

Obiettivo



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



dicembre
515
numero

COVER STORY

La "nuova" Torino, di cui rappresentiamo un'immagine di recente fattura, viene scelta dai corrispondenti del New York Times e diventa la quinta meta turistica nazionale di un 2015 che ha visto approdare tra le sue strade sette milioni di visitatori, per lo più entusiasti, attirati da musei, mostre, eventi, concerti ... una città accogliente ma, come da sabaudo insegnamento, incline all'intransigenza: leggere per credere!





Programmazione Convegni Per l'anno 2016

- **Giovedì 21 Gennaio** ore 14.00 – 18.00
- **Mercoledì 24 Febbraio** ore 14.00 – 18.00
- **Mercoledì 23 Marzo** ore 14.00 – 18.00
- **Mercoledì 20 Aprile** ore 14.00 – 18.00
- **Mercoledì 18 Maggio** ore 14.00 – 18.00
- **Mercoledì 22 Giugno** ore 14.00 – 18.00
- **Giovedì 21 Luglio** ore 14.00 – 18.00
- **Giovedì 22 Settembre** ore 14.00 – 18.00
- **Giovedì 20 Ottobre** ore 14.00 – 18.00
- **Mercoledì 23 Novembre** ore 14.00 – 18.00
- **Lunedì 19 Dicembre** ore 14.00 – 18.00

Vi ricordiamo che la Soluzioni Paghe Servizi Srl offre la possibilità di sottoscrivere due tipologie di Abbonamento per i corsi e convegni:

-SUITE CONVEGNI

-PROFESSIONAL SUITE.



3 L'EDITORIALE DEL PRESIDENTE – di Marco Operti

scomposizioni composte

4 # NON GUARDARMI: NON TI SENTO
a cura di Gianluca Bongiovanni

cerchi concentrici

9 # TANTO PER CAMBIARE *a cura di Salvatore Verga*

15 # SCUSATE IL RITARDO *a cura di Dina Silvana Tartaglia*

18 # E CONTINUANO A CHIAMARLA LIQUIDAZIONE
a cura di Roberto Pizziconi

24 # LE SFUMATURE DEL NERO *a cura di Simona Carbone*

26 # STASERA PAGO IO *a cura di Luigino Zanella*

uso & consumo

30 # ANCORA UNA SPESA FUORI DAL COMUNE risposta dell'Agenzia delle Entrate di Torino alla richiesta di consulenza giuridica
a cura del Consiglio U.P. ANCL di Torino

convergenze parallele

32 # ARDORI DA GRAN TORINO *a cura di Walter Peirone*

cas ... s ... sa nostra enpacl

35 # UNIVERSO LAVORO COSTERÀ 19 MILIONI DI EURO
a cura di Marco Operti

a.c.l.a.

40 # SE QUESTO È IL PRESENTE ... *a cura di Riccardo Travers*

sindacal ... mente

44 # SCRITTO A GETTO, CON INCHIOSTRO SINDACALE
a cura di Oriana Lavecchia

dialoghi con la nostra storia

46 # INTERVISTA A BIAGIO MASTRIA *a cura di Maria Bramato*

impronte indelebili

50 # LA SOLITUDINE DI UN GENIO *a cura di Michele Gannone*

astenersi perditempo

52 # PATRONATI NUOVI CENTRI DI CONSULENZA PROFESSIONALE
lettera aperta di Emiliano Drazza

scusa per le mancate letture

PATTO DI OMERTÀ *a cura di Simonetta Sartore*

epilogo: cerebralità dal 69° parallelo ovvero ...

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

Obiettivo CdL
n. 5-2015

Pubblicazione bimestrale
edita dall'ANCL U.P. Torino

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

Direttore Responsabile
Marco Operti

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

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

Chiusa in redazione
31-12-2015

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



Il 13 novembre 2015

in una sera spaventosa l'Europa va incontro al suo 11 settembre: gli attacchi terroristici dell'autoproclamato Stato Islamico provocano 130 morti ed oltre 350 feriti ... ma a dieci mesi dalla strage di Charlie Hebdo, dietro l'apparente solidarietà, le piazze restano vuote perché prevale la paura anche fomentata dall'ondata di disperati che invade il vecchio continente: eppure l'equazione immigrato uguale terrorista è un equivoco che non possiamo permetterci ...



CONSIGLIO ANCL U.P. DI TORINO

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

COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI

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

REDAZIONE

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

#EDITORIALE

Cari lettori di Obiettivo CdL,

inizio l'editoriale formulandoVi gli auguri personali di buon inizio anno, nella speranza che coincidano finalmente con la ripresa economica del paese; noi sappiamo bene che non si creano posti di lavoro e benessere collettivo a suon di Decreti Legge ma migliorando invece le condizioni socioeconomiche in cui le aziende operano; in questo contesto si incardina la nostra professione che, inevitabilmente, in questi anni ha subito una frenata in termini di fatturato coinvolgendo l'intera categoria ed imponendoci di reagire.

Osservando l'anno appena concluso ed illustrando un bilancio di quanto la nostra Unione Provinciale ha prodotto, posso ritenermi soddisfatto sia per i risultati ottenuti che per la squadra coesa e ben motivata che ringrazio distintamente e mi auguro possa continuare a ben operare e sia pronta ad affrontare con dedizione ed entusiasmo le nuove iniziative che stiamo approntando per il futuro.

Non posso certamente esprimere le stesse sensazioni se guardo al di là del confine della nostra provincia in quanto due U.P. del perimetro piemontese, nello specifico quelle di Alessandria e del Verbano Cusio Ossola, hanno definitivamente chiuso i battenti; sicuramente avranno inciso le difficoltà economiche e gestionali che le realtà minori risentono rispetto a quelle maggiormente strutturate ma non credo sia questa l'unica ragione. Ritengo piuttosto che lo sconforto generato dalle difficoltà contingenti, unitamente alle politiche partigiane perpetrate sulla nostra regione da parte della Presidenza e dell'Ufficio di Presidenza Nazionale abbiano contribuito alla decisione estrema.

Era proprio questo che si voleva ottenere? Meglio validare un Consiglio Regionale del Piemonte a qualunque costo, anche attraverso sentenze dei Proviviri Nazionali che gridano vendetta ma, si sa, sono inappellabili ed allora si può attuare, e scrivere, ogni irragionevolezza?

Chi si avventurerà tra le pagine che seguono potrà constatare direttamente le risultanze della filosofia che ci anima accomunata al fondamento di essere un sindacato non asservito a nessun padrone, tale da permettersi di tracciare il solco della informazione libera e scevra da ogni condizionamento; ci ostiniamo a credere che il "buon fare" porterà sicuramente ad un risultato sia per

l'U.P. che per i nostri colleghi associati e non associati; rileviamo quanto le nostre proposte sviluppate in questi anni siano state apprezzate tanto da essere inglobate in numerose attività del Consiglio dell'Ordine di Torino; se da un lato spiace che ci vengano velatamente sottratte piuttosto che optare per il convogliamento delle esperienze vista la comunanza di intenti, dall'altro costituisce comunque motivo di soddisfazione poiché attestano il valido supporto che stiamo fornendo a tutti gli iscritti in questo periodo complicato.

Sempre dilettaVi a scorrere la rivista risconterete la prosecuzione dell'intento di focalizzare l'analisi dei portali della pubblica amministrazione; il collega Bongiovanni, dopo aver sezionato il sito dell'INPS in questo numero si dedica a sviscerare quello dell'INAIL, evidenziando le problematiche emergenti e producendo alcune proposte; come di consueto non mancano gli articoli tecnici sempre pronti a cogliere le innumerevoli sfaccettature delle norme di lavoro e fiscali. Vi invito inoltre a leggere l'articolo della collega Lavecchia, contenente le impressioni riportate al termine del ciclo formativo sulle dinamiche sindacali proposto dal nostro Centro Studi Nazionale ANCL, in quel di Fiesole, dal quale traspare quello stesso entusiasmo che rappresenta la linfa vitale di un rinnovato impegno. Invito quindi tutti gli iscritti al nostro sindacato a cimentarsi in una esperienza che, sono certo, si rileverà formativa ed interessante: nata principalmente per formare i dirigenti sindacali, il format proposto si estende ed attaglia a tutti i Consulenti del Lavoro.

Infine un ringraziamento particolare indirizzato al Collega Giannone, che ha saputo racchiudere in poche righe il pensiero di una vita di un nostro illustre concittadino scomparso da un paio di mesi, Luciano Gallino. Al professore, uno dei maggiori sociologi italiani di sempre ma così estraneo alle mode intellettuali, "rubo" letteralmente il titolo del capitolo conclusivo della sua ultima fatica per chiudere questo editoriale: *"Il sentiero si traccia camminando. Ma bisogna camminare nella direzione giusta"*

Auguro a tutti i colleghi una buona e libera lettura!

Marco Operti

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

#NON GUARDARMI: NON TI SENTO

Nello scorso numero di questa rivista abbiamo affrontato il tema della efficienza della Pubblica Amministrazione raggiunta anche grazie alle operazioni che vengono svolte quotidianamente dai Consulenti del Lavoro e dai professionisti abilitati, inserendo ed aggiornando i dati utili alla P.A. tramite appositi strumenti "on-line".

In quella occasione è stato rivendicato il diritto di critica nei confronti di uno strumento il cui utilizzo è obbligatorio, analizzando con modalità certamente critiche ma con spirito costruttivo il sito internet dell'INPS nell'intento di fornire alcuni spunti di riflessione.

Poiché, detto con assoluta modestia, sono stati ricevuti apprezzamenti da parte dei colleghi, ci pare doveroso proseguire su questa linea ed allora ci dedicheremo alla verifica del sito internet dei cugini primi dell'INAIL, altrettanto ben conosciuto da tutti gli appartenenti alla nostra categoria, e che costituisce anch'esso uno strumento di lavoro reso obbligatorio dalle norme di legge e dalla prassi.

Prima di mettere in luce le esigenze dei Consulenti del Lavoro, occorre iniziare l'analisi partendo dagli obiettivi che questo strumento informatico si prefigge di raggiungere e dalle funzioni che di conseguenza devono essere a disposizione degli utenti.

Un confronto parallelo fra l'INAIL e l'INPS può essere utile per meglio comprendere il quadro generale.

Il sistema informativo dell'INPS deve gestire e aggiornare il conto individuale di milioni di lavoratori sia per quanto riguarda le pensioni, con la necessità di memorizzare dettagliate informazioni per decine di anni, sia per erogare le prestazioni di sostegno al reddito (indennità di disoccupazione sotto varie forme, assegni familiari, indennità di maternità e malattia, etc.) che presuppongono invece la disponibilità di dati molto più recenti, nell'ordine di alcuni mesi o al massimo di qualche anno. Il sito internet www.inps.it deve dunque essere progettato come complessa interfaccia per milioni di utenti, al fine di rappresentare uno sportello telematico per soggetti anche molto diversi fra di loro. L'INAIL invece si trova nella necessità di gestire un

sistema informativo finalizzato alla erogazione di prestazioni per infortunio e malattia professionale nei confronti di un numero evidentemente (ed aggiungiamo fortunatamente) molto più esiguo di lavoratori, armonizzati per mezzo di informazioni fornite all'occasione dai datori di lavoro per mezzo delle apposite denunce.

Se analizzati dal lato delle prestazioni erogate i due Istituti sono quindi nettamente differenziati, prendendo invece in considerazione le problematiche di riscossione le due situazioni sono ben più assimilabili, anche tenendo conto della periodicità mensile delle denunce contributive e degli incassi INPS rispetto alla sola denuncia dei salari annuale INAIL a cui può seguire, nella normalità dei casi, un massimo di 4 rate.

Da queste brevi e semplici considerazioni emerge dunque chiaramente una diversa visione strategica che deve guidare la progettazione e la realizzazione degli strumenti on line.

Entrando nel dettaglio, la home page del sito internet www.inail.it svolge in maniera chiara ed evidente anche un'altra funzione: quella di diffondere informazioni e propaganda relative alla prevenzione degli infortuni ed alla salvaguardia della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro, così rilevante dal punto di vista sociale. Pur nell'importanza che anche le tematiche relative alla previdenza obbligatoria e facoltativa rivestono in questo momento storico, è evidente che rispetto all'INPS l'Istituto assicuratore dispone di una finalità di livello più elevato da garantire.

Ben venga dunque la home page improntata all'informazione, soprattutto quando l'accesso all'area riservata agli intermediari, soggetti che dovrebbero essere già sufficientemente informati su tali aspetti, è facilmente disponibile in alto a destra nella stessa pagina, a differenza di quanto accade nel sito www.inps.it.

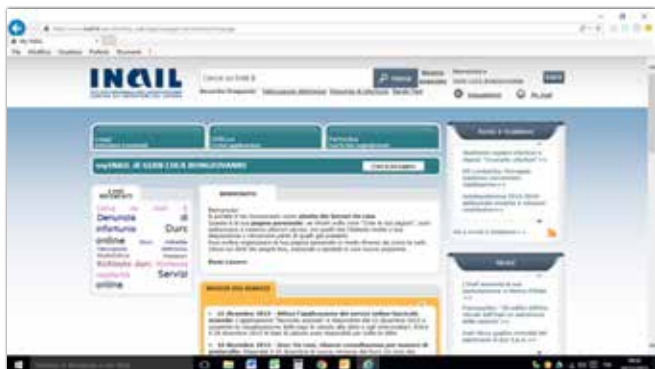
IL SITO WWW.INAIL.IT AI RAGGI X



L'accesso all'area riservata è facile ed intuitivo ed in particolare presenta il vantaggio della profilazione automatica, grazie alla quale viene riconosciuto il nostro ruolo di Consulente del Lavoro e quindi di intermediario abilitato.



La presentazione della pagina successiva è finalizzata anche in questo caso alla informazione istituzionale, ma è fortunatamente presente una soluzione operativa a portata di mano di chi, come il Consulente del Lavoro, è ampiamente al corrente dell'importanza delle attività svolte e offerte dall'INAIL.



Con la sezione intitolata "Utilizza le tue applicazioni" si ha l'accesso alle funzioni utili allo svolgimento degli adempimenti di nostra competenza.



Come già accennato il numero delle tematiche gestite dall'INAIL è nettamente inferiore a quelle INPS e ciò permette all'Istituto assicuratore di gestire un semplice elenco di funzioni in una colonna a sinistra della pagina, all'interno della quale l'utente seleziona la voce desiderata aprendo eventualmente un sotto-menu' come avviene nel caso di "Denunce":



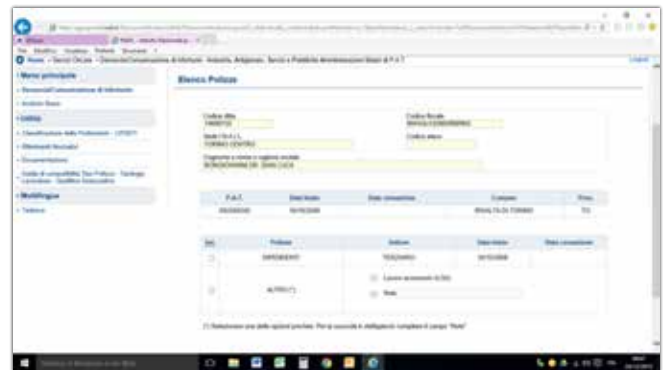
L'utilizzo delle singole funzioni, a parere di chi scrive, non è invece altrettanto fruibile: le istanze e le denunce devono essere redatte seguendo le "vecchie" logiche della compilazione dei moduli cartacei in disuso da anni, incluso il posizionamento dei valori obbligatori all'interno del layout. Indipendentemente dalla possibilità

o meno di continuare a presentare allo sportello della sede INAIL la modulistica cartacea "old style", ciò favorisce senza dubbio i colleghi più anziani, consentendo una comoda continuità operativa nel tempo, ma non permette un utilizzo comprensibile e immediato dello strumento, che sarebbe certamente più "user-friendly" se fosse realizzato facendo riferimento agli standard di utilizzo delle nuove tecnologie.



Il medesimo criterio di progettazione è stato utilizzato anche per la realizzazione di "ComUnica", spesso giustamente citato come esempio di procedura informatica ostica, complessa, irta di ostacoli operativi, realizzata con lo scopo evidente di garantire la salvaguardia formale dell'iter amministrativo ed a garanzia dell'ente destinatario dei dati, senza tuttavia porre la doverosa attenzione verso le operazioni obbligatorie poste a carico dell'utente.

In questo senso, un netto passo avanti è costituito invece dalla denuncia di infortunio, oggetto di recenti revisioni, non più impostata secondo le vecchie pagine a modulo continuo ma in base ad un flusso logico condivisibile e supportata dall'accesso diretto ed in tempo reale agli archivi dell'Istituto quanto a dati anagrafici ed assicurativi.



Non è ovviamente possibile in questa sede analizzare nel dettaglio le molte funzioni disponibili nell'area riservata ai Consulenti del Lavoro; ci sia quindi consentito di mettere in evidenza alcune ulteriori osservazioni:

- una eccessiva rigidità dei criteri di contabilizzazione degli incassi rende in alcuni casi necessario confrontarsi con i funzionari dell'Istituto al fine di imputare correttamente i pagamenti, i crediti ed i debiti;
- la sezione dedicata all'informazione normativa, con la pubblicazione di circolari, note e provvedimenti, non è adeguatamente in risalto né pare intuitivo il suo utilizzo; occorre riconoscere al sito dell'INPS, in questo caso specifico, la realizzazione di una funzione più semplice ed immediata;
- la voce "Libro unico del Lavoro" resta una "spina nel fianco" di chi scrive, nonostante siano ormai passati anni dalla sua messa in atto e si presta alla realizzazione di un "memo operativo" a beneficio di tutti gli interessati ed a benevoli ironie che ci concederete.

Infatti la funzione che l'INAIL ha riservato ai Consulenti del Lavoro al fine di indicare le deleghe rilasciate dai datori di lavoro per la tenuta e la stampa del Libro Unico del Lavoro, è in completo disaccordo con il flusso operativo che avrei in mente e, complice la totale assenza di riferimenti e di help operativi, ogni volta che approccio l'adempimento mi ritrovo a convivere con irritazione ed ilarità.



In buona sostanza, tento ogni volta di immaginare quale significato possa avere una certa voce di menù ma il sistema risponde in maniera sempre inadeguata alle mie aspettative ed il risultato atteso si materializza come per magia solo dopo numerosi tentativi casuali.

Ad esempio, se l'Istituto indica "Delega tenuta" immagino che si tratti della funzione che mi consente di aggiungere un cliente alla lista, ma così non è. Parimenti se leggo "Numerazione unitaria" immagino che sia dedicata a chi deve richiedere una autorizzazione alla tenuta del LUL, ma anche in questo caso mi trovo fuori strada.

La mancanza di un linguaggio comune fra l'INAIL ed il sottoscritto è così paradossale da ricordarmi un film comico degli anni '80 dal titolo "NON GUARDARMI, NON TI SENTO" con protagonisti Gene Wilder e Richard Pryor dove un "non udente" (Gene Wilder) e un "non vedente" (Richard Pryor) sono loro malgrado presenti sul luogo di un omicidio e come tali sono sospettati di colpevolezza dalla polizia e dall'organizzazione criminale cui apparteneva la vittima. Le "gag" sono incentrate sugli equivoci e sulle incomprensioni fra i due protagonisti e con le ignare comparse, dando origine a fughe rocambolesche e situazioni comiche che durano tutto il film fino alla ovvia conclusione a lieto fine.

Per evitare che altri colleghi si trovino in simili situazioni, di seguito ci permettiamo di suggerire la soluzione operativa "clic dopo clic", affinché sia possibile adempiere senza perdere tempo e pazienza:

- nell'elenco delle funzioni disponibili, clic su "Libro Unico", poi su "Numerazione unitaria";



- selezionare la numerazione già precedentemente acquisita; il sistema restituisce un riepilogo contenente le caratteristiche della autorizzazione alla numerazione unica;
- cliccare su "Acquisizione DL";
- il sistema restituisce di nuovo la numerazione unica, quindi nuovo clic sulla autorizzazione medesima;
- nella pagina compare una finestra per l'indicazione del "Codice Cliente";
- inserito il codice, si giunge finalmente ad una nuova finestra nella quale deve essere indicata la data di rilascio della delega, il tipo di stampa prescelto e l'ampiezza della delega stessa;



- ultima fase è la sequenza: "clic su Memorizza" e poi "clic su Inoltra", con l'avvertenza che se si inverte la sequenza dei due clic, non succede nulla, ma proprio nulla, eh ...

P.S.: ma cos'è la Guida WEB collaboration?

