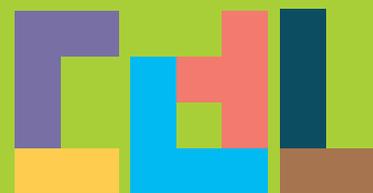


Obiettivo



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



ottobre
417
numero



COVER STORY

tre esaltanti giornate sopra una nuvoletta di zucchero filato ... una sorta di storytelling dell'anima, dove la cassetta degli attrezzi è stata sostituita dalla valigia delle parole perché chiunque avverte la necessità di raccontare e di essere raccontato e la categoria non fa eccezione ... una diretta sulla memoria per chi, nonostante la deindustrializzazione e le svendite a multinazionali straniere, fa del proprio marchio di fabbrica il non arrendersi al declino del Paese ...



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



GRUPPO
POLARIS

ENGINEERING & CONSULTING



www.gruppopolaris.org



Sicurezza sul
Lavoro



Ambiente e
Energia



Sistemi di
Gestione



Consulenza



Verifiche
Periodiche



Laboratorio di
Analisi



Medicina del
Lavoro



Formazione



3 L'EDITORIALE *di Massimo Laiolo*

scomposizioni composte

5 # SUGGERIMENTI "REALI" *a cura di Andrea Rapacciuolo*

8 # GIOIE E DOLORI A ... INTERMITTENZA! *a cura di Gianluca Bongiovanni*

cerchi concentrici

12 # PER GLI AMICI, FIS *a cura di Salvatore Verga*

16 # ED IL PRIMO GIORNO DENUNCIO' *a cura di Sandra Fruci*

20 # IO ... LAVORO IN FAMIGLIA *a cura di Erica Maurino*

23 # ESERCIZI DI DUMPING SOCIALE *a cura di Simona Carbone*

festival ... mente

26 # LA VERSIONE SUBALPINA *a cura di Walter Peirone*

29 # INTERVISTA A DARIO MONTANARO *a cura di Oriana Lavecchia*

32 # COSA BOLLE IN PENTOLA *a cura di Paola Marchioni*

34 # MANTENERE LA MEDIA INGLESE *a cura di Luca Bonati*

37 # CONTRATTI A SPECCHIO *a cura di Massimiliano Gerardi*

40 # UNA SINERGIA VINCENTE *a cura di Daniele Testolin*

esterior ... mente

42 # OCCHIO ALLE CANTONATE *a cura di Luigi Rodella*

sindacal ... mente

47 # UNA GITA SUL PO *a cura di Laidi Kerthusa*

scusa per le mancate letture

50 # LE VENTI GIORNATE DI TORINO *a cura di Simonetta Sartore*

epilogo: cerebralità dal 69° parallelo ovvero ...

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

Obiettivo CdL
n. 4-2017

Pubblicazione bimestrale
edita dall'ANCL U.P. Torino

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

Direttore Responsabile
Alessio Broglio

Registrazione
Tribunale di Torino
n. 3 del 18 febbraio 2014

Chiusa in redazione
6 novembre 2017

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



il 17 agosto 2017

alle 17.05, sulla Rambla di Barcellona, un furgone spegne la vita di oltre 15 persone, mietendo nella folle corsa un altro centinaio di feriti ... non lo guidava un individuo approdato sulle sponde dell'Europa a bordo di un barcone, non era un "foreign fighters" di ritorno, quei combattenti stranieri che sono andati a sostenere attivamente lo Stato Islamico in Iraq e in Siria, come non lo erano gli altri componenti della cellula cresciuti in Spagna ... ed allora com'è potuto accadere? Fornire una risposta concreta equivale a riaffermare il diritto alla democrazia per contrastare un terrorismo che si nutre innanzitutto di radicalizzazione ...



CONSIGLIO ANCL U.P. DI TORINO

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

COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI

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

REDAZIONE

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

Comunichiamo ai lettori che in data 19 ottobre 2017 si sono svolte le elezioni di rinnovo del Consiglio dell'U.P. di Torino con la successiva risultanza evidenziata in pagina. Per mere tempistiche editoriali si rende comunque noto che il numero a Vostre mani, poiché inerente il periodo agosto – ottobre 2017, è comunque riferito alla consiliatura precedente incluso l'editoriale a firma del collega Massimo Laiolo.

#EDITORIALE

Cari lettori di Obiettivo CdL, mi sia concesso di iniziare questo editoriale partendo dal fondo - a chiusura del mandato del Consiglio Provinciale ANCL 2014 / 2017 - con un sentito ringraziamento a tutti coloro che durante questi mesi, anni, hanno attivamente collaborato nella e per la nostra associazione sindacale.

Per esigenze di battitura, non citerò personalmente nessuno ma il sentimento di stima e riconoscenza che ci lega a tutti coloro che hanno lavorato, compatibilmente ai propri impegni ed attitudini, ci renderà a lungo debitori nei loro confronti e credo di poter riassumere questo ringraziamento anche a nome di tutti i Consiglieri e Revisori che con il sottoscritto hanno avuto l'onore di dirigere la nostra Unione Provinciale. Entrando nel vivo dell'editoriale, di cui mi compete ancora la redazione in questo particolare momento caratterizzato dal cosiddetto "passaggio di consegne", ci siamo lasciati nell'imminenza della pausa estiva e, da allora, molte cose sono successe nella nostra provincia.

In ordine cronologico, il 21 settembre si è tenuta l'assemblea annuale della nostra U.P. meglio approfondita nell'apposito articolo del collega Laidi Kertusha. In questa sede rilevo quale spunto di novità rispetto alle precedenti assemblee, come quest'anno il nostro consesso sia stato impreziosito da un evento formativo dove sono intervenuti i colleghi Massimiliano Gerardi e Giovanni Marcantonio quali relatori, regalandoci un momento di eccellenza giuridica, trattando come argomenti: "Pillole sulla disciplina dei licenziamenti dopo il D.Lgs. 23/2015" e "Il ruolo della contrattazione collettiva nel Jobs act".

È seguita, a fine settembre, l'edizione 2017 del Festival del Lavoro che, come sapete, quest'anno è stata ospitata a Torino. Evento che dalla mia personale esperienza e partecipazione ritengo riuscitissimo e dai riscontri e ringraziamenti pervenuti al nostro C.P.O., pare esser stato definito la migliore edizione di sempre. Sicuramente merito di tale risultato è da attribuire alla Fondazione Studi, che ne ha curato la realizzazione ma la collaborazione nell'organizzazione prestata "senza soste" dallo stesso C.P.O. presieduto dalla collega Luisella Fassino, credo sia stata determinante per il raggiungimento di un successo di tal portata.

Sui contenuti del Festival del Lavoro daremo spazio negli articoli a seguire precisando sin da subito, onde

evitare malintesi, che la nostra non vuole essere un'indebita invasione di campo, ma la condivisione di un avvenimento che la nostra categoria, soprattutto a livello provinciale, ricorderà positivamente per molto tempo. L'ANCL durante la tre giorni del Festival non ha fatto mancare i propri contributi volti ad arricchire proposte e dibattiti riguardanti il mondo del lavoro, dell'impresa e delle professioni. Attraverso l'iniziativa law cooking, rappresentata idealisticamente da una cucina in cui vengono amalgamati gli ingredienti che diventano ricette e proposte, si sperimenta la regolazione del lavoro e della fiscalità fornendo strumenti utili allo svolgimento della professione del Consulente del Lavoro. Fra le iniziative più interessanti (e suggerisco a chi l'avesse perdute di andarle a leggere sul sito nazionale www.anclsu.com) segnalo: l'obiettivo di rafforzare il servizio offerto sul territorio dalle Unioni Provinciali, la "mappatura dei nuovi lavori" mirata a ricercare nuove opportunità per i giovani consulenti ed una gestione del contenzioso previdenziale in cui sia garantita la terzietà dell'organo giudicante.

Non ultimo, ma sicuramente fondamentale nel futuro sviluppo della nostra professione, il progetto sulla comunicazione commerciale ed il marketing. Tale progetto è volto a migliorare l'immagine ed il valore economico della comunità dei Consulenti del Lavoro con l'obiettivo principale di tutelarne il valore, la competenza e l'esperienza rispetto alle tendenze che il mercato del settore sta mostrando, creando consapevolezza sulle modalità e competenze che dobbiamo acquisire per ostacolare la concorrenza sui servizi offerti per la gestione del personale da società specializzate.

Tornando alla nostra realtà associativa, il 17 ottobre abbiamo voltato pagina con il rinnovo del Consiglio Provinciale e del Collegio dei Revisori, e saluto in anteprima il neo Presidente Massimiliano Gerardi che mi succede ed al quale vanno le mie congratulazioni ed i miei auguri per un proficuo e gratificante mandato. I colleghi eletti quali componenti il Consiglio Provinciale Ancl UP di Torino sono, in rigoroso ordine alfabetico: BONGIOVANNI GIANLUCA, BROGLIO ALESSIO, CALVI GINEVRA, FRUCI SANDRA, GERARDI MASSIMILIANO, GIANNONE MICHELE, KERTUSHA LAIDI, LAIOLO MASSIMO, MURARO SARA.

I componenti del Collegio dei Sindaci Revisori sono i colleghi: ALEMANNI SONIA, DE CRIGNIS ALDO, PEGOLO ZAIRA.

A tutti loro, “colgo lo spazio” per augurare un buon lavoro, convinto che l’esperienza di chi ha già svolto questo incarico, unito all’entusiasmo delle matricole, creeranno le fondamenta per una squadra forte e coesa che ha tutte le caratteristiche per svolgere al meglio il proprio incarico, proseguendo in un percorso sindacale volto alla valorizzazione ed alla collaborazione con le esperienze e gli obiettivi propri di ciascuna componente di categoria. Un itinerario in cui i valori e lo sviluppo della nostra associazione saranno anteposti a qualunque polemica o battaglia ideologica fine a se stessa.

Questo nuovo Consiglio avrà quindi l’ambizioso compito di incrementare la partecipazione e la militanza, soprattutto dei colleghi più giovani, all’interno del Sindacato, ma credo possa anche fondare il suo operato sulla legittima aspettativa di raccogliere i frutti di un cammino di raccordo iniziato con la mia Presidenza e di cui si attendono, nell’interesse di tutti i colleghi, concreti segnali di realizzazione. Per fare due esempi, già condivisi idealmente con alcuni Consiglieri del C.P.O.: una più intensa organizzazione congiunta Ordine/ANCL degli eventi formativi e della convegnistica ed anche una programmazione del corso praticanti che eviti sovrapposizioni su argomenti e contenuti per consentire al ciclo storicamente proposto dall’ANCL (con riscontri assolutamente positivi dai partecipanti) di approfondire tematiche e tecniche di studio, utili nello svolgimento dell’esame di stato sia per la parte scritta che orale.

Terminano l’agenda, le elezioni per il rinnovo del Consiglio Nazionale Ordine dei Consulenti del Lavoro tenutesi a Roma il 28 ottobre 2017, e riprendendo le parole a commento del risultato del presidente Nazionale dell’ANCL, il collega Dario Montanaro, leggiamo: *“La lista presentata dall’ANCL per le elezioni del Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro è stata confermata con forza e fiducia da parte dei rappresentanti provinciali dei C.P.O.”*. La Presidente uscente Marina Calderone è risultata la più votata e sempre il collega Dario Montanaro ha sottolineato: *“La Presidente Marina Calderone ha confermato agevolmente il suo ruolo di leader e l’ANCL Nazionale sarà sempre al suo fianco per confermare i successi della categoria e per ottenere sempre maggiori riconoscimenti per il ruolo e le funzioni dei Consulenti del Lavoro”*.

Il nostro plauso ed orgoglio è suscitato indubbiamente (anche) dalla rielezione del collega Giovanni Marcantonio: frutto dell’apprezzato lavoro già svolto nella precedente consiliatura nazionale nonché dalle sue qualità professionali ed umane che saranno sollecitate

per un ulteriore triennio a favore della categoria.

Passando a tematiche inerenti il nostro futuro di professionisti, giace ancora presso il Senato il disegno di legge sull’equo compenso, segnale che su una problematica politicamente rischiosa quale la dignità del lavoro professionale - che interessa però una consistente fetta di lavoratori e cittadini - il mondo politico soprasiede, per dedicarsi ad argomenti di maggiore rilevanza mediatica, sicuramente distratto dal fatto che nel frattempo è iniziata la corsa per le prossime elezioni politiche nazionali.

Rispetto a quanto già scrivevo nel mio editoriale di fine luglio, pare che gli attori coinvolti si siano arenati di fronte ad una scelta che incredibilmente altro non è, se non una scelta di equità sociale, che andrebbe ad estendere anche ai professionisti un diritto costituzionalmente previsto, e sinora riconosciuto, ai soli lavoratori subordinati.

Certamente l’equo compenso non sarà la soluzione a tutti i mali delle professioni, e su questo già molto è stato scritto, ma ancora una volta ho la spiacevole sensazione che tale stop sia determinato dalla paura di tutelare il nostro ambito professionale per la convinzione scientemente diffusa, che i professionisti siano dei privilegiati, avversari della libera concorrenza, volti alla esclusiva difesa dei propri interessi, dimenticandone però l’importanza di quando siamo quotidianamente coinvolti nel ruolo di sussidiari della pubblica amministrazione. Oppure ancora, vittime di una miopia politica di fronte a regolamentazioni sulle tariffe professionali che in altri stati d’Europa (vedi le tariffe obbligatorie in Germania) garantiscono non solo i professionisti da coloro che con varie tecniche e proposte commerciali navigano nel mare delle riserve professionali (e ci sottraggono clientela), ma anche e soprattutto garantiscono il consumatore finale sui corrispettivi, che se definiti, debbono inevitabilmente oscillare entro parametri stabiliti.

Il tutto ovviamente andrebbe temperato, considerando come l’obbligazione del professionista intellettuale si configura quale prestazione di mezzi e non di risultato, e trattandosi di prestazione di natura intellettuale il compenso può variare anche in base alla complessità dell’incarico: ma qui ci troviamo di fronte a concetti che nelle stanze dei bottoni non perverranno facilmente ...

Nella certezza che quelle a seguire saranno delle interessanti pagine per la Vostra vita professionale, Vi auguro una buona e libera lettura!

Massimo Laiolo

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

#SUGGERIMENTI “REALI”

LE NUOVE FRONTIERE DEL LAVORO INTERMITTENTE

Non sapremo mai se Re Vittorio Emanuele III di Savoia, figlio di Umberto I, abbia mai pensato, anche solo per un attimo, che un Suo Regio Decreto sarebbe stato “fonte del diritto civile” nel nuovo secolo, a quasi cent’anni dalla Sua emanazione ...

Infatti, correva l’anno 1923, quando il Re firmò ed emanò il Regio Decreto n° 2657, recante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, alle quali non erano applicabili limitazioni dell’orario di lavoro.

Ebbene, dopo cent’anni, quell’atto normativo è ancora “vivo” nel nostro ordinamento: infatti, il Ministero con l’Interpello n. 10/2016 ha precisato che fino a nuova disposizione vige in materia di lavoro intermittente il D.M. 23 ottobre 2004, ai sensi del quale “è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n° 2657”. Facciamo un piccolo passo indietro. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro (si tratta quindi di un rapporto di lavoro subordinato) che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, con una modalità quindi assai flessibile che si definisce “a chiamata”. Dobbiamo al genio giuridico del professor Marco Biagi l’inserimento nel nostro ordinamento di questo istituto di impiego flessibile che coniuga in modo mirabile

(e come non avrebbe potuto, dato il carisma del Suo estensore) legalità e stabilità del rapporto di lavoro con le esigenze aziendali di impiego “a chiamata”.

Le prestazioni di lavoro intermittente sono ammesse nei seguenti casi:

- a) secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi (anche aziendali), anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell’arco della settimana, del mese o dell’anno;
- b) in mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del Lavoro (appunto il D.M. 23 ottobre 2004 sopra citato);
- c) in ogni caso, con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

Orbene, di fronte all’ostracismo sindacale (davvero “ignorante”, giuridicamente parlando) ed alla frequenza statistica minima di impiego di under 24 ed over 55, preso atto che le “nuove prestazioni occasionali” sono praticamente “inutilizzabili” per le pastoie burocratiche ed il pesante impianto sanzionatorio, non resta che “affidarsi” al Regio Decreto del 1923.

Ma è necessaria anche un po’ di buona sorte: oggi, in attesa che un illuminato Parlamento (certo sarà difficile fino a nuove elezioni ...) approvi il disegno di legge del Senatore Sacconi teso alla c.d. “liberalizzazione” delle ipotesi di utilizzo del lavoro a chiamata, bisogna sperare che la qualifica contrattuale richiesta dall’impresa datrice di lavoro sia una di quelle previste nell’atto normativo regio.

Ove ciò non fosse? Beh, l’impresa si fa ardua ma non impossibile.

In vero, è possibile chiedere un riconoscimento ufficiale per ipotesi di impieghi consimili alle occupazioni discontinue “mappate” dal R.D. del 1923: è già accaduto diverse volte in questi anni con lo strumento dell’Interpello in materia di lavoro ai sensi del D.Lgs. n° 124/2004.

Eccone alcuni esempi:

TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ	AMMISSIBILITÀ CONTRATTO A CHIAMATA D.M. 23 OTTOBRE 2004 R.D. 2657/1923	PRASSI DI RIFERIMENTO
Personale di servizio e di cucina negli alberghi - attività in appalto	SI (n. 5 R.D.)	Interpello 17/2014
Addetto all'attività di installazione, allestimento e addobbi palchi, stand presso fiere, congressi, manifestazioni e/o spettacoli	NO (n. 43 e/o 46 R.D.)	Interpello 7/2014
Autisti soccorritori e soccorritori di autoambulanza	NO (n. 21 R.D.)	Interpello 7/2014
Interprete e traduttore che espletano la propria attività presso scuole o istituti di lingua	NO (n. 38 R.D.)	Interpello 31/2013
Addetto all'attività di inventario, incaricato al conteggio di prodotti e colli, stoccati o esposti in vendita	SI (n. 6 R.D.)	Interpello 26/2013
Lavoratori addetti a servizi di live streaming, webcasting ovvero a servizi prestati su internet	SI (n. 43 R.D.)	Interpello 28/2012
Figura di commesso di negozio: equiparabilità della figura di addetto alle vendite	SI (n. 14 R.D.)	Interpello 46/2011
Figura dell'addetto alle attività di <i>call center in bound e/o out bound</i>	NO (n. 12 R.D.)	Interpello 10/2014
Personale delle aziende funebri	SI (n. 46 R.D.)	Interpello 9/2014
Operatori socio sanitari nell'ambito di un contratto d'appalto presso strutture o aziende ospedaliere	SI (n. 13 R.D.)	Interpello 38/2011
Attività di pulizia di stabilimenti industriali	SI (n. 20 R.D.)	Interpello del 7 settembre 2006

Tuttavia i tempi e la procedura dell'Interpello non sono né semplici né agili.

Allora qualche altro professionista ha pensato di proporre quesiti alle strutture decentrate del neonato INL: il parere ricevuto in risposta costituisce certamente un valore aggiunto di tipo interpretativo ed un attestato di "buon senso giuridico". Così potranno aver un certo valore come atto di indirizzo al personale ispettivo ma non possono certo avere un valore "normativo" tra le parti e per i terzi diversi dal personale ispettivo dell'INL.

Quindi che fare? Direi che la risposta ce la fornisce ancora un volta il testo noto come "riforma Biagi" vale a dire il D.Lgs. n° 276/2003 che agli artt. 75 e seguenti disciplina l'istituto della certificazione dei contratti di

lavoro, di cui qui ricordiamo solo la "forza giuridica": il vero impatto della certificazione è che la qualificazione certificata resiste alle contestazioni delle parti e dei terzi (organi di vigilanza compresi) conservando efficacia fino ad una eventuale sentenza che la disconosca (senza dimenticare il vantaggio derivante dalla c.d. direttiva Sacconi del 18 settembre 2008 secondo cui la certificazione "inibisce" l'azione ispettiva, fatte salve due ipotesi eccezionali e la rende "inoffensiva" eliminando la potestà punitiva).

Allora permetteteci qualche "consiglio", qualche "suggerimento" di ipotesi da certificare (in attesa della «liberalizzazione» di cui al DDL Sacconi):

1. l'azienda svolge attività di catering partecipando ad eventi di pro-

mozione organizzati da terzi. I lavoratori occupati svolgono le seguenti mansioni: barman, cuochi, camerieri, lavapiatti, facchini, addetti al guardaroba, addetti alle pulizie. È possibile l'utilizzo del contratto a chiamata a prescindere dal requisito anagrafico applicando il Regio Decreto n° 1257/1923? Infatti l'elencazione prevista al n° 5 della tabella allegata al Regio Decreto suddetto prevede proprio «camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi». In tal senso per quanto riguarda le mansioni non pare ci siano problemi in quanto espressamente indicate (camerieri e personale di servizio e di cucina) mentre per quanto riguarda il settore di appartenenza dei datori di lavoro (alberghi, trattorie, pubblici

esercizi in genere) è possibile contemplare anche l'attività esercitata dall'azienda in oggetto che ha lo stesso codice generale ATECO. Inoltre l'attività in parola è ontologicamente discontinua;

2. l'azienda svolge attività di stewarding ad eventi di spettacolo (concerti ed eventi sportivi in particolare). I lavoratori occupati svolgono le mansioni di ricevimento degli spettatori ed assistenza durante l'evento, gestione dell'afflusso e del deflusso ordinato. È possibile l'utilizzo del contratto a chiamata a prescindere dal requisito anagrafico applicando il Regio Decreto n° 1257/1923? Tenuto conto che l'attività in parola è ontologicamente discontinua, potremmo forse riferirci all'elencazione del n° 43 della tabella allegata al Regio Decreto che prevede «artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici». Oppure si potrebbe fare rinvio all'elencazione prevista al n° 4 della tabella allegata al Regio Decreto stesso che prevede «fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono una applicazione assidua e continuativa) uscieri e inservienti». O ancora si potrebbe pensare ad un rinvio al n° 2 della tabella allegata che parla di «guardiani diurni»;

3. con riferimento all'attività di consegna a domicilio dei pasti attraverso dei dipendenti dotati di proprio mezzo di trasporto, attraverso l'utilizzo di una piattaforma informatica, è possibile ipotizzare l'utilizzo del contratto a chiamata, a prescindere dal requisito anagrafico, facendo riferimento alle attività elencate ai numeri 4 e 8 della tabella allegata al Regio Decreto n° 1257/1923, che prevedono figure contrattuali nelle quali è possibile far rientrare le tipologie in esame, vale a dire «faccini» o «addetti al trasporto merci» tenuto conto che l'attività in parola è ontologicamente discontinua;

4. relativamente all'utilizzo del contratto di lavoro intermittente nell'attività di addetti allo spostamento degli autoveicoli dedicati al noleggio

(per esempio per riportarli all'originario luogo di noleggio, come l'aeroporto) si ritiene plausibile il ricorso alla tipologia di lavoro subordinato intermittente, al di là delle ipotesi basate sul mero requisito anagrafico, facendo riferimento ai già citati punti 4 o 8 del Regio Decreto n° 2657/1923, tenuto conto che l'attività in parola è ontologicamente caratterizzata dalla discontinuità della prestazione lavorativa.

