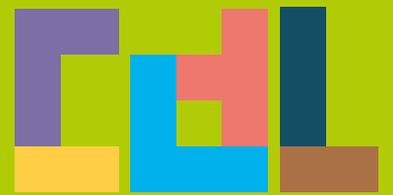


Obiettivo



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



dicembre
518
numero



COVER STORY

l'appuntamento natalizio di categoria, che ha coinvolto Ordine, U.P. ANCL ed Associazione Giovani, quest'anno si è svolto al Sermig, una fabbrica di armi trasformatasi in un Arsenale della pace ... prima della cena, un volontario ha illustrato le principali attività d'un luogo che rappresenta un punto di riferimento nei confronti dei meno fortunati offrendo accoglienza e di attenzione per le nuove generazioni educandole a tenere accesa la fiammella della speranza: un insegnamento per chiunque, perché dimostra che tutto quello che ci circonda non è solo opportunismo e prevaricazione sull'altro ... mai come stavolta gli assenti hanno avuto torto ...





Sicur **A⁺** azienda

BANDO OT24 2019

RIDUZIONE TASSO INAIL

Risparmia sul tasso di premio applicabile
all'azienda entro il 28/02/2019.

**RISPARMIA FINO AL 28%
AFFIDATI AD UN TEAM ESPERTO
CON IL 100% DI APPROVAZIONI**

Per maggiori informazioni contattaci via email
bandi@sicurazienda.com o 011 1950 3922



3 L'EDITORIALE *di Massimiliano Gerardi*

scomposizioni composte

5 # QUASI OPPOSTE FAZIONI *a cura di Gian Luca Bongiovanni*

cerchi concentrici

10 # IL DE PROFUNDIS DEL JOBS ACT *a cura di Salvatore Verga*

14 # INDIETRO TUTTA *a cura di Mattia Galli*

18 # TUTTI FIGLI DA PARTE DI INPS *a cura di Sandra Fruci*

22 # TAGLI ED INDENNIZZI PARI E PATTA *a cura di Oriana Lavecchia*

25 # PER SEMPRE GIOVANI *a cura di Alessio Broglio*

cass ...a ... nostra enpacl

28 # LA PENSIONE CHE VORREI *a cura di Luigino Zanella*

sindacal ... mente

32 # I NOSTRI PRIMI 40 ANNI *a cura di Walter Peirone*

forma ... mente

40 # PROFESSIONALITÀ DIPENDENTE *a cura di Giovanni Pigliararmi*

privata ... mente

43 # IMPOSIZIONI INTERPOSTE *a cura di Carlo Domenico del Massa*

scusa per le mancate letture

46 # COSÌ GIOCANO LE BESTIE GIOVANI *a cura di Simonetta Sartore*

epilogo: cerebralità dal 69° parallelo ovvero ...

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

Obiettivo CdL
n. 5-2018

Publicazione bimestrale
edita dall'ANCL U.P. Torino

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

Direttore Responsabile
Alessio Broglio

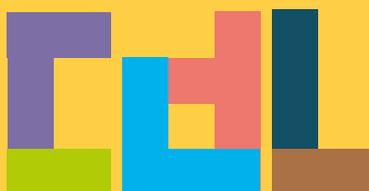
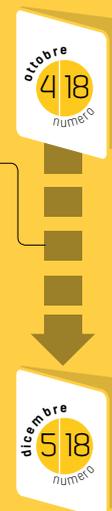
Registrazione
Tribunale di Torino
n. 3 del 18 febbraio 2014

Chiusa in redazione
15 gennaio 2019

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

il 30 dicembre 2018

la cosiddetta "manovra del popolo" è sottoposta alla firma del Capo dello Stato: il tempo sarà galantuomo in merito alla veridicità della qualificazione oggi cucita addosso ... per ora non si può far a meno di sottolineare che, mai come in questa occasione, dopo passaggi a vuoto nelle commissioni ed in aula, si è sfiorato l'esercizio provvisorio, contravvenendo ad ogni regola di procedura parlamentare ... i numeri di partenza sancivano certezze assolute per la maggioranza sull'esito del voto finale ed è proprio per tale ragione che appare ancor più deplorabile un atteggiamento in diretto contrasto al dettato costituzionale ...



CONSIGLIO ANCL U.P. DI TORINO

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

COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI

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

REDAZIONE

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

#EDITORIALE

Carissimi lettori di Obiettivo CdL,

dovrei partire formulando l'augurio di buon anno! Invece, sono certo, che l'inizio di questo 2019 per noi Consulenti del Lavoro è stato contraddistinto dall'augurio di "Buona fatturazione elettronica!!!".

La prima sfida sarà ineluttabilmente correlata a tale incombenza: come Sindacato devo constatare che sia a livello nazionale che a livello locale non abbiamo ricevuto richieste di rinvio per quella che è da considerare un'autentica rivoluzione copernicana in ambito fiscale e me ne rallegro, poiché era dal lontano 2014 che si aveva piena contezza dell'effettiva decorrenza del nuovo adempimento.

Credo che una delle responsabilità, fra le innumerevoli che già deteniamo, sia infatti quella di adeguarci tempestivamente ai provvedimenti normativi, senza alimentare le false speranze e le cattive abitudini di proroghe dell'ultimo minuto, figlie dell'Italia dei condoni: le leggi dello Stato vanno comunque rispettate.

Siamo poi in una fase storica dove i colleghi Commercialisti pare siano le vittime sacrificali di innumerevoli congiure, scenario acuito dalla contingenza che successivamente alla fatturazione elettronica i "cattivoni" che siedono in Parlamento hanno ampliato le competenze dei Consulenti del Lavoro inserendoli tra i soggetti che potranno essere incaricati dall'autorità giudiziaria delle funzioni di curatore, commissario giudiziale e liquidatore. Ebbene, cari amici Commercialisti, Vi informo che i Consulenti del Lavoro durante il percorso di abilitazione trattano il diritto fallimentare, circostanza che non emerge dalla lettura di comunicati della Vostra Categoria.

Ora vi domando in senso più ampio: perché invece di scrivere lacrimevoli appelli da indirizzare al Governo, agli organismi di Categoria ed agli Ordini locali, non dimostrate sul campo di essere i migliori della materia? Personalmente, nutro un profondo rispetto dei dettami normativi e dell'operato dei Giudici dei Tribunali, pertanto ritengo che allorquando opereranno per assegnare incarichi di tale livello a Consulenti del Lavoro anziché a Commercialisti significherà che

hanno potuto validamente vagliare che non si trovano ad interloquire con una sorta di "sotto categoria".

Non a caso sono spesso i Consulenti del Lavoro ad intercettare per primi i sintomi d'una crisi d'impresa interagendo con una delle voci più rilevanti di un conto economico ossia il costo del personale. Si tratta di un monitoraggio continuo ed effettuato, contrariamente a quanto ho potuto accertare di persona, con una frequenza non sporadica bensì mensile.

Ci tengo a precisare che chi scrive si relaziona con decine di Commercialisti che non temono una riduzione della loro clientela a seguito dell'attività del Consulente del Lavoro mentre se fossero richieste mie competenze in materia di procedure concorsuali si sappia che è un tema abitualmente praticato e che mi rimanda (ahimè) molto in là negli anni, sino agli esami sostenuti alla facoltà di Economia e Commercio di Torino.

La partita politica che la nostra Categoria dovrà giocare convertirà quindi sugli strumenti. Il software che in ambito di fatturazione creeranno intoppi e ritardi in assolvimento alle scadenze, dovranno prontamente essere oggetto di richieste di risarcimento danni per ciò che avranno causato e per l'eventuale perdita del cliente se dovuta a pesanti disservizi informatici.

Per mia attitudine letteraria conservo un preciso ricordo del 1984, non tanto per l'omonimo e splendido romanzo di George Orwell, ma perché fu in quel periodo che venne chiesto ad Isaac Asimov di cimentarsi in una previsione su come avrebbe profetizzato il 2019, anno importante anche da un punto di vista cinematografico poiché teatro d'ambientazione di pellicole futuriste quali "Blade Runner" e "Akira". E, dunque, Isaac Asimov rispose: "L'informatizzazione continuerà inevitabilmente a progredire" aggiungendo "gli oggetti computerizzati portatili cominceranno ad entrare in tutte le case". Tali intuizioni, al di là della considerazione che provengono da colui il quale è reputato il maggior scrittore di fantascienza mai esistito, forniscono una conferma fondamentale del cambiamento che c'era

in atto. Già allora si sapeva che tutto il lavoro, nelle sue forme, nei sui tempi e nelle sue modalità, sarebbe inevitabilmente cambiato.

