti predeterminati soggetti. Infatti, *ex art. 163*, viene ora previsto che: *(...) Uno o più creditori che, anche per effetto di acquisti successivi alla presentazione della domanda di cui all'articolo 161, rappresentano almeno il dieci per cento dei crediti risultanti dalla situazione patrimoniale depositata ai sensi dell'articolo 161, secondo comma, lettera a), possono presentare una proposta concorrente di concordato preventivo e il relativo piano non oltre trenta giorni prima dell'adunanza dei creditori".*

D'altra parte all'art. 161 è stato introdotto l'obbligo che segue *(...) la proposta del debitore deve indicare l'utilità specificamente individuata ed economicamente valutabile che il proponente si obbliga ad assicurare a ciascun creditore, andando così a sanare un vuoto legislativo che consentiva la presentazione di piani concordatari che non assicuravano la tutela del creditore.*

Così pure, l'art. 163 bis di nuova

istituzione fornisce disposizioni in merito alla presentazione delle offerte concorrenti, ai requisiti, alla pubblicità, all'eventuale gara competitiva, ecc.

E ancora, all'art. 172, come evidenziato in premessa per il curatore, al commissario giudiziale viene ora assegnato un ruolo di maggiore responsabilità nella valutazione delle proposte concorrenti, nonché nell'obbligo di relazione ai creditori, infatti: *(...) qualora nel termine di cui al quarto comma dell'articolo 163 siano depositate proposte concorrenti, il commissario giudiziale riferisce in merito ad esse con relazione integrativa da depositare in cancelleria e comunicare ai creditori, con le modalità di cui all'articolo 171, secondo comma, almeno dieci giorni prima dell'adunanza dei creditori. La relazione integrativa contiene, di regola, una particolareggiata comparazione tra tutte le proposte depositate. Le proposte di concordato, ivi compresa quella presentata dal debitore, possono essere modificate fino a quindici giorni prima dell'adunanza dei creditori. Analoga relazione integrativa viene redatta qualora emergano informazioni che i creditori devono conoscere ai fini dell'espressione del voto.*

E quali sono i limiti per i creditori chirografari nell'ambito delle procedure concorrenti?

Il legislatore pone come unico limite ai creditori chirografari o ai terzi intenzionati a presentare delle pro-

poste concorrenti che il debitore, in sede di domanda di ammissione alla procedura di concordato preventivo, ai sensi dell'art. 161, non abbia già assicurato il pagamento di almeno il quaranta per cento dell'ammontare dei crediti chirografari o, nel caso di concordato in continuità aziendale, di almeno il trenta per cento dell'ammontare degli stessi.

L'art. 177 ha invece diversamente disciplinato le operazioni di voto e la maggioranza necessaria per l'approvazione del concordato, sicuramente di maggiore complessità.

Quando sono poste al voto più proposte di concordato ai sensi dell'articolo 175, quinto comma: *"si considera approvata la proposta che ha conseguito la maggioranza più elevata dei crediti ammessi al voto; in caso di parità, prevale quella del debitore o, in caso di parità fra proposte di creditori, quella presentata per prima. Quando nessuna delle proposte concorrenti poste al voto sia stata approvata con le maggioranze di cui al primo e secondo periodo del presente comma, il giudice delegato, con decreto da adottare entro trenta giorni dal termine di cui al quarto comma dell'articolo 178, rimette al voto la sola proposta che ha conseguito la maggioranza relativa dei crediti ammessi al voto, fissando il termine per la comunicazione ai creditori e il termine a partire dal quale i creditori, nei venti giorni successivi, possono far pervenire il proprio voto con le modalità previste dal predetto articolo. In ogni*

caso si applicano il primo e secondo periodo del presente comma”

Considerazione a se stante richiede il novellato art. 169 bis “Contratti pendenti”.

Intanto giova evidenziare che detto articolo è stato aggiunto recentemente alla legge fallimentare, precisamente dal D.L. 83/2012 conv. nella legge 13/2012, per disciplinare lo scioglimento dei contratti in corso di esecuzione ed il diritto del contraente ad un indennizzo, non prevedendo quindi il caso di sospensione dei contratti in corso; disposizioni che non si applicano ai rapporti di lavoro subordinato nonché ai contratti di cui agli articoli 72, ottavo comma, 72-ter e 80, primo comma.

Alle criticità già riscontrate, anche relativamente alla quantificazione dell'indennizzo, il legislatore ha aggiunto difficoltà connesse alla previsione della sospensione dei contratti pendenti - in abbinata allo scioglimento - introducendo l'obbligo per il Tribunale, o del Giudice delegato, di autorizzare il debitore ... sentito l'altro contraente, e tutto ciò senza meglio precisare modalità e termini, nonché efficacia del provvedimento giudiziario.

Gli addetti ai lavori già paventano difficoltà applicative, principalmente in caso di presentazione di ricorso al concordato preventivo c.d. in bianco, ove il perimetro del passivo da ristrutturare e le verifiche dirette alla predisposizione della proposta e del piano non sono ancora ben definite.

Piccola chiosa personale: quando si parla di criticità l'argomento “contratti di lavoro subordinato” non viene trattato!

Sarebbe quanto mai opportuno affrontarlo distinguendo, intanto, tra le due tipologie di concordato - concordato liquidatorio o concordato con continuità aziendale - ed esaminando la normativa lavoristica che disciplina la risoluzione dei contratti di lavoro, soprattutto considerando l'abrogazione dell'art. 3 legge 223/1991 dal 31 dicembre 2015, articolo che ha disciplinato, e per ben 25 anni, l'intervento della CIG/S per le procedure concorsuali, nonché l'esonero del contributo di ingresso per la mobilità.

Per quanto sopra, in qualità di operatori specializzati in materia lavoristica, ci dobbiamo porre alcuni interrogativi rilevanti ai fini della gestione dei rapporti di lavoro nel caso del trasferimento d'azienda, evidenziando al contempo alcuni limiti a cui il terzo, anche nella veste di creditore chirografario, può incorrere presentando un'offerta concorrente.

In particolare, mi riferisco all'esito della procedura sindacale ex art. 47, comma 5, della legge n. 428/1990, che prevede, come è noto, l'obbligo per le aziende con più di quindici dipendenti di procedere ad un esame congiunto, al cui esito può essere concluso un accordo che consente appunto la deroga all'art. 2112 c.c.. Nonostante l'allungamento dei tem-

pi a centoventi giorni previsto per l'adunanza dei creditori (c. 2 art. 163), ed il divieto di modifica della proposta concordataria fissato a quindici giorni prima dell'adunanza dei creditori, venendo a mancare la possibilità di una valutazione approfondita ci si chiede quali potrebbero essere le ripercussioni, per la riuscita della procedura, nel caso di accollo dei debiti derivanti dai rapporti di lavoro subordinato, soprattutto se l'intento è quello di disincentivare eventuali concorrenti dell'imprenditore (debitore). Tutto ciò andrebbe sicuramente a detrimento dell'offerta concorrente.

A quanto è parso di capire, intervenendo a convegni sull'argomento e leggendo pareri di “addetti ai lavori”, le criticità preesistenti non sono state adeguatamente affrontate e risolte con l'intervento legislativo ultimo, e financo le modifiche introdotte paiono essere di non semplice applicabilità.

Giulia De Febe
CdL in Torino

#MA CHI TE L'HA FATTO FARE?

“I raggi del sole possono essere estratti dai cetrioli, però il procedimento è noioso”: così se ne usciva, nel lontano 4 luglio 1799, durante un discorso tenuto in occasione dell'anniversario della Dichiarazione d'Indipendenza degli Stati Uniti d'America, il consigliere di Stato del Connecticut, David Daggett.

Peccato che fosse razzista, schiavista e antiliberazionista, perché ci sarebbe piaciuto, vista la sua fertile fantasia, incontrarlo per chiedergli come avrebbe intitolato il volume sulle inefficienze del sistema INPS che, almeno a livello locale, la categoria dei Consulenti del Lavoro s'è messa in testa di produrre.