Andrea Rapaciuolo

Responsabile Area Coordinamento
Vigilanza presso l'Ispettorato
Interregionale del Lavoro di Milano

Ai sensi della circolare del 18 Marzo 2004 del Ministro del Lavoro si precisa che le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.

È stato davvero un enorme piacere ospitare l'intervento dell'avvocato Andrea Rapaciuolo, non solo titolare dell'incarico in firma ma anche Direttore del Dipartimento di Scienze Giuridiche del Centro Ricerche e Studi dei Laghi – Scuola Superiore Universitaria Carolina Albasio. Ad un contatto iniziale, maturato durante la convegnoistica di categoria, sono seguiti attestati di stima, evidentemente reciproca, ed il suo contributo alla nostra rivista. Lo ha fatto tramite la proposizione di un articolo di quelli che piacciono a noi, allergici alle banalità. Ci sembrava quindi naturale affiancargli il collega Gianluca Bongiovanni che, senza sia considerato offensivo per chicchessia, più di ogni altro suggerisce soluzioni alle “scomposizioni composte” che il nostro Legislatore abitualmente ci propina.

#GIOIE E DOLORI A ... INTERMITTENZA!

Ho sempre considerato il contratto di lavoro intermittente come uno strumento molto utile per risolvere particolari esigenze produttive aziendali e non posso nascondere la soddisfazione che mi ha procurato la lettura delle tesi espresse dall'avvocato Rapacciuolo il quale formula, con il suo personalissimo stile ironico ma tecnicamente irreprensibile, interpretazioni della normativa non necessariamente conservative o prudenti come siamo abituati a ricevere da altri funzionari pubblici; al contrario, Andrea ci sorprende sempre con le sue osservazioni attente a proposito della realtà italiana e ci propone visioni utilissime per l'applicazione pratica del diritto del lavoro.

L'EVOLUZIONE STORICA DEL CONTRATTO A CHIAMATA

Sono certo che l'avvocato Rapacciuolo non fu coinvolto nella stesura della legge n. 247/2007 che, all'epoca del Governo Prodi, operò una completa abrogazione della normativa sul lavoro intermittente redatta dal professor Biagi, e forse anch'egli fu lieto come il sottoscritto di riscontrare pochissimi mesi dopo nel decreto legge n. 112/2008 (convertito nella legge n. 133/2008) il ripristino della normativa pre-esistente. La scomparsa dei contratti di lavoro a chiamata durò poco, solo durante l'intervallo compreso fra il 1 gennaio ed il 24 giugno 2008, ma i contratti validamente stipulati prima della data di entrata in vigore della legge n. 247/2007 continuarono ad esplicare i loro effetti fino alla scadenza originariamente prevista o fino alla naturale estinzione del rapporto di lavoro (circolare n. 7/2008 del Ministero del Lavoro). L'episodio storico è interessante e utile per ricordare quanto sia stato ostile l'approccio dei rappresentanti dei lavoratori (sia in politica che nei sindacati) nei confronti del lavoro a chiamata.

LA VISIONE DI CATEGORIA

Il lavoro intermittente, anche quando prevede la corresponsione di un compenso continuativo in termini di

indennità di disponibilità, costituisce una forma contrattuale concepita allo scopo di far fronte ad attività lavorative di natura discontinua e come tale rappresenta, a mio modo di vedere, un prezioso strumento a disposizione del Consulente del Lavoro per indirizzare le scelte organizzative dei datori di lavoro.

È anche evidente che l'intermittente non può essere l'unica soluzione contrattuale adottabile: l'ipotesi teorica prevede la presenza in azienda di lavoratori intermittenti (anche a tempo determinato) come figure di supporto o complementari rispetto ad un complesso di lavoratori a tempo indeterminato che costituisce la struttura portante dell'organizzazione aziendale.

Il Consulente del Lavoro ha però l'onere di effettuare gli adempimenti per conto del datore di lavoro, e qui finiscono le "gioie" e iniziano i "dolori". L'ostilità con la quale questa tipologia contrattuale è stata accolta sin dalle origini ha impedito alle parti sociali di redigere norme di contratto collettivo che interpretino e sostengano la fattispecie, e notevoli sono anche le lacune mai affrontate dal Ministero del Lavoro e dall'Agenzia delle Entrate.

A completamento delle indicazioni dell'avvocato Rapacciuolo, dalla postazione di osservazione del Consulente del Lavoro, provo a fornire

la mia personalissima visione del fenomeno intermittente tentando inoltre di mettere in evidenza i tasselli mancanti e di proporre soluzioni operative.

IL LICENZIAMENTO DEL VENTICINQUENNE: IN AGENDA UN ADEMPIMENTO FUTURO

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con la pronuncia relativa alla causa C-143/16, ha confermato la legittimità della disciplina contenuta nell'articolo 13 del D.Lgs n. 81/2015, stabilendo che i vincoli contenuti nella norma relativi all'età anagrafica del lavoratore non costituiscono una discriminazione vietata dalla Direttiva 2000/78/CE. La vicenda nasce dal ricorso presentato da un giovane assunto a tempo indeterminato con contratto di lavoro intermittente dalla azienda americana di abbigliamento Abercrombie & Fitch e successivamente licenziato al compimento del 25° anno di età. La causa è giunta fino in Cassazione, dove è stato chiesto l'intervento della Corte Europea, che ha confermato la legittimità di tale licenziamento in quanto il limite di età all'assunzione non costituisce discriminazione ma è giustificato dalla finalità di favorire l'occupazione giovanile.

Sebbene sia evidente che il licen-

IL PUNTO DI VISTA DEL C.D.L.

ziamento "automatico" di un venticinquenne a causa del verificarsi di una condizione prevista dalla legge non è coerente con le finalità a cui sono ispirate tutte le più recenti riforme del mercato del lavoro ma costituisce un vincolo necessario ai fini antielusivi della norma, vorrei sottolineare che la sentenza stabilisce indirettamente che resta in capo al Consulente del Lavoro l'onere di gestire per conto del datore la scadenza del contratto a chiamata in prossimità del 25° compleanno del ragazzo, al fine di intimare per tempo il recesso; è opportuno che l'annotazione in agenda sia posta con un congruo anticipo sia per rispettare l'ovvio periodo di preavviso, ma anche per valutare eventuali ipotesi alternative di assunzione; il panorama di agevolazioni attualmente in vigore per l'occupazione giovanile è piuttosto ricco e non dovrebbe essere complicato individuare la soluzione giusta. Per effettuare tutto ciò il Consulente del Lavoro deve comunque disporre di una affidabile "agenda delle scadenze" nella quale, al momento della assunzione, appuntare con anni di anticipo la data di cessazione del rapporto, prevista in base ai dati anagrafici del lavoratore. Non tutti i software gestionali presenti sul mercato offrono questa opportunità che, se mal gestita, si trasforma in un grave inadempimento ed una indesiderata trasformazione automatica del rapporto di lavoro con conseguenti rilevanti danni economici arrecati al datore di lavoro.

**LE OPPORTUNITÀ
PER GLI OVER 55:
LA CONSAPEVOLEZZA**

DEL VALORE DI UN POSTO DI LAVORO

Conversando con un cliente particolarmente attento, mi sono reso conto che il requisito soggettivo richiesto agli ultra-cinquantenni, sempre ammessi alla stipula del contratto a chiamata indipendentemente dalla eventuale assenza della mansione dall'elenco del Regio Decreto, è una grande opportunità sia per il lavoratore disoccupato "anziano" (considerato ormai stabilmente un soggetto debole sul mercato del lavoro) che per il datore, al quale viene offerta la possibilità di assumere senza alcun limite con un contratto di lavoro flessibile persone esperte soprattutto delle "cose della vita" e che, in quanto tali, conoscono molto bene il valore di un posto di lavoro. Gli ultracinquantenni si rivelano spesso più precisi e scrupolosi nell'esecuzione dei lavori assegnati rispetto ai giovani e questo accade in modo particolare per le lavoratrici donne, in quanto il loro ruolo di madri e di fulcro della famiglia accentua le caratteristiche di affidabilità tenute in grande considerazione dal datore di lavoro.

L'AZIENDA INTERMITTENTE

Considerando la combinazione fra:

- la possibilità di effettuare assunzioni di lavoratori over 55 per svolgere qualunque tipo di mansione discontinua;
- l'interpretazione del Ministero del Lavoro formalizzata nell'interpello n. 72 del 12 ottobre 2009 (e nella circolare n. 4/2005) secondo la quale per il contratto a chiamata non trova alcuna applicazione la disciplina prevista per il contratto a tempo determinato (quindi ne-

anche i limiti quantitativi massimi);

- la totale discrezionalità dell'organizzazione produttiva del datore di lavoro, in base alla quale richiede la prestazione lavorativa, la collocazione temporale e la quantità; si potrebbe teoricamente figurare un'azienda composta da soli lavoratori a chiamata e a tempo determinato, operativi in tutte le aree aziendali. Si tratta forse di un "mostro economico" ma in grado di dichiarare la fine della disoccupazione degli ultracinquantenni e del problema degli esodati. Cosa ne penserebbe l'avvocato Rapacciuolo?

365 GIORNI DI DETRAZIONE FISCALE: SÌ O NO?

Rispetto alle altre tipologie contrattuali derivate dalla forma comune di contratto di lavoro (il tempo pieno e indeterminato), il contratto a chiamata si evidenzia anche in tema di attribuzione dei giorni di detrazione fiscale.

L'Agenzia delle Entrate non si è mai espressa in maniera diretta a proposito di questo aspetto: indicazioni specifiche sul tema sarebbero senz'altro auspicabili, al fine di evitare interpretazioni soggettive e forse variegiate sul territorio.

Le detrazioni per redditi di lavoro dipendente e assimilati vanno rapportate al periodo di lavoro nell'anno sia per i rapporti di lavoro indeterminato che a quelli a tempo determinato ed i giorni per i quali spetta la detrazione coincidono con quelli che hanno dato diritto alla retribuzione che è stata assoggettata a ritenuta (articolo 13, comma 1, TUIR).

A questo proposito la stessa Agenzia delle Entrate aveva emanato, alcuni anni prima della pubblicazione del

Decreto Legislativo n. 276/2003, la circolare n. 3/1998 chiarendo in via generale che le detrazioni per lavoro dipendente vanno rapportate al periodo di lavoro nell'anno e cioè al numero di giorni che hanno dato diritto al reddito di lavoro dipendente soggetti a tassazione, comprese le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi, e vanno sottratti i giorni per i quali non spetta alcun reddito, neppure sotto forma di retribuzione differita, quali le mensilità aggiuntive o le assenze per aspettativa senza corresponsione di retribuzione.

Se consideriamo che il Decreto Legislativo n. 81/2015 all'articolo 17 comma 4 prevede che "Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16", ne deriva a nostro giudizio l'impossibilità di riconoscere 365 giorni di detrazione al lavoratore a chiamata che non percepisce l'indennità di disponibilità.

Altri osservatori invece ricordano un'altra interpretazione dell'Agenzia delle Entrate secondo la quale nessuna riduzione delle detrazioni va effettuata in caso di particolari modalità di articolazione dell'orario di lavoro, quali il part-time verticale o orizzontale, né in presenza di giornate di sciopero. Di conseguenza, ai fini dell'attribuzione dei giorni di detrazione ai lavoratori a chiamata, alcuni ritengono di poter operare in analogia con il part-time verticale con distribuzione dell'orario,

ad esempio, a tempo pieno a mesi alternati.

Riteniamo la prima soluzione più corretta della seconda in quanto il part-time presuppone una continuità di rapporto che non è riscontrabile nel contratto istituito appositamente per regolamentare le mansioni discontinue.

FERIE, PERMESSI, MENSILITÀ AGGIUNTIVE: IL CALCOLO DEI RATEI

È molto probabile che i non addetti ai lavori ignorino la difficoltà di gestione di un contratto a chiamata derivante dalla totale assenza di istruzioni riguardanti istituti contrattuali "classici" quali ferie, permessi e mensilità aggiuntive. I contratti collettivi definiscono le regole di gestione con riferimento al rapporto di lavoro a tempo pieno, accennano i criteri per il tempo parziale ma ignorano il lavoro intermittente. Ad eccezione di alcuni chiarimenti non esaustivi nel contratto dei pubblici esercizi, l'atteggiamento ostruzionistico di alcuni sindacati dei lavoratori non ha permesso di determinare e condividere questi semplici criteri di calcolo. Non ci resta quindi che procedere con buon senso ed esperienza partendo dall'unico punto fermo, l'articolo 17 comma 2 del Decreto Legislativo n. 81/2015 secondo il quale "Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo

di maternità e parentale."

Fra i colleghi ANCL di Torino è in corso un utilissimo scambio di opinioni in tal senso che ha portato di fatto ad una duplice soluzione di questo problema: da un lato c'è chi determina l'incidenza oraria delle festività, dei permessi contrattuali e delle mensilità e liquida in busta paga tali istituti con un importo orario maggiorato a tal fine; altri invece determinano i ratei mensili di permessi, festività, ferie e mensilità aggiuntive mettendo in stretta relazione le ore lavorabili secondo l'orario a tempo pieno del mese con le ore effettivamente lavorate, determinando la maturazione del 100% degli istituti indiretti in presenza di un mese interamente lavorato o l'assenza di tali ratei in assenza di lavoro svolto.

I software gestionali di elaborazione paghe, spesso criticati perché non rispondono appieno alle aspettative dei Consulenti del Lavoro, in questo caso non possono fornire aiuto a causa della carenza di istruzioni di cui sopra e forniscono nella migliore delle ipotesi utility minimaliste.

IL CONTROLLO DELLE 400 GIORNATE DI LAVORO

Nel tentativo di trovare equilibrio fra esigenze contrapposte, la normativa in tema di lavoro prevede sempre più spesso condizioni o limiti di utilizzo: anche il lavoro intermittente, sempre in bilico fra la flessibilità desiderata dalle aziende ed il diritto alla stabilità del rapporto agognato dai lavoratori, non fa eccezione.

Non deve dunque stupire che l'articolo 13, comma 3, del Decreto Legislativo n. 81/2015 preveda che "con l'eccezione dei settori del tu-

rismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari”.

L'adempimento, tradotto in termini pratici, comporta:

- la pianificazione della “produzione” (beni materiali o servizi poco importa);
- la conseguente necessità di un disporre di un lavoratore aggiuntivo a chiamata;
- l'individuazione del soggetto interessato;
- il controllo del rispetto del requisito delle 400 giornate;
- l'invio della comunicazione telematica preventiva al Ministero;
- l'esecuzione della prestazione lavorativa.

È evidente che il controllo del rispetto del limite delle 400 giornate deve avvenire in una fase che precede il coinvolgimento del consulente soltanto per la mera elaborazione degli stipendi e che, al contrario, richiede un coordinamento ben maggiore nell'organizzazione dell'azienda. La rilevazione delle presenze è tardiva per evidenziare il problema,

se il superamento del limite si è già verificato.

Per mezzo delle pagine della rivista del sindacato presenterei dunque un'istanza al Ministero del Lavoro suggerendo di implementare la piattaforma informatica con un controllo automatico ed in tempo reale del limite delle 400 giornate in fase di comunicazione preventiva della chiamata.

Gianluca Bongiovanni
CdL in Rivalta (TO)

Form **AZIONE**

Servizi Formativi per le Imprese

La nostra offerta formativa

Form Azione è operatore regionale per la formazione Sicurezza sul Lavoro. Op. A225/2013 per la formazione di RSPP e Addetti Macchinari: Muletti, PLE, Gru a torre, Gru su autocarro.



Form Azione è ente abilitato da Ente Paritetico Bilaterale

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



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

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

APPRENDISTATO

Gestione della formazione degli apprendisti, che si articola in:

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

Sedi: Leini, Torino Centro, Torino Sud, Grugliasco

Accreditamento Regione Piemonte per la Formazione Professionale

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

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

#PER GLI AMICI, FIS

Con il Decreto Ministeriale n. 94343 del 3 febbraio 2016 (G.U. n. 74 del 30 marzo 2016) il fondo di solidarietà residuale è stato adeguato alle disposizioni del D.Lgs. n. 148/2015, in attuazione degli articoli 28 e 29, ed ha assunto la denominazione di Fondo di Integrazione Salariale - FIS - destinato ad ereditare i compiti del disciolto fondo di solidarietà residuale, a decorrere dal 1° gennaio 2016.

Il FIS - che in ambito INPS gode di gestione finanziaria e patrimoniale autonoma - prosegue la gestione condotta fino a dicembre 2015 dal fondo residuale ed assicura di conseguenza misure di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa dei lavoratori occupati in aziende escluse dalla normativa relativa alla CIGO e alla CIGS.

Datori di lavoro destinatari

Il Fondo di Integrazione Salariale - nel suo nuovo impianto normativo volto all'ampliamento della platea dei destinatari - ricomprende nel proprio campo di applicazione tutti i datori di lavoro (anche non organizzati in forma di impresa):

- che occupano mediamente più di 5 dipendenti;
- che non sono soggetti alla disciplina della CIGO E CIGS;
- che appartengono a settori per i quali non sono stati stipulati accordi volti all'attivazione di un fondo di solidarietà bilaterali alternativi.

Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale, valutata nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni di orario di lavoro, vengono computati anche gli apprendisti (art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015 e INPS, messaggio n. 548/2016).

La circolare INPS n. 176/2016 ha inoltre fornito chiarimenti in merito all'ambito di applicazione della contribuzione al fondo di integrazione salariale allegando alla stessa circolare una tabella riepilogativa delle caratteristiche delle aziende rientranti nell'ambito di applicazione del fondo, in funzione dei relativi CSC.

Datori di lavoro esclusi

Non rientrano nel campo di applicazione del fondo (INPS Circ. n. 176/2016):

- i settori nell'ambito dei quali sono già stati istituiti fondi di solidarietà per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 26, c. 1, del D.Lgs. 148/2015;
- i settori per i quali sono stati costituiti i fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'art. 27 del D.Lgs. 148/2015 (settore dell'artigianato e della somministrazione di lavoro);
- le imprese rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria.

Le soglie dimensionali

Al fondo di integrazione salariale contribuiscono unicamente i datori di lavoro che impiegano mediamente più di 5 dipendenti.

La soglia dimensionale deve essere verificata mensilmente, con riferimento alla media occupazionale nel semestre precedente e nella determinazione del numero dei dipendenti occupati devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica.

Si precisa altresì che:

- i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero

dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto;

- i lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre di riferimento;
- i lavoratori assenti, ancorché non retribuiti (es. per servizio militare, gravidanza e puerperio) sono esclusi dal computo dei dipendenti solo nel caso in cui in loro sostituzione sia stato assunto un altro lavoratore.

Rimangono esclusi i lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento lavorativo.

Nel determinare la media occupazionale devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali.

Per le aziende di nuova costituzione, il requisito si determina in relazione ai mesi di attività, se inferiore al semestre. Il requisito occupazionale, essendo parametrato su un arco temporale di sei mesi, può comportare una fluttuazione dell'obbligo contributivo, nel caso di oscillazione del numero delle unità occupate in più o fino a cinque; in tal caso, l'obbligo sussiste nel periodo di paga successivo al semestre nel quale sono stati occupati, in media, più di cinque dipendenti e non sussiste nel periodo di paga successivo al semestre nel quale sono stati occupati, in media, fino a cinque dipendenti.

I destinatari e i requisiti

Sono destinatari delle prestazioni i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante che, alla data della domanda di integrazione salariale, abbiano un'anzianità di almeno 90 giorni di lavoro effettivo presso l'unità produttiva in riferimento

TUTTO SUL FONDO D'INTEGRAZIONE SALARIALE

alla quale è stata presentata la domanda di concessione del trattamento (D.M. n. 94343/2016).

Sono ricompresi al fini del sopra detto calcolo, i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e, in applicazione di un consolidato orientamento giurisprudenziale, anche i periodi di maternità obbligatoria.

Devono essere considerati come giorni di effettivo lavoro sia il sabato, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana, che il riposo settimanale (domenica o altro giorno infrasettimanale), in quanto queste giornate sono comprese nel normale corso del rapporto di lavoro che prosegue senza soluzione di continuità.

Sono esclusi dall'applicazione della disciplina le seguenti categorie di lavoratori:

- i dirigenti;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

In caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 Codice Civile, ai fini della verifica della sussistenza del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro dei 90 giorni, si deve tener conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante.

Il requisito dei 90 giorni è escluso, per gli eventi oggettivamente non evitabili, in tutti i settori produttivi e, quindi, non solo nel settore industriale, come originariamente previsto dall'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 148/2015 (INPS Circ. n. 176/2016).

Le prestazioni

Le prestazioni erogate dal Fondo di integrazione salariale sono diversificate a seconda delle diverse causali d'intervento e dei requisiti dimensionali, come

previsto dal comma 3 dell'art 29 del D.Lgs. 148/2015 e si possono così elencare:

- l'assegno di solidarietà;
- l'assegno ordinario.

Tali prestazioni sono determinate in misura non superiore a quattro volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro dalla data di iscrizione al Fondo alla data di presentazione dell'istanza, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso datore.

Durante il periodo di percezione sia dell'assegno di solidarietà che dell'assegno ordinario il fondo non eroga la prestazione accessoria dell'assegno al nucleo familiare né il TFR, in quanto prestazioni non previste dal D.M. n. 94343/2016 (INPS mess. n. 4885/2016; INPS circ. n. 130/2017).