Oltre ad Isaac Asimov vorrei iniziare l'anno ricordando un intervento del mio idolo di gioventù, Roberto Baggio che, partecipando all'edizione 2013 del Festival di Sanremo, scrisse una lettera indirizzata ai giovani. Voglio condividerla con loro in questa sede, allargando gli orizzonti alla nostra Professione. "Non c'è vita senza passione", se abbiamo scelto di essere Consulenti del Lavoro non è stato per un ripiego; "Bisogna gioire per quello che si fa", ogni mese grazie al nostro operato contabilizziamo il contributo lavorativo del capitale umano; "Guardate al futuro e avanzate", questo è stato il messaggio ribadito agli Stati Generali di Categoria tenutosi a Roma l'11 gennaio 2019 per i festeggiamenti dei quarant'anni della Legge 12; "La giovinezza è il tempo della costruzione", dobbiamo lottare affinché i giovani Consulenti del Lavoro rimangano iscritti all'Albo e non rinuncino, come purtroppo sta accadendo, dopo nemmeno cinque anni di iscrizione andando, i più fortunati, a collocarsi come dipendenti altrove ed infine: "Gli eroi quotidiani sono quelli che danno sempre il massimo nella vita, chi fa sforzi continui sarà sempre pieno di speranza".

Cambiando argomento, l'elezioni di rinnovo dei delegati provinciali ENPACL hanno visto l'affermazione di due iscritti al nostro Sindacato: i colleghi Fabrizio Bontempo e Luigino Zanella che rappresentano uno dei cardini del mio mandato cioè persone che danno impulso ad una politica propositiva di Categoria promuovendo i nostri diritti di professionisti. Mi preme anche ricordare gli altri quattro colleghi candidati, specificatamente Gian Luca Bongiovanni, Anna Porfido, Valeria Rosa e Elisa Sada. Non nutro dubbi che in futuro offriranno un sostanzioso contributo nello sviluppo di tematiche rivolte all'Ente di Previdenza rispondendo costruttivamente alla domanda che ogni Consigliere dell'Ordine e del Sindacato deve porsi: "quali sono le azioni per rendersi più utili alla nostra Categoria?".

Al di là di ogni valutazione personale ritengo sicuramente che il non alimentare polemiche costituisca il primo passo.

Se poi ci saranno Colleghi che vorranno essere ricordati solo per controversie, dimissioni dall'incarico o cancellazioni, pare evidente che ognuno è legittimato a sviluppare la propria storia professionale come meglio crede; di certo chi scrive ed il Consiglio che presiedo desiderano esserci e fare bene, conservando l'intento primario di rendersi utili alla Categoria ed all'Ordine.

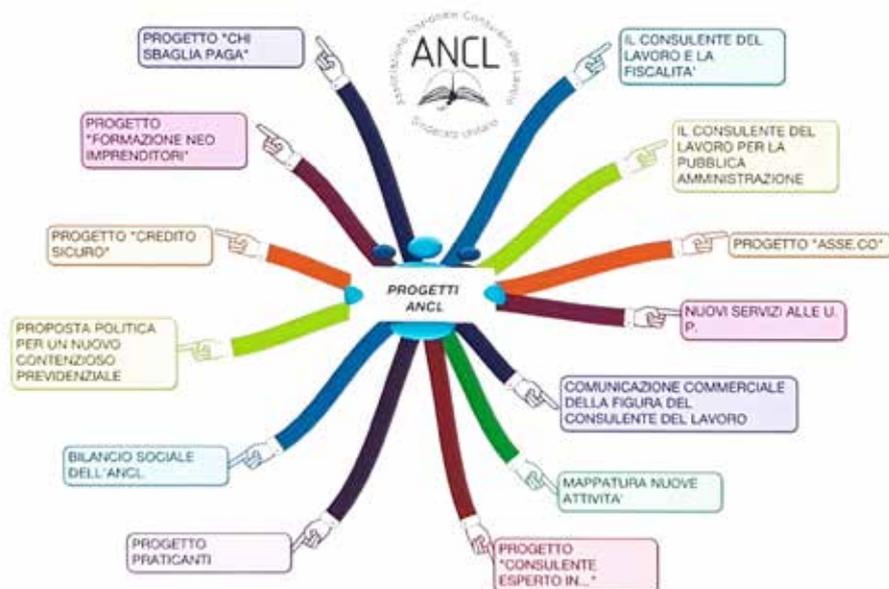
L'annualità 2018 si è conclusa con sette convegni curati dal collega Francesco Natalini, sette tavole rotonde svoltesi in sede, un corso praticanti su base regionale, sei interventi quali invitati in consessi di altre Categorie e due corsi d'area Nazionale di cui a fondo pagina troverete una schematizzazione dei progetti. Questo è quello che siamo ed è il dato da cui partire per progredire e migliorarsi.

Avviandomi a concludere auspico un 2019 ricco di soddisfazioni e con un ulteriore e ancora più forte comunione d'intenti con il Consiglio Provinciale dell'Ordine e l'Associazione Provinciale Giovani Consulenti del Lavoro.

Buon lavoro ai neo eletti delegati ENPACL e buona lettura a tutti.

Massimiliano Gerardi

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



QUASI OPPOSTE FAZIONI

LE ULTIME COMUNICAZIONI PRESIDENZIALI

Ho letto con estremo compiacimento le comunicazioni che il nostro Consiglio Nazionale, a firma della Presidente Marina Calderone, ha inviato in data 10 dicembre 2018 al Ministro del Lavoro e quella inviata successivamente al Direttore Generale dell'INPS in data 4 gennaio 2019 a proposito della gestione del "DURC on line" da parte dell'INPS e delle modalità di contestazione delle agevolazioni contributive fruito dai datori di lavoro. La lettura dei documenti, a mio giudizio, forniscono molteplici spunti di riflessione a proposito della nostra vita professionale quotidiana, che meritano qualche parola di commento.

La lucidità dell'analisi

In primo luogo, con pochi passaggi logici documentati e ben strutturati, la nostra massima rappresentante ha messo in evidenza come sia vessatoria la procedura di gestione telematica che l'INPS ha realizzato a proposito del DURC. Con sintetiche righe dedicate alla descrizione del problema, all'indicazione della documentazione a supporto e alla proposta di soluzioni alternative, il documento conduce per mano il lettore fino ad una chiara conclusione: il contesto nel quale operano quotidianamente le aziende e i Consulenti del Lavoro non è equo.

Riassumendo, i passaggi chiave sono i seguenti:

- per quanto riguarda il DURC, l'INPS opera in virtù di una indiscutibile norma di legge (l'articolo 1 comma 1175 Legge n. 296/2006 finanziaria per il 2007);
- il DURC online, che consiste nella verifica della regolarità contributiva via web e in tempo reale, è previsto da un decreto del Ministero del Lavoro (30 gennaio 2015);
- il complesso processo automatico di verifica mensile della regolarità contributiva è stato creato dall'INPS, che ne ha definito la disciplina con una serie di messaggi e circolari;
- le verifiche operate dall'istituto si estendono a periodi pregressi che possono raggiungere i limiti della prescrizione quinquennale, ed il termine concesso al destinatario per la verifica delle presunte irregolarità accertate dall'INPS per mezzo della diffida ad adempiere è troppo breve (15 giorni);
- spesso è necessaria una analisi accurata della situazione che rende indispensabile il coinvolgimento della sede INPS competente, ma tale scenario si può verificare solo per mezzo del canale di comunicazione telematico perché ogni contatto fisico con gli operatori degli sportelli INPS è precluso;



■ quand'anche si evinca che una irregolarità contributiva sussiste effettivamente, in molti casi non c'è proporzione tra l'entità degli scoperti e l'ammontare dei benefici contributivi da restituire.

Opposte fazioni?

Sebbene i principi di educazione civica che vengono insegnati a scuola affermino il contrario, queste situazioni rendono evidente come oggi i cittadini e Pubblica Amministrazione non abbiano pari dignità né siano alleati; nel corso dell'ultimo decennio proprio la Pubblica Amministrazione si è arroccata dall'altra parte della

barricata, quasi fosse una opposta fazione, smarcandosi da posizioni consolidate per mezzo del seguente procedimento logico, peraltro piuttosto semplice.