Tutto sembrava pre-organizzato dal “fato”: un noto imprenditore torinese, Giorgetto Giugiaro, aveva ideato il “mezzo”, la “DeLorean DMC-12”, prodotta in Irlanda del Nord tra il 1981 e il 1983, “modificata” nel 1985 da un geniale pazzoide, Emmett “Doc” Brown, per farci “viaggiare nel tempo”.

Quella stessa DeLorean, puntualmente ritrovata mercoledì 21 ottobre 2015 come preconizzato nel secondo episodio della saga di “Ritorno al futuro”, sarebbe proprio servita allo scopo. Infatti, noi piemontesi eravamo stati bruscamente svegliati dal sabauda pragmatismo verso l'INPS, dalla notizia diffusasi nel pomeriggio del 10 ottobre scorso, quando a Treviso s'era scatenata la faida verbale tra Tito Boeri ed i Consulenti del Lavoro i quali, unici tra i chiamati in causa dal Presidente in carica dell'Istituto, hanno prontamente reagito. Dobbiamo ammettere che i nostri vertici l'hanno presa particolarmente male, scavallando dal “nervo scoperto” al “dente avvelenato” senza passare dalla devitalizzazione.

Tornando invece ai “raggi di sole” ed ai “cetrioli”: se analizziamo la frase attraverso lo studio delle singole parole ne ricaviamo l'assiomatico principio che “non significa nulla”. Ma è proprio per questo che sarebbe servito l'aiuto di Daggett e il mezzo DeLorean, per ottenere lo

stesso risultato. Cioè: assegnare all'intervento sulla disintermediazione, promosso dal professor Boeri, un titolo che non volesse dire nulla.

Perché? Perché del nulla stiamo parlando. Precisiamo, è importante capire che cosa il Professor Boeri avesse voluto intendere, ma la sua errata opinione, che non tiene conto dell'assoluto bisogno d'aiuto che gli utenti sono costretti a richiedere nelle quotidiane relazioni con l'Istituto, merita il nulla. Esimio professore, l'intermediazione in ambito previdenziale non è una piaga da curare ma una necessità imprescindibile causata dalla burocratizzazione dell'informatizzazione INPS.

Propongo, quindi, questa uscita alternativa:

“L'INPS potrebbe funzionare anche senza gli intermediari, però non potrebbe erogare servizi”.

Pur essendo anche questo un assioma, il concetto non è noto al Presidente dell'INPS perché, forse, non si è mai avventurato tra i meandri dell'informatizzazione dell'Istituto che presiede.

Quanto preliminarmente esaminato è solo uno dei tanti e rivoluzionari temi trattati, in questi pochi mesi dall'inizio del suo mandato, dal Presidente Boeri. Basta una rapida lettura dei commenti pubblicati sui media per capire che è riuscito a mettere tutti d'accordo (“Boeri? Via, via, presto...”) avendo scontentato, trasversalmente, le varie platee che di volta in volta ha coinvolto nelle sue innovative proposte.

Proviamo ad elencarne alcune:

- salario minimo orario e contratto unico a tempo indeterminato a tutele progressive;
- diritto automatico e uniforme alle prestazioni sociali;
- pensione anticipata con prepensionamento ed opzione al sistema contributivo per tutti;
- riduzione delle pensioni “ricche” (per fasce, oltre 2.000, 3.500 e 5.000 euro mensili);
- revisione delle pensioni sulla base delle differenze di calcolo tra metodo retributivo e con-

IL PROFESSOR BOERI ED ALTRE COGITAZIONI

- tributivo (cd. "contributo di equità");
- aggiustamento automatico, con effetto retroattivo, mediante coefficienti di trasformazione;
- taglio dei vitalizzi dei politici;
- risparmi sui fondi pensione di alcune categorie aventi trattamenti di riguardo come quelli dei comparti elettrici, ferrovie e telefonici;
- riduzione del costo della ricongiunzione contributiva;
- reddito minimo per gli ultra 55enni rimasti senza lavoro;
- ultima riforma delle pensioni che preveda l'ottavo intervento a favore degli esodati.

A questo elenco possiamo aggiungere le criticità rilevate sulla struttura INPS e sottoposte all'attenzione della **"Commissione bilaterale di controllo sulle attività degli Enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale"**.

Il video, che non dura più di 10 minuti, è pubblico. Queste le 11 criticità snocciolate dal Presidente Boeri con una media di circa una al minuto:

1. apparato centrale autoreferenziale e strutture con attribuzioni di dubbia rilevanza;
2. progressiva perdita di rapporti diretti con la clientela e affidamento di servizi di assistenza a intermediari esterni (Patronati, CAF e CdL, con funzioni demandate non per complementarietà ma di sostituzione);
3. struttura retributiva dell'alta dirigenza dell'Istituto fortemente allineata (uniformata n.d.r.), a dispetto delle differenze esistenti fra i diversi carichi di lavoro;
4. struttura anagrafica dei dipendenti mediamente molto avanzata;
5. forte inefficienza nella gestione, in gran parte internalizzata, delle proprietà immobiliari;
6. difficoltà nel rapportarsi con i fornitori di servizi informatici e scarso controllo sulle gestioni esterne;

7. servizi di consulenza in materia informatica affidati con procedure poco trasparenti non evidenziati in bilancio;
8. ripetute irregolarità sull'assegnazione degli appalti senza preventiva gara e gestione del personale in violazione delle regole del pubblico impiego già rilevate dall'ANAC;
9. bilanci poco trasparenti, non leggibili, con disallineamenti tra bilanci preventivi e consuntivi;
10. scarsa attenzione nella gestione dei crediti saliti a 94 miliardi di euro la cui esigibilità non è adeguatamente verificata;
11. disattenzione nei confronti delle entrate riguardanti i frutti del lavoro ispettivo.

Lascio volentieri a chi legge il divertimento di metterle in ordine a seconda del gradimento, per i soggetti coinvolti e mi chiedo: ma non è che, a ben guardare, ha ragione lui? O almeno: c'è del vero?

Peccato: ne abbiamo bruciato un altro. Anche sul professor, Tito Michele Boeri, come in precedenza su altri esimi cattedratici particolarmente noti a Torino, quali Franco Reviglio, Elsa Fornero, Francesco Profumo nonché, caso a se stante perché incenerito al cospetto della Troika UE, Yanis Varoufakis, professore ad honorem al Campus Einaudi di Torino dal 26 maggio 2015, si stanno concentrando le tensioni e gli strali di chi, periodicamente, è stato coinvolto nelle sue operazioni di manutenzione straordinaria dell'apparato statale. Sia politici, sia popolo (sempre meno sovrano).

Forse questa Italia non è ancora pronta a recepire le proposte di cambiamento che provengono dai suoi migliori Professori?

Spontanea sorge la domanda: Boeri, ma chi te l'ha fatto fare? Stavi così bene tra le tranquillizzanti mura bocconiane e dovresti saperlo che "nessuno è profeta in patria".

L'accostamento tra gli Enti di Previdenza, con le loro problematiche, e le pensioni è automatico, quello tra la pensione e la nostra vecchiaia è del tutto naturale, così com'è spontaneo associare la vecchiaia con la quiescenza. È sembrato quindi ovvio proseguire questo lavoro evidenziando come e quando, queste tre condizioni, si legano nella vita professionale del Consulente del Lavoro circoscrivendo l'ecosistema di categoria.



TITO MICHELE BOERI

Nasce a Milano il 3/8/1958 da Cini Boeri architetto e Renato Boeri neurologo.

Economista, attuale presidente dell'INPS, professore ordinario di economia del lavoro all'Università Bocconi, direttore della Fondazione Rodolfo De Benedetti. È stato consulente del Fondo Monetario internazionale, della Banca Mondiale, della commissione europea, del governo italiano, nonché senior economist all'OCSE e research fellow del CEPR, del William Davidson Institute dell'Università del Michigan, del Netspar dell'Università di Tilburg e dell'Institut zur Zukunft der Arbeit a Bonn. È membro del Consiglio della European Economic Association, collaboratore de "La Stampa" e "La Repubblica", nonché direttore scientifico del Festival dell'economia di Trento.