Le aziende che rientrano nel campo di applicazione della normativa relativa al Fondo di Integrazione Salariale possono scegliere di accedere agli ammortizzatori sociali in deroga nei limiti previsti dalla normativa di settore o alle prestazioni previste dal Fondo di Integrazione Salariale (M.L. nota n. 40/3223/2016).

Riguardo al computo dei rispettivi periodi di fruizione i singoli istituti devono essere conteggiati in maniera autonoma, ossia il periodo di fruizione di un istituto si "neutralizza" ai fini del computo della fruizione dell'altro istituto (M.L. nota n. 4831/2016).

Il Ministero del Lavoro ha, altresì, precisato che le aziende che rientrano nel campo di applicazione della normativa relativa al Fondo di Integrazione Salariale di cui all'art. 29 del D.Lgs. n. 148/2015, possono scegliere di accedere alle prestazioni previste dai fondi suddetti o al contributo di solidarietà di cui all'art. 5 del D.L. n. 148/1993, nei limiti temporali e finanziari previsti dalla

normativa per i contratti di solidarietà (M.L. nota n. 3763/2016).

I datori di lavoro che occupano mediamente, alla data del 1 gennaio 2016, da più di 5 a 15 dipendenti nel semestre precedente, compresi gli apprendisti, possono richiedere le prestazioni previste dal Fondo di Integrazione Salariale per gli eventi di riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1 luglio 2016 (D.M. n. 94343/2016).

Assegno di solidarietà

L'assegno di solidarietà è una prestazione conseguente ad un accordo collettivo aziendale, siglato tra datori di lavoro ed OO.SS. comparativamente più rappresentative, che stabilisca una riduzione di orario al fine di evitare o ridurre gli esuberi di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo oppure al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo (INPS Circ. n. 22/2016 e Circ. n. 130/2017).

La prestazione, a differenza di quanto previsto per l'assegno ordinario, non è conseguente al verificarsi di specifiche condizioni, ma sulla base di un accordo collettivo il cui obiettivo è quello di evitare, totalmente o parzialmente, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale.

L'assegno di solidarietà decorre:

- dal 1 gennaio 2016: per eventi di riduzione di attività lavorativa verificatisi in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti già rientranti nel campo di applicazione del fondo residuale;
- dal 30 marzo 2016: per eventi di riduzione di attività lavorativa in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti inizialmente non rientranti

nel campo di applicazione del fondo residuale in quanto non organizzati in forma di impresa;

- dal 1 luglio 2016: per eventi di riduzione di attività lavorativa in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 e sino a 15 dipendenti (INPS, circ. n. 30/2016 e circ. 176/2016).

Gli importi massimi mensili, rapportati alle ore autorizzate e per un massimo di dodici mensilità, comprensive dei ratei e delle mensilità aggiuntive sono definiti dalla circolare INPS n. 48/2016 e rivalutati annualmente.

La prestazione può essere concessa per un periodo massimo di dodici mesi nel biennio mobile che inizia al momento della prima fruizione.

Le istanze di accesso all'assegno di solidarietà garantite dal FIS devono essere presentate in via telematica all'INPS entro 7 giorni dalla data di conclusione dell'accordo collettivo aziendale.

La riduzione di attività deve avere inizio entro il 30esimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Tali termini non sono previsti a pena di decadenza, ma hanno soltanto natura ordinatoria; pertanto, l'assegno di solidarietà può essere riconosciuto a decorrere dal giorno successivo alla data della domanda.

Non saranno indennizzabili le ore effettuate dalla data di inizio della riduzione richiesta al giorno di presentazione del-

la domanda e in caso di presentazione tardiva della domanda, il datore di lavoro dovrà indicare tali ore non indennizzabili in apposito modello (INPS mess. n. 1133/2017).

Assegno ordinario

L'assegno ordinario rappresenta una ulteriore prestazione a sostegno del reddito che il fondo garantisce, oltre all'assegno di solidarietà ai dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro, per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, con esclusione quindi, della cessazione, anche parziale, dell'attività (art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 148/2015; INPS Circ. n. 22/2016 e Circ. n. 130/2017).

Al fine della verifica del biennio mobile si calcolano le 103 settimane a ritroso dalla fine della prima settimana di riduzione di orario.

Se in tale arco temporale sono state già usufruite 26 settimane di riduzione, la domanda non può essere accolta (INPS, Circ. 176/2016).

L'assegno non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile (art. 30, D.Lgs. n. 148/2015; INPS Circ. n. 30/2016).

La domanda di assegno ordinario deve essere presentata non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione di attività lavorativa.

Durata e modalità prestazioni

L'assegno di solidarietà può essere concesso per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile mentre l'assegno ordinario può essere concesso, sia per le causali della CIGO che della CIGS, fino a un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile.

Per ciascuna unità produttiva i trattamenti di assegno ordinario e di assegno di solidarietà non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

Tuttavia, ai fini della durata massima complessiva, la durata dell'assegno di solidarietà, entro il limite di 24 mesi nel biennio mobile, viene computato nella misura della metà. Oltre tale limite la durata dei trattamenti viene computata per intero.

Pertanto, per esempio, sarà possibile, nel rispetto del biennio mobile riferito alle singole causali, a seconda della combinazione delle causali invocate, avere le seguenti durate massime:

- 36 mesi di assegno di solidarietà;
- 24 mesi di assegno di solidarietà + sei mesi di assegno ordinario + altri sei mesi di assegno ordinario;
- 24 mesi di assegno di solidarietà + sei mesi di assegno ordinario + sei mesi di assegno di solidarietà.

I fondi bilaterali, bilaterali alternativi e il fondo residuale hanno obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità. Conseguentemente, è stato individuato un limite specifico di accesso per ciascun datore di lavoro alle risorse del Fondo (c.d. tetto aziendale). Mentre, le prestazioni garantite sono determinate in misura non superiore a quattro volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.

ANNO DI INIZIO DEGLI EVENTI	TETTO AZIENDALE PROGRESSIVO
2016	Nessun tetto
2017	10 volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta
2018	8 volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta
2019	7 volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta
2020	6 volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta
2021	5 volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta
2022 in poi	4 volte l'ammontare della contribuzione ordinaria dovuta

In via transitoria, per i soli primi anni di operatività, è prevista una mitigazione (modulata con criterio progressivo decrescente) del predetto limite per operare poi, a pieno regime a partire dal 2022.

Misura delle prestazioni

L'importo dell'assegno di solidarietà e dell'assegno ordinario sono pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

L'importo così determinato è ridotto dell'importo derivante dall'applicazione delle aliquote contributive previste a carico degli apprendisti (5,84 per cento) e non può superare gli importi massimi mensili annualmente determinati (INPS Circ. 176/2016).

Finanziamento del fondo

Il fondo è finanziato con i contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori (nella misura di 2/3 a carico del datore di lavoro ed 1/3 a carico del lavoratore) applicando alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali le aliquote contributive di seguito indicate:

- 0,65%, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti;
- 0,45%, per i datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti.

È inoltre stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni

indicate, pari al 4% della retribuzione persa (art. 29, comma 8, D.Lgs. n. 148/2015).

L'unità produttiva

Il "concetto" di unità produttiva assume ulteriore rilevanza con il collegamento a tale definizione di parametri numerici e temporali per la sussistenza delle prestazioni erogate dal Fondo nonché, ai sensi del comma 7 dell'art. 29 del D.Lgs. n. 148/2015, indice di competenza territoriale quanto all'individuazione della sede INPS competente all'autorizzazione all'erogazione delle prestazioni.

In particolare l'unità produttiva è utilizzata quale parametro di riferimento in relazione ai seguenti ambiti:

- computo dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni;
- computo dei limiti temporali massimi complessivi di utilizzo della prestazione, relativamente al quinquennio mobile;
- computo, in tema di assegno ordinario, delle 26 settimane nel biennio mobile e di un terzo delle ore lavorabili;
- computo, in tema di assegno di solidarietà, del limite di 12 mesi in un biennio mobile oltre che della riduzione media oraria e della percentuale di riduzione complessiva per singolo lavoratore.

I trattamenti sono autorizzati dalla struttura territoriale INPS competente in relazione all'unità produttiva; l'auto-

rizzazione, in caso di aziende con più unità produttive è unica e rilasciata dalla sede INPS del luogo ove si trova la sede legale o presso il quale è stato richiesto l'accentramento della posizione contributiva.

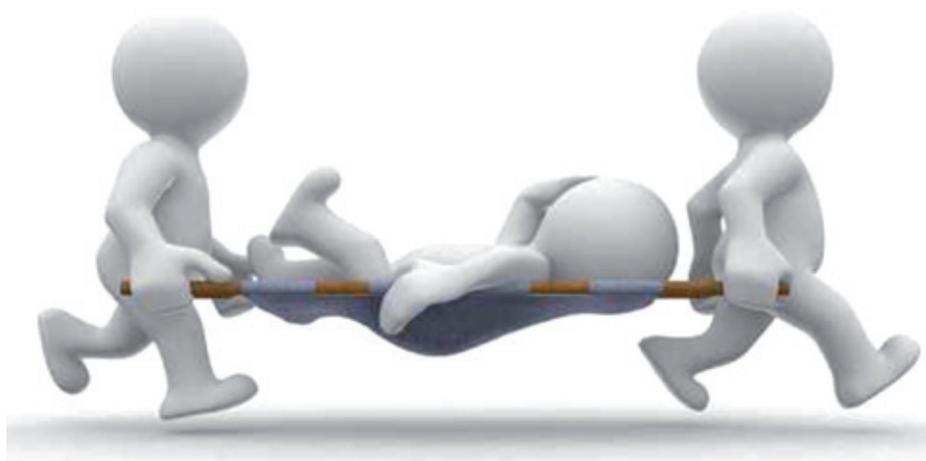
In ogni caso, per il datore di lavoro che intende accedere alle prestazioni del Fondo, è necessario il censimento dell'unità produttiva alla quale l'INPS provvederà ad attribuire un numero progressivo (se presenti più unità produttive, altrimenti il valore sarà 0) che dovrà essere inserito obbligatoriamente nella domanda di prestazione.

Salvatore Verga

CdL in Torino



#ED IL PRIMO GIORNO DENUNCIÒ



Gli infortuni sul lavoro hanno ripreso a correre, inclusi quelli mortali: è questo lo sconcertante dato che emerge dalla divulgazione dei dati Inail dei primi sette mesi dell'anno. Poiché si tratta di una emergenza sociale dove non può certo consolare che sia anche un indicatore, seppur doloroso ed inaccettabile, di ripresa produttiva, riteniamo opportuno un focus incentrato sugli adempimenti professionali in materia.

ABOLIZIONE REGISTRO INFORTUNI E INVIO CERTIFICATO MEDICO ON LINE

In attuazione della Legge Delega 183/2014, allo scopo di conseguire l'obiettivo di semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico delle imprese per la gestione dei rapporti di lavoro, l'art. 21 comma 4 del D.Lgs. n. 151/2015 ha stabilito l'abolizione dell'obbligo di tenuta del registro degli infortuni a

partire dal 23 dicembre 2015, pur conservando l'obbligo dell'invio telematico della denuncia di infortunio. Sempre ai fini della semplificazione, l'art. 53 del D.P.R. 1124/1965, come modificato del D.Lgs n. 151/2015, dal 22 marzo 2016, prevede che i certificati medici per gli infortuni e le malattie professionali debbano essere trasmessi all'INAIL esclusivamente attraverso il canale telematico messo a disposizione dall'Istituto, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che presta la prima assistenza. La compilazione del certificato medico ed il relativo invio debbono essere effettuati entro le ore 24 del giorno successivo all'intervento di prima assistenza; in seguito il medico o la struttura sanitaria rilasceranno al lavoratore il numero identificativo dell'invio al fine di comunicarlo al datore di lavoro.

L'INAIL rende disponibile ai datori

di lavoro ed ai loro delegati o intermediari la certificazione medica acquisita telematicamente attraverso il servizio on line "ricerca certificati medici": per individuare il certificato medico e scaricarlo occorre inserire il codice fiscale del lavoratore, il numero identificativo del certificato medico e la data del rilascio dello stesso.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di trasmettere la denuncia entro i termini previsti dalla normativa indicando obbligatoriamente il numero identificativo e la data di rilascio del certificato medico.

Qualora non fosse possibile reperire il numero identificativo del certificato medico, il datore di lavoro nella denuncia dovrà indicare un codice fittizio, formato da dodici caratteri alfanumerici, affinché il sistema permetta l'invio della denuncia.

Le denunce inviate on line costituiscono l'archivio telematico degli infortuni occorsi a partire dal 23 dicembre 2015 e sono consultabili nel "cruscotto infortuni" messo a disposizione dall'INAIL agli organi di vigilanza quali le Aziende Sanitarie Locali, l'Ispettorato del Lavoro ed alcuni altri Enti previsti dall'articolo 13 del D.Lgs 81/2008. Gli infortuni precedenti a tale data sono consultabili nel Registro Infortuni tenuto dall'azienda.

INFORTUNIO DI UN GIORNO OLTRE QUELLO DELL'EVENTO

Quanto fino ad ora specificato riguarda gli infortuni con prognosi superiore a tre giorni oltre quello dell'evento, ma al fine di osservare

NUOVO OBBLIGO DI COMUNICAZIONE ALL'INAIL

costantemente l'andamento infortunistico italiano il D.Lgs 81/2008 prevede un meccanismo di monitoraggio degli infortuni, compresi quelli di lieve entità. A tal fine, con l'emanazione del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Ministero della Salute, di concerto con il Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, è stato istituito il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), che costituisce l'anagrafe della sicurezza del lavoro prevista dall'art. 8 del D.Lgs 81/2008, il cui obiettivo è quello di rilevare e monitorare il flusso dei

dati sugli infortuni.

Pertanto, a partire dal 12 ottobre 2017, è entrato in vigore, come stabilito dall'articolo 18 – comma 1 – lettera r – e comma 1 bis – così come modificato dall'articolo 3 – comma 3 bis – del D.L. n. 244 del 30 dicembre 2016 convertito dalla Legge n. 19 del 27 febbraio 2017, l'obbligo per i datori di lavoro di comunicare all'INAIL in via telematica gli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno 1 giorno, escluso quello dell'evento, occorsi ai propri lavoratori, subordinati ed autonomi ed ai soggetti ad essi equiparati, anche se assicurati

presso altri enti o con polizze private, entro 48 ore a decorrere dalla ricezione del certificato medico. Sono obbligati alla comunicazione i datori di lavoro privati e pubblici, compresi quelli del settore dell'agricoltura e marittimo, mentre sono esclusi dall'adempimento, in quanto sono previste tempistiche e modalità diverse, l'Esercito, le Forze dell'Ordine, i Vigili del Fuoco, la Guardia di Finanza e la Polizia Penitenziaria. Seppur superfluo si ricorda che per quanto riguarda invece gli infortuni che comportano un'assenza superiore a tre giorni, oltre quello dell'evento, il datore di

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

YOU'LL NEVER WALK ALONE



SOFTWARE PER COMMERCIALISTI, CONSULENTI DEL LAVORO E AZIENDE

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

GIS Com

GIS Paghe

Ranocchi
Torino

www.ranocchitorino.com

lavoro continuerà a procedere con la denuncia d'infortunio come previsto dall'art. 53 del D.P.R. 1124/1965 e successive modificazioni apportate dal D.Lgs n. 151/ 2015.

Tornando al nuovo adempimento, i datori di lavoro, anche a mezzo dei loro intermediari, possono adempiere al nuovo obbligo di comunicazione servendosi del servizio telematico "Comunicazione di infortunio" secondo le informazioni e le relative istruzioni riportate nel manuale utente pubblicato nel Portale dell' INAIL nella sezione "supporto - guide e manuali operativi".

Come riportato infatti nella circolare INAIL n. 42, del 12 ottobre 2017, il

servizio on line è differenziato rispetto al settore di appartenenza del datore di lavoro ed anche in base alle modalità di gestione dell'assicurazione. I datori di lavoro e i loro delegati potranno accedere, con le credenziali già in essere, al nuovo servizio "comunicazione di infortunio" collocato nel portale INAIL all'interno della macro sezione "Denuncia di infortunio e malattia professionale".

Sono previste particolari disposizioni per il datore di lavoro agricolo e il datore di lavoro privato di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private, che dovranno utilizzare il ruolo "utente con credenziali di-

spositive". In particolare il datore di lavoro agricolo, una volta richieste ed ottenute le credenziali dispositive, può effettuare l'accesso nel portale INAIL dove troverà tra i servizi telematici a disposizione l'applicativo "Comunicazione di infortunio" e reperirà anche l'applicativo "Gestione DL agricolo" con il quale potrà procedere alla registrazione del datore di lavoro qualora non sia già presente negli archivi dell'Istituto; mentre, il datore di lavoro privato di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private in caso di invio della comunicazione tramite un delegato è obbligatorio, al fine di portare a termine l'invio, allegare la



**Gruppo
SAL**

salute ambiente lavoro

www.grupposal.com

La tua medicina del lavoro

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

Via Pininfarina, 8 - 10095 Grugliasco (TO)
Tel. 011.7708445
Fax 011.7708040
info@grupposal.com

Numero Verde
800 910 472
Chiamata gratuita

delega in formato pdf specificando il ruolo del delegato nell'organizzazione aziendale.

La comunicazione on-line tramite portale è l'unico strumento consentito; tuttavia è previsto che qualora non fosse possibile l'inserimento on-line della comunicazione di infortunio per problemi tecnici, il datore di lavoro possa scaricare dal Portale INAIL il modello previsto, compilarlo e inviarlo alla sede INAIL competente, individuata in base al domicilio del lavoratore a mezzo posta elettronica certificata (PEC) allegando la copia della schermata di errore restituita dal sistema.

Per quanto riguarda l'invio del certificato di infortunio per eventi che comportano le assenze di almeno un giorno sono valide le stesse regole previste per i certificati con prognosi superiore a tre giorni. Pertanto per permettere al datore di lavoro di assolvere al proprio obbligo di denuncia, il lavoratore dovrà fornire il numero identificativo del certificato medico, la data del rilascio e i giorni di prognosi indicati nel certificato; nell'ipotesi in cui il lavoratore non abbia il codice identificativo del certificato, deve consegnare al datore di lavoro il certificato medico di infortunio in forma cartacea.

Si rammenta che ai fini del D.Lgs 81/2008, nella nozione di datore di lavoro rientrano anche quei soggetti che secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, detengono la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'u-

nità produttiva in quanto esercitano i poteri decisionali e di spesa; quindi rientrano non solo i datori di lavoro ma anche i dirigenti.

L'INAIL, al fine di rispondere alle richieste di informazioni generali e per l'assistenza sulle procedure di acquisizioni delle credenziali nonché sull'utilizzo degli applicativi, ha messo a disposizione due modalità: il Contact Center; nel portale INAIL, nella sezione "contatti", il servizio "INAIL risponde" attraverso il quale si può inviare una e-mail con allegati.

SANZIONI

Per l'inosservanza del rispetto dei termini inerenti l'invio della comunicazione di infortunio che comporta l'assenza di almeno un giorno, il Legislatore ha stabilito l'applicazione di sanzioni amministrative da 548,00 a 1.972,80 euro e, per evitare duplicazione delle sanzioni, ha previsto che deve essere esclusa l'applicazione di predetta sanzione qualora venga applicata la sanzione amministrativa da euro 1096,00 a euro 4932,00 predisposta per il mancato rispetto dei termini afferenti l'invio della denuncia di infortunio (art. 53) per eventi superiori a tre giorni.

Come enunciato dall'articolo 30 bis del D.Lgs 81/2008: *"In tutti i casi di inosservanza degli obblighi puniti con sanzione pecuniaria amministrativa il trasgressore, al fine di estinguere l'illecito amministrativo, è ammesso al pagamento di una somma pari alla misura minima prevista dalla legge qualora provveda a regolarizzare la propria posi-*

zione non oltre il termine assegnato dall'organo di vigilanza mediante verbale di primo accesso ispettivo". Gli organi di vigilanza competenti all'accertamento ed alla irrogazione delle sanzioni sono quelli previsti dall'articolo 13 del D.Lgs 81/2008, in particolare le Aziende Sanitarie Locali.

Ormai da tempo è noto che tramite la cosiddetta "semplificazione" il Legislatore sottintende minor costo per la Pubblica Amministrazione e maggiori costi per i privati derivanti dai nuovi adempimenti a cui sono obbligati; tuttavia in materia di infortuni, a parere di chi scrive, tali costi sarebbero certamente giustificati dall'implementazione di una conoscenza a scopi preventivi che si ribaltasse positivamente su una maggior tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori mentre purtroppo vengono utilizzati solo alla stregua di volano per aumentare le sanzioni e fare cassa.

Sandra Fruci
CdL in Torino

#IO ... LAVORO IN FAMIGLIA

Siamo consapevoli che dal titolo dell'articolo potreste essere tratti in inganno, associandolo ad un approfondimento sul lavoro domestico, ma in realtà non è così poiché poniamo l'attenzione sul rapporto di lavoro subordinato tra familiari che spesso si porta appresso una scia di dubbi ed incertezze sul corretto svolgimento.

Entriamo nel merito. Il Legislatore non fornisce una definizione formale di lavoro subordinato ma fornisce invece una esplicazione di prestatore di lavoro subordinato, all'art. 2094 del Codice Civile, come di colui che si obbliga, mediante la retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Si tratta del cosiddetto rapporto sinallagmatico. Determinante, nel dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, è la presenza di un potere direttivo esercitato dal datore di lavoro, che si esplica nella impartizione di ordini, oltre che nell'esercizio di vigilanza e controllo dell'esecuzione della prestazione di lavoro. Da ciò ne deriva che la natura subordinata di un rapporto di lavoro non può sussistere senza vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro. Pertanto, il rapporto di lavoro subordinato è caratterizzato dall'eterodirezione, unitamente allo stabile inserimento del lavoratore nell'organizzazione datoriale. I sopra citati indici vanno valutati globalmente ai fini della prova della sussistenza del

rapporto.