Il primo passo consiste nel creare una efficace impalcatura normativa (legittima, se è approvata dal Parlamento democratico), che funge da fondamenta sulle quali successivamente costruire l'"arma finale" ovvero l'adempimento telematico, reso noto e disciplinato da un insieme di documenti amministrativi utili anche per legittimare le nuove metodologie di lavoro. Il tutto accompagnato da una campagna di informazione indirizzata verso il pubblico

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

YOU'LL NEVER WALK ALONE

SOFTWARE PER COMMERCIALISTI, CONSULENTI DEL LAVORO E AZIENDE

GIS Com **GIS** Paghe

Ranocchi
Torino

www.ranocchitorino.com

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

non specializzato basata sul fuorviante concetto di "semplificazione".

Benefici a senso unico

Il procedimento descritto comporta vantaggi esclusivamente alla Pubblica Amministrazione: sono esempi lampanti la recentissima introduzione della fatturazione elettronica, la Certificazione Unica telematica e l'UniEmens.

Gli aspetti positivi per gli utenti sono inesistenti o risibili: giustificare questi nuovi strumenti con l'opportunità di ridurre i costi della carta o dell'archiviazione è quasi offensivo.

Per quanto riguarda l'INPS, è ormai completa la sostituzione di tutti i modelli e le istanze cartacee con procedure telematiche da utilizzare on line e questo consente all'istituto di acquisire i dati nei tempi e nei modi desiderati, senza che all'utente sia consentito inoltrare documenti in altra forma o per altra via, a meno che non sia disposto ad affrontare un duro contenzioso amministrativo o giudiziale. E se il cittadino compie un errore o non adempie, può porre rimedio solo per mezzo di un ulteriore atto compiuto in maniera informatica, inserendosi in un labirinto dal quale spesso è davvero difficile uscirne, se non si è in possesso di particolari competenze specifiche.

Il procedimento è vessatorio!

Sgombriamo il campo dal sospetto che il nostro disappunto sia generato da una malcelata nostalgia per l'era analogica ormai tramontata, perché il problema deve essere approcciato da un punto di vista diverso: l'obbligo di utilizzo esclusivo degli strumenti informatici e la previsione di

modalità di rapporto esclusivamente on line fra utente e Pubblica Amministrazione è iniquo dall'origine perché deriva da una scelta unilaterale del soggetto forte che non lascia alcuna opzione alternativa alla controparte debole ossia il cittadino.

Ai tempi dell'era analogica, una normale dialettica fra persone consentiva di esprimere opinioni, argomentare fatti, giustificare comportamenti, interpretare norme e prassi.

Nel caso dell'INPS, consentire il contatto umano autorizzato solo dopo un primo passaggio telematico tramite il Cassetto Previdenziale (e solo su alcune tematiche) significa, come ha evidenziato la collega Marina Calderone, dilatare i tempi di gestione della pratica ed innescare ulteriori passaggi operativi obbligati a causa dei tempi ridotti concessi al cittadino. Questa procedura può essere molto ben definita con il termine "vessatorio" assolutamente adeguato in questo contesto. Il vocabolario della Treccani fornisce a questo riguardo la seguente definizione del verbo "vessare": tormentare, opprimere, con maltrattamenti, o facendo soffrire moralmente e materialmente, o recando grave molestia (v. cittadini con eccessive tassazioni).

Lo strumento è inadeguato

Le considerazioni espresse sono valide a prescindere dalla efficienza e dalla qualità degli strumenti telematici resi disponibili dalla Pubblica Amministrazione; se l'informatica di buona qualità è in grado di determinare una maggiore produttività ed efficienza delle operazioni, le procedure realizzate in maniera inadeguata generano disguidi, errori, perdite di tempo non accettabili che aggravano il malessere quotidiano dell'utente. A proposito

del portale internet dell'INPS, abbiamo già trattato l'argomento in 'Obiettivo CdL' n° 4/2015 cercando di dimostrare come i progettisti non abbiamo avuto una chiara consapevolezza di che tipo di utenti siano i Consulenti del Lavoro, come è reso evidente dalle difficoltà di accesso alle aree riservate e dalla confusione che generano troppe funzioni assemblate con poca logica.

Non c'è alternativa in questo campo: le procedure devono essere condivise affinché i vantaggi operativi possano essere distribuiti fra tutti gli attori in gioco.

Assunzione agevolata? Attenzione ai rischi

Gli esoneri contributivi concessi negli anni 2015 e 2016 sono stati caratterizzati da periodi di fruizione piuttosto lunghi (rispettivamente 36 e 24 mesi).

In un orizzonte temporale di questo tipo, e in un contesto socio-economico come quello attuale, si possono verificare eventi (di carattere tecnologico, di mercato, organizzativi, geo-politici, etc.) che possono impattare sulla solidità economico finanziaria di aziende anche serie e gestite con criterio.

Ne deriva che sulla scorta delle esperienze maturate grazie alle procedure vessatorie dell'INPS, alcuni imprenditori si stanno rendendo conto che assumere un lavoratore che permette la potenziale fruizione di una agevolazione contributiva di lunga durata può costituire un rischio: quegli stessi imprevedibili eventi e le tem-

poranee difficoltà economiche derivanti, potrebbero determinare la restituzione di benefici contributivi lecitamente fruiti che aumenterebbero in maniera determinante il costo del lavoro.

Se ciò dovesse diventare opinione diffusa, sarebbe davvero arduo mettere in atto politiche efficaci in materia di lotta alla disoccupazione e sarebbe un paradosso inaccettabile rendersi conto che l'inefficacia di queste iniziative è causata anche dalle modalità di recupero degli scoperti contributivi. Anche per questa via taluni sostengono che l'assunzione con contratto a tempo determinato resta l'alternativa migliore, perché consente di determinare con certezza il costo del lavoro, al riparo da variabili fuori controllo.

Il comunicato ha natura sindacale

Vorrei evidenziare infine come il comunicato abbia una natura prettamente sindacale, perché il CNO ha opportunamente evidenziato problematiche care alla nostra Categoria. Considero fondamentale esplicitare prese di posizione di questo tipo, anche se è assolutamente ovvio che difficilmente il Ministro provvederà a correggere le strategie in corso sulla base delle nostre rimostranze; ciò che conta è che la Categoria prenda posizione su tali tematiche e documenti in maniera opportuna ciò che deve essere migliorato per rendere più efficace la nostra funzione nella società.