LA VECCHIAIA LONTANA

Ai Consulenti del Lavoro, infatti, più che la pensione, sta a cuore la "vecchiaia". Invecchiare bene, dietro alla scrivania, pare dar loro un piacere immenso, tanto che non si preoccupano particolarmente di cosa succede alla loro Cassa di Previdenza, delegando il compito ad un cospicuo numero di colleghi che dovrebbero, bene o male, garantir loro il frutto dell'accantonamento contributivo.

La vecchiaia della categoria è una stagione relativamente breve e tardiva. Se nel lavoratore dipendente inizia dopo i sessant'anni, tra i Consulenti del Lavoro i segni della decadenza fisica ed intellettuale, che gli impediscono di frequentare lo studio, si manifestano ben oltre la settantina, con casi non rari che superano la novantina e notevoli differenze tra regione e regione difficilmente quantificabili. È noto, ma potrebbe essere leggenda metropolitana, che al sud se la sanno godere meglio che al nord con indubbi vantaggi per ciò che riguarda la "qualità della vita".

In teoria, il Consulente del lavoro che sceglie di operare in solitudine dovrebbe vivere la professione più a lungo dell'associato, ma non sempre ciò è dimostrato.

È invece stato notato che coloro che nascono in territori fortemente popolati da consimili (altri CdL - ndr), forse perché temprati dalla competizione e dagli obblighi per la FCO, hanno una maggiore longevità e sviluppano tecniche di sopravvivenza sconosciute ai soggetti appartenenti alle piccole realtà provinciali. Ed ecco che i più ispirati ed accaniti colleghi, che potrebbero godersi la quiescenza in allegria, presi dal morboso attaccamento alla scrivania, raramente riescono a staccare la spina e le eccezioni rappresentano un'autentica rarità.

L'esistenza dei Consulenti del Lavoro, che un tempo si svolgeva prevalentemente in coda agli

sportelli degli enti e nei lunghi e frequenti spostamenti tra una sede e l'altra degli stessi, è stata letteralmente spazzata via dalla pressante telematizzazione. Questo fatto ha prodotto, soprattutto negli esemplari meno giovani, una riduzione notevole dell'attività fisica, un innalzamento vertiginoso dello stress e un maggior accanimento verso le nuove generazioni che meglio dialogano con l'informatica. I giovani dal canto loro, privati delle umane relazioni, leggi non fanno più le file agli sportelli, e delle atletiche vacanze, leggi da un collocamento ed un istituto, sono stati costretti a riversare l'attenzione sulle comunicazioni a distanza, anche fra di loro, con frenetiche performance dei pollici sulle tastiere del palmare.

Le ferite morali e fisiche che questi cambiamenti hanno prodotto sono profonde, lasciano il segno e indeboliscono il naturale affetto tra le generazioni.

Il Consulente del Lavoro, di per sé, per campare ha bisogno di poco, come ben sanno i loro coniugi: sono sufficienti due circolari amministrative alla settimana, una riforma del lavoro ogni due anni, un po' di cartelle pazze e una buona dose di avvisi bonari. C'è da dire che la Pubblica Amministrazione non ha mai fatto mancare la materia prima. Spiace ammettere che non sempre gradiscono le ispezioni anche perché, in taluni casi, quelle nei quali il funzionario non si reca nello studio del professionista, li obbliga ad uscire all'aria aperta.

Senza tante acrobazie

Semplice & Veloce

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

Ranocchi
Torino

www.ranocchitorino.com

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

GIS Paghe
GIS Com

Soluzioni
personalizzate
assistenza e formazione

Ranocchi Torino +39 011 314 13 61

Sopperisce alla sua sedentarietà il continuo obbligo formativo che garantisce un minimo di relazioni intercategoriale anche se con notevoli differenze tra i vari soggetti, in particolare per quelli che mal sopportano questa imposizione: se a volte vediamo un collega sfogarsi furiosamente con un relatore è solo perché non ha ancora raggiunto il minimo sindacale sulle ore di deontologia ed era convinto che questo fosse l'argomento dell'incontro formativo.

Alcuni soggetti s'insinuano, di soppiatto, tra la clientela altrui. Non è noto se a spingerli sia la fame e non l'ingordigia, quasi sempre l'esito è l'inasprimento dei rapporti e l'abbassamento delle soglie tariffarie. Tutto ciò è certamente esecrabile e il tema meriterebbe da solo uno specifico articolo sulle riviste di categoria.

Com'è noto esistono anche Consulenti del Lavoro golosi che sono facilmente distinguibili, anche da lontano, perché diventano obesi, perdendo la loro naturale eleganza e agilità. I Consulenti del Lavoro si possono anche distinguere, come per altro capita a quasi tutti i professionisti, soprattutto di sesso maschile, per la scelta di una "bandiera". Le città come Torino, dove le squadre di calcio sono due, permettono lo sviluppo di un vocabolario nettamente più colorito.

Tornando al comportamento, quello del Consulenti del Lavoro non cambia mai. Compila buste paga ogni volta che può, una volta al mese si cimenta con i modelli F24 e con l'UNIEMENS, ma quest'ultimo spesso lo manda fuori dai gangheri, soprattutto quando la "cosa" non passa e la scadenza si avvicina. Una volta all'anno si concede delle sospensioni della routine per redigere modelli dichiarativi complessi e di difficile quadratura, fortunatamente interrotti dalle imprevedibili scadenze delle comunicazioni telematiche, sempre più numerose, mai meno complesse.

Apparentemente non invecchia mai. Ci sono soggetti che sembrano essere sempre esistiti

e che mai scompariranno. In questo caso è stato notato che gli incarichi istituzionali acquisiscono notevolmente il fenomeno. Ma, con un'acuta osservazione, si potrà notare che anche loro mutano con il passare degli anni.

Il primo sintomo d'invecchiamento è rappresentato dalla perdita della pazienza e il progressivo peggioramento del carattere. Mentre il Consulente del Lavoro giovane è sempre sereno, il Consulente del Lavoro anziano ridurrà sempre più l'area della felicità e arriverà più frequentemente ad esasperare il confronto con i consimili. Altro sintomo d'invecchiamento è la riduzione del raggio d'azione. Sceglie due o tre angoli preferiti e li vi trascorre la quasi totalità del suo tempo. Per alcuni soggetti, questi angoli si trovano nelle sedi delle strutture di categoria (Ordini, Fondazioni, Commissioni, Casse, Associazioni e Consigli Territoriali o Nazionali in genere).

Il Consulente del Lavoro già è solitario di indole, ma, con l'avanzare dell'età tende a rintanarsi sempre più, in cerca di pace e solitudine, tanto che alcuni soggetti non curano più la formazione e, se scovati, si giustificano adducendo che l'aggiornamento viene abbondantemente effettuato nel proprio studio.

Il vero invecchiamento lo si percepirà solo quando il Consulente del Lavoro si cancellerà dall'Albo. Siate generosi con lui prima di quel momento, quando ancora avrete le occasioni per farlo. Potrà ricompensarvi donandovi la saggezza acquisita, l'esperienza maturata, le competenze e le conoscenze raccolte in un'intera vita lavorativa. Potrà anche cedervi lo studio. Sul punto, molto potranno fare i vertici di categoria sviluppando schemi operativi, promuovendo l'incontro tra domanda e offerta, riducendo il gap generazionale che divide le parti e, in fine, ma non ultimo per importanza, utilizzando le risorse dell'Ente di previdenza per facilitare e finanziare questo passaggio che garantirà continuità al

gettito contributivo. Anche questo dovrebbe essere tra gli obiettivi primari degli amministratori dell'Ente.