Gianluca Bongiovanni
CdL in Rivalta (TO)



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

REVOLUCION
Ristorante
Ristorante-Taglieria
C.SO CASALE, 104/B TORINO - 0119300073

#TANTO PER CAMBIARE

IL D.LGS. 81 E LA RIVISITAZIONE DELLO JUS VARIANDI

L'art. 96 del Regio Decreto 30 marzo 1942, n. 318 (Disposizioni per l'attuazione del Codice Civile e disposizioni transitorie) tutt'oggi in vigore, prescrive:

- al 1° comma, «che l'imprenditore deve far conoscere al prestatore di lavoro, al momento dell'assunzione, la categoria e la qualifica che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per cui è stato assunto»;
- al 2° comma, «che le qualifiche dei prestatori di lavoro, nell'ambito di ciascuna delle categorie indicate nell'art. 2095 del codice, possono essere stabilite e raggruppate per gradi secondo la loro importanza nell'ordinamento dell'impresa. Il prestatore di lavoro assume il grado gerarchico corrispondente alla qualifica e alle mansioni».

Il datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, ha quindi l'obbligo di comunicare al prestatore di lavoro subordinato i compiti affidatigli nell'ambito dell'organizzazione aziendale specificando l'attribuzione della categoria, della qualifica e della mansione che dovrà svolgere.

I lavoratori subordinati, come è noto, sono classificati, ai sensi dell'art. 2095 del Codice Civile, nelle seguenti "categorie": operai, impiegati, quadri e dirigenti.

Nell'ambito di ciascuna di esse si sviluppa un'ulteriore suddivisione in base alla "qualifica" assegnata, che

evidenzia la posizione del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa, determinandone il trattamento normativo ed economico.

L'attribuzione delle diverse qualifiche è stabilita dal datore di lavoro sulla base delle "mansioni" attribuite al prestatore di lavoro, nel rispetto del dettato dell'art. 2095 del Codice Civile e della classificazione prevista in materia dalla contrattazione collettiva applicata.

Le "mansioni" rappresentano l'insieme dei compiti e delle attività che il lavoratore è tenuto ad eseguire a favore del datore di lavoro e devono essere determinate con riferimento alle mansioni concretamente espletate.

Al datore di lavoro, nell'attribuzione delle mansioni, è vietata qualsiasi forma di discriminazione:

- riconducibile a motivi di razza, religione, sesso, lingua, handicap ed età, di opinioni politiche o adesione sindacale, o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali (art. 15, Legge n. 300/1970);
- tra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera (art. 29, D. Lgs. n. 198/2006).

La classificazione codicistica – prevista dal legislatore chiaramente in

sede di stesura di contrattazione collettiva – è stata più volte utilizzata in maniera impropria, a volte stravolgendo il significato dei termini utilizzati. Non è infatti raro imbattersi in CCNL che utilizzano il termine "qualifica" per indicare le "categorie" ed il termine "categorie" per indicare livelli o profili professionali od altre classificazioni specifiche del contratto collettivo.

LO JUS VARIANDI

Il datore di lavoro, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, ha il diritto di esercitare il c.d. "jus variandi" assegnando al lavoratore mansioni differenti rispetto a quelle precedentemente attribuite. La potestà di mutamento delle mansioni in capo al datore di lavoro può essere esercitata nel rispetto dei limiti dettati dall'art. 2103 del Codice Civile.



Tale articolo – norma di garanzia individuale a tutela della professionalità di ogni lavoratore – è stato ampiamente rivisitato dall'art. 3 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (il terzo atto del c.d. Jobs Act) che ha dettato una nuova disciplina in materia di mansioni.

Per meglio valutare la portata delle recenti modifiche è opportuno sottoporre al vaglio critico il testo previsto dall'art. 2103 del Codice Civile nelle due formulazioni:

■ sia nella versione ante Jobs act che prevedeva:

«Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo».

■ sia nella versione post Jobs act -

in vigore dal 25 giugno 2015 - che prevede:

«Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113 C.C., quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quartocomma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.».

«2. L'articolo 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, è abrogato».

LO JUS VARIANDI "ORIZZONTALE"

La disciplina previgente limitava la possibilità del datore di lavoro di modificare le mansioni del prestatore di lavoro alle sole attività "equivalenti" rispetto alle ultime effettivamente svolte e precludeva la possibilità di adibire il prestatore di lavoro a mansioni inferiori, anche in presenza di consenso dell'interessato, a pena di nullità dell'atto stesso.

Ferma restando la specifica ipotesi prevista dall'art. 4 della Legge 223 del 23 luglio 1991, che consente il demansionamento del lavoratore in situazione di crisi aziendale, con l'o-

biiettivo di evitare la cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto dei principi elaborati dalla giurisprudenza in materia di "equivalenza professionale".

La nuova disciplina introdotta dal D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ha ridisegnato ed ampliato i limiti all'esercizio dello jus variandi del datore di lavoro introducendo una normativa più flessibile, a vantaggio di entrambe le parti del rapporto di lavoro, e distinguendo due tipologie di demansionamento:

- quello "unilaterale" (commi 2, 4 e 5);
- e quello "concordato" (comma 6).

Il nuovo testo dell'art. 2103 C.C. non prevede più il riferimento alle "mansioni equivalenti" e stabilisce che «il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o [...] a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte».

Bisogna, pertanto, prestare la massima attenzione alla declaratoria prevista dai contratti collettivi, in modo particolare nel caso in cui gli stessi prevedano il c. d. "inquadramento unico" degli impiegati e degli operai.

In tale situazione, il mutamento di

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



Lettera Insurance Broker S.r.l.

www.letterainsurancebroker.com



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

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



Polizza RC professionale a partire da 230,00 €

Offriamo una consulenza tecnica sulle coperture assicurative attuali.

Numero Verde
800192745

mansioni del lavoratore da parte del datore di lavoro dovrebbe essere legittimo solamente se le nuove mansioni assegnate rientrano nella categoria legale.

Il Tribunale di Roma con la sentenza 30 settembre 2015 si è recentemente pronunciato in merito alla nuova formulazione dell'art. 2013 C.C. stabilendo quanto segue in tema di modifica delle mansioni: "Il giudizio di equivalenza deve essere condotto assumendo quale parametro non più il concreto contenuto delle mansioni svolte dal lavoratore in precedenza, bensì esclusivamente quelle astrattamente previste dal sistema di classificazione disegnato dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro".

Ne consegue che oggi è legittimo lo spostamento del lavoratore a mansioni appartenenti allo stesso livello di inquadramento cui appartenevano quelle svolte in precedenza dallo stesso dipendente, non dovendosi più accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del dipendente, come in passato ritenuto dalla consolidata giurisprudenza di legittimità (v. tra le più recenti Cassazione n. 4989 e n. 17624 del 2014). Con il D. Lgs. n. 81/2015, il Legislatore ha di fatto esteso al settore del lavoro privato un regime analogo a quello previsto dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001 per il lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni.

La Sentenza in questione conclude affermando che "se sono rispettate le condizioni fissate dalla nuova nor-

mativa, alcune condotte considerate illecite secondo la precedente disciplina cessano di essere tali per il periodo successivo al 25 giugno del 2015".

Demansionamento unilaterale

Il datore di lavoro può ora assegnare al dipendente mansioni «appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale [...] in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore» (comma 2) ovvero nelle ulteriori ipotesi «previste dai contratti collettivi» (comma 4).

L'assegnazione delle nuove mansioni deve essere comunicato al lavoratore per iscritto, a pena di nullità, e il datore di lavoro non potrà diminuire la retribuzione percepita dal lavoratore, se non con riguardo a quegli «elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa» (comma 5), quale ad esempio la c.d. indennità di cassa oppure le maggiorazioni turno.

Il mutamento delle mansioni del lavoratore è accompagnato, ove ritenuto necessario, dall'assolvimento di un generico obbligo formativo (inerente le nuove mansioni assegnate) il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Il demansionamento "unilaterale" del lavoratore non modifica il livello di inquadramento originario e neppure la retribuzione dovuta allo stesso, bensì esclusivamente le

mansioni effettivamente svolte dal lavoratore ed è considerato legittimo solo se riguarda un solo livello di inquadramento, fermo restando l'ambito della categoria legale; conseguentemente, nel caso in cui al lavoratore sia già stato assegnato il livello di inquadramento più basso previsto dalla contrattazione collettiva (sempre all'interno della stessa categoria) il demansionamento non potrà essere effettuato.

Abbiamo visto che il demansionamento "unilaterale" è legato alla sussistenza della «modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore» ovvero alle ulteriori ipotesi di demansionamento "unilaterale" che potrà individuare la contrattazione collettiva.

Il riferimento della norma ai "contratti collettivi" è di ampia portata e ritengo possa riguardare oltre che i contratti collettivi nazionali, anche quelli territoriali e aziendali; ciò anche alla luce delle previsioni dell'art. 51 dello stesso D. Lgs. 81/2015.

Pertanto, la contrattazione collettiva rivestirà, anche in quest'ambito, un ruolo di particolare importanza.

Demansionamento concordato

Il comma 6 del nuovo art. 2103 C.C. disciplina il demansionamento individuale "concordato" e prevede che le parti possano stipulare specifici accordi che prevedano l'assegnazione al dipendente di mansioni inferiori.

La norma, in tale ipotesi, non limita il demansionamento ad un solo

livello inferiore e pertanto, ritengo, possa essere attuato un demansionamento "allargato" ad un maggior numero di livelli di inquadramento inferiori ed anche ad una categoria legale diversa da quella di partenza e può anche legittimamente contemplare – in deroga al principio dell'irriducibilità della retribuzione – una corrispondente riduzione della retribuzione.

In giurisprudenza invero non sono state molte le eccezioni al principio della irriducibilità della retribuzione: secondo la Cassazione Civ., Sez. Lav., 23 luglio 2008, n. 20310, il principio della irriducibilità della retribuzione, che si può desumere dagli articoli 2103 C.C. e 36 Costituzione, ossia dal divieto di assegnazione a mansioni inferiori e dalla necessaria proporzione tra l'ammontare della retribuzione e la qualità e quantità del lavoro prestato, si estende alle indennità compensative di particolari e gravosi modi di svolgimento del lavoro, nel senso che quella voce retributiva può esser soppressa ove vengano meno quei modi di svolgimento della prestazione, ma deve essere conservata in caso contrario.

L'accordo di demansionamento "concordato" dev'essere stipulato in una delle "sedi protette" di cui al quarto comma dell'art. 2113 del Codice Civile:

- in Commissione Provinciale di Conciliazione istituita presso la D.T.L. (art. 410 C.P.C.), in sede sindacale (art. 411 C.P.C.) o presso le sedi di certificazione previste

dall'art. 76 del D. Lgs. n. 76 del 10 settembre 2003 (Università e Fondazioni autorizzate, Commissioni presso gli Ordini Provinciali dei Consulenti del Lavoro, Enti bilaterali).

I soggetti facenti parte delle Commissioni di cui sopra, chiamati a legittimare l'accordo di demansionamento "concordato", dovranno porre la massima attenzione in merito alle motivazioni ed alle circostanze a sostegno dell'accordo stesso, verificandone la genuinità e la sussistenza del reale interesse del lavoratore interessato.

Il lavoratore che ricorre al demansionamento "concordato" può farsi assistere, a scelta, da:

- un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce apposito mandato;
- un avvocato;
- un consulente del lavoro.

Il demansionamento "concordato" può essere attivato, nell'interesse del lavoratore, con l'obiettivo:

- della conservazione dell'occupazione;
- dell'acquisizione di una diversa professionalità;
- del miglioramento delle condizioni di vita.

Ma nulla vieta che possano sussistere più di una motivazione contemporaneamente.

Il demansionamento "concordato" tendente alla conservazione dell'occupazione

Il ricorso a tale ipotesi di demansionamento si realizza nel momento in cui essa raffiguri l'unica alternativa al licenziamento del lavoratore per giustificato motivo oggettivo (... e ritengo anche soggettivo).

In passato, la giurisprudenza aveva "accettato", in particolari situazioni, questa possibilità nell'ambito di procedure di licenziamento collettivo ex art. 4 della Legge n. 223 del 23 luglio 1991.

Secondo la Cassazione civ., Sez. Lav., 5 aprile 2007, n. 8596, la disposizione dell'art. 2103 C.C. sulla regolamentazione delle mansioni del lavoratore e sul divieto del declassamento di dette mansioni va interpretata – stante le statuizioni di cui alla sentenza delle Sezioni Unite n.



25033 del 2006, e in coerenza con la ratio sottesa ai numerosi interventi in materia del legislatore – alla stregua della regola del bilanciamento del diritto del datore di lavoro a perseguire un'organizzazione aziendale produttiva ed efficiente e quello del lavoratore al mantenimento del posto, con la conseguenza che nei casi di sopravvenute e legittime scelte imprenditoriali, comportanti l'esternalizzazione dei servizi o la loro riduzione a seguito di processi di riconversione o ristrutturazione aziendali, l'adibizione del lavoratore a mansioni diverse, e anche inferiori, a quelle precedentemente svolte, restando immutato il livello retributivo, non si pone in contrasto con il dettato codicistico, qualora essa rappresenti l'unica alternativa praticabile in luogo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Altra giurisprudenza ha ritenuti legittimi patti di assegnazione a mansioni di minore rilevanza a garanzia dell'interesse ad evitare il licenziamento: Cassazione n. 10339/04; Cassazione n. 3827/00; Cassazione n. 3314/99; Cassazione n. 9386/93; Cassazione n. 1026/80 o anche di un diverso interesse del lavoratore Cassazione n. 10793/93 Cassazione n. 5693/93; Cassazione n. 6515/88.

Il demansionamento “concordato” tendente all’acquisizione di una diversa professionalità

Credo che questa particolare tipologia possa concretizzarsi raramente perché è difficile pensare che un lavoratore possa avere uno specifico interesse ad acquisire una diversa

ed inferiore professionalità rispetto a quella effettivamente posseduta.

Il demansionamento “concordato” tendente al miglioramento delle condizioni di vita

Il ricorso a questa tipologia di demansionamento si realizza nel caso in cui il lavoratore attraverso l'assegnazione di mansioni inferiori raggiunga l'obiettivo di migliorare le proprie condizioni di vita.

Si pensi, ad esempio, ad un dipendente che desideri minori responsabilità lavorative, oppure al lavoratore che abbia interesse ad essere trasferito da una sede ad un'altra accettando mansioni inferiori.

LO JUS VARIANDI “VERTICALE”

Anche la disciplina dell'assegnazione del dipendente a mansioni superiori è stata ridisegnata dal nuovo art. 2103 C.C. con l'obiettivo d'assegnare maggiori certezze nelle modalità e nelle tempistiche della sua applicazione.

Le sue caratteristiche principali risultano ora essere le seguenti:

- A. l'assegnazione a mansioni superiori diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio e solo dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi;
- B. il datore di lavoro, contestualmente all'assegnazione delle mansioni superiori, dovrà ricono-

scere al lavoratore il corrispondente trattamento retributivo.

Il precedente art. 2103 C.C. stabiliva un arco temporale «non superiore a tre mesi» e la giurisprudenza ammetteva la possibilità di sommare fra loro periodi più brevi per stabilizzare il diritto del lavoratore alle mansioni superiori. Inoltre, i contratti collettivi (sempre individuati ex art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015) potranno prevedere anche periodi più lunghi in deroga al parametro legale dei sei mesi continuativi.

CRITICITÀ

Le modifiche dell'art. 2103 C.C. rispondono alle esigenze di flessibilità del mondo del lavoro ma così come sono state concepite credo possano prestare il fianco a criticità nell'ambito:

- della disciplina del licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- dei criteri di scelta in seno alle procedure di licenziamento collettivo;
- dell'obbligo di repêchage.

Temiamo con il conseguente incremento delle incertezze, della verticalità e buona pace della tranquillità dei datori di lavoro e dei loro consulenti del lavoro che dovranno affinare le capacità divinatorie.

Salvatore Verga
CdL in Torino

#SCUSATE IL RITARDO

IL PUNTO SULL'ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE VERSIONE 2015

Con la circolare 178 del 3 novembre 2015, l'INPS torna ad affrontare il tema dell'esonero contributivo triennale previsto dalla legge 190/2014 relativamente alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015, peraltro già affrontato nell'allora imminenza con la circolare 17 del 29 gennaio 2015.

In questa nuova circolare vengono affrontati, approfonditi e risolti diversi dubbi interpretativi e incertezze operative circa l'applicazione dell'incentivo. Tuttavia, è indubbio che un intervento esplicativo di tale portata avrebbe avuto maggiore efficacia, oltre apprezzabili ragioni di sensibilità legislativa, se pubblicato immediatamente a ridosso dell'entrata in vigore della misura, anziché poco prima della sua scadenza.

Vediamo, nel dettaglio, i punti affrontati nella circolare:

■ **ENTI PUBBLICI ED ESONERO CONTRIBUTIVO:** vengono specificati nel dettaglio quali sono i soggetti che, ancorché afferenti all'area della Pubblica Amministrazione, possono accedere all'esonero. Si tratta di quegli organismi pubblici che, però, svolgono in modo prevalente, se non esclusivo, un'attività economica, così come definita dall'art. 2082 del Codice



Civile, in regime di concorrenza con gli imprenditori privati. Inoltre, possono usufruire dell'incentivo anche quelle aziende che, nonostante siano private, si trovano a versare la contribuzione obbligatoria alla gestione dei Pubblici Dipendenti.

■ **OBBLIGO DI CONTRIBUZIONE ALL'INPGI ED ESONERO CONTRIBUTIVO:** viene riconosciuta la possibilità di accedere all'esonero a quei datori di lavoro privati che sono tenuti al versamento della contribuzione obbligatoria all'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (INPGI). Sarà lo stesso Istituto a comunicare le istruzioni operative per la richiesta e la gestione dell'esonero stesso tramite apposita circolare.

■ **LAVORO ALL'ESTERO ED ESONERO CONTRIBUTIVO:** se, nei sei mesi precedenti l'assunzione, il lavoratore ha avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'INPS esclude la possibilità che il nuovo datore di lavoro possa ac-

cedere al beneficio anche se tale rapporto si è svolto al di fuori dei confini nazionali.

■ **DOPPIO RAPPORTO DI LAVORO PART TIME ED ESONERO CONTRIBUTIVO:** è finalmente stato chiarito che se un lavoratore è titolare di due rapporti di lavoro part time a tempo indeterminato entrambi i datori di lavoro possono usufruire dell'esonero contributivo a patto che la decorrenza sia contemporanea. Se invece i due rapporti di lavoro sono stati instaurati anche solo con un giorno di distanza l'uno dall'altro, il secondo datore di lavoro non potrà accedere alla misura poiché, logicamente, verrà meno il requisito della non assunzione a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti.

■ **MANCATO SUPERAMENTO DEL PERIODO DI PROVA ED ESONERO CONTRIBUTIVO:** benché tale interpretazione può suscitare comprensibili obiezioni e porre il fianco ad autentiche discriminazioni



tra lavoratori, a parere dell'INPS un rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve ritenersi tale anche durante il periodo di prova. Pertanto il mancato superamento del periodo prova fa venir meno la possibilità di essere riassunti con l'incentivo in quanto è venuto meno il requisito della non assunzione a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti.

■ **CAMBI DI APPALTO ED ESONERO CONTRIBUTIVO:**

in caso di cambio di appalto di servizi, anche se la contrattazione collettiva prevede l'applicazione delle cosiddette "clausole sociali" che obbligano chi subentra a riassumere tutti i dipendenti già occupati nell'appalto precedente, se tali dipendenti erano assunti con contratto a tempo indeterminato non potranno essere riassunti con l'agevolazione prevista dalla legge 190/14.

■ **CESSIONE DI CONTRATTO ED ESONERO CONTRIBUTIVO:**

in caso di "cessione di contratto" ai sensi dell'art. 1406 C.C. e di "trasferimento d'azienda" ai sensi

dell'art. 2112 C.C., l'INPS chiarisce che è possibile per il cessionario usufruire del beneficio contributivo residuo al netto di quanto già utilizzato dal cedente. Il medesimo trattamento è applicabile in caso di "fusione per incorporazione" in quanto annoverabile tra i trasferimenti d'azienda.

■ **LAVORO INTERMITTENTE ED ESONERO CONTRIBUTIVO:**

la circolare 17 del 29 gennaio 2015 aveva ritenuto che il lavoro intermittente, anche se a tempo indeterminato e in quanto per sua natura discontinuo, non può rientrare tra i rapporti esonerabili poiché non produce stabilità. Per lo stesso motivo, l'esistenza di un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti la nuova assunzione non preclude la possibilità di accedere al beneficio. La circolare 178 ribadisce e rafforza tale posizione.

■ **MATERNITÀ ED ESONERO CONTRIBUTIVO:**

viene esplicitamente chiarito che in caso di assenza obbligatoria dovuta a maternità, la durata del beneficio viene sospesa e i 36 mesi verranno prolungati di un periodo pari alla durata dell'assenza.