Nei rapporti di lavoro sussiste una presunzione di onerosità che deriva dalla disciplina del Codice Civile, sia esso subordinato (art. 2094) o autonomo (art. 2222). La stessa Costituzione Italiana sancisce il diritto alla retribuzione e l'articolo 36 afferma il diritto del lavoratore alla giusta retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Ogni attività si presume essere a titolo oneroso, tuttavia può anche essere ricondotta ad un rapporto diverso, caratterizzato dalla gratuità della prestazione, dove risulta dimostrata la finalità solidaristica in luogo di quella lucrativa, facendo venir meno l'*animus contraendi*; si tratta dei rapporti istituiti per "*beneficentiae vel affectionis causa*". Quando il lavoratore è familiare o coniuge dell'imprenditore, è prassi privilegiare la presunzione di gratuità del lavoro, considerando che le attività di quella natura vengano rese nell'ambito solidaristico della famiglia. L'onere di dimostrare la sussistenza della subordinazione grava su chi intende dimostrare l'effettiva sussistenza del rapporto fornendo una prova rigorosa degli elementi costitutivi del rapporto di lavoro subordinato. Nel lavoro reso in ambito familiare la prestazione lavorativa non configura di per sé un rapporto di lavoro subordinato essendo, in questo caso, necessaria la prova della subordinazione.

Indici di subordinazione

La presenza di indici di subordinazione primari e secondari è condizione necessaria al riconoscimento della subordinazione.

Indici primari e secondari sono:

- assoggettamento al potere disciplinare del datore di lavoro;
- assoggettamento alle direttive del datore di lavoro;
- potere di controllo e di vigilanza;
- inserimento nell'organizzazione aziendale;
- continuità della prestazione.

Oltre agli indici sopra elencati, si evidenziano anche altre caratteristiche, considerate sussidiarie, che rafforzano l'elemento della subordinazione nel caso quest'ultima risulti attenuata dal particolare tipo di rapporto.

Caratteristiche sussidiarie della subordinazione sono:

- obbligo di osservare un orario di lavoro;
- obbligo di giustificare le assenze;
- proprietà degli strumenti di lavoro in capo al datore di lavoro;
- *nomen iuris*, in virtù del fatto che ciò che prevale sono le concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro;
- assenza di rischio economico in capo al lavoratore;
- modalità e forma della retribuzione;
- pagamento a cadenze fisse della retribuzione.

Tali indici non vanno mai considerati autonomamente, ma debbono sempre essere ricollegati agli indici primari e secondari.

LEGAMI DI PARENTELA E RAPPORTI DI LAVORO

In mancanza dei requisiti di subordinazione, il rapporto di lavoro può configurarsi in modi diversi, dal rapporto di coadiuvanza, alla collaborazione coordinata e continuativa, al contratto di associazione in partecipazione, alla prestazione occasionale.

Il Ministero del Lavoro, è intervenuto, con lettera circolare n. 10478 del 10 giugno 2013, con l'intento di fornire al personale ispettivo indicazioni operative circa i parametri da tenere in considerazione quando le parti sono legate da un vincolo di parentela o di coniugio, riscontrando di frequente che, nelle piccole realtà imprenditoriali, il soggetto titolare dell'azienda si avvalga della collaborazione di coniuge, parenti e affini, per espletare compiti o attività a carattere puramente residuale o saltuario, a titolo di mero "aiuto" nella conduzione dell'azienda.

Prestazioni occasionali dei familiari

Per attività occasionale si intende l'attività caratterizzata dalla non sistematicità e stabilità dei compiti espletati, senza comportamenti abituali e prevalenti nell'ambito della gestione dell'impresa.

Il Ministero del Lavoro, con la sopracitata circolare, afferma la presunzione di occasionalità della prestazione quando è resa da:

- pensionati, parenti o affini dell'imprenditore o socio dell'impresa, i quali presumibilmente non possono garantire un impegno con carattere di continuità; non richiedono né l'iscrizione alla Gestione

previdenziale di appartenenza, né riconducono alla fattispecie della subordinazione;

- familiari impiegati full time presso un altro datore di lavoro, poiché il tempo a disposizione per poter prestare altre attività o compiti con carattere di continuità e prevalenza presso l'attività del familiare è residuale.

Il Ministero del Lavoro ha ritenuto opportuno indicare il limite temporale massimo di durata della prestazione poiché essa possa essere considerata e definita occasionale, con riferimento alla disposizione prevista per il settore dell'artigianato, articolo 21, comma 6 ter, D.L. n. 269/2003, convertito in Legge n. 326/2003, e articolo 74 del D.Lgs. 276/2003, contenenti rispettivamente la disciplina delle prestazioni di natura occasionale rese dal familiare nell'ambito delle imprese appartenenti ai settori dell'artigianato e dell'agricoltura. La norma prosegue evidenziando che tali collaborazione debbono avere carattere di aiuto, a titolo di obbligazione morale, senza la corresponsione di alcun compenso. Per quanto riguarda il settore del commercio, il Ministero ne ravvisa l'applicazione, pur non rinvenendo un'espressa disposizione normativa. La sopra citata disposizione, fissa in 90 giorni, intesi come frazionabili in 720 ore, nel corso dell'anno il limite temporale massimo della collaborazione occasionale e gratuita prestata nel caso in cui il familiare sia impossibilitato al lavoro. Nel caso di superamento dei 90 giorni, il limite quantitativo si considera comunque

rispettato anche laddove l'attività si svolga per qualche ora al giorno, fermo restando il tetto massimo delle 720 ore annue. Non si ritiene necessario, al fine del rispetto della norma, che l'attività del collaboratore avvenga in "sostituzione" dell'imprenditore, il Ministero ritiene che si possa riscontrare la genuina occasionalità della prestazione del collaboratore a prescindere dalla contestuale presenza del titolare nei locali dell'azienda ove impiegato in altre attività.

Quanto detto vale ai fini previdenziali mentre l'obbligo assicurativo INAIL opera quando la prestazione è ricorrente e non meramente accidentale, con la precisazione che si considera accidentale la prestazione resa una/due volte nello stesso mese con un massimo di dieci giornate nell'anno.

Gradi di parentela e affinità ai quali può essere riferita l'occasionalità della prestazione

1. Parenti

- di primo grado: genitori e figli;
- di secondo grado: nonni, fratelli e sorelle, nipoti intesi come figli dei figli;
- di terzo grado: bisnonni e zii;
- nipoti intesi come figli dei fratelli e sorelle, pronipoti intesi come figli dei nipoti di secondo grado.

2. Affini

- di primo grado: suoceri;
- di secondo grado: nonni del coniuge e cognati;
- di terzo grado: bisnonni del coniuge, zii del coniuge, nipoti



intesi come figli dei cognati.

Impresa familiare, coadiuvanti e collaboratori

L'impresa familiare è un istituto giuridico di natura residuale disciplinato dall'articolo 230 bis del Codice Civile, in cui: *"Salvo che sia configurabile un diverso rapporto, il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare ha diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia e partecipa agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato."* L'obbligo contributivo è in capo al titolare dell'impresa familiare che è responsabile del versamento dei contributi propri e dei collaboratori nei confronti dei quali può esercitare

il diritto di rivalsa.

Le attività idonee a rientrare nel campo di applicazione dell'impresa familiare sono quelle che astrattamente potrebbero essere oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo, svolte con carattere di continuità.

Allorché non vi sia alcun vincolo di subordinazione e in assenza della formalizzazione dell'impresa familiare, la prestazione abituale del familiare nell'impresa può essere ricondotta alla coadiuvanza, con obbligo di iscrizione, a norma della Legge n. 335/95, dei coadiuvanti o collaboratori che prestano la propria attività nell'azienda in modo abituale e continuativo, alla gestione pensionistica che assicura l'imprenditore stesso. Il TUIR non ammette deduzioni per i compensi al coniuge, ai figli, affidati o affiliati, minori di età o permanentemente inabili al lavoro, ai familiari partecipanti

all'impresa familiare.

Nonostante questi avvertimenti, nulla vieta che un rapporto di lavoro subordinato possa essere regolarmente instaurato con un familiare, quando sussistano i presupposti. È fondamentale il riferimento agli aspetti sostanziali del rapporto al di là della volontà manifestata delle parti, poiché la volontà delle parti non è l'elemento decisivo se le parti non si attengono ad essa (Cassazione n. 4308/2000, n. 10077/2000, n. 20669/2004 e n. 5495/2006).

La creazione illegittima di un rapporto di lavoro subordinato, quando si è in presenza di prestazioni tra familiari, comporta, sia un illecito fiscale, per il risparmio fiscale non dovuto, sia un illecito previdenziale, per l'indebita maturazione di prestazioni sociali e di diritto alla pensione.

Incombe sul familiare datore di lavoro, l'onere di fornire una prova rigorosa e precisa che l'attività lavorativa a lui fornita dal familiare non sia gratuita e che esista un vincolo di subordinazione.

Erica Maurino
CdL in Torino

#ESERCIZI DI DUMPING SOCIALE

LE OMBRE DEL SISTEMA COOPERATIVISTICO

La segnalazione – denuncia, prot. 1673 del 11 ottobre 2017, del collega Dario Montanaro, Presidente Nazionale dell'ANCL, che ha sollecitato i membri del Governo Italiano, nonché il Capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ed ancora i Segretari delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, a voler intervenire affinché vengano messe in atto le misure più idonee per sradicare, su tutto il territorio nazionale, le attività di sfruttamento delle prestazioni lavorative tramite un sistema fittizio cooperativistico ci induce a ritornare nuovamente sulla scottante tematica.

Nella richiamata segnalazione – denuncia si ribadisce come in seguito alla ridefinizione normativa dell'illecito relativo all'intermediazione illegale di manodopera, negli ultimi mesi, si sia innestato ed addirittura notevolmente diffuso un sistema di "dumping sociale" determinato da diverse società cooperative che con il dichiarato fine di ridurre il costo del lavoro (sino al 40% del costo ordinario), propongono alle aziende di licenziare tutti i lavoratori, di procedere, loro stesse, a riassumerli ed a gestire le prestazioni lavorative attraverso un contratto di fornitura di servizi al precedente datore di lavoro, incardinando una sorta di terzizzazione e gestione delle attività aziendali.

Orbene, la segnalazione del collega Dario Montanaro è, più che mai, op-

portuna, in considerazione del fatto che, nel nostro ordinamento giuridico, vige il divieto di intermediazione ed interposizione di manodopera mentre, solo a determinate condizioni, può giungersi alla stipulazione dei c.d. appalti "endoaziendali", ovvero di quegli appalti fondati sull'affidamento ad una impresa esterna (appaltatrice) di attività "inerenti al complessivo ciclo produttivo del committente".

La problematica dell'appalto illecito (o non genuino) determina la necessità di chiarire i rapporti che intercorrono tra la fattispecie dell'appalto lecito (disciplinata dall'art. 29 comma 1 D.Lgs. 276/03 e successive modificazioni) e la figura della interposizione illecita di manodopera, fattispecie giuridica ancora esistente nel nostro ordinamento, se pure con un contenuto parzialmente diverso da quello previsto dagli artt. 1 e 3 della L. 1369/60, ora abrogati.

L'art. 29 comma 1 D.Lgs. 276/2003, così dispone: *"Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei la-*

voratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa".

Secondo l'art. 1655 c.c. *"l'appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro".*

Il contratto di appalto rappresenta pertanto, lo strumento giuridico con il quale il committente ottiene sul mercato fasi o segmenti dell'attività produttiva ed allo stesso tempo, gli consente di beneficiare indirettamente dell'attività di lavoro dei dipendenti dell'appaltatore, il tutto senza essere parte del contratto di lavoro, evitando così gli oneri di gestione ed amministrazione che ne conseguono.

Il committente (o appaltante) deve restare terzo rispetto al contratto di lavoro ed usufruire solo in via indiretta della prestazione di lavoro, senza essere creditore della stessa e ciò in quanto non è titolare, nei confronti del lavoratore, dei poteri datoriali.

Secondo la giurisprudenza, infatti, le principali caratteristiche che legittimano un contratto di appalto lecito rispetto a quello illecito sono:

- il potere direttivo, ovvero il controllo dell'appaltatore sui dipendenti senza che vi siano interferenze da

parte del committente, con la conseguente assunzione del rischio da parte dell'appaltatore;

- il rischio d'impresa inteso primariamente quale rischio economico;
- l'organizzazione dei mezzi, ovvero l'organizzazione di strumenti e capitali in uno con l'organizzazione del lavoro;
- l'opera o il servizio deve rientrare nell'oggetto sociale dell'impresa fornitrice dell'opera o del servizio.

In forza dei principi enunciati dalla giurisprudenza, il margine di

demarcazione scriminante tra la disciplina del contratto di appalto lecito e la interposizione fittizia di manodopera illecita è da individuarsi, quindi, nella necessità di tener chiara e distinta la differenziazione e l'autonomia dei lavoratori in forza dell'appaltatore rispetto ai lavoratori dell'impresa committente.

Rammentiamo, quindi, che per evitare di incorrere nella fornitura fittizia di manodopera, gli elementi discriminanti sono rappresentati dal fatto che i dipendenti dell'appal-

tatore:

- A. non devono, per alcun motivo o ragione, sostituire i dipendenti del committente, né svolgere identiche mansioni rispetto a quelle dei predetti dipendenti del committente, e devono essere ben riconoscibili come lavoratori dell'appaltatore;
- B. devono prendere ordini soltanto dall'appaltatore, il quale deve nominare a tal fine un "responsabile del servizio", che costituisce l'interfaccia con il committente;

ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI DEL LAVORO
ENACATO UNIFARIO

1 Presidente Nazionale

Al Presidente del Consiglio dei Ministri
Dott. Paolo Gentiloni
presidente@pec.governo.it
protocollo.deagi@mailbox.governo.it

Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
Dott. Giuliano Poletti
gabinettoministro@pec.lavoro.gov.it

Al Ministro degli Interni
Dott. Domenico Minniti
cabinettoministri_ministri@interno.it
gabinettoministro@pec.interno.it
dal.pro@pec.interno.it

Al Ministro della Giustizia
Dott. Andrea Orlando
capo.gabinetto@giustiziacert.it

Al Capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro
Dott. Paolo Pennesi
capoispettorato@pec.ispettorato.gov.it
segreteriaicacoispettorato@ispettorato.gov.it

Al Segretario Generale Nazionale CGIL
Dott.ssa Susanna Camusso
segreteria.camusso@cgil.it
organizzazione@pec.cgil.it

Al Segretario Generale Nazionale CISL
Dott.ssa Annamaria Furlan
segreteria.generale@cisl.it
cisl@pec.cisl.it

Al Segretario Generale Nazionale UIL
Dott. Carmelo Barbagallo
info@uil.it
Fax: 06.4753208

Al Presidente CONFCOOPERATIVE
Dott. Maurizio Gardini
confcooperative@confcooperative.it
confcooperative@pec.confcooperative.it

Al Presidente LEGACOOOP
Dott. Mauro Lusetti
legacooop@pec.it
info@legacooop.org

Al Presidente AGCI
Dott. Rosario Altieri
info@agci.it
agci.nazionale@egaimail.it



è associata
ANCL

Roma, 11 ottobre 2017
Prot. n. 1673/Pres.

00145 Roma - Via C.Colombo, 456 sc. b - 1° p. - Tel. 06.5415521 - Fax 06.5415565
e-mail: segreteria@anclu.com - www.anclu.com - www.anclu.it - C.F. 00199670562



Oggetto: Segnalazione-denuncia. Attività irregolare di sfruttamento delle prestazioni lavorative tramite il sistema cooperativistico. Determinazione di storture del mercato e danni ai lavoratori e creazione di situazioni illecite diffuse.

Pregiatissimi,

come già evidenziato alle parti sociali nello scorso mese di marzo, con ulteriore rammarico dobbiamo segnalare che, sul territorio nazionale, non solo proseguono le attività di sfruttamento delle prestazioni lavorative tramite un fittizio sistema cooperativistico, ma, nell'ultimo periodo, le stesse sono addirittura considerevolmente aumentate.

Infatti, a seguito della ridefinizione normativa dell'illecito relativo all'intermediazione illegale di manodopera, negli ultimi mesi, si è innestato e notevolmente diffuso un sistema di "dumping sociale" determinato da diverse cooperative che vantano ormai decine di unità operative in tutta Italia.

Tali soggetti, sbandierando l'obiettivo e la finalità di ridurre il costo del lavoro (pubblicizzano una riduzione di almeno il 40%), hanno articolato e sviluppato un pregnante sistema di pubblicità rivolto in primo luogo alle imprese, cogliendo l'attenzione delle stesse con frasi del tipo:

- "Hai un'azienda? Scopri come risparmiare fino al 40% del costo del lavoro! Inizia subito";
- "Affidarsi alla cooperativa per generare flessibilità di esercizio delle attività (essendo una società che assume la responsabilità della gestione dello stesso)".

In buona sostanza, queste cooperative propongono alle aziende di licenziare tutti i lavoratori, di procedere, loro stesse, a riassumerli e a gestire le prestazioni lavorative attraverso un contratto di fornitura di servizi al precedente datore di lavoro, incardinando una sorta di terziarizzazione e gestione delle attività aziendali. Ovviamente il presunto risparmio del costo del lavoro si ottiene comprimendo i diritti dei lavoratori, in quanto gli stessi possono continuare a prestare attività lavorativa solo diventando soci della cooperativa e, quindi, accettando una riduzione dei compensi, operata direttamente sul netto, con incompensabili trattenute. Riteniamo che anche dal punto di vista previdenziale il lavoratore-lancio subisca un notevole onere contributivo. Tale attività si fonda sull'applicazione di sconosciuti contratti collettivi di lavoro e di intracciabili livelli di inquadramento retributivo.

È inutile ribadire che la nostra categoria ha già denunciato agli organi competenti tale fenomeno. Tuttavia ciò non risulta aver prodotto, ad oggi, alcun intervento utile a sradicare realmente tale sistema illecito diffuso.

Riteniamo che, nell'attuale periodo storico, la scelta di comprimere i diritti dei lavoratori quale mezzo utile a perseguire una maggiore competitività sul mercato risulti, oltre che palesemente illecita, umiliante e mortificante per tutte le parti sociali coinvolte.

Pertanto Vi invitiamo ad adottare adeguate iniziative tese a far cessare gli abusi sopra descritti.

Rimaniamo a Vostra disposizione per ogni informazione o chiarimento e Vi porgiamo cordiali saluti.


Dario Mattiello
 Il Presidente Nazionale

- C. non sono soggetti al potere direttivo e di controllo del committente o di uno o più collaboratori di quest'ultimo (l'organizzazione dei turni, delle ferie dei permessi e di qualunque altro aspetto che riguarda l'erogazione del servizio appaltato è dunque compito esclusivo dell'appaltatore);
- D. devono, ove possibile e ove consentito dalle caratteristiche del servizio oggetto di appalto, utilizzare propri strumenti ed attrezzature, meglio se identificabili, considerando che l'utilizzo di macchine e strumenti propri del committente è ammesso purché la consistenza di tale utilizzo non prevalga sulla complessa attività organizzativa dell'intera gestione dell'appalto da parte dell'appaltatore.

Sulla base delle considerazioni sopra svolte, può quindi concludersi che:

- l'appalto è lecito quando l'appaltatore si impegna al raggiungimento di un determinato risultato assumendosi il rischio economico d'impresa ed operando con autonomia rispetto al committente. Inoltre, l'appaltatore deve disporre di una organizzazione imprenditoriale;
- l'appalto è, invece, illecito quando un terzo, al fine di sollevare dagli obblighi di legge il vero imprenditore, s'inserisce nel rapporto di lavoro figurando come datore di lavoro.

Quando l'impresa non è "auten-

tica", essendo priva di una reale autonomia produttiva ed organizzativa (anche sotto il profilo della gestione del personale) i lavoratori addetti allo svolgimento dell'appalto finiscono con l'essere utilizzati di fatto dall'impresa appaltante. In tali ipotesi non si è di fronte ad un vero appalto ex art. 1655 c.c., bensì ad una mera fornitura o somministrazione di manodopera, e quindi ad una interposizione di un datore di lavoro puramente fittizio, in un rapporto che in realtà intercorre tra i lavoratori e l'appaltante, vero datore di lavoro.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 18 e 84 D.Lgs. 276/03, l'interposizione illecita si sostanzia in qualunque comportamento negoziale (appalto, fornitura, contratto d'opera) posto in essere da due datori di lavoro che coincida di fatto con una somministrazione di manodopera.

Va ricordato, infine, che nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, si applicheranno le sanzioni di cui all'art. 18 comma 5 bis D.Lgs. 273/03 (successivamente oggetto di depenalizzazione).

Ciò precisato, occorre rilevare come, nella sostanza, la terziarizzazione delle attività aziendali determini un'inaccettabile compromissione dei diritti dei lavoratori e questo poiché i lavoratori sono costretti, per poter prestare la loro attività lavorativa, a diventare soci della cooperativa, sottoscrivendo il relativo

regolamento ed accettando, in siffatta maniera, una riduzione di quanto loro contrattualmente spettante.

Trattasi di pratiche del tutto illegali ed inaccettabili che, purtroppo, favorite dall'attuale contesto socio-economico, trovano ampi spazi di crescita e che potranno cessare solo attraverso un'attenta attività di verifica da parte degli organi preposti, oltre che ovviamente dal contributo di tutte le parti sociali coinvolte e, torniamo a ribadirlo, dall'attività incessante dei Consulenti del Lavoro.

La coop...erazione di tutti è, quindi, l'arma vincente!

Simona Carbone

CdL in Torino

#LA VERSIONE SUBALPINA

Torino, Lingotto Fiere
dal 28 al 30 settembre 2017



Iniziamo con una precisazione: ho scritto subalpina e non sabauda semplicemente perché nei confronti della dinastia da cui proviene, tra gli altri, il pistolero dell'isola di Cavallo, non mi lega eccessiva simpatia: non è che la monarchia successiva, quella senza corona fautrice della deportazione umana degli anni ses-

santa che trapiantò a Torino più o meno una città dalle dimensioni di Bologna, mi scateni entusiasmi irrefrenabili però non si può negare, per esempio, che in una delle sue incomparabili ex cattedrali dismesse e felicemente riconvertite si è svolta l'ottava edizione del 'Festival del Lavoro'.