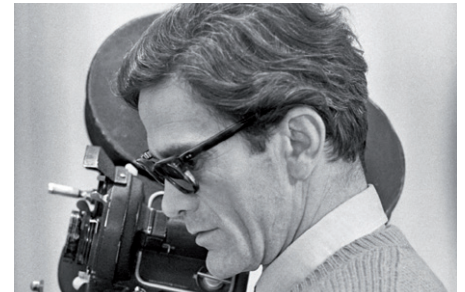
L'auspicio è che tutti i Consulenti del Lavoro possano disporre d'occasioni per socializzare, migliorando così i rapporti tra i vari componenti della categoria, inserendo le matricole, accompagnando serenamente alla quiescenza quelli più vicini al tramonto, anche se questi ultimi saranno sempre più scorbutici e insofferenti, apprezzando i primi il fatto che anche grazie ai loro sforzi e al loro impegno oggi esiste un Ordine dei Consulenti del Lavoro e un folto numero di professionisti orgogliosi d'esservi iscritti.

Oggi siamo dei professionisti con un senso di appartenenza alla categoria sempre più marcato rispetto al passato e una notorietà sociale in rapida crescita. Ma, Colleghi, ricordate che 50 anni di professione passano in un attimo ed è una colpa non viverli pienamente e serenamente.

Prima, durante e dopo, perché, attenzione! Anche se quiescenti, i Consulenti del Lavoro possono sempre ritornare, riattivandosi grazie ad un semplice click: le cronache riportano casi simili già accaduti in passato. Una volta riacceso, l'anziano Consulente del Lavoro potrebbe riappisolarsi in un vulcanico dormiveglia che non esclude però un'improvvisa magmatica, nuova colata. Oggi la caldera è colma e vispi colleghi potrebbero esplodere con una violenza anche superiore rispetto a quella nominalmente accreditatagli o fin d'ora dimostrata, andando a riempire le conche che il quotidiano operato della dirigenza improvvisamente gli somministra. Che la pensione sia per tutti voi, restate in pace!

Luigino Zanella
CdL in Torino

P.S.: ogni fatto e ogni riferimento descritto non è tutto casuale anche se frutto della fantasia dell'autore



2 NOVEMBRE, UN RICORDO

A 40 anni dalla sua scomparsa, mi preme ricordare la figura di un gigante, Pier Paolo Pasolini, che morì per cause violente mai chiarite all'Idroscalo di Ostia, il 2 novembre del 1975. Nonostante siano trascorsi quattro decenni i suoi lavori continuano ad essere così attuali che paiono scritti ieri. Poeta maledetto, critico puntuale senza preferenze di sorta e di parte, ha sondato tutti gli aspetti torbidi, incluso quello del lavoro, di una Italia che stava evaporando, passando da una civiltà contadina ad una complicata confusione sociale. Ha sperimentato e studiato tutte le componenti dell'essere, fino ad una inaccettabile morte. Suscitò forti polemiche e accesi dibattiti a causa della radicalità delle sue opere, che ancora meritano le nostre attenzioni.

#TU CHE NON SEI DIVERSA, ALMENO TU NELL'UNIVERSO ...

Riccardo Travers, ora pensionato, è stato due volte Consigliere d'amministrazione dell'ENPACL, eletto nel 1975 e nel 1999, nel mezzo è stato Consigliere Nazionale e per vent'anni, non consecutivi, Presidente dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino. Della Categoria conosce quindi, come s'usa dire, "vita, morte (speriamo di no) e miracoli (in genere, pochi)". Un giorno di fine ottobre gli abbiamo telefonato, pur correndo il rischio che il clima inaspettatamente caldo di quel tardo pomeriggio favorisse la pratica del suo sport preferito, ossia tagliare l'erba in giardino, per sentire dalla sua viva voce il parere sulla nuova piattaforma informatica che, a detta di qualcuno, dovrebbe rendere più competitiva la Categoria.

335

Pronto!

Ciao Riccardo!

Oh ... ciao!

Rompo?

Nooooo ...

Cosa stai facendo?

Niente ...

Eh ... privilegio della pensione ...

In realtà stavo guardando le foto del mio ultimo viaggio.

Ah si? ... e dove?

In Andalusia ...

Siviglia e Cordoba?

No, Malaga e dintorni ... a Siviglia e Cordoba c'ero già stato ...

Presumo ai tempi di Isabella di Castiglia, la regina del Guadalquivir

...

Hai fatto centro ... quando raccoglievo le presenze per poi elaborare i cedolini dell'equipaggio della Nina, della Pinta e della Santa Maria che stava per salpare, naturalmente su pergamena ... credi d'essere spiritoso solo tu?

Figurati ... so bene che un pensionato, soprattutto ENPACL, non

dorme mai ...

Di questi tempi è preferibile che resti sveglio ...

Perché? Non ti solletica la strabiliante piattaforma informatica di Categoria in arrivo?

...

Ehi, ci sei? ... ti avrei chiesto, gentilmente e con educazione, cosa pensi della Fondazione Universo-lavoro ...

... tutto il male possibile!

Diciamo che il 3% annuo del gettito assicurato dal contributo integrativo non sono un bell'inizio ...

Appunto ... si comincia a sottrarre alle risorse destinate alle pensioni, notoriamente non sfarzose, un importo stimato per il 2015 di 1.190.000 euro, che per gli anni futuri sarà prevedibilmente analogo, e non lo dico io ma l'Italia Oggi ... il fine sarebbe quello di favorire una iniziativa di cui non si sa neppure se i consulenti attivi ne fruiranno, anche perché sembra destinata a fornire servizi inutili e secondari.

Detto a beneficio di giovani colleghi beatamente inconsapevoli, non si tratta di un déjà-vu?

Esattamente: è la riproduzione di quanto realizzato più di 20 anni fa tramite Teleconsul che, prima di essere rimessa in sesto, ha procurato perdite, controversie, processi e diatribe a non finire.

Memoria corta in Categoria, quindi ...

Sorprende che colleghi che già avevano vissuto quelle esperienze, le ripropongano ora ineffabilmente: già allora alcuni di noi furono facili profeti circa l'esito nefasto dell'infelice e fantasiosa trovata.

Però, in astratto, non credi che facilitare l'attività professionale per agevolare l'afflusso di nuove leve possa essere un'idea percorribile?

Senti ... pensare che, grazie a qualche programmino informatico, la Categoria attiri giovani intraprendenti ad indirizzarsi alla professione mi sembra illusorio ed irragionevole, per non dire ingannevole. Quel che è certo è che si accumuleranno costi per Consiglieri d'amministrazione, gruppi di lavoro, commissioni, eccetera.

Invece ...

Invece il compito di un ente di previdenza è esclusivamente quello di investire i contributi che incassa in modo fruttifero, ma prudentiale. Le operazioni di finanza creativa e le iniziative da supermercato della Categoria devono essere lasciate ad altri soggetti e sorprende che gli organi di vigilanza, interni ed esterni all'Ente, non si oppongano ad un pronosticabile sperpero delle risorse da impiegare per i compiti istituzionali.

A PROPOSITO DELLA FONDAZIONE UNIVERSOLAVORO

Tra l'altro nella nostra allegra famiglia allargata non tutti svolgono l'attività professionale ...

Infatti chi lavora in qualità di dipendente non sarà evidentemente interessato all'iniziativa e puoi immaginarti la sua incontenibile gioia dinanzi alla prospettiva di distrazioni di parte dei contributi che versa alla naturale destinazione previdenziale ...

Ci sono altri motivi di letizia?

Sì. Collegi che si sono già organizzati, a proprie spese e, se mai il progetto dovesse dare qualche frutto, si vedranno paradossalmente far concorrenza con i loro stessi contributi obbligatori. Non ti sembra una violazione dei principi della libera concorrenza?

A parte questa 'trovata', come l'hai definita, ritieni che la gestione dell'ENPACL sia attualmente lo-devole o vedi altre illogicità?

Premetto che non posso farci nulla se dei collegi non hanno ancora cessato di ricorrere alla mia lunga esperienza per risolvere i loro problemi previdenziali e, fermo restando l'invito a contattare i delegati provinciali, vengo a conoscenza di fatti sconcertanti e ...

Tipo?

Tipo quello recentemente sottoposti da chi si è visto chiedere la dichiarazione dei contributi integrativi di circa vent'anni fa, con la comunicazione all'Ordine di competenza per i provvedimenti disciplinari del caso.

Perché lo consideri sconcertante?

Per almeno due ragioni. La prima perché non è più sanzionabile disciplinarmente una violazione commessa più di cinque anni prima ...