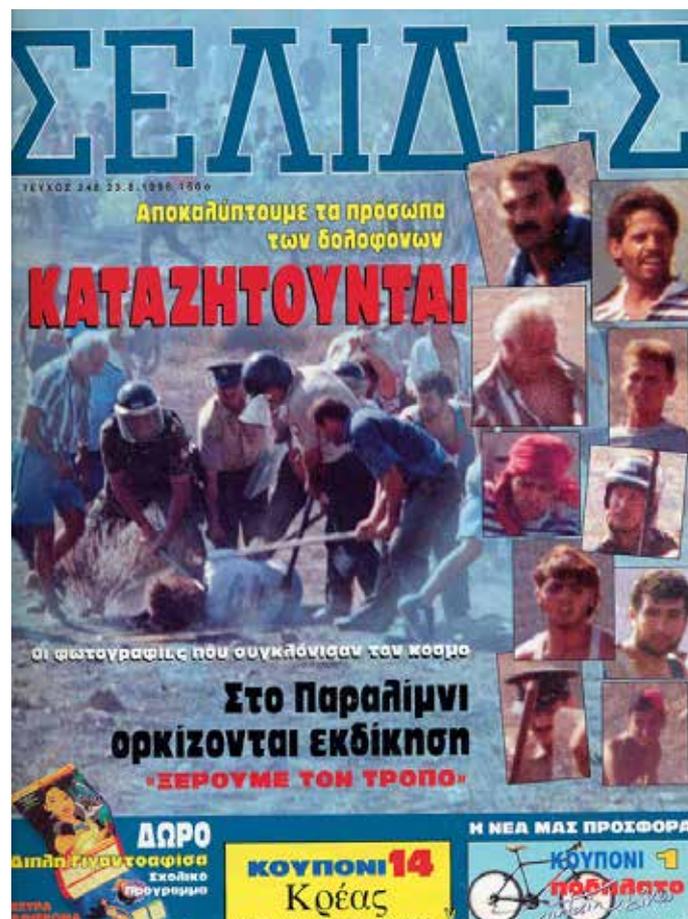
Nicosia

Fortunatamente i rapporti tra l'INPS ed i cittadini non sono deteriorati al punto tale da costituire davvero due opposte fazioni. Al di là di bonarie provocazioni linguistiche, una situazione di questo tipo esiste purtroppo da più di quarant'anni a Nicosia, la più importante città dell'isola di Cipro, dove si confrontano a distanza, attraverso il filo spinato e i muri costruiti nelle strade, gli occupanti filo-turchi della parte nord della città (e dell'isola) dalla zona sud della città (e dell'isola) in mano da sempre ai greco-ciprioti. Come spesso accade da queste parti nel Mediterraneo orientale, non è semplice capire chi ha ragione e chi ha torto, perché i motivi del contendere affondano le radici nei secoli passati. Più recentemente, nel 1974 all'epoca del regime militare dei Colonnelli in Grecia, l'esercito turco con un'invasione militare conquistò un terzo dell'isola avanzando fino al momento in cui fu decretato il "cessate il fuoco" mentre si combatteva per le strade di Nicosia. I metri di territorio conquistato o perduto sono stati congelati costruendo barriere fisiche, abbandonando case e negozi e consegnando alle truppe dell'ONU la custodia della "terra di nessuno". Da allora nulla è cambiato, anche se sono state approvate molteplici risoluzioni dell'ONU, e la situazione politica internazionale contribuisce a congelare lo stato di fatto a causa dei delicati rapporti fra l'Europa e la Turchia. Opposte fazioni di cittadini dell'una e dell'altra parte si sono scontrate più volte, con gli eserciti pronti ad entrare in azione, e a noi

è capitato di assistere al clima di odio e paura che accompagna queste circostanze. Simili esperienze aiutano certamente a comprendere meglio e ad apprezzare di più il clima di convivenza pacifica e democratica che fortunatamente a casa nostra è ancora presente.

Gian Luca Bongiovanni

CdL in Rivalta (TO)



IL DE PROFUNDIS DEL JOBS ACT

La Corte Costituzionale con la Sentenza 26 settembre 2018, n. 194 (pubblicata nella G.U. del 14 novembre 2018) si è, finalmente, pronunciata sulla legittimità costituzionale del tanto discusso art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23/2015 (decreto attuativo del “Jobs Act”) che ha ridisegnato il sistema risarcitorio previsto per i licenziamenti privi di giustificato motivo o giusta causa dei lavoratori sulla base della regolamentazione fondata su due diversi regimi di tutela tra lavoratori assunti prima e dopo il 7 marzo 2015.



Il Jobs Act, con l'obiettivo di concedere un minimo di certezza ai datori di lavoro, aveva introdotto l'automatismo risarcitorio previsto dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 23/2015 che recita testualmente: “Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione

previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità”.

La Sentenza in argomento trae origine da un contenzioso demandato al Tribunale ordinario di Roma, quale Giudice del Lavoro, riguardante l'impugnazione di un licenziamento effettuato per giustificato motivo oggettivo dal datore di lavoro nei confronti di una lavoratrice assun-

ta, dopo il 7 marzo 2015, con il c.d. contratto a tutele crescenti.

La lavoratrice aveva impugnato il licenziamento intimato dal datore di lavoro sulla base della seguente motivazione: «a seguito di crescenti problematiche di carattere economico-produttivo che non ci consentono il regolare proseguimento del rapporto di lavoro, la Sua attività lavorativa non può più essere proficuamente utilizzata dall'azienda. Rilevato che non è possibile, all'interno dell'azienda, reperire un'altra posizione lavorativa per poterLa collocare, siamo costretti a licenziarLa per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della Legge 15 luglio 1966 n. 604».

Il giudice a quo «a fronte della estrema genericità della motivazione addotta e della assoluta mancanza di prova della fondatezza di alcune delle circostanze laconicamente accennate nell'espulsione» aveva ritenuto illegittimo il licenziamento per la “non ricorrenza degli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo”.

Lo stesso giudice valutava che se la lavoratrice ricorrente fosse stata assunta prima del 7 marzo 2015 avrebbe usufruito, in applicazione del 4° comma dell'art. 18 della Legge n. 300 del 1970, della tutela c.d. reintegratoria e di un'indennità commisurata a dodici mensilità e, applicando il quinto comma dello stesso art. 18, della tutela indennitaria tra dodici e ventiquattro mensilità; ma poiché la lavoratrice era stata assunta a decorrere dal 7

CAMBIO DI ROTTA DELLA CORTE COSTITUZIONALE

marzo 2015, avrebbe avuto «diritto soltanto a quattro mensilità, e solo in quanto la contumacia del convenuto consente di ritenere presuntivamente dimostrato il requisito dimensionale, altrimenti le mensilità risarcitorie sarebbero state due».

Il Tribunale rimettente aggiunge anche che: «anche nel caso si ravvisasse un mero vizio della motivazione, la tutela nel vigore dell'art. 18 sarebbe stata molto più consistente (sei/dodici mensilità risarcitorie a fronte di due)».

Con riguardo alla non manifesta infondatezza, il giudice a quo afferma, in generale, che i censurati artt. 1, comma 7, lettera c), della Legge n. 183 del 2014 e 2, 3 e 4 del D. Lgs. n. 23 del 2015, «privano la ricorrente di gran parte delle tutele tuttora vigenti per coloro che sono stati assunti a tempo indeterminato prima del 7 marzo 2015» e «precludono qualsiasi discrezionalità valutativa del giudice» in precedenza esercitabile – ancorché nel rispetto dei criteri previsti dall'art. 8 della Legge 15 luglio 1966, n. 604 e dall'art. 18 della Legge n. 300 del 1970 – «imponendogli un automatismo in base al quale al lavoratore spetta, in caso di illegittimità del licenziamento, la piccola somma risarcitoria da essi prevista».

Il rimettente ha, quindi, chiesto alla Corte Costituzionale di valutare la legittimità della normativa in questione, nella parte in cui la stessa considera quale rigido ed esclusivo criterio matematico di determinazione dell'indennità spettan-

te al lavoratore illegittimamente licenziato l'anzianità di servizio, in quanto contrastante con i principi di eguaglianza e ragionevolezza. Detta previsione costituirebbe una tutela inadeguata, inidonea a dissuadere il datore di lavoro dall'intimare licenziamenti non conformi al paradigma normativo, consentendo allo stesso di basarsi su di una valutazione soggettiva di convenienza e non oggettiva di esigenza.

In tale ambito, il Tribunale di Roma aveva sollevato, con ordinanza del 26 luglio 2017, questioni di legittimità costituzionale in riferimento agli artt. 3, 4, 35, 76 e 117 della Costituzione e questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 7, lettera c), della Legge 10 dicembre 2014, n. 183 e degli artt. 2, 3 e 4 del D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183).

Secondo il giudice a quo, i parametri costituzionali sarebbero stati violati, in relazione:

- all'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CDFUE), proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007, che, con lo stabilire che «ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali», «impone agli Stati membri di garantire una adeguata tutela in caso di licenziamento

ingiustificato»;

- all'art. 10 della Convenzione sul licenziamento n. 158 del 1982 (Convenzione sulla cessazione della relazione di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro), adottata a Ginevra dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) il 22 giugno 1982 (e non ratificata dall'Italia), là dove stabilisce che se il giudice o l'organismo arbitrale competenti che abbiano reputato ingiustificato il licenziamento non hanno il potere di annullarlo, e/o di ordinare o di proporre la reintegrazione del lavoratore, o non ritengono che ciò sia possibile nella situazione data, «dovranno essere abilitati ad ordinare il versamento di un indennizzo adeguato o ogni altra forma di riparazione considerata come appropriata»;
- all'art. 24 della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, redatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva con la Legge 9 febbraio 1999, n. 30, secondo cui, «per assicurare l'effettivo esercizio del diritto ad una tutela in caso di licenziamento, le Parti s'impegnano a riconoscere: a) il diritto dei lavoratori di non essere licenziati senza un valido motivo legato alle loro attitudini o alla loro condotta o basato sulle necessità di funzionamento dell'impresa, dello stabilimento o del servizio; b) il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione».