■ **CONTRIBUZIONE NON ESONERABILE:**

ad integrazione di quanto già elencato nella pluricitata circolare 17 del 29 gennaio 2015 che indicava come non esonerabili:

- i premi INAIL,
- il TFR versato al Fondo di Tesoreria,

- il contributo per il finanziamento del Fondo di solidarietà residuale di cui alla Legge 92/2012;

vengono individuati altri elementi della contribuzione i quali, ancorché obbligatori, non possono essere oggetto di esenzione:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della QuIR,
- il contributo pari allo 0,30% della retribuzione imponibile da destinare, limitatamente a chi vi aderisce, ai fondi interprofessionali per la formazione continua,
- il contributo di solidarietà sui versamenti relativi alla previdenza complementare e ai fondi di assistenza sanitaria,
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo,
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti.

■ **CONTRIBUZIONE ESONERABILE:**

viene chiarito che lo 0,50% dell'imponibile previdenziale da versare all'Istituto in ragione dell'art. 3, comma 15 della legge 297 del 1982 e destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo Pensioni Dipendenti rientra tra la contribuzione esonerabile. Pertanto il datore di lavoro che durante l'anno avrà proceduto all'esonero di tale elemento non potrà recuperare il corrispondente importo dalla quota annua del TFR del lavoratore o potrà recuperarlo solo per la parte esclusa dal massimale annuo pari ad Euro 8.060,00.

Inoltre, in caso di TFR destinato a

previdenza complementare, l'esonero andrà calcolato sulla contribuzione dovuta al netto delle riduzioni relative alle misure compensative.

■ **COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI:** come già illustrato nella circolare 17 del 29 gennaio 2015, anche la successiva circolare 178 esclude la possibilità di cumulare l'esonero contributivo con altri incentivi quali, ad esempio, quelli derivanti dall'assunzione di lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi o donne prive d'impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. Nulla vieta però, di usufruire di un incentivo di questo genere durante un rapporto a termine al quale può correttamente seguire una trasformazione a tempo indeterminato con diritto a beneficiare dell'esonero contributivo ai sensi della legge 190/2014 per i successivi 36 mesi.

In conclusione, il contenuto della circolare oggetto di questa trattazione era sicuramente atteso con trepidazione da tutti i soggetti coinvolti ed è innegabile che abbia fornito una soluzione a molteplici dubbi interpretativi. Tuttavia, restano ancora alcuni punti oscuri, primo fra tutti l'applicabilità della misura agli avviamenti al lavoro dei soggetti titolari di pensione. Su questo tema nessun atto ufficiale è stato ancora emanato e gli operatori continuano a navigare a vista. Ma, soprattutto, riteniamo stravagante che dopo oltre 10 mesi dall'entrata in vigore della legge si forniscano indicazioni operative di natura retroattiva

che riducono i contributi oggetto di esenzione (ad esempio si esclude lo 0,30% relativo al finanziamento dei fondi interprofessionali) con evidenti ripercussioni sulla determinazione dell'importo esonerabile. Se l'Istituto non prenderà una posizione diversa in merito, lo scenario che si aprirà potrebbe essere davvero faticoso e frustrante: note di rettifica a pioggia, sanzioni per pagamenti insufficienti, invio di Uniemens rettificativi.

Ora, nell'imminenza della scadenza, non possiamo far altro che confidare nel buon senso e far tesoro di quanto contenuto nella circolare in commento per poter meglio gestire l'esonero del 2016 che, all'atto della stesura del presente elaborato, ormai viene dato per scontato quanto la certezza di una corposa riduzione.

Dina Silvana Tartaglia

CdL in Torino

#E CONTINUANO A CHIAMARLA LIQUIDAZIONE

Sicuramente i lettori della nostra rivista sono già adeguatamente edotti sull'argomento, ma noi pensiamo che non faccia male ribadire concetti che, ancorché noti, sono fondamentali per la corretta applicazione della normativa.

Il TFR (acronimo di Trattamento di Fine Rapporto) nasce con la modifica apportata agli articoli 2120 e 2121 del Codice Civile operata dalla Legge n. 297 del 1982, per sostituire l'indennità di anzianità e maturerà nel corso del rapporto di lavoro subordinato e di norma verrà liquidato alla cessazione dello stesso. Nato per garantire, alla cessazione del rapporto di lavoro, una somma disponibile al sostentamento del lavoratore nel periodo di ricerca di un nuovo rapporto o nell'attesa della liquidazione della pensione, è stato nel tempo oggetto di particolari attenzioni da parte del legislatore che gli ha attribuito nuove funzioni. La principale è stata quella di finanziamento delle forme pensionistiche complementari e, l'ultima, quella di aumentare la disponibilità liquida mensile del lavoratore (Quir).

Il TFR ha quindi natura di retribuzione differita, di contributo previdenziale e, oggi, di aumento dell'importo netto mensile in busta paga. La scelta sulla funzione è affidata al lavoratore che la potrà esprimere liberamente, salvo alcune limitazioni, operando scelte volontarie non sempre reversibili. Spetta ad ogni lavoratore, per ogni classificazione di rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla tipologia

di inquadramento e di forma del recesso, senza possibilità di deroghe o rinunce, assumendo le caratteristiche del diritto indisponibile per il dipendente. Inoltre si calcola sommando, per ogni anno civile di servizio, una quota, inderogabile dalla contrattazione collettiva o individuale, ricavata dividendo per 13,5 la retribuzione utile annuale.

In applicazione delle norme di legge o di contratto, anche nel caso di frazioni d'anno, il TFR matura per competenza e non per cassa nel momento in cui il credito retributivo diventa certo, liquido ed esigibile.

Le mensilità aggiuntive (tredicesima, quattordicesima, premio ferie, importi variabili, ecc.) diventano retribuzione utile per il calcolo dello stesso nel momento della loro erogazione, mentre le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni devono essere computate come mese intero (2° comma art. 2120 del C.C.). Su quest'ultimo punto, permangono alcuni dubbi interpretativi, soprattutto per le frazioni di mese inferiori a 15 giorni che alcune datate sentenze ritenevano non valide per l'incremento delle retribuzioni utili, mentre le più recenti e corrette, l'esatto contrario, cioè che sia utile la retribuzione effettivamente percepita nelle giornate retribuite anche se inferiori a 15 giorni.

Sono generalmente utili le voci retributive non occasionali maturate nel corso delle giornate di effettiva presenza. Il problema si presenta quando, in forma più o meno continuativa, nel corso del mese, si veri-

ficano assenze.

Sono computabili ai fini del calcolo della retribuzione utile annuale la retribuzione lorda mensile effettivamente maturata nel mese dell'assunzione o della cessazione, se la frazione è inferiore ai 15 giorni, quella corrispondente all'intero mese, se la frazione è superiore ai 15 giorni. In questo caso si parlerà di retribuzione teorica mensile intera.

La normativa prevede la maturazione del TFR anche durante i periodi



IL T.F.R. E LA RETRIBUZIONE UTILE AI FINI DEL CALCOLO

non lavorati con diritto ad una retribuzione ridotta e, in taluni casi, anche in totale assenza di retribuzione. L'art. 2120 del C.C., comma 4, stabilisce che:

“In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro”

Si precisa che l'articolo 2110 C.C. si riferisce specificatamente ai casi “di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio”.

Le assenze esplicitamente indicate nell'art. 2120 C.C. per le quali deve essere computato nella retribuzione utile al calcolo del TFR una retribuzione teorica equivalente a quella che il lavoratore avrebbe percepito in caso di normale svolgimento della prestazione lavorativa, considerato l'elenco tassativo delle stesse, fatte salve le deroghe previste dalla contrattazione collettiva, ogni altro evento sospensivo della retribuzione non dovrebbe essere considerato utile alla maturazione del TFR.

La giurisprudenza ha però integrato l'elenco inserendo ulteriori periodi di sospensione della prestazione utili alla maturazione del TFR:

- congedo matrimoniale;
- congedo parentale;

- congedo per cure termali, nei casi in cui viene equiparato alla malattia;
- richiamo alle armi;
- aspettativa per gli amministratori locali;
- contratti di solidarietà difensivi ed espansivi;
- permessi studio di cui all'art. 10 della legge n. 300/1970;
- riposi giornalieri della madre e del padre nel primo anno di vita del bambino.

Restano escluse le assenze per:

- sciopero;
- congedo per la formazione previsti dall'art. 5 della legge n. 53/2000;
- aspettative non retribuite;
- permessi non retribuiti;
- permessi per malattia del figlio;
- aspettative per cariche elettive o sindacali di cui all'art. 31 della legge n. 300/1970.

Sul punto è intervenuta anche la Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro che, con il principio n. 9, ha chiarito che «in assenza di prestazione lavorativa, il T.F.R. non matura» e che «alla medesima conclusione di esclusione si giunge anche se il datore di lavoro dovesse essere obbligato ad anticipare una indennità per conto di enti previdenziali (ad esempio, permessi per donazione di sangue, permessi per assistenza ai familiari portatori di handicap, ecc.)».

In merito alle assenze appena elencate, se caratterizzate da una breve

durata e di scarsa rilevanza dal punto di vista economico, la prassi che spontaneamente viene applicata non riduce l'importo della retribuzione utile al calcolo del TFR.

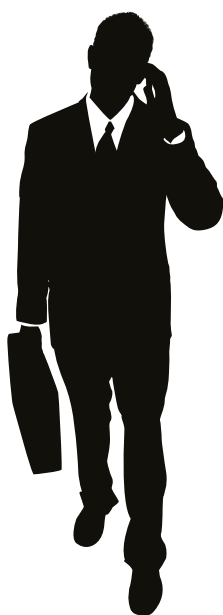
Anche i contratti collettivi, integrando le previsioni di cui sopra sui periodi di assenza, possono prevedere ulteriori casistiche più favorevoli per i lavoratori.

Questo può valere anche per le assenze per malattia di breve durata per le quali il contratto non prevede il pagamento della carenza e/o dei primi giorni successivi alla stessa.

Vediamo quindi quali sono le somme non occasionali da computare nella retribuzione utile al calcolo dell'accantonamento del TFR.

Tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura fanno parte della retribuzione da prendere a riferimento come utile al calcolo del TFR.

Questa definizione escluderebbe solamente le somme erogate a titolo di rimborso spese, ma non sono da trascurare gli altri due requisiti: “non occasionalità” e “dipendenza” dal rapporto di lavoro.



I due elementi, considerati in relazione tra di loro, determinano che la retribuzione utile dovrà avere ricorrenza continuativa nel tempo o la reiterazione della corresponsione nel corso del rapporto di lavoro nonché collegamento funzionale tra l'attività svolta dal lavoratore e la realtà aziendale.

I due criteri, utilizzati singolarmente o contemporaneamente, in concorso tra di loro, fanno sì che rimangono escluse le somme erogate per ragioni occasionali, fortuite o imprevedibili rispetto alle quali il rapporto di lavoro rappresenta solo una mera occasione. Perciò sono state escluse dal computo le somme erogate una tantum a titolo di liberalità, non collegate al rendimento del lavoratore o all'andamento aziendale.

Conseguentemente, in linea generale, fatte salve diverse previsioni contrattuali, i seguenti elementi rientrano nel calcolo della retribuzione annua utile ai fini del calcolo del TFR:

- minimo contrattuale, paga base, salario o stipendio previsto dai CCNL;
- indennità di contingenza;
- scatti di anzianità;
- superminimo individuale, collettivo o assegno ad personam;
- EDR (elemento distinto della retribuzione);
- indennità di cassa e maneggio denaro continuativamente ed abitualmente corrisposta;
- indennità di mensa;
- indennità di trasferta e di trasferta quando costituisce una stabile componente della retribuzione;
- diarie fisse limitatamente alla parte imponibile;
- mance (se previsto dalla contrattazione collettiva);
- maggiorazioni contrattuali per lavorazioni particolari e/o disagiate;
- straordinari forfetari e maggiorazioni di turno;
- altri elementi corrisposti mensilmente, quali premi presenza;
- elementi con corresponsione periodica ricorrente (bonus, premi di rendimento, incentivazioni, partecipazioni agli utili, provvigioni);
- compenso per lavoro straordinario prestato con continuità e non occasionalmente;
- lavoro notturno (se previsto dalla contrattazione collettiva);
- tredicesima mensilità e gratifica natalizia;
- altre mensilità aggiuntive previste dalla contrattazione collettiva, aziendale o individuale;
- premio di fedeltà (per uniforme comportamento delle parti tale da configurarsi in uso aziendale e corrispondente legittima attesa dei lavoratori);
- indennità estero;
- importi per festività non godute, lavoro domenicale e/o festivo;
- indennità sostitutiva del preavviso;
- indennità corrisposta in caso di licenziamento illegittimo sostitutiva

della retribuzione non corrisposta che, assoggettata a contribuzione, presenta natura retributiva;

- contributi a carico del datore di lavoro versati a favore di fondi pensionistici integrativi individuali o collettivi (solo per il periodo antecedente al 28 aprile 1993 - D.Lgs. n. 124/1993);
- premi per polizze stipulate dal datore di lavoro in favore del lavoratore.

Viceversa non sono da computare:

- rimborsi spese analitici;
- indennità chilometriche per l'utilizzo di veicoli personali per scopi aziendali;
- indennità sostitutiva delle ferie e dei permessi non goduti;
- indennità di trasferta;
- una tantum occasionali collettivi e/o individuali;
- compenso per lavoro straordinario prestato occasionalmente (picchi anomali);
- lavoro notturno (se escluso dalla contrattazione collettiva);
- premio di anzianità (avente carattere di spontaneità e liberalità, se in assenza di prestabiliti automatismi);
- il valore del servizio di mensa prestato, anche obbligatoriamente, dal datore di lavoro;
- premi per le assicurazioni vita, malattia e infortuni sul lavoro aventi natura previdenziale e non retributiva;
- altre liberalità corrisposte a carat-

tere non ricorrente;

- borse di studio erogate a figli dei dipendenti;
- somme corrisposte in seguito a conciliazioni e/o pronunce giudiziali a titolo di risarcimento (anche a seguito di declaratorie di illegittimità del licenziamento);
- contributi a carico del datore di lavoro versati a favore di fondi pensionistici integrativi individuali o collettivi (solo per il periodo successivo al 28 aprile 1993 - D.Lgs. n. 124/1993);
- contributi a carico del datore di lavoro versati a fondi assistenziali integrativi.

Una riflessione particolare merita la controversa questione dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute. La questione in merito alla computabilità o all'esclusione dell'indennità per ferie o permessi non goduti corrisposta alla cessazione del rapporto di lavoro non può prescindere dall'orientamento della giurisprudenza che, nel tempo, ha avuto posizioni oscillanti fra due posizioni:

- la prima, più recente, considera l'indennità sostitutiva per ferie non godute come somma avente natura retributiva e coerentemente ne sostiene la computabilità ai fini del calcolo del TFR;
- la seconda e più datata, al contrario, sostiene la teoria della natura risarcitoria di queste somme escludendone conseguentemente la computabilità.

In effetti la contemporanea natura

retributiva e risarcitoria ne sancisce il computo ai fini del calcolo del TFR.

Restano ancora da definire alcuni elementi relativi alle retribuzioni in natura quali la valorizzazione economica delle erogazioni non monetarie, l'autovettura, l'alloggio, i servizi di mensa ancorché sostitutivi degli stessi e i versamenti di contribuzione.

Le retribuzioni in natura rappresentano una frequente forma compensativa delle prestazioni e delle gratificazioni dei lavoratori. La determinazione del valore della retribuzione in natura erogata richiede la preliminare definizione di valore normale dei beni e dei servizi. Salvo diversa previsione del contratto collettivo sarà quindi necessario trova-

re valide forme di valorizzazione dei benefit. Se si escludono applicazioni automatiche dei criteri previsti dalla normativa fiscale e previdenziale per alcune forme di retribuzione in natura, si dovrà necessariamente valorizzare economicamente lo specifico il benefit sia che si tratti della concessione di un'autovettura, di un alloggio, di un telefono cellulare o di un personal computer.

È pacifico che il valore dell'autovettura concessa in uso promiscuo per esigenze di lavoro e private rientra nella base di computo del calcolo del TFR indipendentemente dall'effettivo utilizzo.

Per stabilire il valore del corrispettivo relativo all'autovettura aziendale,



si utilizzerà l'importo fissato dalle tariffe ACI, le stesse utilizzate per la determinazione del valore imponibile ai fini previdenziali e fiscali della retribuzione in natura.

Questo criterio non analitico ma ragionevole prende a riferimento una percorrenza media annua, anche se sarebbe più sostenibile l'uso di importi basati sul reale valore del bene calcolato in base all'effettivo utilizzo dell'auto per motivi personali di in ogni singola assegnazione.

L'eventuale contributo spese richiesto mensilmente al lavoratore per l'utilizzo personale dell'auto potrà essere dedotto dal valore forfettariamente stabilito e la differenza andrà computata nella retribuzione utile.

Il criterio non analitico è adottato anche nei casi di concessione in uso dell'alloggio che verrà valorizzato sulla base della rendita catastale, sicuramente non rappresentativa del valore reale del bene concesso. È comunque pacifico che siano da considerare quale retribuzione utile per la determinazione del TFR, oltre a valore forfettario del bene, anche l'intero ammontare dell'importo delle spese sostenute dal datore di lavoro connesse all'alloggio (condominiali, utenze, ecc.).

Per quanto riguarda il servizio mensa e le eventuali prestazioni sostitutive dei pasti, considerato che tali istituti hanno natura assistenziale e non retributiva, salvo deroga della contrattazione collettiva, non ne deriva alcun effetto ai fini legali e contrattuali del rapporto di lavoro e il

valore non è da computarsi ai fini del calcolo del TFR. Recenti interpretazioni giurisprudenziali hanno però attribuito natura retributiva alla mensa, come istituto contrattuale, soltanto quando sia accompagnata da un'indennità sostitutiva e solo in misura corrispondente al valore dell'indennità, dovendo, se previsto dalla contrattazione collettiva, incidere sugli istituti indiretti legali e contrattuali.

Relativamente ai contributi versati, l'inclusione o meno del loro valore ai fini del calcolo del TFR è strettamente legata alla natura delle prestazioni che dagli stessi derivano. Avranno quindi carattere retributivo solo le prestazioni finalizzate a sostituire obblighi precisi del datore di lavoro come i versamenti alle casse edili. Avranno invece natura previdenziale ed assistenziale le prestazioni meramente eventuali, legate all'avverarsi di determinate situazioni pregiudizievoli.

Le polizze assicurative stipulate dal datore di lavoro a favore del lavoratore entrano nella base di calcolo del TFR, salvo deroga della contrattazione collettiva, in quanto rientranti tra gli emolumenti aventi causa tipicamente connessa con il rapporto di lavoro.

L'ultima variabile considerata riguarda la contrattazione collettiva che, come previsto dall'art. 2120 C.C., può intervenire a disciplinare, anche in deroga al principio dell'omnicomprensività, gli elementi rientranti nella retribuzione annua utile ai fini del calcolo del TFR. Questo

potere di deroga resta invece precluso alla contrattazione aziendale e individuale.

In caso di successione di diverse discipline all'interno del medesimo contratto collettivo, per stabilire se un elemento retributivo sia utile al calcolo del TFR si farà riferimento alle disposizioni contrattuali vigenti al momento dei singoli accantonamenti annuali escludendo qualsiasi effetto retroattivo.

Di seguito alcuni esempi tratti da significativi contratti collettivi nazionali che hanno ulteriormente disciplinato la retribuzione utile al calcolo del TFR:

Studi professionali - la retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al c. 1 dell'art. 2120 C.C. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- paga base tabellare conglobata come prevista dal contratto;
- eventuali scatti di anzianità;
- assegni ad personam;
- aumenti di merito e/o superminimi;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- eventuali indennità erogate con continuità;
- acconti su futuri aumenti contrattuali;
- somme comunque erogate al fine di garantire copertura economica in caso di rinnovo contrattuale.

Terziario - sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- rimborsi spese;
- somme concesse occasionalmente a titolo di «una tantum», gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- contribuzione ai Fondi Est, Fon.Te, Quas;
- indennità sostitutiva del preavviso;
- indennità sostitutiva di ferie;
- indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'Irpef;
- prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Metalmeccanica industria - calcolato secondo quanto disposto dall'art. 2120 C.C., senza però computare:

- la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro;
- a decorrere dall'1/1/1998 e fino al 31/12/1999 la tredicesima mensilità.

Edilizia industria operai - la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo di paga base;
- indennità di contingenza;
- elemento economico territoriale;
- indennità territoriale di settore;
- superminimi ad personam di merito o collettivi;
- maggiorazione del 18,5% per gratifica natalizia e ferie;
- percentuale per i riposi annui;
- utile di cottimo e con cottimo;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di trasporto;
- indennità per lavori speciali disagiati;
- indennità per lavori in alta montagna;
- indennità di cantiere ferroviario.