... ed i Consiglieri dell'ENPACL che solitamente hanno militato in Consiglio Nazionale o quanto meno in quelli Provinciali dovrebbero saperlo ...

Lasciamo stare ... la seconda è connessa all'irricevibilità dei contributi previdenziali quando sono trascorsi più di dieci o cinque anni, a seconda dei casi, ai sensi dell'art. 3, comma 9 della legge 335/95. Questa irricevibilità costituisce una necessità attuariale inderogabile, intesa ad evitare che gli interessati versino e fruiscono dei contributi allorché stanno per andare in pensione.

Vent'anni fa sono davvero un altro secolo, non solo come millennio ...

Appunto: i contributi integrativi di quei periodi rendevano il dieci per cento all'anno, invece dell'attuale coefficiente di trasformazione che è circa la metà, ed è la ragione principale per cui si è posta in essere la recente riforma ... scusa, adesso ti devo lasciare, è arrivata Sklery ...

Chi diavolo è Sklery?

La mia gatta ...

E perché Sklery?

Perché quando l'abbiamo trovata era magrissima, prossima alla morte di stenti, peggio di un pensionato ENPACL ...

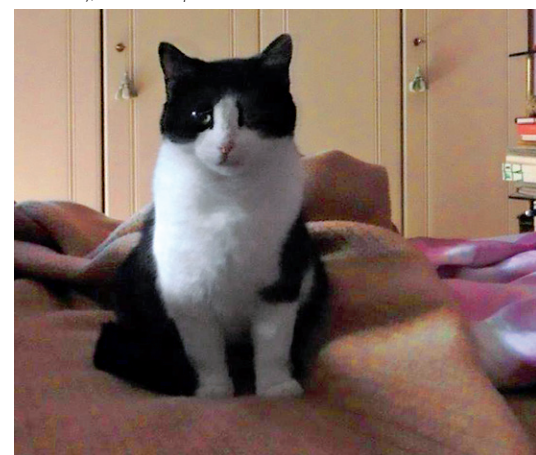
Poso la cornetta: del collega 'pensionato' Riccardo Travers si potrà dire che le sue idee sono a volte diverse dalle nostre ma bisogna

riconoscergli di averle espresse sempre con chiarezza, soprattutto nelle occasioni in cui era più comodo e conveniente tacere. Del resto, sulla tematica della Fondazione Universolavoro, il Presidente dell'ENPACL – il collega Alessandro Visparelli – ha ricordato, in una sua recente intervista su Italia Oggi, il parere negativo espresso dal Piemonte, unitamente all'Umbria, al contenuto del 'Regolamento' che disciplina le attività di sostegno alla categoria. Non lo dimentichi in vista dell'imminente visita pastorale del 17 novembre a Torino.

intervista a cura di
Walter Peirone, CdL in Torino

Torino, 31 ottobre 2015

Ecco Sklery, un felino vispissimo...



#LA RAGAZZA DEL TRENO

Funziona sempre lo struscio sulla battaglia per toccare con mano se il libro spacciato per il 'caso editoriale' dell'estate spopoli effettivamente tra ombrelloni e creme solari. Se poi nello stesso mese, dinanzi ad una libreria di villeggiatura, ti accorgi che la fascetta di richiamo sancisce il raddoppio delle vendite rispetto a quella in tuo possesso, la sfida diventa ancor più interessante. Sono quattro i milioni delle copie vendute dalla esordiente – e sconosciuta – Paula Hawkins e la discreta diffusione tra i bagnanti-lettori si nota davvero. In realtà, ad un occhio attento, non sfugge un altro desolante fattore: mai come quest'anno tanti tascabili, ennesima riprova d'una crisi radicata alla faccia delle prospettive di ripresa, ma non divaghiamo.

In verità 'La ragazza del treno' non ci ha entusiasmato affatto: seppur forgiati alla tipologia dell'articolo, per esempio ben altro peso, e altro valore corale, erano patrimonio di 'Lo strano caso di Harry Quebert', summer-fenomeno di due stagioni fa, ci permettiamo di soppesarlo come troppo sfilacciato ed ingombrante, dalla narrazione a tratti incline al repellente ricercato e poco verosimile, pur a livello di finzione teatrante, il conclusivo colpo di scena.

Perché invece, al di là dell'operazione di marketing, i dati di vendita sanciscono il contrario? Ma perché si porta appresso il fascino di una storia inizialmente ordinaria, di quelle che potrebbero capitare a chiunque e quasi 'dedicata' ad una categoria di bibliofili cioè i pendolari per lavoro, che da lì si è propagata facendo in modo che i cosiddetti lettori forti se ne impadroniscano, esattamente come qualche mese fa fu per 'Sottomissione' di Houellebecq.

E siccome occorre uno stomaco adatto per accettare la scomposizione d'una caduta agli inferi, da un lato ti sorprendi a tifare affinché la protagonista si risollevi e dall'altro versante ti specchi in un quadro degenerativo che non ti appartiene ma in tutti i due casi prosegui fervidamente la lettura. Del resto i libri estivi si portano appresso la caratteristica della lettura bulimica, una prescrizione di consecutività pressoché immediata, fino in fondo, a qualunque costo. Altro aspetto, di pura attrazione per allodole, è costituito dal fascino di quello che non sembra, ossia quello che si potrebbe nascondere dietro una apparente normalità, certamente ben calibrato sin dal decisivo dosaggio iniziale. Lo spinto cinguettio della quarta di copertina, niente popò di meno che di Steven King, ha fatto il resto mettendo in ghiaccio l'operazione commerciale.

Del tutto intrigante è invece il piano narrativo a più sequenze e rigorosamente sciorinato in prima persona, un sonoro scandito a ritroso sul ritmo della protagonista Rachel, con un inseguimento in progressione sino alla sovrapposizione a metà opera di Anna, la terza protagonista e sul finire di Megan, la seconda protagonista. La scrittrice propone un canovaccio sotto forma di diario, spezzando il testo inizialmente con 'mattina' e 'sera' e resistendo stoicamente con richiami temporali finché i collegamenti del plot diventano irrimandabili inserendo il 'pomeriggio' o scegliendo fasce della giornata più opportune. Ci siamo dilungati più del solito sull'architettura narrativa poiché la riteniamo il pregio maggiore di un manoscritto dove appare complicato sintetizzarne una trama efficace ma tentiamoci egualmente.

Rachel, che di cognome fa Watson o me-

glio Watson lo fa l'ex marito che l'ha abbondantemente cornificata nonostante lei si ostini a mantenerne il cognome, è una di quelle figure di disadattata che nella vita di tutti i giorni non attirerebbero una mosca ma storicamente spopolano fra gli scaffali delle librerie. Sola, anche per una maternità negata, senza amici, con un apparente lavoro nella City che ogni mattina la porta a salire su un treno proveniente dalla sterminata periferia londinese. Tanto per farsi del male gratuito, il percorso di quel treno, costeggia la sua precedente abitazione dei giorni felici dove sempre l'ex marito continua a vivere con l'attuale compagna e, per l'appunto, da quelle parti il convoglio effettua regolarmente una sosta al semaforo. Una mattina, a differenza del solito, osserva dal suo finestrino che una coppia esteriormente perfetta, al punto di assegnarle i nomi di fantasia di Jason e Jess, residente qualche edificio più in là, in realtà è quel che più lontano dalla perfezione si possa immaginare. Il crollo di tale convincimento si ribalterà anche sulle sue, poche, certezze quasi incollandosi con l'esistenza di quei due sconosciuti. E ci fermiamo qui perché 'La ragazza del treno' resta principalmente un thriller seppur psicologico. Possiamo solo aggiungere, senza svelare troppo, come lo scenario di fondo che prevede una Rachel Watson in piedi alla stessa ora, nella medesima stazione, a bordo dello stesso mezzo di spostamento anche se il lavoro l'ha perso in realtà da oltre tre mesi per gli effetti di un alcolismo non governabile, sia un fatto tutt'altro di licenza narrativa. D'individui dalle giornate illusorie, che mentono persino a se stessi poiché in preda alla vergogna, figlia di fallimenti affettivi e professionali, ne sono pieni i giardini ed i centri commerciali delle nostre città. L'au-



LA RAGAZZA DEL TRENO
di Paula Hawkins, Piemme Edizioni
pagine 307 – costo 19,50 EURO

trice Paula Hawking, per anni pendolare da studentessa e poi da giornalista, rispolvera i suoi istinti da voyeur applicando la sacralità di Hemingway sullo scrivere di cosa si conosce a fondo. Concedendo l'essenziale all'ambientazione storica, da voce all'anonimato sgraziato che affolla i sobborghi gravidi di angosce e nevrosi che quando esplodono trovi sulle colonne della cronaca nera locale il giorno dopo.