Ed inoltre, per contrasto:

- con l'articolo 3 della Costituzione, perché l'importo dell'indennità risarcitoria prevista dalla normativa in questione non ha "carattere compensativo né dissuasivo ed ha conseguenze discriminatorie" e perché la totale eliminazione della discrezionalità valutativa del giudice finisce per disciplinare in modo uniforme casi assai dissimili tra loro;
- con gli artt. 4 e 35 della Costituzione, perché al "diritto al lavoro"

del lavoratore (principio fondante della Carta Costituzionale) sarebbe attribuito un controvalore economico irrisorio e fisso;

- con gli artt. 76 e 117 della Costituzione, perché le sanzioni previste per il licenziamento illegittimo sarebbero inadeguate rispetto a quanto previsto dagli obblighi discendenti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE e dalla Carta sociale europea.

La Corte Costituzionale ha quindi osservato che:

- "già la sentenza n. 194 del 1970, dopo avere affermato che i principi cui si ispira l'art. 4 della Costituzione «esprimono l'esigenza di un contenimento della libertà del recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro, e quindi dell'ampliamento della tutela del lavoratore, quanto alla conservazione del posto di lavoro», precisò che «l'attuazione di questi principi resta tuttavia affidata alla discrezionalità del legislatore ordinario, quanto alla scelta dei tempi e dei



**La forza
di un team efficiente
è il gioco di squadra.**

I nostri numeri del 2017:

| | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 98% Progetti approvati | 345 Imprese beneficiarie | 17.850 Ore di formazione |
|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|

Gamma Servizi accompagna le società nei processi di sviluppo, progettando e gestendo piani di formazione finanziata.

Le attività di intervento si concretizzano in progetti formativi aziendali, settoriali e territoriali che rispondono alle esigenze dei clienti su tematiche specifiche e trasversali: adempimenti normativi, innovazione di prodotto e di processo, posizionamento sul mercato, sistemi di gestione e nuove opportunità.

Nella sua esperienza trentennale, Gamma Servizi ha costruito un modello di successo, riconosciuto dalla propria clientela e dai principali enti finanziatori.

**Gamma Servizi,
professionalità e passione dal 1986.**

modi, in rapporto ovviamente alla situazione economica generale»...”,

- “il legislatore ben può, nell’esercizio della sua discrezionalità, prevedere un meccanismo di tutela anche solo risarcitorio-monetario, purché un tale meccanismo si articoli nel rispetto del principio di ragionevolezza”.

Con la Sentenza 26 settembre 2018, n. 194, la Corte Costituzionale ha ritenuto fondate solamente alcune questioni con cui il Tribunale di Roma aveva lamentato come il meccanismo sanzionatorio previsto dall’articolo 3, comma 1, del D. Lgs. 23 del 2015 violasse:

- a. i principi costituzionali di eguaglianza (sotto il profilo dell’ingiustificata omologazione di situazioni diverse) e di ragionevolezza (sotto il profilo dell’inidoneità dell’indennità a costituire un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore a causa del licenziamento illegittimo);
- b. i principi costituzionali sanciti dagli articoli 4 e 35 della Carta Costituzionale;
- c. il principio generale di tutela del lavoratore in caso di licenziamento previsto dall’articolo 24 della Carta Sociale Europea (il quale trova applicazione per il tramite degli articoli 76 e 117 della Carta Costituzionale).

Conseguentemente, la Consulta ha dichiarato l’illegittimità costituzionale dell’art. 3, comma 1, del D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 – sia nel testo

originario sia nel testo modificato (nelle more del giudizio di costituzionalità) dall’art. 3, comma 1, del Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito nella Legge 9 agosto 2018, n. 96 (che non ha modificato il criterio del calcolo ma ha elevato le misure minime e massima dell’indennità rispettivamente da 4 a 6 e da 24 a 36 mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr) ritenendolo insufficiente a garantire un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore licenziato e non idoneo a dissuadere il datore dall’irrogare recessi illegittimi.

La Consulta ha, pertanto, nuovamente affidato ai giudici la prerogativa di determinare discrezionalmente l’indennità risarcitoria spettante al lavoratore ingiustamente licenziato (seppur nel rispetto dei limiti minimi e massimi, molto ampi, stabiliti dal Legislatore) nell’ambito dei criteri (certamente vaghi e soggettivi) già previsti dalle norme preesistenti (art. 8 Legge n. 604/1966 e art. 18 Legge n. 300/1970) e cioè: “in relazione all’anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell’attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti”.

Sicuramente, la fine della determinazione matematica delle indennità risarcitorie e la “riconsegna” della stessa alla discrezionalità dei magistrati comporterà un prevedibile aumento del contenzioso che negli ultimi anni è invece diminuito in

modo significativo.

Infatti i dati pubblicati dal Ministero della Giustizia relativi alla cause di licenziamento individuale nel periodo dal 2012 a 2017 tracciano una fortissima diminuzione del contenzioso: circa l’80%.

Come ha osservato il Prof. Tiraboschi: “la sentenza della Corte Costituzionale è l’ultima spallata al Jobs Act; non cancella una semplice norma, ma la filosofia di fondo di tutta la riforma del lavoro varata dal governo Renzi. L’idea alla base del Jobs Act era fondamentalmente uno scambio: si rendevano più facili i licenziamenti in cambio di politiche attive del lavoro”.

E concludo con una domanda: ma l’indicazione dei parametri normativi per stabilire l’indennità risarcitoria non dovrebbero ricadere sotto la sfera del potere legislativo?

A cui segue doverosa riflessione: è normale un Paese nel quale sono presenti contemporaneamente una pluralità di differenti, complesse ed aleatorie regolamentazioni in materia di licenziamento?

Salvatore Verga
CdL in Torino

LA NUOVA LEGISLAZIONE SUL CONTRATTO A TERMINE

delle imprese si è risposto con i dazi e, in Italia, alla richiesta di flessibilità del mercato del lavoro, con la riforma del tempo determinato e con la revisione in aumento delle tutele obbligatorie in caso di licenziamento illegittimo.

Lungi dallo scrivente la presunzione di render noto seppur metaforicamente al signor Donald Trump che la globalizzazione rappresenta un fenomeno che le sue misure non potranno arrestare ed al signor Luigi Di Maio che la delocalizzazione delle imprese non si combatte con le sanzioni bensì legiferando al fine di rendere attrattivo il mercato del lavoro interno ed esterno alle imprese, mi limiterò nelle righe che seguono a toccare i punti nevralgici della riforma del contratto a tempo determinato e della somministrazione a termine contenuta nella penna del Legislatore del Decreto Legge n. 87/2018, convertito in Legge n. 96/2018, rimandando il lettore all'articolo «Ministero nelle tenebre» del collega Salvatore Verga in 'Obiettivo CdL'n. 4/2018, pp. 6-9, per una trattazione organica della disposizione di Legge in esame.

Le riforme del 2012 (Legge n. 92/2012) e del 2013 (D.L. n. 76/2013 convertito in Legge n. 99/2013) avevano avuto il merito di superare parzialmente la disciplina delle causali di cui al D.Lgs. n. 368/2001, anticipando nelle volontà e nei fatti il Legislatore del D.L. n. 34/2014, che novellerà la disciplina del contratto a tempo determinato fissando una durata massima del termine in assenza di ragioni giustificatrici all'instaurazione del rapporto di lavoro a termine.

Il ritorno alle causali traccia un perimetro piuttosto definito intorno alle condizioni che legittimano l'instaurazione del rapporto a termine, decorsi 12 mesi o in ogni fattispecie di rinnovo contrattuale: esigenze temporanee ed oggettive estranee all'ordinaria attività, esigenze di sostituzione di altri lavoratori ed esigenze connesse a incrementi temporanei significativi e non programmabili dell'attività ordinaria. Tali condizioni

assolvono allo scopo di costituire un deterrente, per gli operatori economici, a rispondere alla richiesta di flessibilità del mercato con l'instaurazione di rapporti a termine. La tecnica legislativa in oggetto attribuisce indirettamente alla magistratura giudicante, tenuto conto anche dell'esperienza dei contenziosi avuta nel primo decennio degli anni Duemila, la facoltà di indagare le ragioni sottese ad un contratto a termine alla luce dell'inoperatività dei principi convenzionalmente definiti da dottrina e giurisprudenza in materia di libera iniziativa economica privata, che dovrebbe avere una sua tutela di rango costituzionale nell'articolo 41.