Roberto Pizziconi
CdL in Torino

#LE SFUMATURE DEL NERO

Con l'art. 22 del decreto legislativo n. 151/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015, il legislatore delegato, in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183, ha modificato l'apparato sanzionatorio del c.d. lavoro nero prevedendo che la maxi-sanzione, fatta eccezione per il lavoro domestico, sia ora parametrata ai periodi temporali durante i quali il lavoratore è stato occupato in maniera irregolare anziché, come invece avveniva precedentemente, alle singole giornate di lavoro nero.

In particolare, la modifica riguarda il comma 3 dell'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, che ora così recita:

“Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, si applica altresì la sanzione amministrativa pecuniaria:

a) da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;

b) da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;

c) da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in

caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro”.

La norma in esame continua, quindi, a sanzionare l'utilizzo di lavoratori subordinati senza che si sia provveduto ad effettuare la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro, con esplicita esclusione, per evidenti ragioni di opportunità sociale correlata a non aggravare ulteriormente l'emergenza anziani nel paese, del solo rapporto di lavoro domestico.

Comparando le sanzioni così come sopra riportate con le precedenti emerge, a nostro avviso, una “riduzione” delle medesime e ciò in quanto è ora previsto un tetto massimo (euro 36.000) mentre in precedenza, soprattutto in casi di rapporti irregolari di lunga durata, si poteva giungere a sanzioni ben più elevate essendo prevista una multa da euro 1.950 a 15.600 euro per ciascun lavoratore irregolare, oltre alla sanzione di 195 euro per ogni giornata di lavoro effettivo.

Vi è, invece, un certo inasprimento delle sanzioni con un aumento pari al 20% delle stesse nella fattispecie di impiego di lavoratori stranieri ai sensi dell'articolo 22, comma 12, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, quindi i lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero che non lo abbiano rinnovato ed infine di minori in età non lavorativa. Un'altra importante novità del sistema sanzionatorio è rappresentata dalla reintroduzione della procedura di diffida ex art. 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124,

e successive modificazioni, con la quale, fatta eccezione per le ipotesi di lavoratori stranieri e di minori di età, viene data al datore di lavoro la possibilità di pagare una sanzione ridotta a fronte della regolarizzazione della posizione lavorativa del dipendente, con conseguente estinzione della violazione contestata.

Nei confronti dei lavoratori irregolari riscontrati in forza durante l'accesso ispettivo, la diffida può essere ottemperata mediante la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale con una riduzione dell'orario di lavoro non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno, o con un contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi. Condicio si ne qua non: i lavoratori irregolari devono essere mantenuti in servizio per almeno tre mesi.

L'obbligo di stabilizzare il rapporto di lavoro per almeno tre mesi, deve intendersi come assoluto, e dovrebbe portare a non consentire al datore di lavoro il recesso successivamente alla regolarizzazione del dipendente e ciò anche nell'ipotesi di giusta causa e/o giustificato motivo soggettivo.

Vi è da chiedersi, sempre nell'ambito della stabilizzazione minima del rapporto di lavoro, come verrà affrontata la questione relativa alle dimissioni del lavoratore, adottate successivamente alla sua assunzione, e che non consentirebbero al datore di ottemperare compiutamente all'impegno assunto di man-

RESTYLING DELLA MAXI SANZIONE

tenere il rapporto di lavoro stabile per almeno tre mesi. Certamente un valido ausilio verrà fornito dalla nuova procedura di dimissioni che dovrà avvenire esclusivamente con modalità telematiche anche se, a tutta evidenza, non riteniamo che il datore di lavoro possa essere chiamato a rispondere allorché le dimissioni siano il frutto della reale volontà del dipendente.

L'avvenuta regolarizzazione ed il pagamento delle sanzioni nonché dei contributi ed i premi previsti, deve essere fornita entro il termine di 120 giorni dalla notifica del verbale unico. L'onere di mantenimento del lavoratore per almeno tre mesi non è, invece, richiesto nei seguenti due casi:

- nel caso di lavoratori regolarmente occupati per un periodo successivo a quello prestato in nero;
- lavoratori irregolari che non siano più in forza presso il datore di lavoro al momento dell'accesso ispettivo.

In tali ipotesi, la diffida riguarderà la regolarizzazione del periodo di lavoro prestato in nero che dovrà essere adempiuta nel termine di 45 giorni dalla notifica del verbale.

La circolare n. 26 del 12.10.15 del Ministero del Lavoro precisa che non sono valide, ai fini dell'adempimento della diffida, la stipulazione di alcune tipologie contrattuali quali, il lavoro intermittente, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, il lavoro accessorio ed ancora che non è consentito

l'accesso ad eventuali agevolazioni contributive quali ad esempio quelle previste dall'art. 1, commi 118 e 119, della legge 190/2014 (ovvero la c.d. "Assunzione agevolata Renzi" che, come a tutti noto, è divenuta ormai l'assunzione per eccellenza).

Sempre in tema di novità introdotte dalla normativa in esame, merita certamente di essere evidenziata la soppressione delle sanzioni comunque correlate al lavoro nero e che, invece, in precedenza erano usualmente irrogate quali l'omessa comunicazione telematica preventiva di instaurazione del rapporto, l'omessa consegna della lettera di assunzione, le omesse registrazioni sul libro unico del lavoro.

Merita, ancora, di essere segnalata la circolare n. 21476 del 7 dicembre 2015 del Ministero del Lavoro con la quale vengono fornite alcune indicazioni tecniche sulle modalità di pagamento delle nuove sanzioni, da effettuarsi mediante l'utilizzo del modello F23 ed indicando il vecchio codice tributo 79AT.

Richiamiamo, infine, il messaggio 7280/2015 dell'INPS che, facendo seguito alla sentenza della Corte Costituzionale n. 254/2014, ha precisato le modalità con le quali deve essere presentata l'istanza per ottenere il rimborso di una parte delle sanzioni per lavoro nero versate in eccesso rispetto a quelle effettivamente dovute.

La novella legislativa sopra esaminata presenta indubbiamente una serie di aspetti positivi per tutte quelle che sono le parti coinvolte

nel c.d. lavoro nero.

Primo fra tutti per l'organo ispettivo che, con il nuovo sistema sanzionatorio a scaglioni temporali, avrà una sicura facilitazione nella fase di irrogazione della sanzione. Per non tacere poi dei certi vantaggi che il datore di lavoro può ora disporre qualora ottemperi alla diffida alla regolarizzazione. Lo stesso lavoratore, d'altro canto, con il nuovo sistema sanzionatorio è sicuramente avvantaggiato rispetto a quanto avveniva in passato poiché, ora, può addirittura avere la garanzia di essere assunto regolarmente per almeno tre mesi.

Trattasi di un vero e proprio restyling della normativa in materia? Oppure, come recita un vecchio proverbio latino, "veritas filia temporis" e, quindi, solo con il decorso del tempo potremo forse apprezzare il reale contenuto riformatore che sembra aver ispirato il legislatore nell'adottare la norma esaminata?

Simona Carbone
CdL in Torino

#STASERA PAGO IO

TRATTAMENTO FISCALE DELLE SPESE PER VITTO ED ALLOGGIO CONNESSE CON LE PRESTAZIONI RESE DAL PROFESSIONISTA, SOSTENUTE O RIMBORSATE DAL COMMITTENTE

L'articolo 10 del decreto legge 21 novembre 2014, n. 175, recante disposizioni in materia di semplificazione fiscale, ha definito il trattamento delle spese sostenute dai professionisti relative al vitto e all'alloggio.

L'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 31/E del 30 dicembre 2014, riguardo al trattamento fiscale delle spese alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande fruite dal professionista, ma a carico del committente, ha chiarito le modalità di gestione del rimborso con riaddebito delle spese anticipate e il relativo inserimento in fattura.

L'articolo 10 del decreto sulle semplificazioni fiscali, ha regolato il trattamento fiscale delle spese di vitto e alloggio dei

professionisti modificando il TUIR nella seconda parte del comma 5 dell'articolo 54 mantenendo però inalterata la prima parte dello stesso quinto comma.

SPESE PAGATE DAL COMMITTENTE

Il testo di legge recita:

“le prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande acquistate direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista” (non rientrano tra queste le spese di viaggio).

Pertanto, a partire dal 1° gennaio 2015, il pagamento delle spese d'albergo nonché quelle relative alla somministrazione di alimenti e bevande, effettuate direttamen-



IL RIMBORSO SPESE NELLE ATTIVITÀ PROFESSIONALI

te dal committente e relative a prestazioni rese da un professionista o da un artista:

- non costituiscono più compensi in natura per il professionista;
- non devono più essere riaddebitate in fattura dal professionista al committente;
- il relativo costo sarà per il committente deducibile secondo le regole a lui applicabili.

Ai fini contabili il committente:

- riceve la fattura della prestazione da chi gli ha reso il servizio alberghiero, di ristorazione e/o di somministrazione di alimenti e bevande indicante il riferimento al professionista che ha fruito del servizio;
- non deve più comunicare al professionista l'importo della spesa né inviare allo stesso le fatture in quanto, d'ora in poi, il costo diventa deducibile per il committente secondo le regole applicabili al reddito d'impresa o di lavoro autonomo.

È da ricordare che le variazioni intervenute dal gennaio 2015 riguardano esclusivamente le spese alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande sostenute direttamente dal committente mentre sono escluse le prestazioni anticipate dal professionista e poi riaddebitate in fattura per essere rimborsate. Non rientrano nella fattispecie le spese relative alle altre prestazioni, diverse da queste, come, ad esempio, quelle di trasporto, anche se acquistate direttamente dal committente.

Fino a tutto il 31 dicembre 2014, tali spese, se anticipate dal committente:

- costituivano compenso per il professionista e aumentavano i suoi ricavi;

- erano deducibili per il professionista ma non per il committente;

- dovevano essere riaddebitate in fattura, dal professionista, al committente.

Ad esempio, se un Consulente del Lavoro si fosse recato in quel di Roma per conto di un cliente a definire una trattativa sindacale, prima del 2015, le relative spese per vitto e alloggio sarebbero state alternativamente:

- sostenute in proprio e riaddebitate al cliente;
- assunte direttamente dal committente.

Sia nel primo che nel secondo caso le somme avrebbero rappresentato un compenso per il professionista che aveva fruito i servizi di vitto e alloggio.

Nel primo caso il professionista avrebbe potuto dedurre la spesa entro il limite del 75% di quanto pagato e per un importo complessivo non superiore al 2% dell'ammontare dei compensi percepiti nell'anno in cui si era verificato l'evento, mentre l'intero importo addebitato al cliente sarebbe stato tassato.

Nel secondo caso, il professionista avrebbe potuto dedurre integralmente il costo ma il committente avrebbe dovuto:

- ricevere la fattura, sulla quale l'albergatore o il ristoratore avrebbero dovuto inserire i dati del professionista che aveva usufruito del servizio;

- comunicare al professionista l'ammontare delle spese sostenute nonché inviargli una copia della documentazione fiscale.

Il Consulente del Lavoro avrebbe dovuto:

- emettere la parcella comprensiva dei suoi onorari e delle spese pagate dal

committente;

- addebitare in parcella l'IVA ed assoggettare a ritenuta d'acconto anche l'importo delle spese sostenute dal committente;
- ridurre il saldo dovuto dal committente del valore da lui pagato per le spese di vitto e alloggio;
- dedurre dalla propria contabilità l'intero importo delle spese alberghiere e di ristorazione.

Infine, il committente, ricevuta la parcella, avrebbe imputato a costo sia gli onorari che le spese di vitto e alloggio addebitategli dal professionista.

SPESE SOSTENUTE DAL PROFESSIONISTA

Nessuna modifica è stata invece apportata dal D.L. n. 175/2014 nel caso in cui le spese di vitto, alloggio e trasporto siano pagate dal professionista che proseguirà a fatturare al committente, insieme agli onorari, anche le spese da lui sostenute.

In questo caso, limitatamente alla normativa IVA, si dovrà distinguere tra le spese inerenti la prestazione professionale e le spese anticipate in nome e per conto del committente.

Le spese di vitto e alloggio, unitamente a quelle sostenute in occasione delle prestazioni professionali, devono essere:

- fatturate al committente;
- assoggettate ad IVA, ritenuta d'acconto nonché a rivalsa contributiva, se prevista;
- fanno parte dei componenti positivi di reddito e, se puntualmente documentate, sono dedotte dal reddito di lavoro autonomo entro il limite del 75% di quanto



pagato e per un importo complessivo non superiore al 2% dell'ammontare dei compensi percepiti nell'anno in cui si era verificato l'evento.

Si rammenta che le spese di rappresentanza sono deducibili limitatamente all'1% dei ricavi annuali del professionista.

La deduzione delle spese è comunque condizionata alla dimostrazione, mediante una puntuale documentazione fiscale dell'inerenza della spesa tra la prestazione resa dal professionista e l'attività svolta dal committente.

Lo stesso trattamento è applicabile anche ai lavoratori autonomi occasionali.

Anche in questo caso, le spese pagate direttamente dal committente non sarebbero considerate compenso in natura di lavoro autonomo occasionale, sarebbero indeducibili per il prestatore e deducibili per il committente che le ha sostenute.

RICAPITOLANDO ...

A partire dal 1° gennaio 2015 le prestazioni alberghiere e di somministrazione

di alimenti e bevande, trovano due diversi trattamenti fiscali:

- A** se pagate direttamente dal committente:
- sono integralmente deducibili dal reddito del committente;
 - non devono più essere considerate come compensi in natura per il professionista o l'artista e i relativi valori non parteciperanno più alla formazione del reddito di lavoro autonomo del professionista o artista per il quale sono state pagate.
- B** se pagate dal professionista ed addebitate al cliente:
- sono soggette alle imposte sul reddito, IVA, CPA e RA se relative alla prestazione professionale in quanto costi sostenuti dal professionista per l'esecuzione dell'incarico;
 - non imponibili IVA ai sensi dell'art. 15, comma 1, numero 3 del DPR 633/72 nonché escluse dal reddito di lavoro autonomo qualora si tratti di spese anticipate dal professionista in nome e per conto del cliente.

Ad esempio, rientrano nell'esclusione dalla base imponibile IVA ai sensi dell'art. 15 e non rientrano nei ricavi da assoggettare ad imposte sul reddito, il rimborso al professionista dei diritti di segreteria relativi al rilascio di un certificato camerale o di un qualsiasi costo documentato da una fattura già intestata al committente.

A maggior chiarimento, si evidenzia che quest'ultima tipologia di costi non sono il corrispettivo di una cessione di beni o di una prestazione di servizi, in quanto relativi a costi anticipati dal professionista in sostituzione del committente.

ALTRE SPESE PAGATE DAL COMMITTENTE, SPESE VIAGGIO

Per quanto riguarda le spese sostenute direttamente dal committente come quelle di trasporto, si segnala il netto contrasto tra la posizione assunta dalla Fondazione Nazionale dei Commercialisti e l'interpretazione fornita dall'Agenzia delle Entrate.

La Fondazione ritiene non accettabile e contrario ai principi che hanno ispirato il legislatore delegato il mancato inserimento, tra le spese prepagate dal committente, di quelle relative al trasporto del professionista incaricato.

Mantenere vivo il principio che riconduce le spese di viaggio, direttamente pagate dal committente, alla nozione di compenso in natura renderebbe, sempre secondo la Fondazione, del tutto irrazionale e censurabile sotto il profilo costituzionale il decreto anche perché renderebbe inutili gli obiettivi di semplificazione perseguiti dalla legge delega.

Luigino Zanella
CdL in Torino



#ANCORA UNA SPESA FUORI DAL COMUNE

La risposta al quesito sulla disciplina degli incarichi dei medici specialisti ambulatoriali

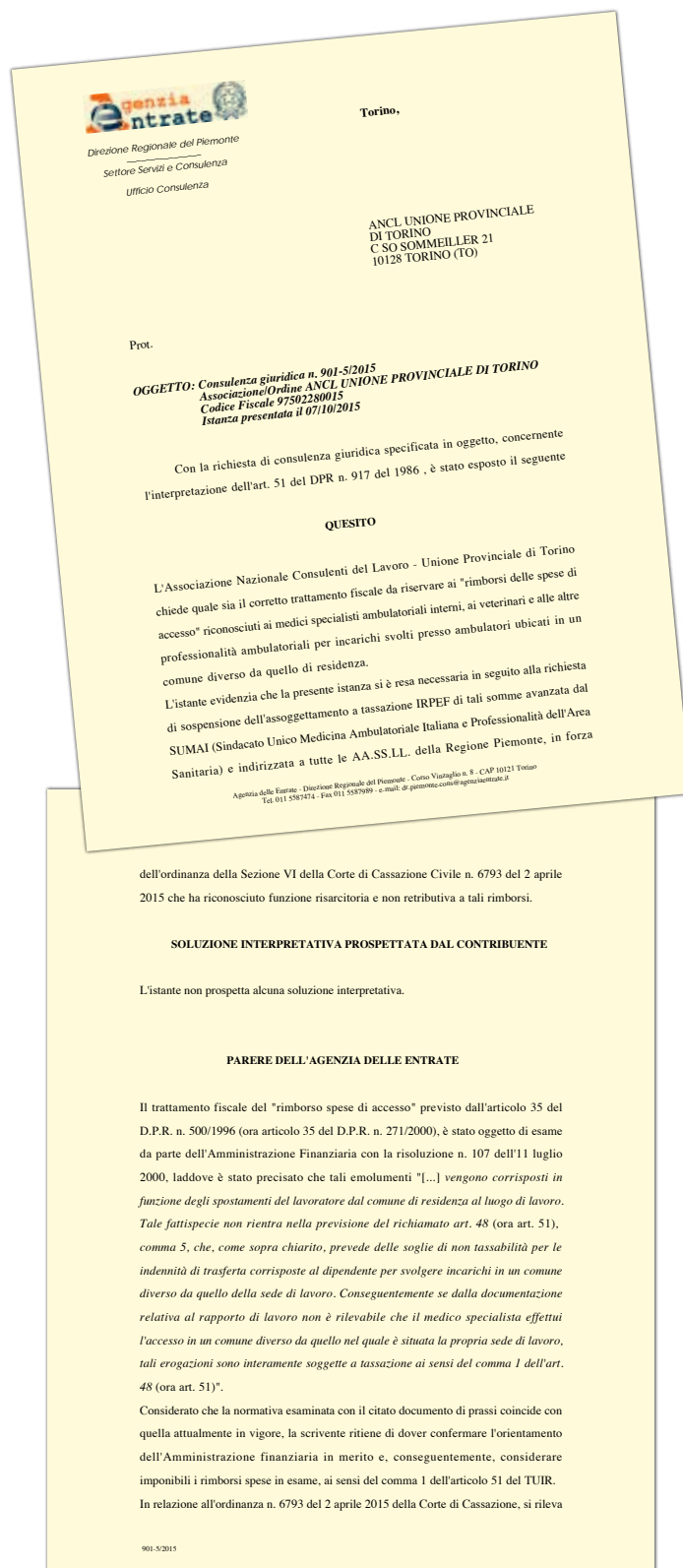
L'Agenzia delle Entrate ha riscontrato la richiesta di consulenza giuridica presentata dalla nostra U.P. in merito al trattamento fiscale dei rimborsi delle spese di accesso corrisposti ai medici ambulatoriali in ragione dei loro spostamenti del Comune di residenza al luogo di lavoro (vedi OCdL 4/2015).

Si era posto il quesito poiché, con l'ordinanza 6793/2015, la Corte di Cassazione aveva riconosciuto la non imponibilità di tali rimborsi, in base alla loro funzione risarcitoria.

Nel riscontro, l'Agenzia ha ribadito il principio secondo cui il rimborso delle spese che riguardano gli spostamenti casa/lavoro non rientra tra quelli che possono essere considerati esenti da imposizione ai sensi dell'articolo 51 del TUIR, riconfermando la propria circolare 326/E/1997 e le risoluzioni 191/2000 e 126/2007, ritenendo non degna di seguito l'ordinanza citata della Cassazione, in quanto caso isolato.

Ci piace sottolineare che l'argomento esposto nel nostro quesito è stato considerato di interesse rilevante da parte dell'Agenzia delle Entrate tanto da farne oggetto di una propria risoluzione, la n° 106 del 21 dicembre 2015, nella quale, prendendo spunto da un interpello presentato da un'Azienda Sanitaria sul medesimo argomento, vengono riproposte le considerazioni riportate nella risposta fornita alla nostra Associazione, che si riconferma sempre attenta alle evoluzioni normative e giurisprudenziali.

Il Consiglio U.P. ANCL Torino



che con tale pronuncia i giudici di legittimità hanno riconosciuto la non imponibilità del rimborso spese in base alla sua funzione risarcitoria.

Le motivazioni poste a base dell'ordinanza citata riprendono quelle addotte dalla Corte di Cassazione in relazione alla natura del rimborso spese corrisposto ai dipendenti del Ministero del Lavoro in occasione di ispezioni effettuate presso cooperative.