Per la categoria una location fuori dal comune, senza nulla togliere a quelle precedenti, che sprigiona come nessuna gesta di sacrifici, operosità, conflitti, diritti, in una parola sola, Lavoro, quello con la *elle* maiuscola. Progettato dall'ingegner Mattè Trucco nel 1915, lo stabilimento del Lingotto chiuse i battenti nel 1982 quando ne uscì un'ultima Lancia Delta. Erano ai titoli di coda gli anni in cui sparavano ad un caporeparto ogni settimana e vi era stata la necessità di estromettere unilateralmente i violenti dalla fabbrica, tagliando il personale. Sono i ricordi di Cesare Romiti che sicuramente ebbe molti meriti nella salvezza della FIAT, evitandole l'infausta sorte toccata alla Olivetti ed alla Montedison ma, prevalendo su Vittorio Ghidella, diede all'azienda un'impronta finanziaria a scapito di quella industriale, facendo indirettamente voltare pagina ad una company town che, per sopravvivere, dovette mutare destinazione d'uso. Si può sostenere che Torino c'è l'abbia fatta, assecondando la sua inclinazione sperimentale di polo della conoscenza, quindi proseguendo nel solco della ricerca e dell'innovazione ma soprattutto ritagliandosi un ruolo in un settore trent'anni fa inimmaginabile, come quello della meta turistica. I Consulenti del Lavoro sono stati parte integrante di questo processo, contribuendo ad evitare l'implosione, non parassiti di esistenze altrui bensì figure di primo piano impegnate a contrastare l'emarginazione sociale che la progressiva perdita manifatturiera ri-

schiava di generare.

Ed allora cos'è stato il 'Festival del Lavoro', soprattutto per i colleghi torinesi e per tutti quelli che sono così dentro la professione da riconoscersi come allo specchio? Riprendendo la cover, lo potremo battezzare tre esaltanti giornate sopra una nuvoletta di zucchero filato dove, senza dimenticare le preoccupazioni reali, sia della categoria sia di un Paese che ancora annaspa, il senso di appartenenza e di attaccamento nei confronti di quello per cui ci misuriamo ogni giorno, si è finalmente palesato in una portata d'eccellenza.

"È andato tutto bene", ordine pubblico incluso, adesso lo possiamo affermare davvero: innanzitutto grazie all'organizzazione curata dalla Fondazione Studi e, concedetecelo, alla compattezza dimostrata dai componenti del C.P.O. di Torino che hanno saputo adoperarsi senza sbavature accantonando opinioni non sempre coincidenti perché quando si deve raggiungere un obiettivo diventa benevolmente imperativo remare in un'unica direzione.

Tuttavia, sempre sotto la nuvoletta di zucchero filato, si nasconde anche l'aspetto maggiormente negativo: l'hashtag ufficiale della kermesse era #tuttiallavoro, che faceva tanto ecumenico, ma per gli iscritti si doveva coniugare in un più prosaico #tuttialfestival. Eppure, anche se la partecipazione è stata massiccia, si sono evidenziate diserzioni e lamentazioni, insomma, siamo costretti alla riproposizione

della solita solfa che il vostro umile scrivano, poi abbondantemente cooptato, ha denominato "crisi di vocazioni", indubbiamente al primo posto tra le criticità di categoria. Ma cosa devono escogitare in più i dirigenti della stessa, nazionali e periferici se, anche in una occasione come questa, non si riesce a coinvolgere fisicamente ed emotivamente parte della base? Quando anche stavolta non si riesce a far comprendere cosa significhi condividere l'esperienza professionale, se infatti, appena un mese dopo, ad una domanda di disponibilità per incarichi istituzionali s'ottengono solo cortesi rifiuti. Perché se gli assenti, al netto d'impellenti impegni personali e familiari, hanno avuto torto e viene brutalmente da affermare che d'iscritti così non se ne sente affatto il bisogno, che dire dei partecipanti indifferenti se non ostili? Quelli che pensano che la tre giorni sia stata uno spreco del denaro di famiglia o che si sono recati in via Nizza come visitassero Expocasa o Idea Sposa? Essendo un cuore di panna, nonostante le apparenze, m'intestardisco a credere, contrariamente a qualche mio collega privo dello spirito da missionario, che non sia un problema risolvibile con la vil pecunia: non è ricorrendo al gettone di presenza, a cui sono storicamente refrattario, che si raccattano iscritti che disinteressatamente mettano a disposizione tempo ed attitudini al servizio di Ordine, ANCL o Gruppo Giovani che sia. Non è quella la strada per sconfiggere la dispersione anonima

dell'apatia bensì è doveroso un coinvolgimento individuale di colleganza tramite un ampliamento della percezione altrui che ognuno di noi, relatore, redattore, certificatore, deve sforzarsi di promuovere diffondendo una crescita anche culturale.

Mi sono dilungato già fin troppo e vi lascio, nelle pagine seguenti, ai riscontri degli avvenimenti del 'Festival del Lavoro' di matrice ANCL o comunque condivisi da componenti della U.P. di Torino quali le narrazioni degli incontri riguardanti i colleghi Paola Marchioni, Luca Bonati e Massimiliano Gerardi anticipati da una intervista della collega Oriana Lavecchia al collega Dario Montanaro, Presidente Nazionale ANCL. Consentitemi solo di chiudere il sipario con un pubblico ringraziamento alla collega Luisella Fassino: è vero che l'origine della scelta dell'assegnazione della manifestazione a Torino è da ricercare nel contemporaneo G7 inizialmente programmato proprio al Lingotto ma, da Presidente del C.P.O. ospitante, pur avendo avuto attenzioni per tutti, ha saputo imporsi con garbo ed eleganza annettendo valore aggiunto ad un evento impensabile da realizzare nelle consigliature precedenti.

Walter Peirone
CdL in Torino

10 corbellerie da Festival

- **INNAMORATO PAZZO** • Le impiegate del C.P.O. di Torino, si sa, sono particolarmente avvenenti: ciò non autorizzerebbe comunque un collega veneziano a chiedere in sposa una di loro, neanche sussurrandole "ti porterò all'Ordine in gondola ..."
- **1 = CALDERONE** • È stata donata una maglia della seconda squadra di Torino alla collega Presidente Nazionale: un peccato che non si abbia avuto l'ardire di regalarne un'altra, sempre a strisce, con la scritta sotto lo scudetto: 35 di cui 2 revocati e 33 al CDT
- **ISCRITTI AL VOLANTE** • In parecchi si credevano Cary Grant e Grace Kelly a bordo della macchina d'epoca con sfondo che faceva molto Moyenne Corniche: spiace che il presidente d'un C.P.O. dal cognome che più evocativo non si può, non si sia fatto vivo ...
- **LUOGHI EQUIVOCI** • All'apertura dei lavori ci sono sul palco Calderone, Fassino, Appendino: quando la moderatrice cita un'imminente appuntamento in sala rossa, sul volto di Santa Chiara si disegna un'ombra di puro terrore ...
- **LA MACCHINA DEL TEMPO** • A differenza del giovedì, il venerdì non c'è stata la doppia registrazione in entrata ed in uscita: le colleghe all'accettazione si sono sentite più volte rivolgere la stessa domanda "ma allora se timbro adesso vale da stamattina?"
- **ORRORI DI STAMPA** • Un numero da premio Pulitzer quello del 23 settembre per l'edizione torinese di 'la Repubblica' che, oltre ad un'inammissibile stravolgimento di cariche, se ne esce con "... Festival del Lavoro tra il Lingotto e la Cgil in via Pedrotti, dal 28 al 30"
- **CALCIATORI E ...** • Durante le interviste senza rete i colleghi preposti avvicinano due ragazze ritenendole iscritte ma alla domanda da dove provengono, rispondono Belo Horizonte: e vai a chiedersi in che ruolo giocano ...
- **CORRI C.D.L., CORRI** • Macchiette gialle come formichine che arrancavano su quella che fu la pista di collaudo del Lingotto: nessun incidente, solo due feriti di poco conto, entrambi non hanno superato la prova più dura, postare sul cellulare mentre correvano ...
- **TURISTI PER TIFO** • Alcuni colleghi lamentavano l'assenza dalle guide cittadine della segnalazione relativa all'Allianz Stadium: forse ignoravano che occorre cercarla alla voce "stadio dove la squadra avversaria gioca in 10 entro la fine del primo tempo"
- **LA FOTO INDECENTE** • C'è ed è meglio censurarla: colleghi a braccia conserte, pronti a scattare come centometristi d'una finale olimpica davanti al catering del venerdì sera, roba che neanche a Bari, il mattino dell'8 agosto 1991, quando al porto giunse la nave Vlora ...



#INTERVISTA A DARIO MONTANARO

Incontriamo il nostro Presidente Nazionale, il collega Dario Montanaro, il venerdì mattina del Festival, reduce dalle fatiche della Run for Job e prossimo ad un evento nell'Aula delle Opportunità. Un dialogo con la nostra storia per tracciare un bilancio, estraneo alle formalità di rito, dopo un anno di Presidenza.

Allora ... 48^ posto in graduatoria, 21 minuti e 31 secondi per percorrere poco meno di quattro chilometri: da Presidente potevi far meglio, no?

Eh ... certo che potevo far meglio ma io sono abituato a correre nelle placide spianate della mia terra, ignoravo di dover affrontare una corsa di montagna!

Veramente il nome Piemonte deriva da Pedemontium ovvero ai piedi dei monti ma torniamo seri ... quali sono le tue impressioni a caldo di questo Festival del Lavoro d'estrazione sabauda?

Direi un'ottima riuscita ed una conferma della felice intuizione che il Festival del Lavoro, ormai, rappresenta da anni. Le novità legate alla tipologia di location, dopo la prima impressione rispetto alla struttura, credo abbiano contribuito al miglioramento del format e, nel contempo, abbiano rappresentato la giusta novità che hanno alimentato ulteriormente, l'attenzione e partecipazione da parte dei colleghi e di chiunque sia intervenuto. Anche rispetto alla nostra presenza, l'Ufficio di Presidenza ha cercato di suscitare interesse, individuando interventi che fossero percepiti come innovativi, utili ed attuali.

Dello stand dell'ANCL si può dire di tutto tranne che non attiri l'attenzione: ci illustri il messaggio comunicativo?

Devo dire che l'iniziativa è nata dalle "vulcaniche colleghe novizie", componenti dell'Ufficio di Presidenza. Dopo le prime perplessità, abbiamo riflettuto sull'utilità e sulla necessità che anche tramite lo stand, l'ANCL doveva, subito, colpire i partecipanti con una novità attrattiva. Da qui l'idea del Law Cooking e della conseguente impostazione della grafica e del materiale di comunicazione, articolata in tema "culinario". Quindi le ricette e le proposte, oltre il menù che l'associazione vuole servire ai propri iscritti ed a tutti i colleghi Consulenti del Lavoro.

Quali sono i principi ispiratori degli eventi di matrice o a cui partecipa l'ANCL?

In primo luogo, abbiamo ritenuto, che l'approfondimento di temi scientifici sia ormai difficile all'interno di un evento finalizzato a "comunicare" le esperienze e le competenze di categoria. Per tale ragione abbiamo individuato temi che avessero delle caratteristiche orientate all'evoluzione dell'attività di categoria, preoccupandoci di costruire modelli di studio professionale che possano reggere le sfide competitive dell'immediato futuro nonché siano utili a promuovere una riflessione comune tra colleghi sulla necessità di sfruttare l'elevato livello raggiunto dal sistema di comunicazione istituzionale di categoria al fine di tradurlo in maggiori opportunità sul mercato in capo ad ogni singolo collega.



Mentre, allargando l'orizzonte, quali ritieni siano ad oggi i punti di forza del Sindacato e quali invece i punti su cui occorre necessariamente migliorare?

Il principale punto di forza è e deve essere, la libertà di immaginare un'attività associativa che raggiunga, veramente, l'utilità che ogni collega attribuisce ad un sistema di rappresentanza che abbia il fine di curare i propri interessi. Infatti credo fermamente che l'associazione possa migliorare riguardo gli aspetti afferenti la comunicazione interna e l'efficacia della capacità di coinvolgimento delle province nell'ambito delle attività progettate e nelle idee in elaborazione. Nel merito, riscontro molte criticità ed il nuovo gruppo dirigente nazionale non ha, ancora, individuato una incisiva modalità di coinvolgimento del singolo iscritto, rispetto ai progetti nazionali.

È trascorso quasi un anno dall'insediamento, ci sono correttivi all'“ANCL in cui credere”?

No, la prateria è sempre presente ed ha necessità di essere “urbanizzata” dai progetti che

abbiamo elaborato. Sentiamo molto vicina la necessità dei colleghi di “credere” nell'ANCL. Le difficoltà non sono poche e la ricerca di metodi con cui superare la mancanza di risorse si aggiunge alla esigenza di assegnare valore al sistema associativo, assorbendo gran parte degli impegni materiali. Rimane intatta la convinzione che, in ogni organizzazione, la vera cucina di idee sia collocata all'interno del sistema aggregativo, che è rappresentata dal singolo collega che ha deciso di iscriversi all'ANCL.

Alla presidenza ANCL hai affiancato recentemente quella di Teleconsul , una scelta che puoi spiegare agli iscritti?

La domanda è ormai frequente, così come lo è altrettanto il fatto che io ponga adeguata attenzione a non trascurare alcuna delle due cariche. Certamente l'impegno politico all'interno dell'associazione rappresenta la mia personale volontà, esternata da diverso tempo e conclusa, per bontà dei delegati, nell'elezione dell'ottobre scorso. Sempre come Presidente ANCL mi sono voluto occupare del “fenome-

no" Teleconsul anche in ragione del fatto che l'associazione è titolare di una quota azionaria della società e, ritengo, che fino ad oggi non sia stato riconosciuto un valore rispondente ad una iniziativa che è stata pionieristica e, come al solito, solo adesso è diventata attuale negli altri sistemi professionali.

Quindi un riconoscimento diretto all'ANCL?

Reputo che, la proposta fattami dal Presidente, il collega Alessandro Visparelli, rappresentasse un atto di assunzione di responsabilità verso il nostro progetto, finalizzato a individuare modalità e sistemi per rendere migliore la capacità dei colleghi di competere in un mercato nel quale la tecnologia, l'informatica e la telematizzazione fanno la differenza sostanziale in termini di impatto con il cliente, nella formulazione dell'offerta professionale. In qualità di Presidente del sindacato non ho remore ad affermare di aver, nell'immediato, espresso forti critiche rispetto alla situazione della società, ma non posso neanche nascondere, dopo i primi mesi trascorsi, di restar convinto che, tramite una visione unica di categoria, si possa attribuire un alto valore aggiunto all'attività della Teleconsul stessa.

Cosa ti attende oggi?

A breve, proprio un evento Teleconsul sul welfare e la contrattazione di prossimità ... ma, sono fiducioso, il mal di testa che mi ha assalito dopo tutti quei giri per aver raggiunto la sommità della pista sta passando ...

intervista a cura di
Oriana Lavecchia
CdL in Torino



RUN FOR JOB 2017 CORSA GARA 1 LINGOTTO Classifica

Rg	Num	Cognome pilota	Nome pilota	Transponder	CPO	SESSO	Giri	Tempi	Scarto	M.giro
1	93	Masoni	Matteo	93	Prato5	M	3	11:14		3:36
2	48	Bati	Alessandro	48	Prato3	M	3	11:37	+23	3:44
3	64	Long	Simone	64	Torino6	M	3	11:38	+24	3:45
4	85	Ricardi di Netro	Giovanni	85	Udine	M	3	12:51	+1:37	4:02
5	8	Mori	Alessandro	8	Roma	M	3	13:05	+1:51	4:09
6	50	Bonifazi	Andrea	50	Torino5	M	3	13:05	+1:51	4:08
7	102	Fornello	Enrico	142	Torino11	M	3	13:39	+2:25	4:15
8	112	Deamicis	Roberto	152	Torino20	M	3	13:39	+2:25	4:14
9	63	Minozzi	Flavio	63	Gorizia2	M	3	13:59	+2:45	4:21
10	83	Muraro	Alberto	83	Verona4	M	3	14:17	+3:03	4:28
11	131	PAPA	Luca	169		M	3	14:18	+3:04	4:32
12	116	Ribecca	Alessandro	157	Paola	M	3	14:22	+3:08	4:22
13	106	LA ROCCA	Claudio	146	Torino15	M	3	15:13	+3:59	4:40
14	81	Carta	Roberto	81	Sassari2	M	3	15:24	+4:10	4:38
15	84	Albani	Massimo	84	Roma4	M	3	15:36	+4:22	4:42
16	97	Valeri	Valerio	97	Roma5	M	3	15:36	+4:22	4:43
17	4	Di Nuovo	Mario	4	Vicenza	M	3	15:37	+4:23	4:41
18	6	Furlan	Fabio	6	Bergamo	M	3	15:43	+4:29	4:43
19	69	Manca	Fabrizio	69	Cagliari	M	3	16:44	+5:30	4:50
20	68	Celli	Salvatore	68	Avellino	M	3	17:15	+6:01	5:09
21	132	COLUCCIA	Antonio	170		M	3	17:29	+6:15	6:09
22	126	TURSILLI	Arianna	164		F	3	17:44	+6:30	5:09
23	17	Donati	Francesco	17	Roma1	M	3	17:52	+6:38	5:15
24	35	Santalucia	Luigi	35	Macerata	M	3	17:53	+6:39	5:16
25	86	Ruggieri	Sergio	86	Foggia	M	3	18:02	+6:48	4:54
26	7	Borsi	Valentina	7	Modena	F	3	18:22	+7:08	5:37
27	19	Nicoli	Sara	19	Bergamo1	F	3	18:38	+7:24	5:30
28	16	Di Sanza	Serafino	16	Matera	M	3	18:39	+7:25	5:21
29	71	Capitanio	Mauro	71	Brescia1	M	3	18:48	+7:34	5:15
30	75	Stern	Paolo	75	Roma3	M	3	18:51	+7:37	5:23
31	91	Petris	Stefano	91	Udine2	M	3	19:03	+7:49	5:47
32	119	Rossotti	Fulvio	160	Savona	M	3	19:06	+7:52	5:35
33	111	Flumeri	Claudia	151	Torino19	F	3	19:07	+7:53	5:28
34	109	Pressiani	Sofia	149	Torino18	F	3	19:23	+8:09	5:42
35	5	Trapani	Paolo	5	Gorizia	M	3	19:39	+8:25	5:27
36	13	Ranzato	Nicol	13	Padova1	F	3	19:42	+8:28	5:24
37	44	Brindani	Mirco	44	Reggio Emilia	M	3	19:50	+8:36	5:36
38	73	Rizzati	Alberto	73	Vicenza1	M	3	19:50	+8:36	5:36
39	27	Duraccio	Francesco	27	Napoli	M	3	19:58	+8:44	5:46
40	90	Nodale	Michela	90	Udine1	F	3	19:58	+8:44	5:46
41	95	Siracusano	Tommaso	95	Messina	M	3	20:05	+8:51	5:26
42	128	BRODASCHIA		166		M	3	20:05	+8:51	5:47
43	123	TEDESCHI		161		M	3	20:12	+8:58	5:38
44	29	Battaglini	Francesco	29	Torino3	M	3	20:51	+9:37	6:07
45	2	Caratti	Luca	2	Vercelli	M	3	21:17	+10:03	5:58
46	72	Paradisi	Stefano	72	Grosseto	M	3	21:17	+10:03	5:58
47	105	Cocciolito	Gabriella	145	Torino14	F	3	21:30	+10:16	6:07
48	129	MONTANARO		167		M	3	21:31	+10:17	5:41
49	88	Parlagreco	Andrea	88	Roma5	M	3	21:32	+10:18	5:42
50	127	RONDELLI		165		M	3	21:40	+10:26	6:23
51	11	Peterlini	Antonella	11	Trento	F	3	21:42	+10:28	5:45
52	1	Bontempo	Fabrizio	1	Torino	M	3	21:56	+10:42	6:26
53	3	Graziano	Alessandro	3	Milano	M	3	22:35	+11:21	6:36
54	58	Branciaroli	Ada	58	Teramo	F	3	22:46	+11:32	6:31
55	94	Galuppini	Chiara	94	Mantova	F	3	22:46	+11:32	6:31
56	110	Meneghello	Giorgia	150	Verona5	F	3	23:16	+12:02	6:36

#COSA BOLLE IN PENTOLA



giovedì 28 settembre 2017 LA RETE DEL SAPERE

Chi fra di voi ha partecipato al Festival del Lavoro di Torino, si sarà sicuramente soffermato davanti all'insolito stand dell'ANCL dove, tra degustazioni di formaggi e salumi tipici, nella cornice d'una proposizione di cucina Hi Tech venivano illustrati i numerosi progetti messi in cantiere in questi mesi dal Consiglio Nazionale ANCL.

Tra svariate iniziative si distribuiva un simpatico ricettario dal titolo: **"LAW COOKING – Cosa bolle in pentola"**: ed a bollire in pentola, cari colleghi, sono ben tredici progetti che l'ANCL Nazionale sta sviluppando al fine di valorizzare, implementare, migliorare le com-

petenze e, nel complesso, l'immagine stessa della Categoria. Uno di questi progetti, che prende il nome di "Mappatura dei nuovi lavori", mira a creare nuove opportunità per i giovani colleghi attraverso la ricerca di servizi ed attività che, non rientrando nella riserva della legge 12, possono comunque rappresentare un'occasione di ampliamento professionale per la nostra Categoria. Fra le attività individuate all'interno del progetto vi è quella che vede il Consulente del Lavoro aprirsi verso le opportunità offerte dall'Unione Europea per intraprendere, nell'ambito della consulenza, un qualcosa di diverso e di dinamico, orientandosi

verso nuovi mercati e nuove attività, pur mantenendo quelli tradizionali. Anche se parlare di Europa in questi periodi di Brexit potrebbe sembrare anacronistico, sono convinta che un professionista sensibile ai cambiamenti non può fare a meno di intuire che il futuro della professione è anche oltre "confine". Per tale ragione la Categoria deve essere pronta e preparata a sviluppare un approccio professionale "europeo", anche attraverso specifici percorsi formativi per l'acquisizione e l'affinamento delle competenze necessarie.

All'interno di queste nuove prospettive, l'ANCL ha individuato la possibilità di partecipare al Bando per diventare centro di Contatto Locale per il Programma Erasmus Giovani Imprenditori. Il Programma, che è finanziato dalla Commissione Europea, opera su tutto il territorio dei Paesi partecipanti grazie alla collaborazione di Centri di Contatto Locali, la cui attività, finalizzata a mettere in contatto domanda e offerta tra imprenditori, è coordinata a livello europeo da un Ufficio di Supporto con sede a Bruxelles. Attualmente i Centri di Contatto Locale presenti ed attivi in Italia sono diciannove.