La deterrenza si palesa, fatta eccezione per la sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, nell'intangibilità delle ragioni estranee all'ordinaria attività, da un lato, e dell'incremento significativo e non programmabile dell'attività ordinaria, dall'altro. Con riferimento alla prima fattispecie, il ricorso ad una tale tipologia di causale si rende possibile, a parere dello scrivente, in ipotesi del tutto residuali quali, a titolo esemplificativo, la diversificazione di processo, prodotto o servizio reso e non anche un appalto od una commessa che si differenzia nell'oggetto dalle precedenti; commesse e appalti significativi e non programmabili potrebbero legittimare, con riferimento alla seconda fattispecie, il ricorso al tempo determinato, tenuto conto delle criticità insite nell'apprezzamento dei concetti di significatività e non programmabilità, in una fase storica in cui un'impresa già mediamente strutturata non può prescindere da business plan periodici, anche infra annuali, per governare il volume e il valore della produzione. Sulle esigenze sostitutive eviterei qualsiasi approfondimento intorno alle variazioni lessicali in materia di forma scritta del termine, al pari di quanto fatto dal Ministero con la circolare n. 17 del 31 ottobre 2018, data l'opportunità di rimandare alla disciplina codicistica

dell'apposizione del termine o della condizione al contratto, da contemperare con la disciplina del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

La suddetta prassi amministrativa cita se stessa in occasione dell'analisi dell'istituto, fatto salvo dalla riforma, della proroga in sede amministrativa del contratto a tempo determinato per ulteriori 12 mesi, rimandando a quanto previsto nella circolare n. 13/2008: «Mantengono [...] validità le indicazioni a suo tempo fornite da questo Ministero [...] in ordine alla "verifica circa la completezza e la correttezza formale del contenuto del contratto", nonché alla "genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso, senza che tale intervento possa determinare effetti certificativi in ordine alla effettiva sussistenza dei presupposti giustificativi richiesti dalla legge"».

In merito alla regolamentazione di proroghe e rinnovi, la circolare n. 17/2018 chiarisce che la proroga del contratto a termine presuppone che restino invariate le ragioni che lo avevano inizialmente giustificato; in tutte le ipotesi in cui un contratto a tempo determinato venga prorogato con una modifica della motivazione originariamente apposta, si darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo e, a fronte della prosecuzione del contratto senza soluzione di continuità con il precedente rapporto, la violazione del c.d. stop and go comporterebbe la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto medesimo de iure ed ex post.

Un'altra rilevante peculiarità della riforma, oltre all'introduzione delle c.d. causali, è l'estensione al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore della disciplina del contratto a tempo determinato, con l'eccezione di quanto previsto agli articoli 21, comma 2 (interruzione tra un contratto a termine e il successivo), 23 (contingentamento) e 24 (diritto di precedenza). Tale previsione non incide sulla regolamenta-

zione dell'invio in missione, anche a termine, del lavoratore somministrato assunto a tempo indeterminato dall'agenzia, tenuto conto della legittima derogabilità della disciplina della durata e delle causali, con la sola eccezione del limite percentuale del 30% tra somministrati e lavoratori a termine impiegati presso l'utilizzatore, rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza, introdotto in sede di conversione in legge del c.d. «Decreto Dignità». La vigenza della disposizione in parola decorre dalla data di conversione del decreto, ossia dal 12 agosto 2018, con la precisazione che la stessa non si applica ai lavoratori somministrati a tempo determinato percettori di trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali da almeno 6 mesi ovvero soggetti svantaggiati e molto svantaggiati (Regolamento UE n. 651/2014) o che rientrino nelle altre categorie di cui all'art. 31, comma 2 D.Lgs. n. 81/2015.

Ulteriori precisazioni utili a contestualizzare il nuovo istituto della somministrazione di lavoro, così come novellato dal D.L. n. 87/2018, afferiscono alla durata del rapporto e condizioni. In particolare, la durata massima di 24 mesi è da computare con riferimento tanto alle assunzioni a termine direttamente effettuate dall'utilizzatore, quanto ai periodi di missione a tempo determinato, limitatamente allo svolgimento di mansioni del medesimo livello e della stessa categoria legale. Il cumulo delle prestazioni rese direttamente od in somministrazione dallo stesso lavoratore si ribalta quale inevitabile conseguenza sotto il profilo giuridico, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni, anche nell'ipotesi in cui il precedente rapporto di lavoro a termine abbia avuto una durata inferiore a 12 mesi, in quanto tale fattispecie è assimilabile ad un rinnovo. Anche in sede di conversione del Decreto Legge, è rimasta ferma la prescrizione in base alla quale le

condizioni introdotte dall'art. 1, comma 1, lett. a) o b) si applicano esclusivamente con riferimento all'utilizzatore.

Minimo comun denominatore della regolamentazione del lavoro a termine e della somministrazione a tempo determinato è la riserva alla contrattazione collettiva che opera la Legge, per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi, relativamente a durata massima, contingentamento e con espressa esclusione di intervento sul nuovo regime delle condizioni; con l'espressione contrattazione collettiva si fa riferimento ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015). Tale precetto opera nella misura in cui la riserva raggiunge la compiuta applicazione anche con riguardo a quei contratti collettivi stipulati antecedentemente rispetto alla data di entrata in vigore della riforma in parola, tenuto conto che la deroga alla durata massima deve essere contemperata con la reintroduzione delle causali, al contrario inderogabili in peius per il lavoratore: la conflittualità in termini di applicazione, di volta in volta, delle norme legali e contrattuali nutre ed alimenta il contenzioso, attesa la quiescenza dei contratti collettivi rispetto alla scadenza normo-economica e la contestuale ultrattività degli stessi per pacifica giurisprudenza consolidata, se non anche per espressa previsione contrattuale. In tutte quelle ipotesi di incompatibilità tra norma di legge e contratto nazionale, una risposta al problema si può rinvenire nella contrattazione di secondo livello nel rispetto della maggior rappresentatività comparata. Il contratto di secondo livello, giova ricordarlo, potrebbe derogare la Legge anche relativamente alle causali nella sola ipotesi in cui si addivenga alla stipula di un accordo di prossimità ex art. 8 del D.L. n. 138/2011, in ottemperanza tuttavia alle linee guida fissate dalla

Direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato trattandosi di fonte del diritto di rango comunitario.

Mosse le critiche in epigrafe circa la tecnica legislativa utilizzata, e dopo aver provato a fornire degli spunti di riflessione intorno alle principali (e molteplici) criticità della norma, mi sia concesso concludere osservando che il lato più apprezzabile della riforma, considerato meramente a vantaggio della Categoria, è contenuto nell'estensione al lavoro somministrato della disciplina del lavoro a termine. Ciò comporterà gradualmente un ricorso più contenuto al lavoro somministrato da parte della piccola e media impresa, di cui il Consulente del Lavoro potrà beneficiare, valorizzando competenze e professionalità, per rispondere ad una crescente domanda di flessibilità, alla quale troppo spesso nel recente passato hanno risposto le agenzie di somministrazione, travalicando in certi casi il proprio ruolo istituzionale e la propria sfera di competenze.

Mattia Galli

CdL in Pinerolo (TO)

TUTTI FIGLI DA PARTE DI INPS

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

Il Legislatore ordinario, al fine di ottemperare alle disposizioni costituzionali, ha regolamentato l'istituto della maternità sia per i lavoratori subordinati che per i lavoratori autonomi anche se con diverse modalità; soprattutto è stato regolamentato l'istituto della maternità per particolari contratti quali il lavoro intermittente e per le iscritte alla gestione separata come ad esempio le collaborazioni coordinate e continuative.

Per quanto riguarda quest'ultima la protezione della maternità non è avvenuta immediatamente bensì è stata normata gradatamente con diversi interventi del Legislatore nel corso degli anni.

Senza voler entrare nel merito delle caratteristiche dei due diversi rapporti di lavoro, di seguito verrà esaminato l'istituto della maternità sia per quanto attiene il rapporto di lavoro intermittente, pur essendo un rapporto riconducibile alla



L'INDENNITÀ DI MATERNITÀ NEL LAVORO INTERMITTENTE E NELLA GESTIONE SEPARATA

sfera del lavoro subordinato, sia per quanto concerne l'istituto della maternità per le lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS.