Comunque, nell'eventualità remota che la lettura del volume avvinca sino al parossismo e il destino porti oltremarica, vi suggeriamo di recarvi dalle parti di Brixton, capolinea meridionale della Victoria Line: se siete fortunati, salendo di buon mattino sul treno che conduce nel centro città, potreste sedervi davanti ad una quarantenne a cui, occorre riconoscerlo, l'improvviso successo non ha evidentemente dato alla testa.

Simonetta Sartore
CdL in Torino

#L'UOMO DALLE 100 VITE

Ivrea, venerdì 9 ottobre 2015
Officine H, collina di Montenavale

**“Può l'industria darsi dei fini?
Si trovano questi semplicemente nell'indice dei profitti?”**

Adriano Olivetti

Siamo a celebrare un'intensa giornata d'incontro che ha coinvolto i Consulenti del Lavoro del Piemonte e della Valle d'Aosta: ci riferiamo al convegno di studio incentrato sulle tematiche del jobs act e sulle criticità che la riforma presenta nei confronti non solo della nostra categoria ma anche verso lavoratori, imprenditori e istituzioni. Organizzata principalmente dal CPO di Torino, a cui va tutto il nostro sincero plauso, ha visto la presenza del Presidente del CNO, la collega Marina Calderone, del Presidente della Fondazione Studi, il collega Rosario De Luca che sono stati affiancati da valenti relatori quali i colleghi Luca De Compadri, Giovanni Marcantonio e Francesco Natalini, gli ultimi due appartenenti a CPO piemontesi.

Tornando a ribadire la riuscita felice della giornata, a testimonianza che l'auspicata unione delle forze genera sempre valore aggiunto, e lasciando correttamente ad altre pubblicazioni l'onere e l'onore di narrarne i contenuti, ci permettiamo di annettere un contributo. Crediamo infatti che, seppur sovente evocato, almeno nelle 'sue' officine Adriano Olivetti meritasse un qualcosa di più appositamente dedicato: ingegnere, imprenditore, chimico, urbanista, editore, politico, fu una delle figure più significative e poliedriche del Novecento e per eguagliare la mole di attività che mise in atto in una sola, servirebbero cento altre vite di uomini ordinari.

Quella che segue è una intervista immaginaria, come a volte accade di leggere su testate ben più prestigiose della nostra a personaggi altrettanto noti ed incisivi. Siccome occorre una discreta dose d'incoscienza potevamo assegnarne l'incarico solo al Consulente Disorientato, confidando che le sue necessarie interpolazioni illustrino fedelmente e non mortifichino la memoria di un uomo mite, dall'approccio quasi curiale, ma dalla tempratura d'acciaio, talmente determinato nelle convinzioni che per il suo pensiero è stato coniato un neologismo ricavato dal cognome, olivettiano appunto.



Innanzitutto, ingegnere, La ringrazio per avermi concesso l'intervista.

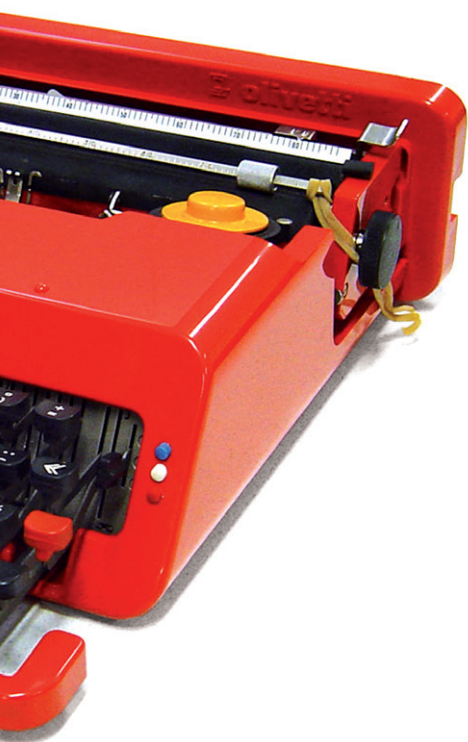
Si figuri ... qui dove sono adesso non ci sono orologi ed il tempo ha un'altra dimensione ...

Mi sono emozionato entrando in quelle che furono le sue officine.

Mi fa piacere ... e avrebbe fatto piacere anche a mio padre Camillo.

Che la mandò a lavorare in fabbrica a 13 anni ...

Si, nell'estate del '14, al reparto di trapani ... faticai molto, quel lavoro non mi attraeva, non fissava la mia attenzione e non capivo come si potesse stare delle ore alla stessa macchina senza imprigionarne lo spirito.



È esagerato dire che divenne la sua ossessione?

No, affatto ... durante la mia vita mi sono continuamente domandato se ha senso il lavoro e come possiamo dare senso al lavoro stesso.

Anche quando non si lavora?

Soprattutto quando non si lavora ... a fabbrica ferma il problema fondamentale dell'uomo diventa più chiaro e si genera la necessità di adattare l'uomo alla macchina.

Era necessario quindi conoscere collaboratori e mansioni?

Certo: nessuno può occuparsi del lavoro di determinate persone se non ha idea del buio che li coinvolge il lunedì mattina ... chiunque deve imparare che cosa significhi rimet-

tersi all'opera su un meccanismo tecnologico.

Fu anche il motivo per cui assunse come dirigenti, individui non proprio dallo spiccato curriculum industriale?

Certuni trovarono bizzarro destinare uno storico medievalista al personale, uno scrittore alla direzione commerciale dimenticando che li feci lavorare tutti tre mesi in officina come operai e ...

E ...

E lo strano rapporto tra queste persone, dalle percezioni ed attenzioni indubbiamente superiori, ed il mondo del lavoro, mi aiutava a comprendere quali fossero le aspettative dei lavoratori e cosa fare per migliorarle, non certo ricorrendo a strutture di potere e di dominio bensì individuando incarichi più adatti e prevenire i fenomeni di disagio.

Quindi spazio a Volponi, Pampaloni, Giudici ...

Vennero sollevate obiezioni di mecenatismo ... ribadisco che erano ad Ivrea per svolgere precise funzioni aziendali, soggetti che garantivano qualità al processo produttivo: del resto avviai delle collaborazioni con Eduardo De Filippo, Tino Buazzelli, Pier Paolo Pasolini, Luigi Nono, trasferendo in fabbrica ogni aspetto della cultura.

Però all'Olivetti si lavorava, parecchio ...

Si lavorava e tanto ... e quando si chiede molto ai dipendenti bisogna dare in cambio molto, e non mi riferisco solo ai salari.

A cos'altro?

Organizzando ed offrendo servizi aggiuntivi: asili nido, scuole materne, assistenza sanitaria, quartieri e case per operai: credo che anco-



ra oggi, visitando Ivrea, sia visibile questa contaminazione tra lavoro e tempo libero.

Scusi la deformazione professionale da Consulente del Lavoro ma...

Chi sono i Consulenti del Lavoro?

Eh ingegnere ... è da 23 anni che inutilmente me lo chiedo ma siamo qui per parlare di Lei: mi riferivo ai benefici diretti in busta paga ...

Oltre ai salari più alti del 20% del contratto nazionale, concessione di 9 mesi retribuiti di maternità alle donne, riduzione dell'orario di lavoro a 45 ore settimanali e giornata del sabato libera.

Ben prima dello 'Statuto dei lavoratori' ...