In tali pronunce (sentenze n. 5081 del 1999, n. 9107 del 2002 e n. 21517 del 2006), tuttavia, i giudici di legittimità si sono pronunciati in merito al trattamento fiscale delle somme corrisposte a ristoro delle spese sostenute dal lavoratore per raggiungere, dalla sede di lavoro, il luogo dell'ispezione e, quindi, hanno esaminato una fattispecie diversa da quella in esame.

Sul piano normativo si rileva che il "rimborso spese di accesso" è corrisposto ai medici specialisti ambulatoriali interni, in ragione dei loro spostamenti dal Comune di residenza al luogo di lavoro, sempreché lo specialista non risieda nello stesso Comune sede del presidio di competenza.

Le disposizioni sulla determinazione del reddito di lavoro dipendente prevedono l'imponibilità di tutte le somme e valori, a qualunque titolo percepiti, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro (art. 51, c. 1, del TUIR).

Con riguardo alle somme corrisposte e ai servizi prestati in relazione agli spostamenti per raggiungere dal luogo di residenza la sede di lavoro, il legislatore ha previsto la non imponibilità delle sole prestazioni di servizi di trasporto collettivo rivolte alla generalità o a categorie di dipendenti (art. 51, c. 2, lett. d, del TUIR).

La lettura congiunta delle disposizioni richiamate porta necessariamente a ritenere che il rimborso delle spese in esame sia imponibile, altrimenti la previsione da ultimo citata non avrebbe avuto ragione di essere inserita nel TUIR.

Al riguardo, l'Amministrazione Finanziaria ha più volte precisato che eventuali indennità sostitutive del servizio di trasporto sono assoggettate interamente a tassazione, così come è interamente assoggettato a tassazione l'eventuale rimborso al lavoratore di biglietti o di tessere di abbonamento per il trasporto (Circolare n.

partendo dalla sua residenza.

IL DIRETTORE REGIONALE
PAOLA MURATORI
(firmato digitalmente)

326/1997 e Risoluzioni n. 191/2000 e n. 126/2007).

In relazione, poi, alle diversità con il regime fiscale previsto dall'articolo 51, comma 5, del TUIR per le trasferte o missioni del lavoratore, si ribadisce che tale disposizione è relativa allo spostamento del lavoratore dalla propria sede di lavoro al luogo di missione/trasferta, cui è tenuto a recarsi su incarico e per esclusivo interesse del datore di lavoro. È tale circostanza a giustificare il particolare regime di favore ivi previsto per i rimborsi spese.

Considerato che, diversamente, lo spostamento casa-lavoro avviene al di fuori dell'orario di lavoro e comunque a partire da un'abitazione scelta dal dipendente, la differenza sul trattamento fiscale non appare irragionevole.

Peraltro, l'art. 13 del TUIR riconosce ai lavoratori dipendenti un'apposita detrazione anche in funzione delle spese di produzione del reddito.

Inoltre, le somme corrisposte dal datore di lavoro ai dipendenti a titolo di rimborso spese, al di fuori dei casi previsti dall'articolo 51 del TUIR, possono considerarsi non imponibili nella sola ipotesi in cui il dipendente abbia sostenuto le spese in nome e per conto del datore di lavoro, per l'acquisto di materiali utilizzati nell'attività lavorativa.

Non si ritiene, infine, che tali somme possano essere considerate "risarcimento danni" in quanto, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del TUIR sono esenti da imposizione le sole indennità conseguite a titolo di risarcimento di danni derivanti da invalidità permanente o da morte, costituendo le altre indennità "[...] redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti".

Per quanto in precedenza evidenziato, quindi, si ritiene che il riconoscimento della non imponibilità del rimborso spese in esame sulla base del carattere risarcitorio dell'emolumento sarebbe in contrasto con le vigenti disposizioni del TUIR e, considerato che l'ordinanza in esame è attualmente isolata, si ritiene di confermare l'imponibilità del rimborso previsto dall'articolo 35 del D.P.R. n. 271/2000.

Il particolare regime delle trasferte potrà essere applicato nella sola ipotesi in cui il lavoratore sia autorizzato a recarsi al luogo di missione - e non al luogo di lavoro -

#ARDORI DA GRAN TORINO

Torino, 17 novembre e 22 dicembre 2015

Monssù Cerutti, come lo canzoneggiavano da queste parti, giunse in visita ufficiale per inaugurare il nuovo stabilimento. Pioveva da ore, davanti a lui un'immensa folla. Iniziò a parlare ma precipitò ben presto nello sconcerto perché gli applausi erano pochi, a differenza di com'era abituato, e provenivano solo dalle prime file. Proseguì promettendo salari equi, case e lavoro ma si confuse ed allora chiese agli operai se si ricordassero di un discorso tenuto a Milano, teatro di ben altre accoglienze, ricevendo in cambio solo silenzio. Ebbe allora uno scatto d'ira e sbraitò: "Se non lo ricordate, rileggetelo!", abbandonando poi furibondo il palco delle autorità. Era il 15 maggio del 1939 ed a Torino, Monssù Cerutti, non sarebbe mai più tornato.

La convegnoistica di categoria chiude l'anno con irruente vivacità: a poco più di un mese l'uno dall'altro, precisamente il 17 novembre ed il 22 dicembre, abbiamo avuto il piacere di ospitare rispettivamente i colleghi Alessandro Visparelli, Presidente dell'ENPACL, e Luca De Compadri, Consigliere Nazionale e responsabile dell'Ufficio Legislativo del CNO.

Nutriamo qualche riserva se il piacere sia stato reciproco poiché si è trattato di due appuntamenti vissuti dagli interessati al di fuori del protettivo red carpet a cui i vertici, e declinazioni varie, della nostra categoria sono avvezzi ma, come si evince dallo scherzoso occhiello che confidiamo nessuno battezzò come celebrativo, Torino è sempre stata un epicentro d'intransigenza.

Le tematiche oggetto degli incontri riguardavano lo stato di salute e contorno dell'Ente di previdenza, appunto rappresentato dal suo massimo esponente e, limitatamente alla relazione del collega De Compadri, il percorso di evangelizzazione proposto dal CNO sulla fumante problematica dei CED.

Ciò premesso, partendo dal presupposto che una cronaca delle due giornate avrebbe senz'altro scontentato coloro che il medesimo evento lo valutano diversamente, produciamo a rimorchio del presente intervento alcuni carteggi che ne

sono seguiti soprattutto a beneficio di coloro che leggono con attenzione la rivista fuori dall'ambito provinciale.

Il primo incartamento, a proposito della giornata del 17 novembre, riguarda uno studio del Presidente dell'U.P. di Torino, il collega Marco Operti, principalmente nella veste di delegato provinciale dell'ENPACL che, anche a seguito del voto contrario espresso parimenti dal collega Filippo Carrozzo all'Assemblea dell'Ente riguardo la destinazione dei fondi alla Fondazione Universolavoro, analizza dapprima i criteri di scelta dei componenti del CdA della Fondazione stessa e successivamente esamina lo scenario della piattaforma informatica, proponendo un percorso alternativo tendente a quel recupero del fatturato che costituisce la vera sfida futura per la categoria. L'elaborato del collega Operti, pubblicato a pagina 35 unitamente agli allegati che per ragioni di spazio rimandiamo al sito www.ancl.to.it, è stato inviato alla dirigenza ENPACL nonché a tutti i delegati nazionali, in data 10 dicembre 2015. Il collega Visparelli ha replicato in data 15 dicembre 2015 con la comunicazione che pubblichiamo a pagina 39 affinché ogni iscritto possa prenderne atto addivenendo ad una propria opinione.

Il secondo incartamento, a proposito della giornata del 22 dicembre, riguarda uno scritto invia-

LA CONVEGNISTICA DI FINE ANNO IN CITTÀ

toci dal “pensionato” Riccardo Travers. Già nel numero scorso avevamo concesso spazio ad una sua intervista ed in questa occasione salutiamo l’esordio dell’ACLA, acronimo di Associazione Consulenti del Lavoro Anziani: per statuto sono coloro, attivi e non, che hanno superato la soglia delle 55 candeline. Entrando invece nell’intercalare descrittivo, nella prima parte vengono enunciati i principi della neonata Associazione facendo, tra l’altro, immalinconire non poco con le avvilenti cronache di corridoio, e nell’altro passo si riassumono i pensieri del sodalizio in materia di CED.

SOSTIENE LO SCRIVANO ...

Mi corre l’obbligo di passare alla scrittura volta al singolare, che notoriamente detesto, per esporre quanto in titoletto.

Cominciamo da Universolavoro. Il collega Visparelli informa di come ci fossero due strade percorribili: innalzare nuovamente i contributi oppure valutare come frenarne la caduta. Si è scelta la seconda e tramite tecnologie d’avanguardia verrà predisposto il fascicolo del cliente, con incarico e deleghe, agenda telefonica, gestione del post dichiarativo con gli istituti e tante altre meraviglie: insomma, un Bimby di categoria ... ci sarà anche un meccanismo che, per esempio, permetterà la verifica dei 17 minuti di cottura del risotto, meglio se al ritorno da una infinita giornata di lavoro?

Dal momento che ho già espresso il mio parere, almeno in relazione a quanto non eccepito da chi era

intervenuto prima di me, non posso fare altro che ripetere le stesse parole ascoltate dai 300 presenti in sala il 17 novembre: “ma per chi ci hanno preso?” Ai colleghi più giovani, senza sperperi, occorre inculcare ed insegnare quello che sopravviverà della nostra professione, dopo la polverizzazione del cedolino e l’estinzione della specie, ossia le procedure sindacali e le consulenze mirate oppure qualcuno si sente offeso se constatato mestamente la sussistenza di troppi colleghi che son restii – ad esser buoni – a scendere nell’agone vertenziale d’una officina in ebollizione ovvero lo fanno esclusivamente se scortati da un funzionario di quelle associazioni datorili che ci fanno concorrenza?



A giugno su questi schermi?

L'altro rilievo che avevo sollevato afferisce alle tempistiche esecutive dell'intero progetto. Poiché da recenti disparate pubblicazioni comunque nell'alveo della categoria si oscillava tra i "... prossimi mesi" (Italia Oggi del 15 settembre) e tra "... a breve" (sito CNO - 2 novembre), ho richiesto al collega Visparelli qualche certezza in più e mi è stato risposto testualmente "... il primo step è a giugno 2016". Una franchezza che ho sinceramente e pubblicamente apprezzato, insieme alla perentoria affermazione, remembering Teleconsul, "... se va male ce ne andiamo a casa". No, perché, ben felice di ricredermi ma, a differenza di quelli per cui la specialità del risotto è cucinato preferibilmente allo zafferano, così rimaniamo sull'identica coltura, alla Fondazione Universolavoro non ci credo molto e mi compiaccio dello sconosciuto che sul numero di ottobre della rivista del CNO, pure non conservando la decenza di firmarsi, pontifica "... le aspettative della categoria sono forti e pressanti. Sappiamo che non andranno deluse." Beato lui, o lei, che lo sa ...

Adesso mutiamo il tavolo planando sull'intervento di Riccardo Travers ed iniziando dalle motivazioni che hanno determinato la nascita dell'Associazione. "Beati i popoli che non hanno bisogno di eroi" ammoniva Bertold Brecht dando voce immaginaria, nella "Vita di Galileo", allo scienziato ed allora, parafrasando il drammaturgo tedesco, quanto mi rallegrerebbe

immaginare un "Beate le Casse di Previdenza che non hanno bisogno di pensionati". Ma poiché il barometro degli iscritti su scala nazionale segnala una diminuzione della pressione, quindi maltempo, eviterei di bollare con spocchia quei colleghi ed ex colleghi, che per anni si sono impegnati in categoria, equiparandoli ad una bocciofila. Siamo certi che la loro esperienza, diciamo pure con brutale schiettezza anche "interessata", sia pregiudizialmente da rottamare? Oppure non è più utile, assimilandoli ad una sorta di ussari, che possano esprimere libere riflessioni sui temi che in questo frangente ritengo i più internamente significativi quali appunto i CED, la stessa Fondazione Universolavoro e quesiti previdenziali in genere, da vagliare adeguatamente senza marchiarsele preventivamente come gesta da apostati?

Riguardo segnatamente la vicenda dei CED, senza autoincensamento alcuno, mi preme precisare che ne parlo da immacolato: mai avuto nessuna correlazione con i centri, né da titolare né in assistenza, neanche quando agli inizi della professione, dal 1992 al 1997, soffocavo indecorosamente tra i kafkiani tentacoli dell'applicazione della ritenuta d'acconto. Resto persuaso che per la maggior parte dei colleghi non costituiscano uno strumento d'evasione così com'è altrettanto vero che gli abusi, per esempio opinabili pluriassistenze, vanno perseguiti con tutti i mezzi a disposizione. Si tratta, quindi, di gestire al meglio

la trasformazione in STP legittimamente caldeggiata dal CNO, senza buttare via il bambino con l'acqua sporca, cioè altre fette di fatturato e contribuzione. In tal senso, i presenti all'Assemblea dei Consigli Provinciali del 27 - 28 novembre in Roma, hanno preso visione d'una bozza delle "Norme di comportamento" di cui a Torino, dopo aver costituito da tempo apposita Commissione, attendiamo con trepidazione la versione definitiva perché alle parole, cioè alla propaganda territoriale, occorre far seguire indicazioni tangibili a supporto delle azioni dei CPO.

Avviandomi a concludere, invece complessivamente, ritorno al plurale e, pertanto, sia benvenuta ogni ulteriore considerazione altrui, auspicando che non si adduca aprioristicamente un'artificiosa cultura del sospetto assegnando una valenza offensiva agli interventi o, peggio, si opponga una coreografica sete di sapere che però si concretizza in un deludente mutismo barattato per umiltà. In fondo si tratta di vivacizzare il dibattito, un po' come versare una cucchiata di Nutella in un barattolo di yogurt che sta per scadere, riteniamo peraltro senza violare i confini d'un baluardo della Trinità predicata nella Camelot di viale del Caravaggio ossia una effervescente comunicazione. A tal proposito lasciamo ai colleghi la libertà d'immaginare gli altri due ...

Walter Peirone
CdL in Torino

#UNIVERSOLAVORO COSTERÀ 19 MILIONI DI EURO

Una proposta alternativa per scongiurare l'aumento contributivo

Per ragioni di trasparenza espositiva si precisa che il testo di seguito, unitamente a richiamati allegati reperibili sul sito www.ancl.to.it, è stato inviato alla dirigenza ENPACL nonché a tutti i delegati nazionali, in data 10 dicembre 2015, ricevendo la replica del collega Alessandro Visparelli, Presidente dell'ENPACL, formulata in data 15 dicembre 2015 ed anch'essa prodotta integralmente.

Carissimi,
sono trascorsi alcuni giorni dal termine dei lavori assembleari dello scorso 26 novembre, che mi hanno visto contrario alle votazioni circa la destinazione dei fondi alla neocostituita Fondazione Universolavoro; in seguito alcune mie considerazioni che non vogliono solamente manifestare una visione critica bensì fornire una valida alternativa a quanto proposto.

NOMINA COMPONENTI IL CDA DELLA FONDAZIONE UNIVERSOLAVORO

Innanzitutto non posso esimermi dal far rilevare come non si siano minimamente approfondite le modalità poco trasparenti della nomina dei componenti il CdA della Fondazione, a mio parere in contrasto alle linee assegnate dall'Assemblea dei Delegati nella seduta del 27 novembre 2011; da un'analisi del verbale n. 182 dello stesso 27 novembre 2014, gli interventi erano stati orientati ad affermare un principio secondo il quale fosse l'Assemblea dei Delegati a dover scegliere la "governance" della Fondazione; il testo proposto recitava infatti: "L'attività di cui al precedente punto 1, dovrà essere rea-

lizzata d'intesa con il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro per definire ambiti, limiti e governance della Fondazione ...", mentre il testo successivamente approvato a maggioranza recita (pagina 46): "L'attività di cui al precedente punto 1. (... per la costituzione di un'apposita Fondazione cui affidare la progettazione, lo sviluppo e la diffusione di servizi informatici di supporto all'attività degli studi professionali dei Consulenti del Lavoro, per euro 250.000,00 ...) dovrà essere realizzata sentito il parere del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro per definire ambiti e limiti della Fondazione ..."; pertanto, espungendo la parola "governance" dal testo originale, la decisione doveva appunto essere rimessa alla consultazione dell'Assemblea dei Delegati che, su proposta del CdA dell'ENPACL, con votazione ne avrebbe sancito la regolare nomina. Nella realtà, invece, è accaduto che i Delegati, quali lo scrivente, ne sono venuti a conoscenza solamente a fatto compiuto.

Il Quadro Generale

RIDUZIONE DEL FATTURATO DELLA CATEGORIA

Come certamente ricorderete, sempre lo scorso 26 novembre, abbiamo tutti quanti approvato una nota di variazione al bilancio preventivo 2015 del nostro Ente di previdenza generato da una diminuzione di 3,4 milioni di euro di gettito dei contributi integrativi nazionali: in altri termini significa che la nostra categoria ha perso circa 90 milioni di euro di fatturato che in quantificazioni percentuali equivale ad una contrazione di oltre il 4%! Inutile perdersi d'animo, il nostro fatturato dipende dalla salute delle aziende che assistiamo e l'erosione del medesimo non è certo da imputare alla nostra inefficienza, in primis del segmento informatico. Se è vero, come ha confermato il Presidente, la collega Marina Calderone, che la nostra categoria " ... elabora 7 milioni di cedolini su 14 milioni in totale", allora occorre mettere in atto azioni volte ad aggredire il restante 50% in mano ad altre entità. Come farlo? Chi avrà la compiacenza di seguirmi lo vedrà in seguito.

RIDUZIONE DEL NUMERO DEGLI ISCRITTI E TIPOLOGIA

Nella dispensa consegnataci all'ingresso della sessione assembleare abbiamo ricevuto delle tabelle di rilevazione statistica che evidenziano un'altro dato inquietante, peraltro fatto emergere in tempi non sospetti dai delegati di Torino durante le riunioni preparatorie alla riforma del nostro sistema previdenziale. Fummo del tutto inascoltati, nonostante risultasse palese che il numero degli iscritti non poteva prevedersi sistemati-

camente in costante crescita per gli anni futuri, come invece improvvidamente ipotizzato nel bilancio tecnico attuariale che stimava appunto una punta massima, nell'annualità 2030, pari ad un numero di attivi di 29.180, perché altrimenti il sistema andrà inevitabilmente in crisi. Per la verità, oggi, siamo ancora all'interno delle stime numeriche ma, se consideriamo quanto enunciato nell'intervento del Presidente del CNO nel corso dei lavori, abbiamo tutti ben compreso come il 45% dei colleghi registrino un reddito inferiore ai 17.000,00 euro ed il 15% degli stessi abbiano un reddito pari a zero! Ciò significa che dei 27.000 colleghi, circa 13.000 sono di fatto dipendenti e non potranno sicuramente sostenere il peso contributivo e ci troveremo di fronte a probabili cancellazioni. Il dato in esame appare davvero sconcertante perché, tradotto in termini previdenziali, sancisce che nei prossimi anni, quando sempre più colleghi andranno ad alimentare le fila della quiescenza, la metà dei colleghi attivi dovrà sostenerne l'intero onere contributivo con inevitabili ripercussioni sull'adeguamento dell'aliquote.

LA RIFORMA PREVIDENZIALE

Come di conoscenza comune, la recente riforma previdenziale a ripartizione si basa sul postulato dove i colleghi iscritti, attraverso la loro contribuzione garantiscono la pensione ai colleghi in quiescenza.

Quindi, se da un lato il fatturato di categoria scende del 4,22% invece che salire del 2,32% ipotizzato, e non si tenta di invertire il trend negativo con non rimandabili politiche attive, e dall'altro lato anche il numero degli iscritti non cresce

secondo le attese, viene meno ogni ipotesi di sostenibilità attuariale ed occorrerà forzatamente rimettere il sistema in equilibrio mediante un inevitabile aumento dell'aliquota contributiva, oggi al 12%, ed alla contemporanea riduzione del ritorno a montante, dal 75% al 50%, del contributo integrativo.