LAVORO INTERMITTENTE

Il D.Lgs n. 276/2003, in attuazione della Legge delega n. 30 del 14 febbraio 2003, ha previsto l'introduzione di nuove forme di contratti di lavoro tra cui il contratto di lavoro intermittente, attualmente disciplinato dall'art. 13 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015.

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto di lavoro subordinato mediante il quale il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro, il quale può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo quanto previsto dal contratto collettivo nazionale del lavoro e può essere validamente stipulato sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. Per il principio di non discriminazione il lavoratore intermittente deve ricevere a parità di mansioni svolte e di pari livello di declaratoria, in ragione della prestazione lavorativa eseguita effettivamente, un trattamento economico, normativo e previdenziale pari a quello previsto per gli altri lavoratori. Anche il trattamento previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in base alla prestazione effettivamente eseguita, in particolare per l'istituti contrattuali della malattia, infortunio e maternità. Pertanto l'indennità di maternità è dovuta a tale tipologia di lavoratori pur tuttavia, in ragione delle caratteristiche proprie del contratto, la gestione dell'evento presenta aspetti che lo differenziano dalla gestione dell'ordinario contratto di lavoro subordinato. La circolare INPS n. 41 del 13 marzo 2006 ha trattato gli effetti di questa forma di contratto subordinato sulle prestazioni di malattia e maternità. Per meglio comprendere quanto previsto nella circolare occorre cimentarsi in una breve analisi delle due tipologie di contratto intermittenti e di conseguenza quali disposizioni

della maternità è opportuno applicare.

Lavoro intermittente con disponibilità

Questa tipologia è caratterizzata dall'obbligo contrattuale del lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro nonché dal diritto di ricevere l'indennità di disponibilità, quale corrispettivo dell'obbligo assunto dal lavoratore di mettere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative.

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione obbligatoria sia ai fini pensionistici che ai fini delle prestazioni di malattia e maternità e, pertanto, anche nei periodi di disponibilità spetta il trattamento economico dell'eventualmente corrispondente malattia e maternità.

La retribuzione da prendere a base per il calcolo dell'indennità di maternità si differenzia in base al momento in cui si verifica l'evento. Se l'evento si riscontra durante la fase di effettivo utilizzo, si considera la retribuzione giornaliera percepita durante il periodo lavorativo della risorsa immediatamente antecedente all'insorgenza dell'evento, se invece l'evento stesso si verifica nei periodi di disponibilità si prende come riferimento l'indennità di disponibilità prevista dal contratto.

Lavoro intermittente senza l'obbligo di disponibilità

Questa tipologia è caratterizzata dall'assenza dell'obbligo del lavoratore di fornire risposta alla chiamata del datore di lavoro; pertanto il rapporto contrattuale si attiva solo esclusivamente per effetto della predetta risposta, nel caso evidentemente positiva, del lavoratore, non essendoci alcun obbligo di disponibilità in capo al lavoratore stesso nel periodo tra una chiamata e l'altra. In tale periodo in pratica le singole chiamate devono considerarsi come rapporti a tempo determinato a sé stanti e, conseguentemente,

si applicano i limiti di indennizzo previsti per i contratti a termine, per cui non avendo il lavoratore diritto all'indennità di disponibilità non dispone di alcun diritto di godere delle prestazioni di malattia e di maternità poiché il diritto all'indennità si estingue al termine del periodo della chiamata.

Tuttavia l'indennità di maternità spetta alla lavoratrice per tutta la durata dell'evento se il periodo di maternità inizia durante una fase di attività lavorativa oppure entro 60 giorni dal termine della chiamata.

Per determinare l'indennità spettante si deve prendere a riferimento la retribuzione complessivamente percepita, quale corrispettivo dell'attività svolta nel corso degli ultimi 12 mesi, suddividendola per il numero delle giornate indennizzabili (in via ipotetica 360 per gli impiegati e 312 per gli operai) computando nella retribuzione anche le indennità di trasferta ed i ratei di mensilità aggiuntive.

Come previsto per gli altri lavoratori subordinati, anche per i lavoratori intermittenti l'indennità di maternità viene anticipata dal datore di lavoro nel Libro Unico del Lavoro e compensata con i debiti verso l'istituto.

GESTIONE SEPARATA

Indennità di maternità

Il Legislatore è tornato ad occuparsi della tutela del lavoro autonomo con l'articolo 13 della Legge n. 81/2017 introducendo rilevanti modifiche all'articolo 64 del Testo Unico della maternità e paternità (D.Lgs. n. 151/2001), prevedendo che la tutela della maternità debba avvenire nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente. Inoltre l'INPS, con la circolare n. 109 del 16 novembre 2018 recepisce le nuove disposizioni e detta le istruzioni operative per la corretta fruizione dei congedi di maternità obbligatoria e congedo parentale da parte dei

lavoratori iscritti alla gestione separata purché non iscritte ad altre forme previdenziali e non titolari di pensione (parasubordinate, libere professioniste, etc.) e per questo motivo all'aliquota contributiva della gestione separata INPS è stata aggiunta la percentuale attualmente dello 0,72%.

Per gli iscritti alla gestione separata il Legislatore ha previsto forme di tutela della maternità e della paternità simili a quelle dei lavoratori subordinati anche se con modalità e procedure differenti; a titolo esemplificativo, per i lavoratori subordinati l'erogazione dell'indennità spettante viene effettuata dal datore di lavoro che la porta in compensazione con i propri debiti mentre per gli iscritti alla gestione separata viene erogata al lavoratore direttamente dall'INPS.

Il nuovo articolo 64 del Testo Unico della maternità stabilisce che l'indennità economica spetti a prescindere dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa da parte della lavoratrice nei due mesi precedenti il parto e per i tre mesi successivi; ne deriva che il diritto all'indennità sussiste anche in presenza di svolgimento d'effettiva attività lavorativa e pertanto non si dovrà più produrre al momento della richiesta la dichiarazione di astensione dal lavoro. Tuttavia l'obbligo di astensione dal lavoro permane in caso di provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro.

L'indennità spetta a prescindere dall'effettiva astensione anche in caso di parto successivo alla data presunta e parto fortemente prematuro cioè quando l'evento avviene prima dell'inizio del periodo indennizzabile; in questo caso i giorni tra la data del parto e la data presunta si aggiungono ai tre mesi post partum ed il periodo complessivo supera i 5 mesi.

Pariteticamente ai lavoratori dipendenti, anche per gli iscritti alla gestione separata è prevista l'applicazione delle disposizioni in materia di flessibilità del congedo di maternità, con la

differenza che la documentazione medica dalla quale risulta che non sono presenti motivi ostativi alla flessibilità che la lavoratrice deve acquisire prima dell'inizio della stessa non sarà inoltrata all'INPS ma verrà consegnata al committente prima dell'inizio della possibile fruizione; mentre rimane l'obbligo di comunicare la flessibilità all'istituto da parte della lavoratrice al momento della richiesta dell'indennità di maternità .

Sempre con riferimento alla circolare INPS n. 109 del 16 novembre 2017 si prevede che in caso di ricovero del neonato in una struttura, la madre può sospendere il decorso dell'indennità comunicando all'istituto l'inizio e la fine della sospensione e non essendo più previsto l'obbligo di astensione la lavoratrice non avrà più alcun obbligo di produrre le dichiarazioni previste prima dell'entrata in vigore della Legge n. 81/2017, in quanto non più rilevanti ai fini dell'erogazione dell'indennità.

Ai fini dei requisiti necessari per accedere al diritto all'indennità di maternità si prevede che la lavoratrice debba disporre nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile di almeno tre mensilità di contribuzione nella gestione separata e l'articolo 13 del D.Lgs. n. 80/2015 ha previsto l'automaticità delle prestazioni poiché l'indennità spetta anche se il committente non ha versato i contributi.

L'indennità giornaliera spettante alle lavoratrici è pari ad 1/365 dell'80% del reddito derivante dall'attività per cui si è iscritti alla gestione separata, utile ai fini contributivi e prodotto nei 12 mesi precedenti l'inizio indennizzabile. L'importo viene corrisposto dall'INPS a mezzo bonifico bancario o postale.