Cos'è lo "Statuto dei lavoratori"?

Una legge del 1970, che introdusse sostanziali modifiche nelle condi-

zioni di lavoro e nelle tutele degli stessi lavoratori.

Ah, non so ... ignoro tutto quello che è avvenuto sul pianeta Terra dopo il 27 febbraio 1960; a Ivrea c'era il Carnevale ed il mio ultimo ricordo è un treno per Losanna ...

Quindi non sa che cosa è capitato a Mario Tchou?

No ... però quando l'ho visto arrivare quassù appena un anno e mezzo dopo di me, nonostante la giovane età, anche se tra di noi qui non possiamo parlarci, ho compreso che potesse esser accaduto qualcosa di strano ...

Riprenderemo più tardi l'argomento ma facciamo un passo indietro ...

Lei ha vissuto due guerre ...

Sì, la prima partii come volontario e invece durante la seconda fui considerato persino sovversivo, direi un eccesso ...

Non era un incendiario?

No: radicale nei fini ma moderato nei mezzi; infatti ero amico di Gobetti, un socialista liberale.

Negli anni trenta viaggiò per gli Stati Uniti ...

All'indomani della laurea, nel 1925: viaggiasti per sei mesi e visitasti 105 aziende, andasti a Detroit alla Ford, visitasti stabilimenti dove la meccanica era già utilizzata su dimensioni industriali, presi appunti colloquiando con operai e dirigenti ... al ritorno in Italia portasti con me oltre 50 libri che m'impegnarono un'altro anno di studio.

In una non la fecero entrare ...

Alla Underwood di Hartford.

La prima cosa che fece quando divenne direttore generale dell'azienda negli anni trenta?

Assunsi i ragazzi che avevano ottenuto 110 e lode al Politecnico di Torino: occorre accelerare il passaggio dal prodotto artigianale alla produzione in grande serie e, così facendo, si ridussero i tempi di produzione di un terzo.

E si lanciò la MP1?

Esattamente ... fu la prima macchina da scrivere portatile a carrozzeria metallica in Italia.

In quegli anni incrociò mai Benito Mussolini?

Sì ... una volta gli presentasti il piano urbanistico della Valle d'Aosta ... poi qualche anno dopo, quando venne in visita di Stato ad Ivrea, cancellò dal programma gli stabilimenti dell'Olivetti ...



Lei fu anche incarcerato ...

Due mesi a Regina Coeli, arrestato per ordine di Badoglio: fui liberato prima dell'8 settembre e riparai in esilio in Svizzera ... a persone a me vicine toccò una sorte ben peggiore: basti pensare che l'Olivetti è l'azienda che ebbe il numero più elevato di partigiani morti in rapporto al totale dei dipendenti.

In pieno conflitto morì suo padre Camillo ...

Era già da tempo in cattive condizioni di salute, morì il 4 dicembre 1943 a Biella quando ero già in Svizzera, in esilio, dove mi convertii al cattolicesimo.

Poi la guerra cessò: è vero che fu invitato a governare la Fiat perché la famiglia Agnelli era accusata di collaborazionismo?

Vero, ma rifiutai preferendo occuparmi dell'azienda di famiglia, anche perché già pensavo ad un progetto più esteso di quello industriale: un percorso imprenditoriale, politico, sociale, culturale ...

In una parola il progetto 'Comunità'?

Diedi vita ad un progetto pilota nella mia terra, il Canavese: un laboratorio sociale in cui si dava luogo ad un'azione comunitaria in cui ciascuno, nel proprio ambito, lavorava ad un fine comune e coordinato che poi è il fine dell'ideologia comunitaria.

Dove la fabbrica aveva una concezione precisa, non separata dalla città ...

Ho sempre pensato che chi si oc-

cupasse della direzione di uno stabilimento dovesse essere chiamato anche ad occuparsi del territorio.

Quindi portare il lavoro nei territori dove vi era necessità?

Un'azione di responsabilità rivolta al locale: infatti lo spopolamento delle valli a favore delle grandi città era un fenomeno da evitare ... lo scoraggiavo con tutte le mie forze, come ad esempio fornendo servizi di trasporto gratuiti, affinché gli operai non svendessero i loro appezzamenti agricoli.

Per questo la definirono un 'pericoloso sognatore'?

In realtà c'era da tracciare, e non da sognare, una strada al di là del capitalismo e del socialismo, progettando una fabbrica con una pluralità di proprietari, sindacati, regioni, istituzioni culturali.

A proposito di cultura non si risparmiò neanche nel campo editoriale ...

Fondai a mie spese le 'Edizioni di Comunità' che pubblicava pensieri internazionali, testi di psicanalisi, psicologia, sociologia, urbanistica, per divulgare materie considerate eretiche e arricchire culturalmente le fasce più deboli.

Tornando alla cronaca del dopoguerra, riprese a scorrere la vita ed anche quella di fabbrica: nel 1950 arrivò quindi la Lettera 22.

Effettivamente divenne un oggetto di culto e l'Istituto Tecnologico dell'Illinois la definì il più bell'oggetto di design del secolo, forse perché co-

niugava estetica e modernità.

A proposito della Lettera 22, conìò anche uno dei primi slogan pubblicitari global della storia ...

Ignoro cosa significhi global ... comunque, se si riferisce a quel manufatto, lo slogan era 'La vostra portatile viene da Aglié': globale perché universale, locale perché prodotta nel Canavese.

Ma non conobbe mai la parola crisi?

Certo: nel 1953 ...

E cosa fece?

Contro il parere degli azionisti abbassai i prezzi dei prodotti, sviluppai i punti vendita all'estero, rafforzando la struttura commerciale

Non prese in considerazione l'eventualità di licenziare?

No ... mio padre, ovunque si trovasse, non me l'avrebbe mai perdonato: sosteneva giustamente che il licenziamento a causa dell'introduzione di nuovi metodi e la disoccupazione involontaria che ne segue è la peggior disgrazia che possa capitare ad un essere umano.

Nel 1955, a Pozzuoli, invece realizzò quello che altri nemmeno osavano pensare ...

L'architettura è la forma in cui si esprime la società qualificandola ed allora interpellai l'architetto Luigi Cosenza e gli commissionai uno stabilimento innovativo con vista sul golfo di Napoli.

C'è chi ne parlò come l'eremo di un poeta ...



L'ambiente di lavoro doveva essere circondato dalla luce e doveva raffigurare bellezza, anche dei luoghi circostanti ... in ogni caso era talmente elevata la voglia di riscatto di quei lavoratori meridionali che ebbe indici di produttività più alti di quelli d'Ivrea.

E l'evidenza le insegnò che cosa?

Mi confermò che nello squilibrio del miracolo economico in corso del Paese, il Sud non doveva essere utilizzato come serbatoio di manodopera a basso costo in favore delle fabbriche del Nord.

È un riferimento diretto alla Real Casa di Torino?

Posso non rispondere?

Certo ... comunque la solidarietà dei colleghi imprenditori mancò in generale ...

Di fatto già quando sollevai obiezioni al piano Marshall che, in pratica rinsaldò le ossa delle grandi imprese ma non favorì lo sviluppo della democrazia e poi quando finanziari la fondazione del settimanale 'L'Espresso', da Confindustria ci fu un invito più o meno velato a boicottare i prodotti Olivetti.

Non è che con il mondo sindacale andò meglio ...

Erano anni di enorme contrapposizione ... ritenevo che il conflitto non si potesse risolvere con il compromesso sociale ed ideologico tra le forze ma con la sintesi tra le idee.

Ed allora si candidò in politica: fu una sconfitta prevista quella delle elezioni del 1958?

Annunciata ... raccattai solo adesioni da movimenti autonomisti e le consultazioni furono un fallimento

anche se ottenni un seggio in Parlamento.

L'esperienza parlamentare?

Una delusione ... con avvilimento devo ammettere che i colleghi deputati mi avvicinavano principalmente per raccomandazioni finalizzate ad un posto a Pozzuoli.

Anche i suoi familiari non gliela perdonarono.

Mi rinfacciarono d'aver speso troppo per la politica e per le questioni sociali; allora rassegnai le dimissioni.