SOLUZIONE PROPOSTA DAI NOSTRI VERTICI

In uno scenario tutt'altro che roseo, l'unica soluzione prospettata dai vertici di categoria, sembrerebbe quella della costituzione di una Fondazione denominata "Universolavoro" dotata di una, almeno apparentemente, formidabile piattaforma informatica in tecnologia cloud, tale da permettere una sorta di gestione dello studio più evoluta. In pratica, attraverso di essa, si potranno gestire le anagrafiche, le mail, i propri mandati professionali, la gestione dell'antiriciclaggio, la gestione delle ricevute dei dichiarativi, lo scambio di informazioni fra colleghi, accedere ai servizi verso la PA per essere quindi reindirizzati al portale scelto senza doversi loggare direttamente: fin qui nulla di sensazionale poiché ritengo che ogni studio sia già organizzato all'uopo. L'unica soluzione degna di nota sembrerebbe la possibilità di avere una sorta di desktop costantemente aggiornato sulle problematiche delle aziende in delega; quest'ultima idea, perché solo di questo si tratta, può effettivamente rivestire valenza di validità. Del resto è stata supportata da un video promozionale che ha convinto molti Delegati, evidentemente rapiti da immagini sapientemente propinate nonostante l'assenza d'una elencazione dettagliata dei costi della operazio-

ne, un piano industriale di investimento, un credibile studio di fattibilità e, soprattutto, una seria indagine fra i 27.000 colleghi afferente la loro reale disponibilità all'acquisto. Perché, lo voglio ribadire, si parla di un acquisto con canone pro-capite di euro 600,00 l'anno! Di gratuito non c'è proprio nulla ed anzi, se l'iniziativa non dovesse riscontrare un consistente appeal, la Fondazione avrà firmato i contratti e creato la struttura ed al nostro Ente di previdenza toccherà coprire malaugurate perdite. Ciò premesso, tentiamo di comprendere a quanto potrebbero ammontare: è necessario prendere spunto da uno studio effettuato dalla precedente Commissione che aveva appunto realizzato una sorta di piano di investimento, datato 19 giugno 2014, con un utile previsto entro la sesta annualità a condizione che, badate bene, almeno 5000 colleghi vi aderissero ad un prezzo pro-capite di lancio di 500 Euro per il primo anno, per assestarsi poi a 700 euro dal terzo anno e riuscire a coprire i costi certi di 18.872.850 euro il sesto anno (cfr. sul sito www.ancl.to.it)

Capite bene, colleghi, la portata degli investimenti che sottendono all'indirizzo Universolavoro? Votare a favore di una operazione di questa portata senza dati di riferimento e senza che ci sia stato consegnato un progetto identificabile accompagnato da uno studio di fattibilità, non equivale a sottoscrivere una cambiale in bianco? Vi è contezza che stiamo delegando la Fondazione a siglare contratti (parrebbe con Microsoft, Google, etc.) e creare una struttura (dipendenti, amministratori, ingegneri informatici) che genererebbe costi enormi a scapito dell'ulteriore sostenibilità del nostro Ente nella

nefasta concomitanza di fatturato e numero d'iscritti in calo? È davvero questo ciò che vogliamo?

Ovviamente siamo tutti d'accordo nella necessità di "fare rete" e probabilmente una condivisione capillare delle informazioni ci renderebbe più competitivi, ma siamo proprio certi che si riesca ad incrementare il fatturato di categoria? Come sia possibile ottenere un autentico miracolo è una realtà difficile da comprendere! Probabilmente si potrebbe ottenere una riduzione in termini di costi di studio, e forse una migliore efficienza, ma i ricavi dipendono da altri fattori quali l'andamento economico, la formazione e la specializzazione dei colleghi, la comunicazione e le relazioni sociali; personalmente ribadisco che il calo del fatturato non dipenda dalle inefficienze e non credo neppure che non si riesca a reperire lo spazio per elaborare ulteriori cedolini in quanto approssimativamente organizzati; penso invece che la vera criticità non prescinda da coloro che operano al di fuori dalla legge 12/79 ed agiscono in piena concorrenza, ovviamente sleale.

Ora, caro Presidente Visparelli, ti invito a guardare seriamente al bene dell'intera a categoria, senza farsi ammalare da orizzonti anche affascinanti ma privi di una adeguata valutazione; siamo ancora in tempo per ripensare ed a riformulare i progetti. Se poi penso alla soluzione prospettata di utilizzare come fornitori dei servizi in cloud aziende statunitensi, che quindi non incrementerà nemmeno il PIL nazionale, a maggior ragione il percorso non mi pare condivisibile; soprattutto vorrei che tutti quanti ci soffermassimo a considerare su quale binario prevalente oggi si muove l'economia e quali siano la

base per il successo: l'INFORMAZIONE. Davvero, colleghi, ritenete lungimirante METTERE A DISPOSIZIONE DELLE MULTINAZIONALI STATUNITENSIS LE INFORMAZIONI PIU' PREZIOSE DI CUI DISPONIAMO, QUALI LE ANAGRAFICHE? Non equivale forse a consegnare loro il nostro patrimonio di categoria?

La mia proposta

Vorrei, a questo punto, formulare una proposta alternativa. Nell'accantonare per un attimo l'idea della Fondazione Universolavoro, utilizzerei i fondi per altri fini; eliminerei direttamente la struttura, utilizzando le Fondazioni già in essere per creare l'autostrada verso la P.A. attraverso il punto di dominio del CNO.

Ma soprattutto tenterei di attivare un percorso virtuoso per permettere di recuperare fatturato alla nostra categoria, aggredendo gli altri 7 milioni di cedolini non gestiti dalle nostre realtà; quindi, invece di pensare a fantasmagorici programmi e piattaforme informatiche, credo si debba puntare sul vero fattore produttivo dell'ENPACL, ovvero l'ISCRITTO, mettendolo nelle condizioni d'acquisire fatturato attualmente in mano ad altri e, quindi, maggiori entrate per l'Ente.

Come:

- 1) Utilizzare il patrimonio dell'Ente per finanziare a zero interessi e senza garanzie reali quei colleghi che acquisiranno i CED illegittimi ed il loro fatturato, dimostreranno poi di assoggettarlo al 4% con restituzione del capitale in 10 anni.
- 2) Utilizzare il patrimonio dell'Ente per finanziare a zero interessi e senza garan-

zie reali, quei colleghi che acquisiranno il fatturato da abilitati dalla Legge 12/79 ma non iscritti in categoria e che dimostreranno poi di assoggettarlo al 4% con restituzione del capitale in 5 anni.

3) Utilizzare il patrimonio dell'Ente per finanziare a zero interessi e senza garanzie reali quei colleghi che acquisiranno il fatturato da altro CdL in via di quiescenza, attraverso un accordo in cui l'Ente diviene garante fra i soggetti della tenuta del fatturato con eventuale rimodulazione della contribuzione fra i colleghi coinvolti nella operazione, con restituzione del capitale in 10 anni.

E se proprio non si può far a meno d'investire in una piattaforma informatica, sarebbe più opportuno dirigere le nostre attenzioni verso una già esistente società di software italiana che fa del proprio business lo sviluppo di programmi che potrebbero essere ulteriormente implementati secondo le esigenze tipiche dei consulenti del lavoro e successivamente offerti in convenzione ai colleghi, piuttosto che inventarci una nuova struttura che di garantito ha solo i costi.

Un caro saluto!

Marco Operti

delegato ENPACL provincia di Torino
10 dicembre 2015

Consulenti del Lavoro
▼ Ente Nazionale Previdenza Assistenza

Il Presidente

Roma, 15 dicembre 2015

Prot. 658 / Pres.

Egregio Delegato
Marco Operti



e p.c. Ai Delegati ENPACL
Al Presidente CNO Marina Calderone
Al Presidente ANCL Francesco Longobardi

Caro Marco,

al di là della incomprensibile motivazione con la quale hai accompagnato le Tue considerazioni, ritengo la Tua iniziativa sbagliata nei tempi e nei modi, oltre che scorretta per la maliziosa divulgazione di costi inverosimili, frutto di una parziale e strumentale lettura del business plan a suo tempo elaborato per dimostrare la fattibilità del progetto.

Da quando presiedo il Consiglio di Amministrazione, ho fortemente voluto impostare la gestione dell'Ente alla massima trasparenza coinvolgendo quanto più possibile i Delegati. Grazie proprio alla loro fattiva partecipazione, favorita anche dal gruppo di lavoro dei rappresentanti regionali, siamo riusciti ad attuare, nella massima condivisione, una storica riforma strutturale del nostro sistema previdenziale. Un risultato impensabile all'inizio del nostro primo mandato, ma che è stato il frutto della ritrovata centralità dell'Assemblea nella gestione dell'Ente.

In questo collaborativo e trasparente sistema di rapporti tra Consiglio di Amministrazione e Assemblea dei Delegati si colloca il progetto della "piattaforma informatica di servizi per la Categoria", di cui ho accennato la prima volta nel corso dell'Assemblea dei Delegati del 27 giugno 2013.

Questo progetto ha preso spunto dalla dinamica sfavorevole del fatturato complessivo della Categoria e dalla necessità di intervenire per aiutare i Colleghi ad affrontare un contesto economico sempre più difficile. La riforma ci consente ora di destinare parte del contributo integrativo al finanziamento di iniziative a sostegno e sviluppo della Categoria. Sono risorse, come tu ben sai, che non sono destinate a finanziare i montanti e quindi sono ininfluenti sia ai fini della sostenibilità del sistema, sia alla determinazione della misura delle prestazioni previdenziali.

Di "Piattaforma dei servizi", tuttavia, se ne parla da molto tempo. In particolare, Ti ricordo che nelle Assemblee del 19 giugno e 24 luglio 2014 sono stati posti specifici punti all'OdG; inoltre, se ne è discusso anche nel corso delle Assemblee del 27 novembre 2014 e 26 novembre 2015.

Credo che il confronto e il dibattito in Categoria, ma soprattutto in Assemblea, sia stato ampio e approfondito e le occasioni per intervenire e portare il proprio contributo alla discussione non sono mancate, ma per quanto Ti riguarda, dai verbali assembleari, risulta un solo Tuo intervento nel corso dell'Assemblea del 27 novembre 2014, in cui hai avanzato proposte (poi non accolte dall'Assemblea) in ordine alla governance della costituenda Fondazione.

Ecco perché ho trovato la Tua iniziativa fuori luogo, sbagliata nei tempi e nei modi. Da buon Delegato, avresti dovuto esprimere tutte le Tue legittime considerazioni nel corso delle citate riunioni e non mettere in discussione, a posteriori e per mail, la bontà della decisione dell'ultima Assemblea, che a larghissima maggioranza (con due voti contrari, tra cui il Tuo, e due astenuti) ha finanziato e spinto con decisione il progetto della Fondazione Universolavoro.

Per quanto riguarda, poi, i costi che hai ricavato analizzando un business plan relativo allo studio di fattibilità, trovo alquanto scorretto estrapolare un dato parziale per elaborare un titolo ad effetto. Se vogliamo essere obiettivi, nel business plan ci sono costi fissi e una parte molto rilevante di costi variabili, che naturalmente verranno sostenuti in ragione delle adesioni ricevute, a fronte delle quali, però, occorre necessariamente tener conto anche delle relative entrate. Per cui è irrispettoso diffondere notizie false e allarmistiche.

Posso tuttavia assicurare che l'Assemblea sarà sistematicamente informata dell'andamento della Fondazione Universolavoro e, in particolare, dell'andamento economico e finanziario.

Con la Piattaforma informatica vogliamo dotare la Categoria della necessaria struttura tecnologica che le consenta di affrontare le nuove sfide con strumenti adeguati e, nel contempo, sfruttando grandi economie di scala, offrire servizi agli iscritti per migliorare l'efficienza degli studi ed aumentare la qualità dei servizi offerti.

Infine, se vorrai, potrai presentare le Tue proposte alla prossima Assemblea che sarà convocata nel mese di Aprile.

Un caro saluto.

Alessandro Vignarelli

SE QUESTO È IL PRESENTE ...

Associazione Consulenti del Lavoro Anziani

“ ... Prima di rendere pubbliche le sue opinioni egli credeva di avere dei partigiani; ma, dal momento in cui si è scoperto a tutti, gli pare di non averne più, poiché coloro che lo biasimano si esprimono a gran voce, mentre coloro che pensano come lui, senza avere il suo coraggio tacciono e si allontanano”

Alexis de Tocqueville

Alcuni amici di altre province, ex Delegati dell'ENPACL o ex Presidenti e Consiglieri dell'Ordine, da tempo mi proponevano di costituire un'associazione di pensionati o colleghi "non più giovanissimi" (ultra 55enni), per far pervenire agli Organi del nostro Ente una voce non allineata e coperta.

Infatti, pressoché da sempre, facendo parte dell'assemblea dei Delegati, mi colpiva il fatto che non vi fosse più pluralità di giudizio sugli argomenti in esame, ma si tendesse all'unanimità o peggio all'unanimità.

Un compianto Collega siciliano quando, nel lontano 1976, ero neofita nel CDA dell'ENPACL, esordì dicendo che lui sarebbe intervenuto su tutti gli argomenti, talvolta anche sbagliando, ma costringendo l'organo collegiale a discutere ed approfondire ogni tema. Mi sembrò il modo giusto di ottemperare all'incarico che i colleghi della periferia affidano ai loro rappresentanti ed a questo principio mi sono spesso uniformato. Non ho quindi fatto mai mancare, all'occorrenza, le mie osservazioni sui punti più importanti all'ordine del giorno, in particolare quando non collimavano con quelli già enunciati.

Talora mi sono anche trovato ad esprimere l'unico voto contrario o l'unica astensione in sede di votazione ma il mio sbalordimento era soprattutto generato dal fatto che, prima o dopo la votazione, nei corridoi, un apprezzabile numero di colleghi veniva a dirmi che la pensava come me, ma che per ragioni di opportunità "politica" si era allineato alla maggioranza. Nelle riunioni del mandato precedente a quello in corso, questo "fenomeno" si è ripetutamente verificato, quasi fosse una omologazione, ma è solo in seguito ad alcuni avvenimenti recentemente accaduti e dopo aver udito la relazione del Presidente dell'ENPACL, Alessandro Visparelli, nel corso di un conve-

gno tenutosi a Torino, ho ritenuto che quella proposta degli amici di vecchia data fosse da prendere in seria considerazione. Ci siamo incontrati ed abbiamo dato vita all'attività dell'A.C.L.A.

Numerose sono le problematiche su cui sarà opportuno soffermarsi: i CED, la Fondazione Univer-solavoro, il recupero di contributi integrativi di oltre vent'anni addietro ed altre che si rappresenteranno. Proporremo iniziative previdenziali quali l'attivazione della ricongiunzione gratuita, peraltro già in atto presso l'INARCASSA, e solleveremo altri problemi che non è, per ora, opportuno divulgare.

CED: ISOLE NEL MARE DELL'INCOMPRESIONE

La prima questione che ci sembra utile affrontare è quella dei CED, che sono stati anch'essi oggetto, unitamente alle STP, di un recente convegno organizzato dal C.P.O. di Torino, con la presenza del relatore, Consigliere Nazionale, avvocato Luca De Compadri.

Purtroppo, da qualche tempo, nei convegni non è più previsto, ed a quanto pare neppure troppo gradito, il dibattito che, a nostro avviso, è il fondamento essenziale della democrazia.

Proverò quindi a riassumere il nostro pensiero al riguardo.

Trascureremo di ricordare che i CED, funzionali agli studi dei Consulenti del Lavoro, nacquero quale reazione all'introduzione della ritenuta d'acconto (sul volume d'affari e non sul reddito), all'i-

PER AVERE UN FUTURO, BISOGNA RIVOLGERSI AL PASSATO

niziale impossibilità di compensare l'eccessivo versamento ed al pluriennale ritardo con cui l'amministrazione finanziaria restituiva vitali rimborsi.

Non trascureremo invece di osservare che molti Consulenti del Lavoro, coadiuvati in studio dal coniuge o altri parenti stretti, mediante il CED hanno ripartito i redditi con evidente vantaggio, legato alla progressività delle aliquote IRPEF e non hanno nessuna intenzione di rinunciare a questo beneficio.

Abbiamo sentito dire che i CED non sono più legittimi, cosa che non corrisponde al vero, purché non fatturino attività riservate e si limitino alle operazioni di "calcolo e stampa" nonché "all'esecuzione delle attività strumentali ed accessorie". Abbiamo altresì sentito dire che i CED devono essere trasformati in STP, ma ciò non è sempre possibile; infatti la condizione costituita dai due terzi di professionisti ed un terzo di non iscritti taglia fuori la maggior parte dei CED (art. 10 della legge 183/2011: "In ogni caso il numero dei soci professionisti e la partecipazione al capitale sociale dei professionisti deve essere tale da determinare la maggioranza di due terzi nelle deliberazioni o decisioni dei soci").

Al riguardo il Consiglio Nazionale ed il CUP Nazionale, dovrebbero far buon uso della loro innegabile autorevolezza per ottenere dal Parlamento l'eliminazione, dalla norma riportata, delle parole "il numero dei soci professionisti e" consentendo in tal modo di trasformare in STP i CED costituiti fra coniugi, con il semplice accorgimento di conferire la quota dei due terzi del capitale al socio iscritto all'Albo professionale.

Circoscrivendo invece il problema alla nostra previdenza, rammentiamo che l'articolo 52 del Regolamento dell'EN-

PACL è stato modificato nel senso di non più consentire, ai Colleghi che si avvalgono di CED funzionali alla loro attività, il versamento del contributo integrativo sul volume di affari ai fini IVA dei CED stessi. Ripropongo quanto già scrissi al Presidente dell'ENPACL nel giugno del 2012 e sostenni, invero inutilmente, in Commissione Riforma.

"La nuova disposizione troverebbe giustificazione nella modifica dell'articolo 1 della Legge 12/79, intervenuta nel 2007, che, riferendosi ai CED, ha sostituito le parole "costituiti e composti esclusivamente da" con le parole "che devono essere in ogni caso assistiti da uno o più soggetti iscritti...".

Ammesso, ma non concesso, che la modifica summenzionata abbia fatto venir meno l'obbligo del "versamento, da parte degli stessi, della contribuzione integrativa alle casse di previdenza sul volume di affari ai fini IVA", (cosa che non è, in quanto questa frase è rimasta inalterata nella norma novellata), il provvedimento sarebbe comunque gravemente tardivo e soprattutto controproducente per il nostro Ente.

Ripassiamo il testo attuale della norma

Sede: Lungo Dora
Pietro Colletta 81 -10153 Torino
Codice Fiscale n. 97801280013
mail: associazione.acla@gmail.com
fax: 011235469



di riferimento:

“Per lo svolgimento delle operazioni di calcolo e stampa relative agli adempimenti di cui al primo comma, nonché per l’esecuzione delle attività strumentali ed accessorie, le imprese di cui al quarto comma possono avvalersi anche di centri di elaborazione dati che devono essere in ogni caso assistiti da uno o più soggetti iscritti agli albi di cui alla presente legge con versamento, da parte degli stessi, della contribuzione integrativa alle casse di previdenza sul volume di affari ai fini IVA, ovvero costituiti o promossi dalle rispettive associazioni di categoria alle condizioni definite al citato quarto comma.”

Interpretare questa norma nel senso che, nell’eventualità di assistenza ad un CED, il Consulente del Lavoro debba fatturare la sua prestazione professionale al CED e solo su questo volume d’affari abbia l’obbligo di versare il contributo integrativo è chiaramente sbagliato in quanto, in tal caso, la norma sarebbe assolutamente pleonastica e pertanto inutile. Quest’obbligo, infatti, trattandosi di volume d’affari del Consulente del Lavoro, sussisterebbe comunque, ai sensi della legge istitutiva 249/91.

Pur nell’ingiustificabile silenzio dell’ENPACL, che, nonostante reiterate quanto infruttuose sollecitazioni, non risulta aver mai esternato pareri circa l’assoggettabilità prevista dalla legge riguardante i volumi d’affari dei CED, molti Consulenti del Lavoro, che avevano costituito Centri funzionali alla loro attività professionale, hanno pacificamente versato il contributo integrativo sul volume d’affari dei CED

stessi.

Ora, a distanza di 12 anni dalla legge che ha introdotto il versamento del contributo aggiuntivo sul volume d’affari dei CED, adducendo la modifica di cinque anni or sono, l’Ente ha incredibilmente deciso che detto versamento non si deve più fare, pur senza nulla precisare circa la destinazione dei versamenti già effettuati.

Appare quantomeno sorprendente che l’ENPACL abbia incamerato pacificamente per anni i contributi integrativi versati da colleghi muniti di CED, fino a quando questi contributi hanno restituito agli stessi un rendimento molto vantaggioso ed ora che il rendimento dei contributi integrativi verrà ridimensionato, con una più sostanziosa quota di solidarietà, si rifiutano i predetti contributi.

Sembra quasi si suggerisca agli iscritti un buon sistema di elusione. A qualcuno è perfino venuto il dubbio che non si tratti di “avversione per i CED”, ma di imbarazzante o inconsapevole “predilezione” per gli stessi! Mah ...

L’esito di questa iniziativa autolesionistica si è comunque rivelata una sostanziosa riduzione dei contributi integrativi incassati dall’Ente.