L'idea che sta alla base del Programma Erasmus giovani imprenditori è quella di creare uno scambio di know how e di competenze tra imprenditori provenienti da diversi Paesi dell'Unione al fine di far nascere una rete di contatti che può generare nuovo business a livello europeo.

ERASMUS PER GIOVANI IMPRENDITORI E NON SOLO

Il meccanismo che rappresenta la base fondante è molto semplice: un imprenditore, già affermato nel suo settore, ospita per un periodo da uno a sei mesi, un giovane imprenditore e per giovane non s'intende il dato squisitamente anagrafico bensì chi vuole intraprendere una nuova attività. In questo modo i nuovi imprenditori, il cui soggiorno è cofinanziato dalla Commissione Europea, apprendono e scambiano conoscenze ed idee di business con imprenditori già affermati.

Quali sono i benefici di questo scambio? Primo fra tutti quello di creare una cultura imprenditoriale europea che, a lungo termine, è il principale obiettivo del Programma. Ma, indubbiamente, ce ne sono altri che toccano più da vicino sia l'imprenditore ospitato che l'imprenditore ospitante. Per il primo, la possibilità di vivere un'esperienza formativa presso una PMI di un Paese diverso dal suo, si prefigge lo scopo di ricavare delle competenze per poter avviare e/o gestire un'impresa nel suo Paese di provenienza, magari mantenendo rapporti di collaborazione con l'imprenditore ospitante. Per il secondo, ospitare un nuovo imprenditore può voler significare aver a disposizione una risorsa che apporta all'interno dell'azienda idee innovative e/o complementari.

Il Programma, lanciato nel 2009, ha dato in questi anni notevoli risultati: l'87% delle start up fondate in Italia da ex partecipanti ad Erasmus YE sono ancora attive. Il 36% dei nuovi imprenditori dopo avere partecipato

al programma ha creato un'impresa ed il 30% di questi ha creato nuovi posti di lavoro!

Sono dati incoraggianti che confermano la validità del Programma per la crescita di nuove imprese e per il loro sviluppo nel lungo periodo. Tutto ciò premesso, la candidatura dell'ANCL quale Centro di Contatto Nazionale permetterebbe ai Collegi associati di proporre, alla propria clientela, nuove opportunità di scambio e di sviluppo a livello europeo.

Certo, la strada per la partecipazione al bando sarà lunga e non priva di ostacoli, ma è una sfida che il nostro Sindacato vuole cogliere appieno per dotare i colleghi iscritti di nuovi strumenti per esercitare al meglio una professione che deve guardare all'immobilismo come ad un nemico da contrastare.

Paola Marchioni

CdL in Gallarate (VA)



#MANTENERE LA MEDIA INGLESE

venerdì 29 settembre 2017 - AGORÀ



Oggi, sempre più spesso vengono utilizzati termini anglosassoni per far riferimento a situazioni o normative che nulla hanno a che fare con l'estero. Basti pensare a quando si parla di "welfare", per identificare l'insieme delle politiche messe in atto da un paese a favore dei propri cittadini in determinate materie, o di "Jobs act", per identificare una legge sul lavoro. Ma quanto questo modo di scrivere o parlare è solo una moda e invece quanto corrisponde ad una necessità, ad un'esigenza sempre più presente sul mercato industriale, commerciale e professionale?

Nel nostro Paese la realtà della globalizzazione della finanza, dell'economia, della produzione e dei servizi non è ancora pienamente entrata nella nostra mentalità o per lo meno non in tutti i settori e in tutto il territorio nazionale. Per questo bisogna cominciare a correre per recuperare il gap, per aggiornare la nostra agenda e non mancare l'appuntamento con le scadenze imposte alla

nostra professione ed alla nostra professionalità.

I Consulenti del Lavoro, come ogni altra libera professione nel proprio campo di competenza, sono una categoria di professionisti esperti in una determinata materia. Questo dentro i confini della nostra penisola. Ma fuori? Finché giochiamo in casa ce la caviamo egregiamente e non abbiamo rivali. Il problema è che oggi si comincia a giocare anche in trasferta, non tanto portando la nostra professionalità in altri Stati ma con aziende multinazionali che vengono in Italia a fare la spesa e ad acquistare realtà italiane gestendole però dall'estero.

La domanda quindi sorge spontanea: siamo preparati per questo tipo di competizione? Onestamente credo di no e lo crede l'intero Ufficio di Presidenza dell'ANCL Nazionale. Per tale ragione abbiamo deciso di intraprendere un progetto di internazionalizzazione della professione, attualmente ancora in fase embrionale, che necessita di approfondimenti e di condivisione di obiettivi ed è per questo che è stato presentato al 'Festival del Lavoro' di Torino, per cercare di stimolare l'intera categoria verso una ricerca di una nuova professionalità. In questo contesto stiamo cercando di far accreditare l'ANCL, e quindi i suoi associati, ad un'associazione estera di professionisti. Questo perché ci si

è resi conto di come sia ormai necessario che i Consulenti del Lavoro vengano riconosciuti anche a livello internazionale come figure di riferimento per tutto quanto concerne il perimetro della "materia di lavoro" e anche perché vogliamo essere riconosciuti, anche in casa nostra, come esperti da parte di quei soggetti stranieri che sbarcano in Italia per aprire una nuova attività che gli permetta di sviluppare il proprio business o per acquistare aziende ed asset italiani.

Ci potremmo, quindi, trovare di fronte alla situazione di un'azienda straniera che decide di venire in Italia per constatare semplicemente le potenzialità sul mercato dei prodotti che produce e subito ci troveremmo di fronte a due problematiche.

LA LINGUA INGLESE

Non si tratta dell'inglese parlato che utilizziamo quando andiamo in vacanza dove, tra gesti o frasi improvvisate, riusciamo ad intrattenere una simpatica conversazione. Nel caso serve l'inglese tecnico con proprietà di linguaggio per permettere al cliente di comprendere bene la normativa e la burocrazia alla quale andrà incontro venendo in Italia. In altri termini occorre scrivere contratti con clausole chiare e ben tradotte.

SUGGERIRE IL TIPO DI SOCIETÀ O ENTITÀ DA APRIRE IN RELAZIONE ALLE NECESSITÀ

UN PROGETTO D'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA PROFESSIONE

DEL CLIENTE

È necessario spiegare se aprire una rappresentanza contributiva, un ufficio di rappresentanza, una branch oppure una società di capitali. Sono scenari che comportano una professionalità che senza dubbio è possibile maturare sul campo ma meglio se acquisita in precedenza, se alla base vi è un percorso di specializzazione che porta a conseguire queste ed altre competenze specifiche del nostro settore.

Bisogna quindi individuare una propria identità anche tra i professionisti stranieri, così da essere riconosciuti anche in ambito internazionale e permettere a quelle aziende che volessero intraprendere un'attività imprenditoriale in Italia di identificare rapidamente i professionisti che possono supportarli nel percorso.

In Europa ogni Paese ha regole diverse oltre che lingue diverse: è un'Europa dove quasi niente, eccetto l'Euro, è davvero condiviso. Così, naturalmente, ogni Paese europeo ha un suo specifico diritto del lavoro, una propria modalità di contrattazione, di ordinamenti e qualifiche professionali del tutto differenti rispetto ad altri Stati.

Il Trattato dell'Unione Europea sancisce la libera circolazione dei lavoratori e la possibilità per un professionista qualificato di esercitare liberamente la propria attività in uno Stato membro diverso da quello in cui ha ottenuto la sua qualifica. Ma questa libertà è del tutto teorica

poiché ogni Stato membro può subordinare l'accesso a una determinata professione a seconda dei suoi particolari ordinamenti. Diverse Direttive UE sono state emanate per semplificare gli scambi, l'ultima (recepita anche dall'Italia con D. Lgs. n° 15 del 28 gennaio 2016) è la 2013/55/UE, che modifica la precedente Direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali e che introduce alcune interessanti novità per il sistema di definizione dei percorsi di riconoscimento per le professioni di Dottore Commercialista e di Esperto Contabile.

È previsto anche il riconoscimento automatico di certe professioni, ma è un coacervo burocratico, dove bisogna spesso comprovare una formazione preliminare di diversi anni oppure dimostrare che si è esercitata una specifica attività per almeno un numero minimo di anni.

In questo contesto, a Bruxelles possiamo contare sulla presenza della collega Marina Calderone, che nella veste di Presidente del CUP è membro del CESE, il Comitato Economico e Sociale Europeo deputato a tutelare gli interessi economici e sociali dei Paesi della UE dove sono



stati recentemente ammessi anche i professionisti tra i beneficiari dei fondi strutturali europei. Forte d'una posizione indubbiamente strategica si sta già occupando delle problematiche di cui stiamo parlando e, come ha più volte dichiarato, *“Le direttive UE qualifiche e servizi non sono sufficienti, c'è ancora molto da fare sul piano della mobilità dei professionisti in Europa, per eliminare le barriere e le difficoltà ancora esistenti, come quelle riguardanti i diversi sistemi di formazione e le diverse condizioni che regolano le singole professioni”*.

Del resto, quanto appena brevemente analizzato in merito alle difficoltà che può mediamente incontrare per colpa della burocrazia un professionista che debba operare all'estero, vale anche al contrario e cioè il caso di un professionista irlandese o bulgaro che sia, intenzionato ad esercitare in Italia. La liberalizzazione dei servizi, che in nome della libera concorrenza si sta sempre più facendo strada all'interno dei governi succedutisi negli ultimi anni, sommata alla rivoluzione digitale e tecnologica che ha coinvolto l'intero settore nell'ultimo decennio, ha fatto sì che oggi vi possa essere il rischio di trovare un'azienda che fa gestire il personale da un consulente polacco che, c'è da scommetterci, parla correttamente l'inglese.

Serve quindi attrezzarsi per non essere costretti a farlo a giochi ormai conclusi, per far reperire in Italia una professionalità riconosciuta in materia di lavoro a livello internazio-

nale, che è purtroppo già presente in alcuni Stati esteri o in società di payroll internazionali. Bisogna tirarsi su le maniche ed aumentare il livello della nostra formazione cominciando a ragionare in maniera transnazionale. Probabilmente la generazione Erasmus, fortunatamente presente anche nella nostra categoria, viaggiando oltrefrontiera ed abituata allo scambio interculturale, detiene già la mentalità giusta per affrontare le nuove sfide del mercato globalizzato: un aspetto decisamente confortante ed ulteriore motivo affinché i nostri studi professionali aprano le loro porte ai più giovani.

Ma l'ANCL e tutti gli altri organismi della nostra categoria devono fornire il loro contributo per permettere a tutti i Consulenti del Lavoro questo salto di qualità, cominciando ad inserire nella formazione dei corsi di inglese o delle analisi delle principali normative degli Stati, innanzitutto quelli europei, in tema di lavoro, fisco, previdenza, welfare e contrattualistica, organizzando anche seminari, viaggi studio, videoconferenze, scambi di documentazione e collaboratori tra studi professionali italiani e stranieri.

Vi è la necessità di cominciare e noi lo stiamo facendo.

Luca Bonati

CdL in Milano

#CONTRATTI A SPECCHIO

L'ACCORDO DEI DIRIGENTI DEL TERZIARIO venerdì 29 settembre 2017 AULA DELLE OPPORTUNITÀ



All'interno del programma del "Festival del Lavoro", ho avuto l'onore di partecipare all'evento organizzato da Manageritalia dal titolo: "Contrattazione innovativa: il caso dei dirigenti del terziario. Un contratto che aiuta di Consulenti del Lavoro a dare valore all'azienda"; evento che, non a caso, era ospitato al padiglione "Opportunità".

È stata per chi scrive l'occasione idonea per poter discutere dei punti di forza del CCNL Dirigenti Commercio rispetto a quello per i CCNL Dirigenti Industria ed in particolare successivamente al rinnovo firmato il 21 luglio dell'anno scorso. Oltre a ciò ha rappresentato un significativo momento di confronto con il dottor Giovanni Radis, fondatore e Ceo Finance Evolution, che ha permesso lo sviluppo d'un dibattito sul mercato del lavoro di alto profilo, non trascurando la tematica delle fughe di cervelli all'estero anche causate da costanti livelli di proposte contrattuali precarie e di basso livello retributivo rispetto alla media europea.

Nel corso del mio primo intervento ho manifestato apprezzamento per un accordo quadriennale, vigente dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2018, fortemente innovativo che, come raramente si rileva in altri settori, ha visto le Parti impegnate a sviluppare soluzioni e risposte sia verso nuovi bisogni, sia verso il necessario equilibrio dei costi.

Più in dettaglio ho voluto sostenere, per il tramite del principio di autonomia negoziale e contrattuale, che laddove una realtà imprenditoriale, a prescindere dal settore di appartenenza

del proprio core-business, abbia la necessità di promuovere un normale quadro o impiegato, o debba ex novo reperire un manager, il CCNL Dirigenti Terziario si presenta fin da subito con parametri minimali retributivi più vantaggiosi per l'azienda, anche tenuto conto delle 14 mensilità (dal 1° luglio 2013 il minimo contrattuale mensile è pari ad euro 3.890), rispetto a quanto previsto dagli altri CCNL per Dirigenti Industria (il cui trattamento minimo complessivo di garanzia è pari a 66.000 euro annui).

Ipotizzando un raffronto si è quindi potuta dimostrare la differenza di poche migliaia di euro



rispetto a quanto previsto dai minimi retributivi di pertinenza del Quadro. Occorre comunque sottolineare come questi ultimi, temendo il venir meno della stabilità prevista dall'art. 18 Legge 300/1970, preferiscano conservare il precedente inquadramento rispetto alla prospettiva della promozione dirigenziale: un falso problema, soprattutto per l'ampliamento di tutele che si possono garantire con la contrattazione individuale rispetto ai principi generali della contrattazione collettiva.

Se dall'analisi meramente retributiva ci trasferiamo a quella d'estrazione contributiva, per i dirigenti del terziario il gap rimane ancora positivo accostati a quelli dell'industria con un risparmio percentuale, nei confronti di quanto dovuto all'INPS, nella misura del 0,42% (derivante da una minore contribuzione al fondo di garanzia e della maternità). Inoltre, quand'era in vigore la

procedura cosiddetta 'di mobilità', il contributo dello 0,30% per il settore Industria era dovuto dalle aziende che occupavano più di 15 dipendenti, mentre per il settore Terziario scattava al raggiungere delle 50 unità.

Altro elemento di forza da un punto di vista imprenditoriale, è costituito dalle giornate di ferie: i 35 giorni lavorativi (escluse le domeniche e le festività infrasettimanali) nel settore Industria si contrappongono ai 30 giorni per ogni anno di servizio (escluse le domeniche e le festività cadenti nel periodo) del settore Terziario.

Ottimo elemento di welfare, sempre per i Dirigenti del Terziario, è quello istituito al fine di agevolare la ricollocazione dei dirigenti privi di occupazione che abbiano un'età inferiore a 48 anni compiuti. In questo caso le agevolazioni riguardano il minimo contrattuale mensile che può essere ridotto per il primo anno di svolgi-



**LE FAJITAS DI REVOLUCION
INIMITABILI !
DA ORMAI 15 ANNI
LA CUCINA DEL MESSICO
DI ALEJANDRINA ZAVALA**

REVOLUCION
Ristorante
Ristorante - Taqueña
RISTORANTE - TAQUEÑA
CSO CASALE, 104/B TORINO - 0118900073

mento dell'attività fino ad un massimo del 20% che si riduce al 10% per il secondo anno ed al 5% per il terzo anno. A questo si aggiunge il regime di contribuzione ridotta relativamente ai Fondi di previdenza e assistenza sanitaria integrativa.

Passando poi al confronto con il dottor Giovanni Radis, si è potuto esaminare approfonditamente l'esigenza di migliorare la qualità meritocratica dei lavoratori destinando loro una categoria contrattuale che faccia in modo di aumentare il senso di appartenenza verso l'azienda. Si tratta di fornir priorità non soltanto al costo delle risorse bensì all'opportunità di disporre delle eccellenze che meritano ruoli e trattamenti retributivi più elevati.

Ritengo sia stato decisivo trasmettere il messaggio che, non potremo mai aver certezze su quali mestieri si orienteranno i bambini che s'avvicinano al mondo scolastico perché, quando saranno adulti, ci sarà il 70% dei lavori, e dunque di mansioni e figure professionali che, ad oggi, non esistono ancora poiché sarà l'evoluzione delle tecnologie e della società a confezionarli.

Peraltro ho potuto apprezzare nel corso dei vari interventi, un continuo evidenziare dell'importanza della nostra Professione, come supporto al lavoro dei Dirigenti e come supporto per la corretta applicazione del CCNL di riferimento. Ormai il Consulente del lavoro del futuro è quello che utilizza sempre più strumenti tecnologici per essere tempestivo nelle risposte e sempre reperibile quando interpellato: in altri termini essere "partner aziendali" e non più i "contabili della busta paga."

Infine, prendendo spunto da quanto sostenuto dal Presidente di ManagerItalia, dottor Guido Carella, sull'importanza dei Consulenti del Lavoro in quanto *"Determinanti per favorire la*

competitività delle imprese sfruttando al meglio leggi, norme e contratti vigenti", il "Festival del Lavoro" è stata l'occasione adatta per presentare l'App a noi dedicata, che offre un servizio esclusivo, creato dalla Federazione nazionale manager del terziario, per supportare noi professionisti nella consulenza alle aziende in tema di lavoro manageriale e competitività. Tutto ciò nell'ottica di rimarcare il nostro ruolo di attori e protagonisti dell'economia e del mondo del lavoro, con un lavoro di sinergia tra chi rappresenta l'alter ego dell'imprenditore e chi rappresenta il partner nella gestione ed amministrazione del personale, nell'ottica di ridare slancio e partecipazione attiva alle aziende.

L'obiettivo che si pone quindi l'App di ManagerItalia, rivolto alla Categoria, è quello di offrire un'informazione puntuale, una valorizzazione dei vantaggi ed una consulenza online in 48 ore sul CCNL Dirigenti del terziario.

Avviandomi a concludere, credo fortemente nello sviluppo dell'accordo in esame perché, oltre a rivolgersi ai settori strategici dei servizi e del turismo, rappresenta uno strumento efficace per motivare ed attrarre figure chiave in possesso di quei requisiti che permettono un concreto impulso alla produttività aziendale.

Massimiliano Gerardi

CdL in Pinerolo (TO)



#UNA SINERGIA VINCENTE

venerdì 29 settembre 2017
AULA DELLE OPPORTUNITÀ



Manageritalia e l'organizzazione dei Consulenti del Lavoro hanno iniziato a dialogare ed a collaborare in modo sempre più stretto: questo il senso della nostra presenza alla riuscitissima edizione del "Festival del Lavoro". Un appuntamento veramente di alto livello che ha affrontato, in modo articolato e costruttivo, le peculiarità ed i mutamenti in atto nel mondo del lavoro e che mi ha colpito per la qualità complessiva della kermesse, dei tanti ospiti e dei Consulenti del Lavoro ascoltati ed incontrati in quei giorni.

È stata l'occasione per intraprendere un percorso comune e condividere, anche in due appositi workshop molto seguiti, l'importanza di una gestione manageriale e di una nuova organizzazione del lavoro.

I Consulenti del Lavoro sono infatti determinanti per aiutare la crescita della competitività delle imprese, che si raggiunge anche utilizzando al meglio leggi, norme e contratti

vigenti. Il loro ruolo, noi manager lo sappiamo bene, è ad alto valore aggiunto proprio quando trova la soluzione migliore per ottimizzare i costi, garantendo flessibilità, produttività e qualità delle risorse umane. Le persone sono, oggi più di ieri, il vero valore dell'azienda, ed è quindi importante avere adeguati strumenti per inserire e trattenere quelle più valide in ruoli determinanti come quelli manageriali. Questo ancor più in un paese povero di managerialità come il nostro, dove solo il 33% delle imprese familiari ha manager esterni alla famiglia dell'imprenditore, mentre li hanno l'80% dei competitor europei.

Un problema, quello della scarsa managerialità, che incide sulla competitività delle aziende e del sistema e che il CCNL dirigenti terziario può aiutare a risolvere.

Proprio del Contratto dirigenti terziario – sei sono attualmente i CCNL dirigenti gestiti da Manageritalia: Commercio, Trasporti, Alberghi (Federalberghi e AICA), Agenzie Marittime e Magazzini Generali – si è trattato nel workshop organizzato, con un confronto molto interessante e partecipato.

Ai Consulenti del Lavoro presenti e agli altri che ho incontrato nella tre giorni del Lingotto, il Contratto dirigenti terziario permette di ag-

giungere ulteriore valore a quanto già fanno per le imprese e il sistema produttivo, facilitando, con l'inserimento strutturato di validi dirigenti, la managerialità e quindi la competitività. Il Contratto dei dirigenti del terziario, che parte da un minimo contrattuale di 55.000 euro/anno è, a detta di numerosi Consulenti del Lavoro con i quali ci siamo confrontati, moderno, semplice ed innovativo, snello e flessibile, e permette di instaurare velocemente rapporti di fiducia offrendo alle aziende una base ad alto valore aggiunto, grazie anche ad un welfare premiante e non reperibile sul mercato. C'è quindi ampio spazio per la contrattazione individuale tra aziende e manager, con l'obiettivo di determinare una retribuzione variabile in base ai risultati.

Il Contratto prevede anche una formazione di qualità attraverso il CFMT, il Centro di formazione per il management del terziario, che permette uno sviluppo professionale ed un virtuoso scambio culturale e di esperienze con manager di diversa estrazione per contaminare e far crescere tutti, soprattutto competenze e competitività delle PMI.

Esistono poi delle agevolazioni, inserite nell'ultimo rinnovo contrattuale, che permettono, in casi specifici, di passare da quadro a dirigente a parità di costo in modo da facilitare tutte le aziende, ma soprattutto le PMI, a trattenere e/o inserire validi manager in azienda. Un modo per spingere le troppe aziende familiari italiane che non hanno manager

AZIONI DI VALORE TRA C.D.L. E MANAGER

esterni alla famiglia dell'imprenditore ad aprirsi a nuove e indispensabili competenze, offrendo loro un sistema di regolazione del lavoro semplice, chiaro arricchito da un welfare performante che include anche la famiglia del lavoratore.