Questo, diciamo 'secondo esilio', seppur di altra natura, non durò moltissimo.

Venni rinominato quasi subito Presidente: e andai negli Stati Uniti ad acquisire la Underwood ... proprio quell'unica azienda statunitense che più di trent'anni mi negò l'accesso allo stabilimento.

Ritorniamo al tasto più dolente, cioè la divisione elettronica ...

Perché dolente? Aprii la divisione elettronica, supportato da mio figlio Roberto, per rispondere all'IBM e nel 1959 presentammo l'Elea 9003, uno dei primi computer commerciali al mondo.

Fu determinante l'apporto del già citato Mario Tchou?

Senz'altro ... da quando, nel 1954, accettò la mia proposta di guidare il laboratorio di ricerche elettroniche, in collaborazione con l'Università di Pisa e l'obiettivo di progettare e costruire un calcolatore elettronico di matrice italiana, raccogliendo il

suggerimento di Enrico Fermi.

È vero che uno dei primi Elea fu addirittura regalato al Ministero del Tesoro?

Sì, lo mettemmo a disposizione delle Università a fini di calcolo e sperimentazione ... insomma, quando me ne andai c'erano, anche tramite l'informatica, tutti i presupposti perché una nazione uscita perdente dall'ultima guerra si affermasse come all'avanguardia nei processi scientifici e tecnologici contrastando concorrenze straniere.

Ma dopo la sua morte, Vittorio Valletta, Presidente in carica della FIAT, facente parte del cosiddetto 'gruppo d'intervento' per porre in sicurezza l'azienda sostenne che l'Olivetti era una azienda fundamentalmente sana ma con un neo che andava estirpato, quello della divisione elettronica che infatti fu poi venduta alla General Electric ...

Non insista: come già detto non so cosa sia accaduto sul pianeta Terra successivamente ma resto convinto che l'elettronica potesse cambiare la storia dell'umanità e quindi anche di questo nostro Paese.

Ingegnere, mi tolga una curiosità: le faccio due nomi, Steve Jobs e Bill Gates, cosa mi dice?

Mah ... il primo è arrivato quasi qualche anno fa, però è un tipo strano, porta sempre un maglione nero, cammina veloce armeggiando con un aggeggio luminoso su cui appoggia continuamente le dita ma non so cosa sia e neanche di cosa si occupasse quand'era giù da voi ...

E il secondo?

Come ha detto che si chiama?

Gates ... Bill Gates ...

Ah, non lo conosco proprio, mi spiace tanto ... adesso devo andare, arrivederci!

Siamo giunti in fondo: per chi avesse ancora qualche dubbio sulla caratura imprenditoriale di Adriano Olivetti è bene far sintesi con un dato solo, a dir poco impressionante. Quando, nel 1930, prese le redini dell'azienda di famiglia erano occupati 400 dipendenti mentre alla sua morte se ne contavano 36.000: occorre uno stadio di media grandezza per contenerli tutti. A distanza di 55 anni dal precoce decesso la sua opera è ancora oggetto di valutazioni spesso opposte: di certo nessuno ha raccolto il suo progetto. Del resto, quand'era in vita, a pochi chilometri di distanza nella più grande azienda del Paese, si consumava uno dei capitoli più delicati della guerra fredda, uno scontro feroce in assenza di libertà sindacale. E si capisce allora perché, chi dimostrò che si potevano far profitti in un processo industriale a misura d'uomo e di condivisione, fu vergognosamente bollato come un 'pericoloso sognatore'.

intervista immaginaria a cura del **Consulente Disorientato**

BIBLIOGRAFIA:

"Il miracolo scippato" di Marco Pivato, Donzelli Editore

"Ai lavoratori" di Adriano Olivetti, Edizioni di Comunità

Archivi di Rai Storia

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

Da "La Repubblica" del 09 agosto 2015

Leggiamo che Donald Trump non parteciperà al forum conservatore di RedState: la sua presenza come relatore è stata cancellata dopo i commenti sessisti nei confronti di una giornalista. Il magnate ha infatti dichiarato che Megyn Kelly, nel dibattito tv, gli ha rivolto domande scomode perché aveva il ciclo mestruale. Poi si è scusato, ma non è stato evidentemente abbastanza. Che dire? Con l'aria di morigeratezza che ultimamente pare abbia investito il microcosmo dei Consulenti del Lavoro dove non si vuole distinguere più nemmeno l'ironia scambiandola per denigrazione sistematica, c'è solo da augurarsi che Donald Trump non vinca le elezioni a stelle e strisce del 2016 per non correre il concreto rischio che, per esempio, il CPD di Torino dichiarerà l'inquinamento della Casa Bianca persona non gradita.

Fraresi sessiste, Trump escluso da dibattito

Da "La Repubblica" del 10 ottobre 2015

Leggiamo delle strane migrazioni che accadono in questo ecosistema impazzito con scoiattoli grigi che vanno alla conquista della città. È successo, in questi giorni, di assistere al curioso fenomeno davanti alla vetrina di un caffè in corso Massimo D'Azeglio, all'ora di pranzo, dove appunto uno scoiattolo grigio sbuccia tranquillo la sua nocciolina. «Vie-ne tutti i giorni - ha raccontato il proprietario del bar ai clienti divertiti dalla presenza dell'animale - e noi gli diamo qualcosa da mangiare». Approfittiamo di queste colonne per avvertire fauna simile, in possesso di notevole capacità di adattamento all'ambiente, che se si trovasse a transitare dalle parti di Palazzo Paesana, che il giorno più favorevole per reperire cibo a sbato corrisponde alle giornate coincidenti con le riunioni del Consiglio di Disciplina Territoriale e non con quelle delle riunioni del Consiglio dell'Ordine Provinciale.

Il caffè dello scoiattolo

Da "La Repubblica" del 18 settembre 2015

Leggiamo che il magnate russo Yuri Milner stanzia un milione di dollari per una gara davvero singolare: un messaggio che rappresenti l'umanità. Quindi chi sente di avere un feeling per la comunicazione con civiltà aliene, non perda l'occasione di partecipare al concorso "Breakthrough Message". La singolare competizione è aperta a tutti che mette in palio un milione di dollari. Occorre sviluppare un messaggio che possa "essere rappresentato"vo dell'umanità e della Terra e al tempo stesso compreso da intelligenze aliene"; questa la sfida che il Breakthrough lancia: praticamente, fatte le debite proporzioni e circoscrivendo le contestualità, il medesimo intento di quando dall'U.P. ANCL di Torino abbiamo inviato l'informativa dettagliata delle nostre attività in sede nazionale. Non pretendiamo un milione di dollari ma dopo sei mesi ci accontenteremmo di un riscontro scritto.

C'è posta per te Pianeta Terra scrive agli alieni

#CERCASI FATWĀ DISPERATAMENTE



Carta

(Maneggiare con cautela)

Il mio nome è Carta. Sono vecchia e ho molti nemici. Anche se provi a non usarmi sono sempre accanto a te. Ti ho accompagnato in tutte le fasi della tua vita e abbiamo riso e pianto insieme. Mi hai maltrattato, gettato, bruciato, sporcato e a volte mangiato. Mi ha trasformato in mezzi di trasporto inimmaginabili. Credi in me quando mi scambi per tutte quelle frivolezze che acquisti, ma mi disprezzi perché hai paura di me. E' vero a volte ti ho tagliato, ma non è colpa mia se sono sottile come una lama. Chi mi produce da più di 2000 anni lo sa che sono l'unica prova che rimane nel tempo e che i byte sono frivoli e inconsistenti, scompariranno come le tracce sulla sabbia. Continua a credere in me!



Fabriano Copy2
EURO 2,55



Copy Star Iberpapel
EURO 1,98



Fabriano Leonardo
EURO 2,14

Condizioni riservate agli iscritti ANCL U.P. Torino



Carta & Inchiostro

Via Giovanni Camerana 8 - 10128 Torino
Tel. 011.5069250 - Fax 011.5068029
cartaeinchiostro@tin.it - www.candi.it
Iva Esclusa