A prescindere dalle modalità con cui le prestazioni professionali del Consulente del Lavoro vengono sviluppate, non tutte le attività professionali sono individuate dalla legge come “riserve”. Vi sono anche attività che, a stretto rigore, non sono riservate e che la norma definisce semplicemente come “competenze” della categoria professionale. Vi sono, infine, le attività che producono redditi “di confine”

per i quali una recente sentenza (Cassazione, sez. lav. n. 5827/13) ha stabilito l'obbligo di versare il relativo contributo alla Cassa di previdenza dell'Ordine cui il professionista è iscritto.

Appare chiaro che è interesse primario del Consulente del Lavoro, ed altresì dell'ENPACL, che volumi d'affari e redditi dell'intera prestazione professionale siano assoggettati a contribuzione.

È dovere inderogabile dell'ENPACL di portare nel proprio alveo tutti i volumi d'affari ed i redditi prodotti dai Consulenti del Lavoro, evitando che vengano accaparrati da altre forme pensionistiche obbligatorie.

Concludiamo questo primo intervento, precisando le modifiche al Regolamento di Previdenza e assistenza che proponemmo nel marzo del 2013:

Art. 37

Comma 2 bis

Ai fini del presente articolo viene considerato reddito professionale anche il reddito di impresa o partecipazione relativo ad attività riconducibili all'oggetto dell'attività del consulente del lavoro.

Art. 38

Il comma 3 è sostituito dal seguente:

3. I consulenti del lavoro che fanno parte di studi associati o che siano soci dei centri elaborazione dati previsti dal comma 5 della legge 11/1/79 n. 12 ovvero di società tra professionisti, devono applicare la maggiorazione percentuale di cui al comma 2, sulla quota del volume d'affari di loro competenza relativamente a tutti i compensi connessi o riconducibili all'esercizio dell'attività professionale di Consulente del Lavoro.

In presenza di eventuali soci non abilitati all'esercizio della consulenza del lavoro, l'ammontare complessivo annuo delle maggiorazioni dovute all'Ente dal singolo consulente del lavoro è calcolato su una percentuale del volume d'affari dell'associazione o società ottenuta riproponendo la quota degli utili spettante al professionista stesso, non tenendo conto della quota dei soci non abilitati.

È appena il caso di puntualizzare che in sala la proposta cadde tristemente nel vuoto: nei corridoi, invece, andò un po' meglio ...

Riccardo Travers

Presidente A.C.L.A.

L'A.C.L.A. è disponibile a fornire supporto e consigli a tutti gli iscritti, in materia di pensione ed istituti connessi (ricongiunzione, totalizzazione, riscatti, ecc.) riguardante l'ENPACL. Gli eventuali quesiti dovranno essere inviati sempre all'indirizzo mail associazione.acla@gmail.com. La quota associativa di 30,00 euro può essere versata mediante bonifico sul c/c A.C.L.A, IBAN: IT11S0326801022052254657150

#SCRITTO A GETTO, CON INCHIOSTRO SINDACALE

Gli effetti collaterali della tre giorni di Fiesole

Appuntamento che battezzo come imperdibile tra le carezzevoli colline fiesolane, di giorno immerse in un immenso paesaggio dal colore verde e dalla silenziosa natura, di sera dominate da un'affascinante costellazione di luci che anticipano l'atmosfera natalizia.

E sono quelle le istantanee che mi sono cucite addosso e con cui desidero ricordare i momenti maggiormente significativi del terzo livello del percorso formativo indirizzato ai dirigenti sindacali e, più in generale, a coloro che intendono ispirare aria sindacale.

Tenutosi nelle giornate del 26, 27 e 28 novembre 2015, ha costituito l'ultima sessione autunnale del programma formativo, appunto su tre livelli, promosso dal Centro Studi Nazionale coordinato dalla collega Paola Diana Onder.

Passando all'analisi dei lavori, s'inizia nella mattinata del 26 novembre 2015 con lo spazio aggregativo necessario a scambiare i saluti tra i colleghi partecipanti, peraltro provenienti da più Regioni e, alcuni, volti conosciuti già nelle precedenti occasioni.

Alle ore 14.30, la coordinatrice Paola Diana Onder affiancata dal collega Roberto Morini, presenta il programma che ci attende, dall'evocativa intitolazione "CHI NON SI FORMA SI FERMA", da svolgersi nella struttura del Centro Studium di Firenze.

Punto focalizzante dell'introduzione è un balzo all'indietro alla nascita del sindacato: dato che viviamo tempi d'assoluta revisione, sovente gratuita, che tende a farci dimenticare il passato, una interlocuzione immediatamente vivace ci permette di calarci in quello che siamo cioè una categoria che, con tenacia e pragmatismo, ha saputo appropriarsi di aree professionali e consensi di credibilità.

Entrando nel merito delle trattazioni, il primo intervento è dedicato alla comunicazione ed affidato al dottor Luigi Lama, volto ormai noto ai partecipanti nonché docente del Centro Studi CISL, che illustra le tecniche di relazioni industriali ed il più complesso processo decisionale, la gestione del conflitto nonché la co-

struzione di un progetto di trattativa. La mattinata del 27 novembre è indirizzata alle regole ed alla gestione delle singole Unioni Provinciali ANCL, argomentazione che permette un utile confronto tra i presenti, poiché emergono con evidenza le differenze tra le realtà territoriali nel segmento delle attività promosse e le iniziative organizzate, a cui non si può – e non si deve – unicamente opporre, quale motivazione, la quantità, in taluni casi anche limitata, degli iscritti.

La parola passa quindi al collega Gianmaria Monticelli che, tramite una relazione approfondita, riprende i contenuti dello Statuto e dei regolamenti in atto fornendo brevi cenni sulle proposte di modifica già inta-

Difesa a quattro: Massimiliano Gerardi, Oriana Lavecchia, Paola Diana Onder e Roberto Morini



volate a livello nazionale ed avanzate da diverse Regioni. L'esposizione termina con riferimenti alla politica amministrativa delle Unioni Provinciali ed il suggerimento conclusivo è racchiuso in una raccomandazione ad utilizzare particolare cura ed attenzione alle risorse economiche e contabili disponibili, in funzione del numero degli iscritti.

A seguire, il dottor Italo Ghirigato, formatore docente e progettista in comunicazione, propone test e giochi coinvolgenti che mettono alla prova i partecipanti per quanto concerne gli ambiti di competenza di una leadership, quali la gestione delle emozioni e la motivazione positiva, l'importanza della trasmissione di senso e di significato negli eventi sociali.

Poiché lo spirare del secondo dei tre giorni di apparentemente seriosi professionisti nella versione di allievi studiosi coincide tradizionalmente con il frangente meno controllato e controllabile, si chiudono i libri e ci si prepara alla cena conviviale. È stata organizzata in un tipico locale fiorentino, condita dalle chiacchiere e dalle risa contagiose generate dalle complicità della libera uscita da colleganza e facilitate dagli effetti di una circolazione alcolica di gran lunga superiori a quelli tollerati dal Ministero dei Trasporti ...

Infatti residuano i postumi della serata insonne e movimentata nella mattina del 28 novembre, quando il dottor Giuseppe Romano, esperto in materie finanziarie e previdenziali, illustra la normativa previdenziale

del nostro ente di previdenza, unitamente alle necessarie, quanto non indolori, riforme volte alla messa in sicurezza del conseguente sistema di versamenti obbligatori.

L'ultima parola spetta al collega Roberto Morini che si congeda ufficialmente dopo un lungo percorso che lo ha visto protagonista attivo e propositivo delle iniziative formative promosse dal Centro Studi, rivolte a tutti quei colleghi che, a prescindere dalla carica dirigenziale ricoperta, si sono avvicinati con curiosità all'ANCL e hanno voluto davvero vivere a pieno, senza pregiudizi precostituiti, lo spirito sindacale che deve animare la nostra categoria.

Una relazione conclusiva che non poteva prescindere dal rammentare come, nel 1953, la nascita del sindacato sia stata sentita come esigenza vitale per quei colleghi che allora operavano nell'incertezza e nella precarietà.

Così com'è doveroso sottolineare che solo successivamente veniva costituito il nostro Ordine di appartenenza, regalandoci finalmente un'immagine istituzionale e circoscrivendo il preciso ruolo di difendere la fede pubblica e l'etica al fine di tutelare i cittadini.

Il sindacato agisce invece in uno scenario diverso, operando a tutela degli interessi economici di coloro che volontariamente avranno aderito e le cui azioni si basano sulla solidarietà e libertà di poter esprimersi e sulla consapevolezza e disponibilità al confronto.

La necessità di proteggere e difendere sono quindi tipici elementi di natura sindacale.

Di questo e di altri pensieri ed ideali che animano uomini e donne, condivisi e coltivati tutti i giorni insieme alla passione per il lavoro ed al tempo che dedicano alla professione, credendo fermamente che non ci si possa privare del principale strumento a tutela e continuità della nostra categoria, rappresentano l'insegnamento primario che conserverò di quest'ultima tappa formativa.

Un sindacato autorevole, evidentemente non accondiscendente nella sua indipendenza, è indispensabile nella lotta per supportare ogni collega a non soccombere alle pressioni congenite di un mercato economico e di politiche di governo che non ci contemplano come attori principali ed integrati in un sistema che troppo spesso ci penalizza ingiustamente. Perché nei momenti di incertezza si costruiscono anche le più radicate convinzioni, le stesse che poi animano le azioni e le menti delle persone: ne consegue che ciascun attore di questa vicenda debba meritare il rispetto e il riconoscimento in funzione del proprio ruolo, meritandosi consensi ogni giorno e non comode cambiali da spendere nel futuro per mera convenienza.

Oriana Lavecchia

CdL in Torino

#INTERVISTA A BIAGIO MASTRIA

Lecce, 11 dicembre 2015

Per lunghi anni ha rivestito molteplici cariche ed è tutt'ora Presidente Onorario del CPO di Lecce: ma soprattutto Biagio Mastria, a 96 anni, si sente ancora un Consulente del Lavoro a tutto tondo perché ha impresse nell'anima stigmate pioneristiche che restano incancellabili; le stesse che hanno contribuito a scrivere una Storia di tenacia ed abnegazione: qualità che s'infondono nella vita della nostra categoria.

Sai che mi ha emozionata non poco la fotografia che mi hai inoltrato?

Ti riferisci a quella con Carmelo Rannieri e Pino Presicce?

Proprio a quella ...

Eh, lo ricordo quel Congresso Nazionale a Roma, era il 1977, anni bui per il paese ... ma la nostra storia in realtà è nata più di 50 anni fa ed allora eravamo praticamente niente, ancora meno di una ipotesi. Nella realtà ci si trovava negli uffici dell'Inps o dell'Ispettorato del Lavoro e si ci riconosceva a malapena. Non solo eravamo pochi e naturalmente non c'era un Ordine od un Albo ma nemmeno una Associazione che ci raggruppasse.

Ed allora?

Cominciammo egualmente ad or-

dire la politica della categoria, organizzandoci in una Associazione di stampo sindacale e da lì iniziammo a costruire quella categoria che, detto molto modestamente, nacque da un mio progetto e che qualcuno all'epoca considerava pura utopia.

Chi erano i compagni della prima ora?

Della provincia di Lecce oltre al sottoscritto, c'era Elpidio Babbo, al quale ero molto affezionato, in seguito si unirono a noi Pino Presicce e Tonio Solidoro: infatti ribadisco che quando ottenni l'abilitazione all'Ispettorato del Lavoro eravamo davvero un gruppo sparuto.

Destino delle grandi imprese che spesso vengono coltivate quasi in solitario ...

Vero ma se la mia era considerata una follia, qualcuno tra quelli che allora si opponevano dandomi quasi materialmente delle pedate, vennero successivamente a congratularsi con me.

Tu in Puglia ed Aldo Balzi in Lombardia ...

Sì, a distanza di tanto tempo ritengo che la nostra fu una significativa dimostrazione di tenacia e forza di volontà poiché dovvemmo superare molti e duri ostacoli; fortunatamente al Ministero trovammo un funzionario che ci fu vicino e ci sostenne notevolmente ... posso dire che lui rappresentò per noi una sorta di "chiavistello".

Avresti mai immaginato che da allora, in 50 anni, la nostra categoria avrebbe percorso tutta quella strada che poi ha fatto?

Lo immaginavamo oltre a sperarlo: ho seguito praticamente l'intero evolversi della categoria e ricordo, per esempio, l'occasione in cui per la prima volta annunciavi personalmente l'azione per l'istituzione della laurea in Consulenza del Lavoro, sempre in quel di Lecce, e ricevesti in cambio un coro di sonore fischiate: poi ebbi il piacere e la soddisfazione, una volta istituito e reso obbligatorio, di veder realizzato anche quel mio progetto universitario.

Le conquiste sono state numerose e sono state rilevanti.

Fu un percorso molto difficile ... molto difficile perché si dovette vincere la resistenza del Ministero competente dove tuttavia, debbo riconoscere, riscontrammo anche una collaborazione grazie alla lungimiranza di alcuni funzionari del Ministero stesso.

Anni di battaglie, quindi ...

Continue. Ricordo quando venne emanata una circolare con la quale si apriva la consulenza del lavoro a tutti che, essendo consigliere in carica all'interno del CNO, contestai repentinamente. Al Ministero, come si suol dire, presero cappello ma il CNO sposò la causa e ricorremmo al TAR, il quale diede torto al Ministero che a sua volta ricorse al Consiglio di Stato ma quest'ultimo confermò la sentenza del TAR. Poi

arrivò la legge che disciplinò l'attività e mise un po' d'ordine: finalmente eravamo "professione".

Acquisito un percorso che ha dello straordinario, fino a regalarci la realtà attuale: ma come la vedi, oggi, la nostra professione?

Allora si correva come ossessi e ci si rapportava all'attività di tutti i giorni non per quella che era ma per quello che doveva essere e rappresentare. La professione di oggi, vista complessivamente nell'ottica di categoria, dovrebbe essere intessuta prevalentemente di comportamenti consoni al ruolo.

Ad esempio ...

Ad esempio all'Ordine, del qua-

le sono stato un costruttore, dove si è finito per farlo diventare cosa propria, una occupazione. Fare il Presidente dell'Ordine, sia a livello nazionale sia nell'ambito provinciale, vuol dire mettersi a disposizione della Categoria e non mettere la categoria a propria disposizione cioè a disposizione del proprio "io", imbarbarendola.

Ma una sovraesposizione d'estrazione presidenziale oggi non è un fatto inevitabile?

Probabilmente sì, ma credo comunque manchi il senso dell'essere Consulente del Lavoro, non vedo una grande spinta a qualificarsi come professionista, percepisco una sorta di lassismo ... un profes-



Biagio Mastria, Carmelo Ranieri e Pino Presicce immortalati a Roma, nel 1977, al XVI Congresso Nazionale di Categoria



sionista per essere tale deve avere contatti frequenti, avere la capacità di stare l'uno accanto all'altro perché nessuno è infallibile e senza la comunicazione ed il confronto sulle tematiche professionali, anche con chi è in disaccordo, non si cresce.

Che cosa cambieresti?

Non so dire esattamente che cosa cambierei: sono già alcuni anni che non sono più addentro e che non la vivo direttamente ... sostenere che questa categoria abbia fatto molti passi in avanti corrisponde certamente al vero, però ...

Però?

Però che quei passi siano parte integrante della visione che avevamo noi pionieri è quantomeno azzardato. Mi duole affermare che la vedo più come una sottoprofessione, poiché avrebbe dovuto e potuto svolgere una funzione sociale sul territorio ma è venuto a mancare l'elemento umano: questo aspetto è andato incontro ad un fallimento poiché ha prevalso tra le visioni, una cornice molto ristretta e personalistica.

Forse perché non c'è felice coesione all'interno della categoria ...

Non siamo riusciti a diventare categoria per davvero, ognuno ha creduto di essere "IL" Consulente, non "UN", ma "IL" Consulente ... purtroppo, in questo, io per primo debbo cospargermi il capo di cenere. Si è cercato di diffondere la necessità di sentirsi uniti, di stare uno accanto all'altro, di non farsi la guerra. Ma evidentemente non sono stato seguito sempre, altri hanno solo goduto dei benefici che chi è stato in grado di determinare, ha determinato ... e c'è chi se ne è appropriato ... tutto lì!

Desumo che non ritieni che la figura del Consulente del Lavoro anche all'esterno sia globalmente ben compresa e individuata ...

Direi non propriamente ... ti ripeto che è mancata la spinta interiore. Avrebbe dovuto svolgere un ruolo nell'ambito della contrattazione aziendale, tra le parti sociali e non solo cercare entrate nei confronti del potere politico.

Ed invece cosa pensi del Sindacato

all'interno della categoria?

Ricordo a chi si diletta a denigrarlo o peggio saltarci sopra all'occorrenza e poi abbandonarlo, che se a quell'epoca noi non ci fossimo costituiti in sindacato, a livello di categoria saremmo spariti. Siamo infatti partiti come un nucleo a carattere sindacale per rivendicare la costituzione di un Ordine. Con l'ANCL già in quel periodo avevo dei motivi forti di dissenso, tanto da spingermi a tirarmi fuori e creare una federazione, la FENASICL, poiché credevo e credo tutt'ora che una organizzazione sindacale sia indispensabile e che non dovrebbe solo tutelare ma creare e spingere, così come non dovrebbe appropriarsi dell'Ordine bensì affiancarlo con fattiva cooperazione nel superiore interesse della categoria.

Per uno come te che l'ha costruita, dopo un percorso durato oltre mezzo secolo, cosa resta ancora da fare?

Sono convinto che una professione non debba mai raggiungere il traguardo, il traguardo è un ostacolo. Se la Categoria si organizzasse veramente, potrebbe ancora percorrere tanta strada, progredire in altri contesti sempre consequenziali e legati alla professione. Per il futuro non bisogna porsi un punto d'arrivo, ma proseguire il cammino e guardare all'obiettivo mai raggiungibile. Infatti solo sotto quest'ottica ci si aggiorna, si producono idee nuove, perché il futuro nasce dall'esigenza del momento, da opportunità che cogli solo se ti confronti. Io al pas-

sato guardo poco, per tanti motivi, sia sul piano personale, che professionale e sociale ... come tappa lo rifiuto, perché c'è il domani, c'è quello che vedo davanti ancora da conquistare. Mai esaltarsi e autocelebrarsi per ciò che si è raggiunto, c'è ancora tanto da fare. Il passato si conserva perché è storia, ma poi bisogna sempre puntare oltre ... guardare avanti e più in là del visibile.

Concludiamo guardando nel no-

stro giardino, in questa Babilonia professionale il Salento fa la sua parte?

Continua a rappresentare una spinta propulsiva per la categoria ... del resto, il Consiglio di Lecce è stato uno dei primi ad essersi insediato, mi pare ad agosto del 1965!

intervista a cura di
Maria Bramato
CdL in Miggiano (LE)



Senza tante acrobazie

Semplice & Veloce

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

Ranocchi
Torino

www.ranochchitorino.com

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

Soluzioni **personalizzate** assistenza e formazione

GIS Paghe
GIS Com

Ranocchi Torino +39 011 314 13 61

#LA SOLITUDINE DI UN GENIO

Ricordando Luciano Gallino

“La gran maggioranza della popolazione Ue si è vista presentare dai relativi governi il conto della crisi in forma di peggioramento generalizzato della sua situazione esistenziale, del suo modo di vita. Nessun aspetto di questo sembra essere risparmiato. In relazione a ciò cresce il malessere, la frustrazione, il senso di un’offesa ingiustificata alla propria vita. Potrebbero prendere brutte strade, questi sentimenti.”



La scomparsa di Luciano Gallino, avvenuta l'8 novembre 2015, fa riaffiorare in me il ricordo di un Uomo, un Maestro, di un grande studioso che ha dato un denso contributo alla sociologia in Italia nella direzione di porre al centro delle riflessioni i valori ed il senso della vita sociale. Dotato della curiosità innata dello scienziato, ha fornito prova di generosità e di attenzione sulle dinamiche delle discipline economiche e finanziarie.

Mi piace ricordare il 2012, l'anno in cui presentò, agli iscritti dell'ANCL l'allora sua ultima fatica letteraria "Finanzcapitalismo, la cività del denaro in crisi". Ci eravamo incontrati da un comune amico e gli avevo proposto la presentazione del suo

lavoro. Accettò con l'entusiasmo di un ragazzino. Quella sera, nella sala del Circolo Ufficiali, c'erano circa 200 persone, dal professionista all'operaio, per ascoltare e sentire dalla sua viva voce le previsioni sulla crisi che attanagliava il nostro paese.