Al "Festival del Lavoro" abbiamo anche lanciato un'App per voi. Manageritalia, per i Consulenti del Lavoro, è infatti l'innovativa applicazione che offre un servizio esclusivo, creato dalla stessa Manageritalia, per supportare i professionisti nella consulenza alle aziende in tema di lavoro manageriale e competitività. Un'informazione puntuale, una valorizzazione dei vantaggi e una consulenza online sul Contratto collettivo dirigenti del terziario. E poi, aggiornamenti, interviste con Consulenti del Lavoro ed imprenditori, case history e news, tutto fruibile comodamente dal proprio smartphone.

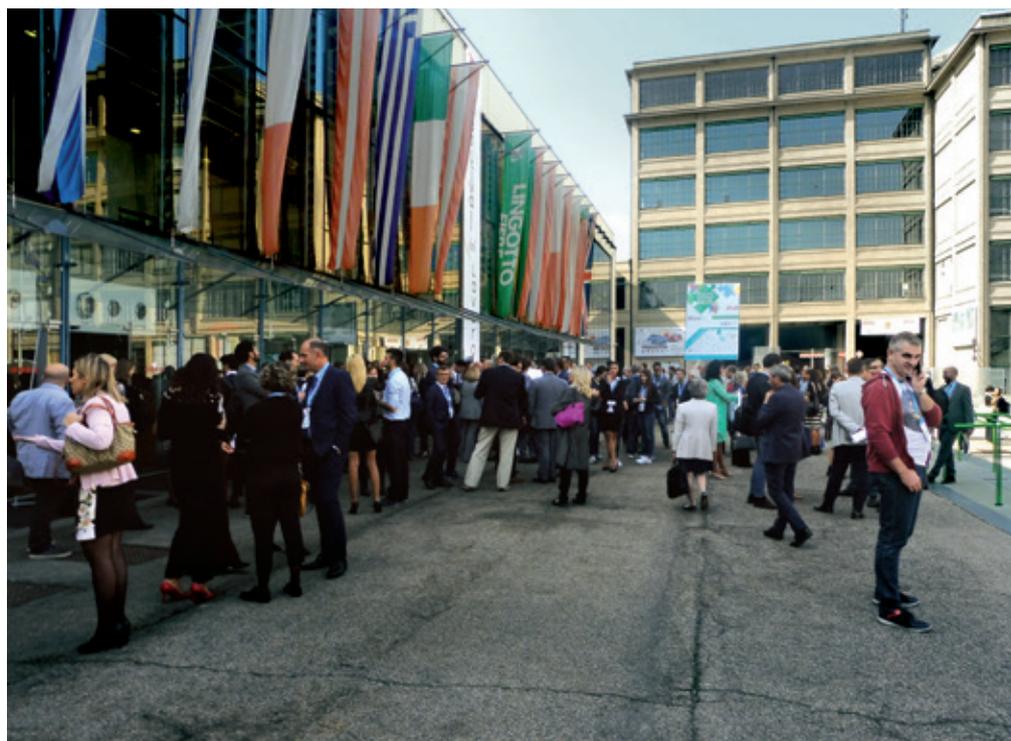
Insomma, penso che insieme si possa fare tanto, per valorizzare le nostre professionalità e contribuire veramente a cambiare in meglio il lavoro e la competitività delle imprese. A supporto dell'impegno comune delle nostre categorie, dobbiamo essere noi manager e voi Consulenti del Lavoro a far comprendere ad aziende e imprenditori, e quando serve anche ai manager, che per stare e vincere sul mercato bisogna avvalersi di valide professionalità. Questo vale sia per i Consulenti del Lavoro che per i manager, perché solo con validi professionisti riconosciuti nel ruolo e pagati il giusto ci

si può affermare sui mercati di oggi, sempre più concorrenziali.

Concluderei sottolineando il successo della manifestazione di Torino ed esprimendo apprezzamento per la sinergica collaborazione, per altro, già replicata con successo in altre città, ed invitando i Consulenti del Lavoro a scaricare la App sul contratto dirigenti. È importante operare insieme su diversi fronti per dare visibilità al nostro impegno comune per la competitività delle imprese e quindi anche a rendere strutturato e riconosciuto, l'importante ruolo dei manager e dei Consulenti del Lavoro sul nostro territorio.

Daniele Testolin

Presidente Manageritalia Torino



OCCHIO ALLE CANTONATE

La fiscalità in Svizzera riflette la struttura federalista della Confederazione e viene attuata su tre livelli: confederale, cantonale e comunale. L'applicazione di differenti metodi di calcolo (basi di calcolo, deduzioni) e tariffe, genera spesso confusione ed insicurezza.

Ciascuno dei 26 Cantoni mantiene una propria legislazione tributaria che grava diversamente il reddito, la sostanza, le successioni, gli utili in capitale, gli utili immobiliari nonché altri oggetti fiscali; analogamente i Comuni, che nel 2015 si sono ridotti a 2.324, possono prelevare imposte comunali o decidere supplementi nell'ambito della tariffa base cantonale in armonia all'imposta cantonale dovuta.

Gli introiti della Confederazione sono finanziati in gran parte dalle imposte indirette, imposte sul consumo come l'imposta sul valore aggiunto (IVA); i Cantoni e i Comuni coprono le loro uscite essenzialmente con i proventi delle imposte dirette (imposte sul reddito e sulla sostanza). La fonte di entrate più importante nell'ambito delle imposte dirette è senza dubbio l'imposta sul reddito delle persone fisiche, che rappresenta quasi la metà del gettito complessivo dell'ente pubblico.

Nel sistema fiscale svizzero i cittadini decidono in votazione quali imposte possono essere prelevate dallo Stato, il quale, a sua volta, esige dai cittadini l'obbligo del pagamento delle imposte previste dalla Costituzione e dalle leggi. I cittadini hanno inoltre un ruolo attivo nella votazione delle modifiche costituzionali, sia a livello federale che cantonale (referendum obbligatorio). Nella maggior parte dei casi il popolo può addirittura pronunciarsi in merito alla determinazione delle tariffe, delle aliquote e dei coefficienti d'imposta.

LA LEGGE DI ARMONIZZAZIONE DELLE IMPOSTE DIRETTE (LAID)

Il sistema fiscale previsto nella Confederazione, prevedeva in passato che le leggi tributarie cantionali, fossero tra loro molto diverse; nel caso delle imposte dirette non era quindi insolito che per la determinazione della base imponibile (ad es. del reddito), le basi di calcolo o il carico fiscale differissero tra loro. Per questa ragione, nel mese di giugno del 1977, i Cantoni e la popolazione hanno approvato in votazione, l'introduzione di un articolo costituzionale concernente l'armonizzazione fiscale delle imposte sul reddito e la sostanza, come pure sull'utile ed il capitale, con l'obiettivo di canalizzare e di armonizzare l'imposizione. In attuazione del mandato costituzionale il Parlamento ha approvato il 14 dicembre 1990 la legge federale sull'armonizzazione fiscale delle imposte dirette dei Cantoni e dei Comuni (LAID). Si tratta di una legge quadro che, conformemente al mandato costituzionale, non contiene disposizioni concernenti tariffe, aliquote ed importi esenti da imposta, poiché la loro determinazione spetta al legislatore cantonale. In tal modo la LAID produce un'armonizzazione solo sul piano formale e non su quello immediatamente applicativo.

La LAID si indirizza ai legislatori cantionali e comunali, prescrivendo loro i principi in materia di:

- criteri di assoggettamento all'imposta;



LA TASSAZIONE DEL LAVORO SUBORDINATO NELLA CONFEDERAZIONE ELVETICA

- oggetto e periodo di calcolo delle imposte;
- procedure e disposizioni penali da seguire per la strutturazione dei regimi fiscali.

Il testo della legge è quindi ridotto all'essenziale.

La legge precisa che spetta ai Cantoni stabilire i criteri di deduzione circa le tariffe, le aliquote e gli importi esenti da imposta.

LA TASSAZIONE PREVISTA IN SVIZZERA

La tassazione avviene sulla base della dichiarazione delle imposte che il contribuente deve compilare con il metodo di autoaccertamento; in un momento successivo, l'autorità fiscale verifica le informazioni e determina l'ammontare dell'imposta.

Sebbene in Svizzera le imposte debbano essere pagate sia alla Confederazione (sul reddito) che al Cantone e al Comune (sul reddito e sulla sostanza), i contribuenti ricevono di regola dall'autorità competente del loro Comune o Cantone di domicilio, un'unica dichiarazione d'imposta che dovrà essere ritornata debitamente compilata alla stessa autorità. Anche l'imposta federale diretta (IFD) viene tassata e prelevata dai Cantoni e non dall'Amministrazione federale delle contribuzioni (AFC). L'autorità di tassazione competente (di regola l'Amministrazione cantonale delle contribuzioni), verifica i dati contenuti nella dichiarazione d'imposta e può sollecitare il contribuente a fornire ulteriori spiega-

zioni o a presentare altri documenti. Una volta accertati il reddito e la sostanza imponibili, l'Amministrazione potrà procedere al calcolo dell'imposta dovuta, rispettivamente alla Confederazione (solo il reddito), al Cantone ed al Comune.

Le rettifiche apportate in occasione della verifica, saranno comunicate al contribuente solo in un secondo tempo; egli ha comunque la facoltà di impugnare la notifica di tassazione, tramite un reclamo ed eventuale ricorso.

La riscossione dell'imposta avviene in due fasi, vale a dire sulla base di un conteggio provvisorio e, a tassazione definitiva avvenuta, di un conteggio finale, oppure, come nella maggior parte dei Cantoni e Comuni, tramite acconti e un conteggio finale.

IL DOMICILIO FISCALE

La residenza fiscale assume notevole rilevanza in quanto, le legislazioni tributarie cantonali si fondano di regola sul principio dell'imposizione del reddito nel luogo di domicilio. Il domicilio in generale è il luogo dove una persona dimora con l'intenzione di stabilirvisi durevolmente. Se, dovessero sorgere dubbi sulla determinazione del domicilio, vale la regola del centro degli interessi vitali e delle relazioni personali, per cui è determinante il luogo in cui il contribuente intrattiene le relazioni familiari, personali, sociali ed economiche più forti.

IMPOSTA SUL REDDITO

Il contribuente è tassato sull'insie-

me dei suoi proventi, indipendentemente dalla loro fonte (provenienza dalla Svizzera o dall'estero, reddito da attività lucrativa indipendente o dipendente, da sostanza etc.). Le leggi tributarie definiscono raramente il concetto di reddito. Esse si limitano a elencare i diversi elementi di reddito o a descriverlo con esempi, come nel caso dell'imposta federale diretta (IFD). L'imposta sul reddito è prelevata sul reddito complessivo, al netto delle deduzioni previste dalle leggi tributarie.

Le deduzioni si distinguono in tre categorie:

Spese di conseguimento del reddito

Tra queste spese rientrano le spese direttamente necessarie per il conseguimento del reddito (ad es. per i lavoratori dipendenti: viaggio tra il luogo di domicilio e il luogo di lavoro, spese supplementari per pasti fuori casa).

Deduzioni generali

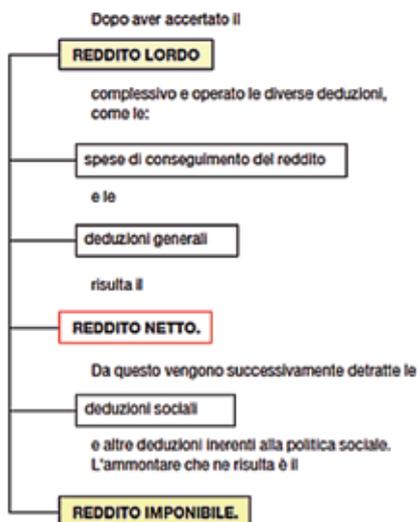
Rientrano in questa categoria le deduzioni relative alle spese che, seppure senza legami diretti con il conseguimento del reddito, sono ammesse in deduzione per motivi di politica sociale. I contributi AVS (Assicurazioni vecchiaia superstiti, il cd. 1° pilastro), AI (Assicurazione invalidità), l'assicurazione contro la disoccupazione o la previdenza professionale (LADI), sono interamente deducibili. In misura limitata è possibile dedurre gli interessi passivi privati, le liberalità a favore di istituzioni che perseguono uno

scopo di pubblica utilità, i premi e i contributi per l'assicurazione contro le malattie (LAMal), l'assicurazione sulla vita, la previdenza individuale vincolata (3° pilastro).

Deduzioni sociali

Sono presi in considerazione: lo stato civile, il numero di figli o altre persone mantenute dal contribuente nonché eventuali inabilità che riducono la capacità al lavoro ed il reddito.

Nel prospetto sottostante possiamo riassumere il criterio di calcolo del reddito imponibile:



Imposta federale diretta

Le disposizioni di legge nel settore dell'IFD, sono applicate in modo unitario in tutta la Svizzera, indipendentemente dal Cantone di domicilio.

Le imposte cantonali

Le 26 legislazioni tributarie cantonali non sono unitarie e presentano, se paragonate tra loro, alcune

differenze concernenti le tariffe, le aliquote e gli importi esenti da imposta (deduzioni) che, conformemente alla legge di armonizzazione delle imposte dirette (LAID), sono di competenza dei Cantoni. La loro elaborazione ed il loro ammontare possono variare tra i Cantoni.

Le imposte comunali

Le imposte prelevate dai Comuni sono ancorate in alcuni Cantoni nei regolamenti comunali mentre, in altri Cantoni, nelle leggi cantonali.

Ad esempio nel Comune di Lugano (Canton Ticino) l'imposta comunale è prelevata in base alle classificazioni per l'imposta cantonale del medesimo anno. Essa è calcolata applicando il moltiplicatore comunale all'imposta cantonale base, stabilita per il 2014 in ragione dell'80%.

LA BASE TEMPORALE PER LA DETERMINAZIONE DELL'IMPOSTA

Allo scopo di cercare di armonizzare formalmente le legislazioni tributarie, dal 1° gennaio 2003 vige sostanzialmente, presso la Confederazione e tutti i Cantoni, il procedimento della "TASSAZIONE ANNUALE POSTNUMERANDO" per cui si deve procedere alla dichiarazione d'imposta annuale, considerando il "periodo fiscale" ed il "periodo di computo".

Periodo fiscale: è il lasso di tempo per il quale un'imposta è dovuta, per le persone fisiche coincide di regola con l'anno civile. In questo caso si parla quindi di anno fiscale.

Periodo di computo: è il lasso di tempo nel quale viene conseguito il reddito che sta alla base del calcolo dell'imposta.

Procedimento postnumerando: tutti i sistemi fiscali svizzeri (IFD nonché imposte cantonali e comunali sul reddito delle persone fisiche) applicano un unico metodo per tassare i proventi imponibili, ossia il metodo postnumerando.

L'imposta è quindi calcolata sulla base del reddito effettivamente conseguito durante l'anno fiscale. Tale sistema è caratterizzato dal fatto che il periodo fiscale (anno fiscale) ed il periodo di computo (anno di computo) coincidono. La dichiarazione d'imposta deve essere compilata ogni anno.

Dato che i contribuenti sanno solo alla fine dell'anno quanto hanno guadagnato, essi possono riempire la dichiarazione d'imposta solo all'inizio dell'anno successivo.

DETERMINAZIONE DELL'IMPOSTA

Dopo aver presentato la dichiarazione d'imposta, le competenti autorità inviano al contribuente la notifica della tassazione con l'indicazione dell'ammontare d'imposta dovuto. La determinazione di questo importo non avviene in tutti i Cantoni allo stesso modo. Nella maggior parte dei Cantoni l'imposta dovuta è accertata in due fasi, vale a dire attraverso l'aliquota d'imposta fissata dalla legge e il coefficiente stabilito periodicamente. Le legislazioni tributarie di questi Cantoni contengono soltanto la cosiddetta tariffa fissa

dell'imposta, vale a dire la percentuale stabilita. L'imposta calcolata sulla tariffa fissa, si chiama imposta di base. L'imposta cantonale o comunale effettivamente dovuta si ottiene generalmente moltiplicando l'imposta di base per un determinato coefficiente, quest'ultimo è un rapporto (espresso in percento o in unità) tramite il quale l'imposta di base deve essere aumentata o diminuita al fine di ottenere il montante d'imposta dovuta.

Aliquota ed il coefficiente d'imposta

Nella maggior parte dei Cantoni la stessa imposta dovuta è accertata in due fasi, vale a dire attraverso l'aliquota d'imposta fissata dalla legge e il coefficiente stabilito periodicamente. Le legislazioni tributarie di questi Cantoni contengono soltanto la cosiddetta tariffa fissa dell'imposta. L'imposta risultante dalla tariffa fissa si chiama imposta di base. L'imposta cantonale o comunale effettivamente dovuta si ottiene generalmente moltiplicando l'imposta di base per un determinato coefficiente: quest'ultimo è un rapporto (espresso in percento o in unità) tramite il quale l'imposta di base deve essere aumentata o diminuita al fine di ottenere il montante d'imposta dovuta.

In quasi tutti i Cantoni anche i Comuni determinano le loro imposte sul reddito e sulla sostanza attraverso un multiplo dell'imposta di base o una percentuale della stessa imposta cantonale. Il coefficiente

d'imposta, che viene stabilito periodicamente – di regola ogni anno dal legislativo (parlamento cantonale, consiglio o assemblea comunale) – consente un rapido adeguamento delle entrate fiscali alle esigenze degli enti pubblici. Se le entrate provenienti dalle imposte di base, così come esse sono state stabilite al momento dell'elaborazione della tariffa, sono sufficienti a coprire le uscite statali, il coefficiente d'imposta ammonta al 100%. Nel caso di riduzione delle esigenze finanziarie, anche il coefficiente d'imposta può essere ridotto o aumentato, nel caso opposto.

Per i Comuni, le cui entrate fiscali dipendono sempre dalla tassazione delle imposte cantonali, il moltiplicatore d'imposta rappresenta un importante elemento della politica budgetaria. Attraverso una corrispondente configurazione del moltiplicatore d'imposta comunale essi possono adeguare individualmente le loro entrate alle pertinenti esigenze correnti. Un elemento sostanziale – e democratico – del coefficiente/moltiplicatore d'imposta è dato anche dal fatto che nella maggior parte dei Cantoni e Comuni la decisione relativa alla sua entità è sottoposta, in generale e negli altri Cantoni o a partire da un determinato importo stabilito dalla legge, al referendum facoltativo od obbligatorio. Il cittadino esercita quindi,

attraverso la decisione relativa al coefficiente/moltiplicatore d'imposta, un controllo democratico sul proprio carico fiscale.

Tariffa direttamente applicabile

Per l'IFD e nei Cantoni TI (Canton Ticino, si rimanda all'esempio più avanti presentato) e VS (Vallese), l'ammontare dell'imposta può invece essere direttamente desunto dalle apposite tabelle.

Le tabelle delle tariffe d'imposta indicano per ogni reddito imponibile una corrispondente aliquota d'imposta.

Tale aliquota, espressa in percento per l'imposta sul reddito (ad es. 7,5%) e in per mille per l'imposta (cantonale) sulla sostanza (ad es. 2,2 ‰), consente di calcolare l'imposta dovuta.

Se il cittadino è residente in Svizzera solo per una parte dell'anno d'imposta, ad esempio si tratta di lavoratore trasferito da un altro Stato, ed inizia a produrre il reddito in loco ad esempio dal 1 luglio, occorre riferirsi al principio di annualizzazione, che prevede la determinazione dell'aliquota d'imposta su dodici mesi, anche se l'assoggettamento ha avuto una durata inferiore.

Questo principio si applica anche ai trasferimenti tra i vari Cantoni.

Per determinare la base imponibile si applica la seguente formula:

<p>Reddito periodico determinante per l'aliquota d'imposta</p>	=	$\frac{\text{reddito effettivamente conseguito}}{\text{numero di giorni di assoggettamento}}$	x 360
---	---	---	-------

Ipotizzando un reddito effettivamente conseguito nel periodo 1 luglio - 31 dicembre di Fr. 50.000, il reddito periodico per l'aliquota d'imposta risulterebbe essere: $50.000/180 \cdot 360 = 100.000$

Il reddito annuo così riportato serve soltanto a calcolare l'aliquota d'imposta che viene poi applicata al reddito effettivamente conseguito nel periodo fiscale, che nel nostro esempio risulta essere Fr. 50.000.

IL CERTIFICATO DI SALARIO

I lavoratori dipendenti devono allegare alla dichiarazione il certificato di salario, nel quale si possono rilevare:

- salario;
- importo del vitto/alloggio;
- benefit auto;
- altri benefit;
- eventuali indennità per i consiglieri amministrazione;
- salario lordo globale;
- contributi AVS/AI/IPG/AD/AINP (in deduzione);
- contributi ordinari (in deduzione);
- contributi per riscatto (in deduzione);
- salario netto;
- ritenuta d'imposta alla fonte;
- viaggio, vitto, alloggio (indennità per spese non rientrante nella base imponibile);
- altre spese;
- spese di rappresentanza;
- auto;
- contributi per il perfezionamento;
- altre prestazioni accessorie al salario.

Luigi Rodella

CdL in Barchi (PU)

IPOTESI DI TASSAZIONE DI LAVORO SUBORDINATO NEL CANTON TICINO

In questa sede si vuole riportare un l'esempio di un lavoratore subordinato con mansioni direttive, residente nel vicino Canton Ticino, **precisamente a Lugano**, ed operante in quella sede; si tratta di lavoratore celibe.

Si ipotizza che nell'anno 2016 abbia prodotto:

Reddito lordo Fr. 150.000

Contributi AVS/AI/IPG 5,15% = Fr. 7.725

CONTRIBUTI AD 1,10% sino a 126.000 = Fr. 1.386

CONTRIBUTI AD 0,50% da 126.000 a 150.000 (24.000) = Fr. 120

CONTRIBUTO AINP 1,30% = 1950 adeguato per legge a Fr. 1.638

CONTRIBUTO PREVIDENZIALI 2^ PILASTRO 5,50% = Fr. 8.250

Deduzione spese professionali (trasporto, pasti fuori sede, ecc.). Vengono utilizzate per tutto il massimale disponibile previsto per un celibe con solo reddito = Fr. 4.600

In base ai dati forniti l'imponibile sul quale applicare l'imposta risulta essere: $(150.000 - 7.725 - 1.386 - 120 - 1.638 - 8.250 - 4.600) = \text{Fr. } 126.281$.