Rammento l'ultima volta che ci siamo incontrati, qualche tempo fa, quando tra una frase di circostanza e l'altra e mi disse che stava per terminare quella che resterà l'opera di congedo, "Il denaro, il debito e la doppia crisi" come dovrebbero essere "spiegati ai nostri nipoti": voleva essere la previsione della conclusione di una vita dedicata all'obiettivo di combattere il capitalismo con la forza implacabile dei numeri, delle statistiche, dei bilanci; in sostanza con la forza della ragione. "Il sentiero si traccia camminando. Ma bisogna camminare nella direzione giusta" è il titolo del capitolo conclusivo ed a tale affermazione fece seguire una definizione drastica: "Il sistema economico e sociale capitalistico appare profondamente iniquo, paurosamente irrazionale, e del tutto incapace di uscire dalla crisi strutturale iniziata negli

anni Settanta". Mi dimostrò la sua convinzione con alcuni dati: a livello europeo, 25 milioni di individui senza lavoro, altrettanti con una occupazione precaria e malpagata, 125 milioni di persone a rischio di povertà; a livello mondiale, mentre 1 miliardo di persone soffre la fame e 3 miliardi di persone vantano una ricchezza personale che non arriva a 3000 dollari, 35 milioni di persone detengono una ricchezza equivalente a più di una volta e mezzo il PIL globale, ossia 116 trilioni di dollari, circa 313 milioni di dollari in media a testa. Su queste drammatiche cifre, basava la sua certezza che esse compromettono il futuro dell'intero Pianeta. Non vorrei che queste cifre dessero "ai nipoti" l'idea di un "nonno" che considerava il capitalismo ormai vincente e invincibile. Al contrario, il Professor Emerito Luciano Gallino è stato un combattente che non si è mai arreso.

Tutte le sue opere lo dimostrano: in poco più di 50 anni dal 1960 al 2015, quarantacinque opere adornano il suo curriculum, quasi un'uscita all'anno. È vero che i suoi scritti più recenti, ed in particolare il volume del 2013 "Il colpo di Stato di banche e governi" assumono toni esasperati contro la finanziarizzazione del capitalismo, lo strapotere della grandi banche internazionali e l'assoggettamento dei governi ai loro interessi. Ma quello fu il momento di massima espansione – anche ideologica – del

“finanzcapitalismo” quando, anche studiosi non militanti nella Sinistra, denunciarono indignati i reati delle grandi imprese finanziarie mondiali: penso a Guido Rossi ne “Il Mercato d’Azzardo” del 2008. Nessun populismo, quindi, nessun lassismo, nessuna concessione propagandistica, ma numeri, tabelle, confronti, analisi. E tutto questo con una continua ricerca di soluzioni alternative, ma realistiche, ai disegni del capitalismo finanziario.

Vorrei soffermarmi adesso su un ricordo che parrebbe ricavato da una leggenda metropolitana e riguarda l’approccio di Luciano Gallino alla disciplina sociologica, originato dal suo occasionale incontro con Adriano Olivetti, l’imprenditore che poi lo assumerà nel 1956 all’Ufficio Studi dell’azienda considerata “l’Atene degli anni Cinquanta”, quando aveva 29 anni e nessuna formazione universitaria. Si narra, anche su pagine reperibili nella rete, che lavorasse a una pompa di benzina dove Adriano Olivetti si fermava a far rifornimento, sulla strada in direzione della collina di Montenavale. Lì avrebbe notato il giovane Gallino in tuta che sul posto di lavoro, tra un approvvigionamento di carburante e l’altro, leggeva testi classici di sociologia. Incuriosito, l’ingegner Adriano, come lo chiamavano tutti i suoi dipendenti, cominciò a porgli delle domande e durante queste conversazioni rimase colpito dal talento e dalla meticolosità scienti-

fica che unita alla passione ed alla forza di volontà che avrebbero condotto Luciano Gallino dall’inarrivabile esperienza comunitaria di Ivrea fino all’insegnamento universitario. Nessuno mai ha osato chiedere direttamente a Gallino se la svolta decisiva della sua vita fosse giunta da quelle fermate di Adriano Olivetti a quella pompa di benzina, perché tanta era l’autorevolezza contraddistinta da un timido riserbo che la sua figura sprigionava.

Era fatto così, un uomo timido, severo, modesto e sempre al servizio dei suoi studenti. La sua lunga vita da studioso, però ha avuto una conclusione poco felice: negli ultimi anni gli è toccato apparire duro e polemico, solo perché è voluto rimanere legato alle sue visioni della funzione sociale dell’impresa additato, dalla critica come l’intellettuale refrattario all’innovazione, quando, invece, la sua rigorosa critica all’involuzione di un capitalismo sottomesso ai banchieri e alla dissipazione di risorse sacrificate all’altare dell’austerità reca l’impronta indelebile di una cultura riformista. I suoi interventi sono sempre stati incardinati non su attraenti provocazioni a fini editoriali bensì su una mole di dati oggettivi, calcoli matematici, riferimenti internazionali, che li hanno resi difficilmente contestabili. Basti pensare alle proiezioni dagli effetti disastrosi delle rate di pagamento degli interessi sul nostro debito pubblico così come

previsti dal Fiscal Compact. Due volte assurdi: per l’impossibilità materiale di ripianare il debito stesso e per la povertà che si infliggerebbe a due generazioni di italiani.

I suoi saggi sulla rivoluzione informatica, la mente umana e l’intelligenza artificiale, gli effetti dell’industrializzazione sulla società circostante, la formazione professionale, traggono alimento dall’idea riformista di un’impresa responsabile, nella quale gli azionisti non si riducono a massimizzatori del profitto ma convivono armoniosamente con i lavoratori, le famiglie, l’ambiente ed i servizi sociali circostanti. È, forse, il ritratto più autentico di una impresa e di un uomo, Adriano Olivetti, che hanno lasciato tracce profonde nella cultura politica ed economica italiana ed europea insieme a tanto rimpianto.

Anche Luciano Gallino appartiene a quella contaminazione, una esperienza civile ed umana irripetibile. E la sua solitudine è la stessa di quegli economisti che hanno combattuto battaglie memorabili, spesso risultando sconfitti ma che ci hanno insegnato a credere che, alla fine, le idee sconfiggeranno gli interessi.

Michele Giannone

Cdl in Torino

#PATRONATI NUOVI CENTRI DI CONSULENZA PROFESSIONALE

Lettera aperta tra diritti e professione

Cari colleghi, è un triste momento.

Sono da poco stati approvati i 4 decreti del Ministero del Lavoro sul riordino dell'attività dei Patronati. La legge delega, la 190/2014, era già foriera di cattivi presagi, ma nessuno avrebbe pensato che i provvedimenti del Ministero del Lavoro, partoriti quasi fuori tempo massimo, potessero arrivare a tanto. In sostanza i professionisti appartenenti soprattutto ma non solo alla categoria dei consulenti del lavoro, dei commercialisti, degli avvocati, da subito dovranno fare i conti con la cruda realtà. Consulenza previdenziale e assistenziale, di diritto del lavoro, legislazione fiscale, selezione intermediazione e formazione del personale, sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, diritto di famiglia e successioni, costituiranno legalmente l'attività dei Patronati; inoltre, per le pratiche previdenziali non più remunerate, cioè a

dire ricostituzioni, indennità di mobilità, riscatti e ricongiunzioni, assegni per l'impiego, ecc. questi potranno accedere ad una remunerazione diretta da parte degli assistiti con proprio tariffario, seppur entro i limiti di 24 euro.

Ora è chiaro che, se nel panorama dell'attività professionale subentrano soggetti quali i Patronati, il concetto di professione ordinistica deve ritrovare il suo significato. Io, e penso molti altri, rifletto e mi pongo domande del tipo: ma è normale che una intera classe professionale sia vessata con regolamenti di formazione continua che appaiono sempre più delle gabbie di controllo piuttosto che una libera scelta del professionista nel panorama formativo, quando per proporre attività professionale basta essere inseriti in un patronato? Parliamo poi del titolo di studio: per anni



ci è stato ripetuto, correttamente, che per fare attività professionale doveva esserci la garanzia di un titolo di studio adeguato alla complessità dei tempi e dei rapporti; e allora come la mettiamo col personale dipendente dei patronati o dei titolari (volontari !) delle loro singole sezioni ... saranno tutti laureati o con titolo di studio adeguato alla necessità? Faccio un passo indietro e penso alla enorme manifestazione che a Roma, nel 2005, vide tutti i professionisti, chi scrive in prima fila, in difesa di una liberalizzazione selvaggia e sbagliata ... e ora? Praticamente la si è ottenuta, senza che alcuno abbia detto alcunché; una enorme liberalizzazione, al ribasso, per la quale è spontaneo l'interrogativo: e la tutela della professione e gli Ordini Professionali? E la tutela dei diritti dei lavoratori professionisti? È difficile trovare una coerenza nell'impostazione ordinistica delle professioni nel momento in cui l'attività professionale diventa patrimonio di un Patronato; anche perché sappiamo bene che la fonte promotrice dei Patronati sono le organizzazioni sindacali dei lavoratori che rappresentano, ma poi si indirizzano per consuetudine consolidata a tutti i soggetti in senso lato.

Recentemente c'è chi ha visto come un'indebita ingerenza nelle attribuzioni dei consulenti del lavoro la questione posta dall'ODCEC sui "commercialisti del lavoro" i quali, essendo lavoratori autonomi inclusi fra quelli previsti dalla legge 12/79, cerchino una naturale tutela di posizione. Ebbene, a fronte di questa intransigenza, che ovviamente porto come paradosso,

non si riesce a capire come si possa indulgere su un problema devastante come la rivoluzione epocale inserita nella legge 190/2014 e nei recenti decreti ministeriali sui Patronati. Qualcuno dirà: ma nei decreti e nello schema di convenzione per la consulenza dei Patronati è fatto esplicito richiamo al rispetto dell'art. 2229 del codice civile per l'apposita iscrizione in albi per le attività riservate; io rispondo: Caf docet! Basterà l'inserimento nei Patronati di pochi abilitati a livello nazionale per assegnare un cappello di legalità ad una espropriazione di diritti acquisiti dai professionisti con tanti sacrifici, dopo che da anni foraggiano, a costo zero, privati del giusto compenso, una pubblica amministrazione inefficiente ed inetta, e che da poco festeggia, con il Presidente INPS professor Tito Boeri, al completamento della digitalizzazione omettendo chi ne è stato il vero artefice, cioè la classe professionale.

Tutto ciò premesso, o si rimette il professionista al centro della "libera" professione" e in rapporto diretto con la P.A. riportando da una parte l'istituzione ordinistica nella sua funzione tipica, che non è quella di apparato sub-ministeriale frapposto fra professionista e istituzione pubblica, e dall'altra le associazioni sindacali professionali nella loro piena funzione di tutela dei diritti, oppure saremo destinati a sparire nel giro di breve tempo!

Emiliano Drazza

CdL in Roma

#PATTO DI OMERTÀ

Crediamo che tutti gli italiani per bene debbano un grosso grazie a Sergio Flamigni, l'adesso novantenne ex parlamentare dell'allora PCI che fece parte della prima Commissione d'inchiesta sul caso Moro (1979-1983) sino a diventarne il massimo esperto. Una gratitudine da esprimere senza riserve per non aver mai smesso di cercare la verità in un paese dove spesso esiste quella di Stato, splendido paravento di una Repubblica fondata sull'equivoco: se poi la verità sprofonda in quel cratere brutale ed insondabile che sono stati gli anni settanta, prevalgono le tenebre. Purtroppo Sergio Flamigni non è stato né riverito né ringraziato bensì deriso e osteggiato dall'Italia d'apparato, amaro destino di coloro che, spesso in solitario, vanno controcorrente. Nel caso perché è più semplice far credere che le Brigate Rosse del 1978 fossero ancora l'onda lunga dura e pura di quanto originariamente bramato dagli ultras dell'estrema sinistra di Reggio Emilia e da alcuni invasati del corso di sociologia dell'università di Trento, per l'occasione nelle vesti di 'quattro operaiacci' che in via Fani sprigionarono "geometrica potenza". Nulla di più falso, non certo per dietrologia ma per forza documentale: la vulgata ufficiale dei '55 giorni più lunghi della nostra Repubblica' è demandata al lacunoso 'memoriale Morucci'. Valerio Morucci è un ex studente universitario, un ex capo della struttura paramilitare di Potere Operaio, un ex brigatista ma soprattutto è un lucido assassino poiché – come ben ricorda Andrea Casalegno figlio del vicedirettore de 'La Stampa' ucciso dalle BR nel 1977 – si può essere ex di tante cose ma, appunto, non ex assassino: quello, se lo sei stato, rimani. In realtà Morucci aveva scritto un primo memoriale, abbinando numeri ai nomi

dei suoi compagni d'armi, decisamente non sufficiente ad accampare pretese di libertà (e poi, diciamolo, scrive in modo orripilante e ne ha dato ampia prova successivamente) per poi esser affiancato dal giornalista democristiano Remigio Cavendon, deceduto nel 1999, in qualità di editor avanzato ed ecco confezionata la verità di stato: letta in anteprima nel 1990 dal Presidente della Repubblica Francesco Cossiga, approvata dalla DC cioè da Giulio Andreotti, e dal supremo capo brigatista Mario Moretti nonché, contro ogni decenza, anche da una parte della magistratura. Ma quali sono le omissioni, i vuoti, le ambiguità? Non abbiamo a disposizione che due pagine ed allora circoscriviamo il contesto d'inizio e di fine. Alle 9.02 del 16 marzo 1978, a Roma, all'incrocio tra via Fani e via Stresa, un commando di terroristi apre il fuoco sulla scorta del Presidente della DC trucidando all'istante quattro agenti mentre un quinto morirà poco dopo all'ospedale. Prelevato Moro, presumibilmente illeso, lo caricano su una Fiat 132 e si dileguano. Con un balzo ci trasferiamo all'epilogo: sono le 13,50 del 9 maggio 1978, sempre a Roma, ed è riunita la direzione della DC per valutare la fattibilità d'uno scambio di prigionieri quando, ad uno stretto collaboratore di Moro, viene telefonicamente indicato dove ritrovarne il cadavere, precisamente nel bagagliaio di una R4 rossa parcheggiata in via Caetani, un budello all'angolo con via delle Botteghe Oscure. In mezzo, fra molto, due istantanee dalla cosiddetta 'prigione del popolo' con tanto di drappo e stella a cinque punte alle spalle.

Quindi, tutta farina del sacco dei ragazzi che, schiavi d'una clausura ideologica, inseguivano l'utopia rivoluzionaria inven-

tandosi una guerra che non c'era? Non proprio e Sergio Flamigni ne sviscera le ragioni di questa negazione opponendo una contro-ricostruzione minuziosa che ribalta il testo del memoriale dato in pasto all'opinione pubblica, intessendo altresì un contesto che offre spunti da non trascurare per l'ennesima Commissione d'inchiesta presieduta oggi da Beppe Fiorenzi e giunta al primo anno di lavoro.

C'è imbarazzo nella scelta degli scenari irrisolti: quanti terroristi agirono davvero in via Fani, ci fu un super killer esterno fra di loro, come si spiega la presenza di un colonnello del Sismi sul luogo dell'agguato, chi c'era a bordo della moto Honda che sparò contro un passante colpendo il parabrezza della sua motocicletta, chi commissionò il falso comunicato del lago della Duchessa, la prigioniera fu solo in via Montalcini o ci furono ricoveri intermedi, chi s'incaricò materialmente e dove dell'omicidio del Presidente della DC quando s'intravedeva uno spiraglio giuridico? Quanto sopra per rimanere ai soli giorni del sequestro che ci rimanda alla madre di tutte le domande: nel comunicato numero 5 del 10 aprile 1978, i brigatisti scrissero di "Nessuna trattativa segreta. Niente deve essere nascosto al popolo" mentre cinque giorni dopo, nel comunicato numero 6, vi fu un voltafaccia clamoroso, dichiarando "Non ci sono segreti che riguardano la DC ..." con la fine dell'interrogatorio e la condanna a morte. Cosa accadde, dunque, in quel breve spazio temporale per modificare totalmente la posizione del comitato esecutivo brigatista? Nei fatti, se si aggiungono, il 18 aprile 1978, le ridicole modalità della scoperta del covo di via Gradoli, abitazione di un Mario Moretti in quel momento naturalmente fuori casa, la consistente presenza di uomini



PATTO DI OMERTA'
di Sergio Flamigni, Kaos Edizioni
pagine 297 – costo 18,00 EURO

della loggia P2 ai posti di comando di forze dell'ordine deputate alle ricerche del prigioniero risoltesi in operazioni di parata, lettere e memoriali scritti da Moro durante la detenzione mai stati ritrovati per intero, emerge che l'oscuramento della verità da parte di poteri rimasti occulti ha avuto nettamente la meglio sulla sbandierata integrità rivoluzionaria.

Ricordiamo che tutti i brigatisti condannati per l'assassinio di Aldo Moro ed il massacro della sua scorta sono da tempo in libertà pur in assenza di chiarezza ed allora diventa complicato negare l'esistenza di un "Patto di omertà" contratto con le istituzioni dell'epoca. Forse perché le Brigate Rosse autonome, operaie ed a loro modo idealiste, sono morte a Pinerolo, l'8 settembre del 1974, quando arrestarono Renato Curcio ed Alberto Franceschini mentre dopo, sono state tutt'altra cosa. Una storia tipicamente italiana.

Simonetta Sartore
CdL in Torino

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

Da "La Repubblica" del 22 novembre 2015

ns quanto riportato.
modo di alzare un polverone filologico nel tentativo di sviare l'attenzione si segnalano comportamenti poco commendevoli, i destinatari fanno in sia chiaro, è quello che accade per la nostra rivista dove, allorchando ed infinitamente minori proporzioni, e senza nessun scenario illecito, che ho denunciato, non su chi li ha svelati". Diciamo che, con le debite ingenuo ma credevo che indagassero su chi ha commesso gli illeciti qualunque esso sia, vuole tenere nascosti". E poi ancora "Forse sono giornalisti hanno il dovere di pubblicare notizie e segreti che il potere, contro di me ma contro la libertà d'informazione. In tutto il mondo il secondo ha commentato amaro "Sono incredulo. Non è un processo Emiliano Fittipaldi, autori rispettivamente di "Via Crucis" e di "Avarizia". Vallejo Balda, Nicola Maio ma soprattutto i giornalisti Gianluigi Nuzzi e Presidente Giuseppe Dalla Torre. Sono Francesca Immacolata Chaouqui, con cinque imputati che saranno giudicati da una corte presieduta dal Legiamo della chiusura della fase istruttoria dell'inchiesta Vatileaks 2

Vatileaks, spunta il terzo corvo

Da "Il Sole 24 Ore" del 04 novembre 2015

anche da morto.
da parte di Confindustria, nel caso tramite il suo giornale, prosegue Adriano Olivetti: son passati 55 anni ma, evidentemente, l'ostracismo internet. Puntualmente c'erano due appuntamenti che riguardavano aveva fatto più d'ogni altro, siamo andati a curiosare il programma su era parsa abominevole l'assenza di colui che per la cultura d'impresa Peroni, etc. Insomma, di tutto di più. Siccome all'U.P. ANCL di Torino ci della manifattura italiana: Pirelli, Molteni, Cimballi, Dalmine, Campari, corso costruito dagli organizzatori che spazia tra gli ambiti più svariati dente di Confindustria Giorgio Squinzi e l'indicazione del predetto per- l'impresa. Poi, l'autore dell'articolo prosegue con l'intervista al Presi- d'impresa per costruire un racconto e portare, letteralmente, in scena Milano, Monza e Brianza dei dieci giorni di eventi dedicati alla Cultura Legiamo della presentazione da parte di Assolombarda-Confindustria

Da "La Repubblica" del 4 dicembre 2015

onde del mare.
na provincia del Piemonte è lambita dalle nostri successori che purtroppo nessuno di Torino facciamo idealmente notare ai di questa valle di lacrime, all'U.P. ANCL gli attuali consiglieri non faranno più parte categoria. In proposito, seppure nel 2100 il numero e la composizione del C.P.O. di paese e naturalmente, di riflesso, anche un fenomeno da mutare la geografia del la Versilia e la foce del Tevere. Insomma A rischio anche Taranto, Trapani, Catania, che Ravenna, Ferrara, Cagliari e Oristano. dranno sott'acqua, assieme a Venezia, an- tagliare foreste, penetreranno allagando remo a bruciare combustibili fossili, ed a zone costiere in cui le acque, se continue- litorale e 60 dell'interno. In tutto sono 33 le lo 5500 chilometri quadrati di territorio sul ranno fermate, l'Italia perderà a fine seco- dell'Enea: se le emissioni serra non ver- del laboratorio di modellistica climatica Legiamo di uno studio dei ricercatori

Così il mare inonderà l'Italia

«L'impresa, generatore di cultura»

#CERCASI FATWĀ DISPERATAMENTE



Jeep.com



jeep-official.it

LA LIBERTÀ, LA MIA BANDIERA NUOVA JEEP® RENEGADE



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

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

Jeep®

SPAZIO
LA CITTA' DELL'AUTO

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

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

Seguici su:     

www.spaziogroup.com