Nei confronti dei lavoratori residenti a Lugano, il calcolo dell'imposta Federale diretta, nonché quella Cantonale sul reddito del 2016 avviene applicando le tabelle afferenti il calcolo della fiscalità globale, determinando quindi:

Tabella calcolo imposta federale diretta

Si deve operare sulla colonna "contribuenti che vivono soli"

Fino a 125.000 imposta = 4.994,80

$1.200 \cdot 8,80 = 105,60$

126.200 imposta **5.100,40**

Tabella calcolo imposta Canton Ticino

Si deve operare sulla colonna "persone sole"

Fino a 120.000 imposta = 11.705,15

$6.200 \cdot 13,302 = 824,72$

126.200 imposta **12.529,87**

Tabella calcolo imposta comune Lugano

Il moltiplicatore comunale previsto per il Comune di Lugano è l'80% di quella cantonale; inoltre tale imposta viene incassata direttamente dal Comune.

Imposta cantonale $12.529,87 \cdot 80\% = \text{Fr. } 10.023,90$

#UNA GITA SUL PO

ASSEMBLEA ANNUALE DEGLI ISCRITTI Torino, giovedì 21 settembre 2017

«... dopo il lavoro Marcovaldo si spingeva a esplorare
il fiume nel suo corso a monte della città ...» Italo Calvino

Appuntamento annuale del nostro Sindacato presso il Circolo Sportivo Ronchiverdi, una location riservata ed elegante, sita in Corso Moncalieri, a ridosso delle sponde di calviniana memoria scavate dal Po, che dispone anche di una allettante piscina immersa nel verde e di altre aree per praticare quelle attività fisiche che troppo spesso trascuriamo, raccontando a noi stessi giustificazioni non sincere.

L'evento è stato anticipato da un convegno sui duplici temi, sempre attuali, inerenti "Pillole sulla disciplina dei licenziamenti dopo il D.Lgs. 23/2015" seguito da "Il ruolo della contrattazione collettiva nel Jobs act".



La prima tematica è stata trattata dal collega Massimiliano Gerardi che, in maniera chiara e puntuale, ha posto in evidenza la normativa in esame suddividendone i periodi tra pre e post D.Lgs. 23/2015 con relative specificazioni sulle differenze che si presentano nelle aziende in base al computo occupazionale. Il contratto a tutele crescenti ridisegna infatti la disciplina sanzionatoria dei licenziamenti individuali e collettivi per i lavoratori assunti dalla data del 7 marzo 2015 e si occupa in particolare delle nuove modalità di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, giustificato motivo soggettivo o giusta causa, generando una riduzione dell'area della tutela reale e, contemporaneamente, un ampliamento dell'area della tutela obbligatoria in caso di licenziamento illegittimo.

Per la seconda tematica, sceso appositamente da un volo proveniente da Bruxelles e non per vacanza, ci si è serviti d'un relatore d'eccezione qual è il collega Giovanni Marcantonio, Consigliere Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro. Esaustivo e stimolante come di consueto, l'intervento ha acquisito un ulteriore valore aggiunto in considerazione dell'evidenza correlata ad una contrattazione di secondo livello che assume un ruolo sempre più fondamentale nelle realtà imprenditoriali. Oltre alla relazione è scaturito un confronto con i partecipanti in sala, nel pieno spirito delle collaudate tavole rotonde che si tengono mensilmente in sede. La caratura del relatore, associata alle argomentazioni sulla quantificazione delle rappresen-

tanze sindacali e le loro storture, unite all'inclusione a quanto è già storia nella principale struttura industriale cittadina, hanno determinato un dibattito fuori dagli schemi e pertanto occasione di arricchimento individuale e collettivo.

Concluso il segmento formativo si volta pagina e ci raggiunge il Presidente della Confprofessioni Piemonte, dottor Walter Cavrengi. Durante il suo saluto richiama l'attenzione su un altro tema di drammatica attualità, quello dell'equo compenso che, come formulato attualmente, non risalta adeguatamente la professionalità intrinseca delle prestazioni; l'equo compenso, di fatto, andrebbe parametrato alla tipologia delle nostre stesse prestazioni senza accostarlo ad una mera retribuzione. Troppo spesso viene dimenticato che il professionista, al fine di mantenere la propria preparazione, segue continuamente percorsi formativi e costanti aggiornamenti. La conclusione è dedicata ad un richiamo all'unità tra le singole professioni, auspicando maggior coesione tra tutte le componenti sindacali ed istituzionali per poter essere rappresentativi ed incisivi nella difesa dei nostri comuni diritti.

Entrano quindi nel vivo i lavori assembleari e dopo la nomina del collega Luigino Zanella a presiederli, prende la parola il Presidente in carica dell'U.P., il collega Massimo Laiolo, il quale ripercorre l'anno trascorso innanzitutto rammentando le dimissioni del precedente Presidente, il collega Marco Operti, al quale si sono accodati altri tre Consiglieri. Prosegue sottolineando le attività dell'Associazione, soffermandosi in particolare sulle tavole rotonde, sul corso praticanti e sull'organizzazione di corsi non strettamente operativi in favore degli associati, portando ad

esempio quello del "Parlare in pubblico" ma soprattutto rimarca il vero buco nero della categoria, non certo del solo sindacato, la cosiddetta crisi di vocazioni cioè il complicato reperimento di iscritti disposti a lavorare gratuitamente per l'intera categoria. La conclusione è dedicata ai costi della sede di corso Sommeiller, altra spinosa problematica che si troverà ad affrontare la successiva consiliatura.

Fanno seguito la relazione del Tesoriere, il collega Michele Giannone, a sviscerare il bilancio consuntivo 2016 e alcuni spunti sul bilancio preventivo 2018, nonché la relazione del Presidente del Collegio dei Revisori, la collega Graziella Pagella: a fronte di 184 iscritti e conti in ordine, per entrambi passaggi incentrati sulle due fonti di preminente spesa per l'associazione ossia l'affitto dei locali della sede ed i costi di redazione della rivista "Obiettivo CdL".

Spazio quindi al dibattito assembleare con richieste d'intervento degli iscritti. Il collega Walter Peirone ringrazia i redattori per l'apporto offerto e rende note le manifestazioni di apprezzamento ricevute al di fuori dei confini provinciali, ritenendo tuttavia essenziale una inversione di rotta riguardo il coinvolgimento di nuovi colleghi in tutte le attività di categoria. Il collega Massimiliano Gerardi, ricordando un passato carico di tensioni reputate eccessive ed inutili, con errori da non ripetere, auspica unità, improntata ad una maggior condivisione con il C.P.O. in carica, riscontrandone la proficuità dell'azione svolta, culminata con l'assegnazione del 'Festival del Lavoro' a Torino. La collega Oriana Lavecchia, Consigliere Nazionale ANCL, riprende gli scenari disorganici della precedente consiliatura, per evidenziare quanto pregiudizi non lusinghieri

abbiano inizialmente influito negativamente sulle attività messe di campo da un U.P. storicamente tra le più propositive, illustrando il percorso di coinvolgimento progressivo in ambito nazionale da intendersi sempre nel rispetto della propria identità territoriale connotata da un proprio pensiero critico e costruttivo, volto esclusivamente al miglioramento della categoria. Il collega Gianluca Bongiovanni evidenzia gli aspetti positivi dell'attività dell'Associazione, in primis il gradimento alle tavole rotonde più utili di gran parte della convegnistica dal respiro oceanico e la rivista quale pubblicazione che vanta il merito di affrontare tematiche non sempre popolari; inoltre non dimentica le criticità, fra cui i già richiamati cambio sede ed il passaggio generazionale tra colleghi, chiudendo con un passaggio che si caratterizza nell'invito ad una maggior efficacia della comunicazione interna.

In vista dell'imminente "Festival del Lavoro" prende poi la parola il collega Fabrizio Bontempo che illustra le 'ultimissime news di natura organizzativa sulla manifestazione alle porte, dove risultano già registrati oltre 4.000 partecipanti. In coda raggiunge la struttura dei Ronchiverdi il Presidente del C.P.O., la collega Luisella Fassino, comprensibilmente concentrata sui preparativi dell'evento che dal 28 al 30 settembre si svolgerà al Lingotto: memore della sua lunga militanza anclista pone l'accento sulla tutela della figura del Consulente del Lavoro, che, proprio da associazioni sindacali deve essere sempre più messa in evidenza, ricordando la rilevanza non negoziabile affidata agli Ordini Professionali in materia di garante della fede pubblica.

Sono le 20.00 pressoché in punto quando il Presidente del consesso, il collega

Luigino Zanella, chiude i lavori ringraziando i partecipanti e ricordando ai presenti, in vista del prossimo rinnovo delle cariche, che, in ogni caso, l'U.P. di Torino è stata comunque mente pensante e la condivisione non s'identifica necessariamente con l'appiattimento.

In ultimo un riferimento strettamente personale: per chi scrive si è trattato della prima esperienza di partecipazione ad un'assemblea dell'U.P. e devo ammettere che l'adrenalina mi ha accompagnato per tutta la giornata. Se quelli narrati sono stati i presupposti per un primo anno trascorso insieme, ritengo che il clima sia quello propizio e c'è da augurarsi che ognuno di noi conservi questa carica per giungere alla realizzazione di nuovi ed avvincenti progetti nella consigliatura che ci attende nei prossimi quattro anni.

Laidi Kertusha
CdL in Torino



Concluse le fatiche assembleari, si è tenuta la cena annuale, aperta agli associati ed invitati, con il gradito intrattenimento offerto dal gruppo musicale **"LE MALECORDE"**, composto da chitarra, basso, violino, batteria, flauto e tre voci calde per un ensemble che ama raccontare storie di passione, amore e resistenza. Il loro è un progetto in continuo movimento con un'esperienza di circa 15 anni e oltre 200 concerti e spettacoli. Accanto a brani scritti da Giovanni Battaglini, il gruppo si è specializzato soprattutto nei primi anni di vita nel repertorio di cantautori come Fabrizio De André, Giorgio Gaber, con concerti, incisioni, spettacoli teatrali e partecipazione ad eventi. Successivamente si è poi rafforzato il repertorio originale, proposto in teatri, piazze, locali in tutto

il Nord Italia. Gli arrangiamenti vocali ed un tessuto strumentale di chitarre ed archi supportato da una fantasiosa sezione ritmica sono l'impronta stilistica della band. Il suono del gruppo, pur con incursioni elettriche, è prettamente acustico, con particolare attenzione agli arrangiamenti vocali ed al contributo originale di ciascuno dei elementi della formazione, che provengono da esperienze musicali più diverse, gospel e lirica passando dal jazz e dal folk al rock. Approfittando d'un clima familiare ed informale, Giovanni, il cantautore del Gruppo, insieme agli altri componenti, Matteo, Paolo e Lucia, hanno persino abbandonato il palco riunendosi a qualche anclista temerario per ballare e cantare insieme: ma le coreografie non sono ulteriormente riferibili ...

#LE VENTI GIORNATE DI TORINO

Non potevamo esimerci, anche nella nostra rubrica letteraria, dal consacrare il 'Festival del Lavoro' svoltosi nella suggestiva cornice del polo fieristico del Lingotto. E quindi, anziché affidarci al libro che ha spopolato quest'estate, tra creme solari ed abbronzanti, come da consuetudine nel numero d'ottobre, ci siamo orientati ad individuare un qualcosa che ponesse al centro dell'opera Torino, non a caso una delle città italiane più saccheggiate dalla nostra letteratura. Così, per pura causalità, leggiucchiando 'tuttolibri' è finito nei radar il taglio pubblicitario di un volume non inedito ma ripubblicato dopo 40 anni di pressoché totale indifferenza tant'è che il nome dell'autore, tale Giorgio De Maria, non evocava francamente nulla. Lo scriviamo sui motori di ricerca ed il primo dato, raccolto su Wikipedia, recita testualmente: *'Torino, 1924 - 2009, è stato uno scrittore, commediografo e pianista italiano; artista eclettico, lavorò in diversi campi che spaziavano dalla musica, al teatro, alla letteratura di genere'*. E poi ancora, proseguendo: *'Nel 2017, otto anni dopo la sua morte, fece scalpore la notizia di un'edizione americana del suo romanzo «Le 20 giornate di Torino» tradotta da Ramon Glazov e pubblicata dalla casa editrice Norton che, prima di allora, aveva pubblicato un solo autore italiano, Primo Levi. Il giornalista australiano era stato impressionato da quel libro il cui stile mescolava Edgar Allan Poe e Howard Lovecraft'*. Sulle orme di Levi, un misto tra Poe e Lovecraft! Premesso che Ramon Glazov è appunto un giornalista australiano piombato a Torino per casualità, pare opportuno aggiungere che, appreso il tutto, ci è capitato di fiondarci in libreria per molto, ma molto, di meno.

Ci troviamo fra le mani un volume da assorbire in un fiato, poco più di tre ore di lettura che, distribuite su 151 pagine, diventano da subito compulsive.

Immaginate una soffocante estate sabauda, luo-

go notoriamente conosciuto per ordine e rigore ma al tempo stesso incline all'occulto, dove in notti d'insonnia collettiva, degli individui errano per le strade dove vengono commessi una serie di omicidi perseguendo una violenza cieca, poi cessati senza che ne emergesse sia l'origine sia la ragione della fine. Dieci anni dopo, un mite investigatore dilettante, nell'intento di scrivere un libro per ricordarne le giornate, finirà per addentrarsi in stati paralleli di pura e lucida allucinazione.

Tuttavia l'aspetto maggiormente inquietante della trama ci riporta ai percorsi che avevano determinato quello scenario tremebondo ossia quando alcuni degli abitanti della città mettono a disposizione d'una nebulosa 'Biblioteca', aperta presso la Piccola Casa della Divina Provvidenza, per tutti i torinesi 'il Cottolengo', dei testi non pubblicati ma scritti dagli stessi frequentatori che li offrono a loro volta a beneficio di altri, elaborati impietosi e zuppi degli istinti più intimi ed inconfessabili, al fine di condividerli. In altri termini era consentito aver accesso alle biografie altrui, inizialmente anonime ma poiché pagando diventava possibile risalire al nome dell'autore, il corto circuito raggiunge l'apice inizialmente con quello che oggi verrebbe definito stalkeraggio continuato e successivamente degenera in atti criminali.

Avete inteso bene ... e, pochi o tanti che siate gli affezionati a questa rubrica, sappiamo esattamente che cosa vi sta passando per la testa: con buona pace di Mark Zuckerberg si può ben dire che Giorgio De Maria avesse previsto il futuro, immaginando Facebook con 40 anni di anticipo e così, non avendo ricevuto riscontri tangibili in una vita che sfumerà nell'alcolismo e nella pazzia, rientra a pieno titolo nella cerchia degli autori maledetti. Essendo un misto tra horror e fantascienza ritmato da consistenti fasi distopiche, tenderemo ottimisticamente ad

escludere un avvenire confezionato da sonnambulismi collettivi e collezioni di cadaveri trasfigurati, ma a noi sopravvissuti resta comunque la trepidazione di profetizzare quali potranno essere le evoluzioni e le derive malate dei social cioè l'affermazione di quella volontà perversa di voler entrare subdolamente nelle vite degli altri, sfruttando le debolezze di autoesposizione mediatica. Ognuno potrà disporre d'una propria teoria a riguardo ma di certo diventa insensato separare nettamente la vita virtuale e la vita reale. Ormai restare sempre connessi sino ed esserne condizionati in ogni atto e comportamento quotidiano, incluso il luogo di lavoro, consentono alla cosiddetta esistenza virtuale di trapiantarsi in quella reale, dal momento che gli eventi della vita, sia che si tratti d'una nascita od un insulso apericena, vengono appiattiti sullo stesso rigo d'un banalissimo post.

Tornando alla narrazione, segnaliamo due aspetti che non si scollano dopo aver chiuso l'ultima pagina. Il primo, balenante, si riferisce all'evidente datazione della scrittura che, in alcuni passaggi, ne opprime il testo, come le descrizioni di atteggiamenti sussiegosi, quando addirittura non produce vuoti che oggi farebbero sobbalzare qualsiasi editor, enunciando di riportare una lettera 'per sommi capi'.

Il secondo riguarda quella Torino d'antan, letteralmente urbanizzata a suon di monumenti perché, nonostante la contestualizzazione nel 1977, gli anni di piombo e le ondate migratorie interne restano fuori. Ci troviamo invece una metropoli scandita da quelle statue che pullulano in piazze e vie, come quella dedicata a Vincenzo Vela, collocata all'incrocio tra corso Stati Uniti e quel corso Castelfidardo allora brutalizzato dal trincerone ferroviario ed adesso, non a caso, luogo di attrattiva turistica dopo la riqualificazione dell'area ex OGR.

Giorgio De Maria era poi amico di Italo Calvino,



"LE VENTI GIORNATE DI TORINO"
di Giorgio De Maria
Frassinelli, pagine 151
costo 17,50 euro

facevano parte entrambe del gruppo 'Cantacronache', attivo nel rinnovamento della canzone italiana. Ed allora come non pensare ad una associazione con 'La fermata sbagliata', una delle più felici novelle di Marcovaldo, quando il mite investigatore crede d'imbarcarsi su un volo per la fuga a Venezia e finisce per atterrare nel deserto: al punto di rimpiangere via Pancrazio Pancraziotti!

Simonetta Sartore

CdL in Torino

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

Da "la Repubblica" del 3 settembre 2017

Leggiamo che le libellule a Torino prendono la metropolitana. Salgono a Porta Susa e scendono a Paradiso, o almeno questo è uno dei tragitti su cui sono state avvistate nelle ultime settimane. Ma non è il solo. Il fenomeno è curioso, ma non così insolito. "Le libellule sono straordinarie volatrici capaci di percorrere lunghissime distanze", spiega Simona Bonelli, professoressa di zoologia dell'università di Torino. "Finiscono in metropolitana un po' per sbaglio. In passato è capitato di vedere per Torino interi sciami e può capitare che seguendo un'indicazione data dal sole si spostino nella stessa direzione e che qualcuna per errore si infili in metropolitana. Naturalmente non sono pericolose e, anzi, alcune specie sono in via di estinzione, ma non queste grandi viaggiatrici". Pare inoltre che, nonostante svoltino sotto le volte della stazione, non faranno mai il nido sotto le vetrate di Porta Susa, in sprigio ai tassi di umidità ragguianti nelle ultime settimane di agosto. Bene! Adesso che abbiamo appurato che anche le libellule prendono il metrò, stante la crisi di vocazioni, non si capisce perché non lo possano prendere i colleghi, farsi poi una passeggiata e frequentare con assiduità – e profitto – la sede dell'U.P. Sommeler.

Anche le libellule prendono il metrò

Da "la Repubblica" del 5 settembre 2017

Leggiamo dello show per recuperare il battello Valentina dopo che il gemello Valentino è stato messo in secca a febbraio nel deposito GTT di via Fiochetto. Si è trattato di una operazione delicata che ha attirato l'attenzione anche degli abitanti della Barca (quartiere, nel caso, dal nome straordinariamente tintente). Infatti sono state centinaia le persone che si sono ritrovate sulle sponde del Po, munite di seggiole e pranzo al sacco, per seguire le operazioni di recupero del relitto che si è inabissato nel fiume, di fronte alla diga del Pascolo, durante l'alluvione dello scorso novembre. Lo scafo è affiorato nella notte tra la domenica ed il lunedì, dopo che i tecnici l'avevano aperto le paratie dello sbarramento per far defluire l'acqua del fiume. La presenza di un numero elevato di spettatori ci fa balenare un pensiero malizioso. Scommettiamo che il giorno del trasloco da Palazzo Paesana distribuisimo punti per la FCO ci sarebbero colleghi che si siederebbero in cortile ad assistere alla transumanza di scrivanie, scaffalature e dossier?

Leggiamo della intervista rilasciata dal Presidente della Camera Laura Boldrini a proposito della denuncia in TV di Federica B. che ha riportato alla ribalta il tema dei rapporti di lavoro non sempre regolari tra collaboratori e parlamentari. La Presidente dopo aver battezzato quanto accaduto come inaccettabile e vergognoso nonchè imbarazzante per il deputato Mario Caruso e per l'istituzione in cui è stato eletto, ha chiamato la ragazza per manifestarle l'apprezzamento per il coraggio dimostrato e per farle compendere che non sola. È in previsione una revisione dei contratti che prevede oneri più elevati per la Camera ma che vale comunque la pena di assumersi perché non c'è nulla di onorevole nello sfruttamento. All'U.P. ANCL di Torino plaudiamo, ritenendo che l'affermazione dei diritti debba sempre prevalere: nella casistica in esame siamo poi convinti che si debbano soprattutto affermare i contratti istituzionali. A Montecitorio, evidentemente, gli è sfuggita una erre.

Da "la Repubblica" del 6 ottobre 2017

Leggiamo della intervista rilasciata dal Presidente della Camera Laura Boldrini a proposito della denuncia in TV di Federica B. che ha riportato alla ribalta il tema dei rapporti di lavoro non sempre regolari tra collaboratori e parlamentari. La Presidente dopo aver battezzato quanto accaduto come inaccettabile e vergognoso nonchè imbarazzante per il deputato Mario Caruso e per l'istituzione in cui è stato eletto, ha chiamato la ragazza per manifestarle l'apprezzamento per il coraggio dimostrato e per farle compendere che non sola. È in previsione una revisione dei contratti che prevede oneri più elevati per la Camera ma che vale comunque la pena di assumersi perché non c'è nulla di onorevole nello sfruttamento. All'U.P. ANCL di Torino plaudiamo, ritenendo che l'affermazione dei diritti debba sempre prevalere: nella casistica in esame siamo poi convinti che si debbano soprattutto affermare i contratti istituzionali. A Montecitorio, evidentemente, gli è sfuggita una erre.

"Sfruttare è vergognoso la Camera volti pagina sui collaboratori"

#CERCASI FATWĀ DISPERATAMENTE





Video
sorveglianza



Telefonia



Posta
Elettronica



Vendita
Assistenza
Riparazione



Web
Design



Grafica



Noleggio
Stampanti