Congedo parentale

Con l'articolo 8 la Legge n. 81/2017 è intervenuta anche in materia di congedo parentale prevedendo per gli iscritti alla gestione separata il di-

ritto ad un trattamento economico per congedo parentale distribuito per un periodo massimo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino, aumentando così il periodo di astensione da tre a sei mesi. Inoltre ha ampliato da uno a tre anni l'arco di fruizione del congedo parentale in caso di adozione o affidamenti preadottivi.

Il congedo può essere fruito anche in misura frazionata, con modalità giornaliera o mensile, secondo le regole applicate ai lavoratori dipendenti tuttavia, a differenza di questi ultimi, non risulta percorribile la fruizione del congedo frazionato con modalità oraria.

Il congedo parentale viene indennizzato se sussiste un rapporto di lavoro ancora in corso di validità per tutto il periodo di richiesta del congedo stesso e se sussiste l'effettiva astensione dell'attività lavorativa.

La norma prevede che se il congedo parentale è fruito entro il primo anno di vita del bambino o di ingresso in famiglia del minore, il periodo di riferimento entro il quale devono essere accreditate le tre mensilità di contribuzione è il medesimo che si prende a riferimento per accertare il diritto all'indennità di maternità a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa; nell'eventualità che venga fruito dopo il primo anno di vita del bambino e fino al terzo il trattamento economico è corrisposto a condizione che risultino accreditate almeno tre mensilità nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile del congedo parentale richiesto e ne consegue che il requisito contributivo non è più legato a quello della maternità.

In ultima analisi si può certamente affermare che, tramite la Legge n. 81/2017, il nostro Legislatore ha voluto tutelare tutti i lavoratori, sia quelli subordinati e sia quelli autonomi, in armonia ai principi costituzionali.

Sandra Fruci
CdL in Torino

#TAGLI ED INDENNIZZI PARI E PATTA

La Legge di Bilancio n. 145 del 30 dicembre 2018, precisamente ai commi dal 1121 al 1126, ha disposto una riduzione dei premi INAIL ai fini dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

La variazione è scaturita da un emendamento dei relatori al Disegno di Legge Bilancio presentato in Commissione al Senato.

Oltre alla revisione delle tariffe dei premi dovuti all'INAIL per il triennio compreso tra il 1° gennaio 2019 ed il 31 dicembre 2021, è stato previsto il taglio delle prestazioni INAIL operando modifiche ai meccanismi di liquidazione di rendite e indennizzi. I nuovi criteri prevedono, infatti, che l'Ente debba tener conto di tutte le indennità eventualmente percepite dal beneficiario a qualsiasi titolo con riferimento al medesimo evento.

Dunque, al fine di consentire l'applicazione delle nuove tariffe con decorrenza 2019 nonché determinare le percentuali di riduzione a seguito di prevenzione previste in favore dei datori di lavoro più virtuosi, la già accennata normativa ha introdotto la proroga dei termini per gli adempimenti relativi all'autoliquidazione 2018/2019. In primis, l'INAIL avrà tempo fino al 31 marzo 2019 per comunicare ai datori di lavoro le basi di calcolo utili alla determinazione del premio da corrispondere: in particolare, dovrà provvedere a rettificare eventuali comunicazioni di tassi già inoltrate ai datori di lavoro. Infatti, il saldo del premio INAIL riguardante l'anno 2018 verrà calcolato

con le vecchie tariffe, mentre già per la determinazione dell'importo previsto per la rata anticipata anno 2019 si dovrà tener conto delle nuove disposizioni introdotte dalla Legge n. 145.

Conseguentemente, è stato previsto il differimento del termine al 16 maggio 2019 per il pagamento dei premi dovuti all'Ente. Infatti, sebbene al comma 1125 non sia stato espressamente previsto, si ritiene che anche la presentazione di eventuali domande per le riduzioni delle retribuzioni presunte anno 2019 e l'invio della denuncia delle retribuzioni per l'anno 2018, possano beneficiare del medesimo termine di posticipo. Tale previsione è confermata dall'Ente che, con pubblicazione di avviso sul proprio sito in data 4 gennaio 2019 indica il differimento al 16 maggio 2019 quale termine per la presentazione telematica delle dichiarazioni delle retribuzioni.

Nel caso di pagamento del premio in forma rateale, si dovrà considerare unificata la scadenza delle prime due rate (entrambe al 16 maggio) mentre rimarranno invariati i termini previsti per il versamento della terza e quarta rata rispettivamente al 20 agosto 2018 ed al 16 novembre 2019.

A copertura delle evidenti minori entrate finanziarie derivanti dalla revisione delle tariffe, sono state dispo-

AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2018/2019 TRA PROROGHE ED ADEMPIMENTI

ste riduzioni delle risorse destinate dall'INAIL al finanziamento dei progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché attingendo anche da quelle destinate allo sconto relativo all'attività di prevenzione della singola azienda, del tasso medio nazionale di premio concernente la specifica lavorazione.

A tal proposito, a decorrere dal 1° gennaio 2019, sono state previste le seguenti misure per bilanciare le minori entrate pari a Euro 410 milioni per l'anno 2019, Euro 525 milioni per l'anno 2020 e Euro 600 milioni per l'anno 2021:

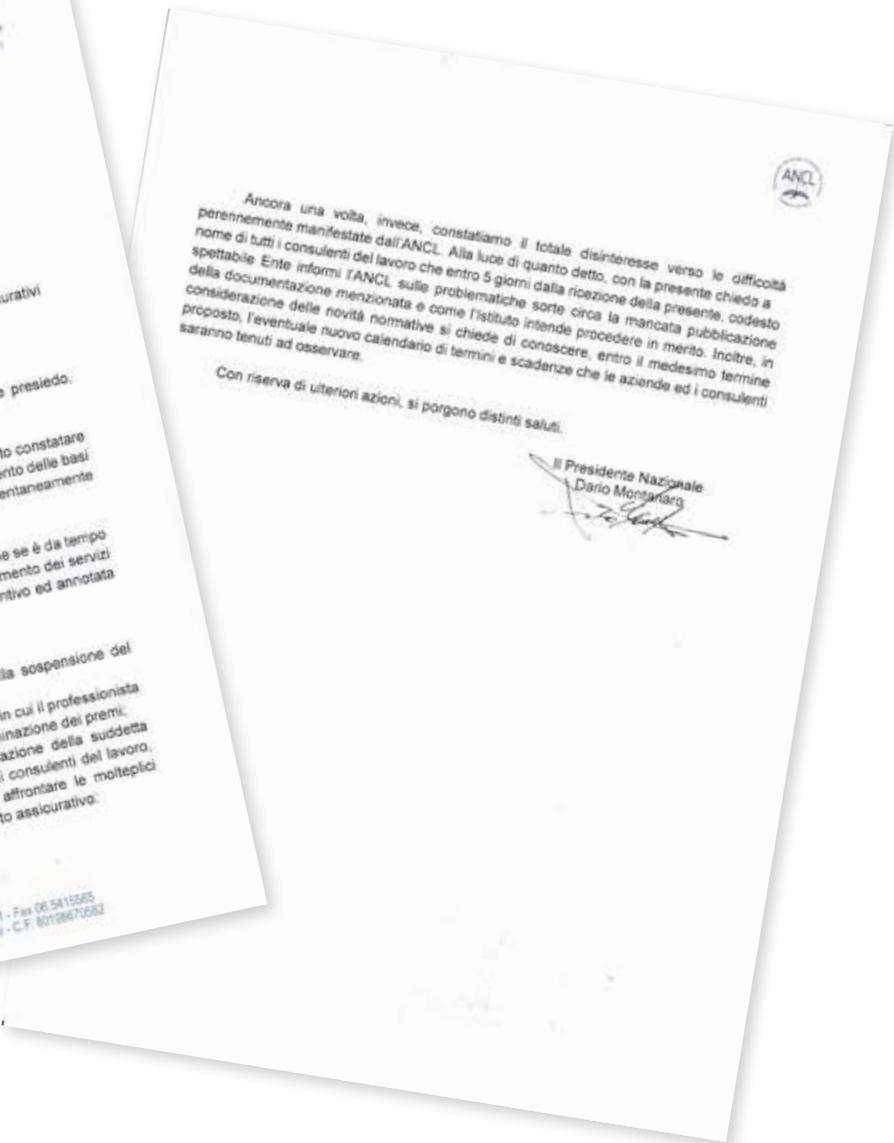
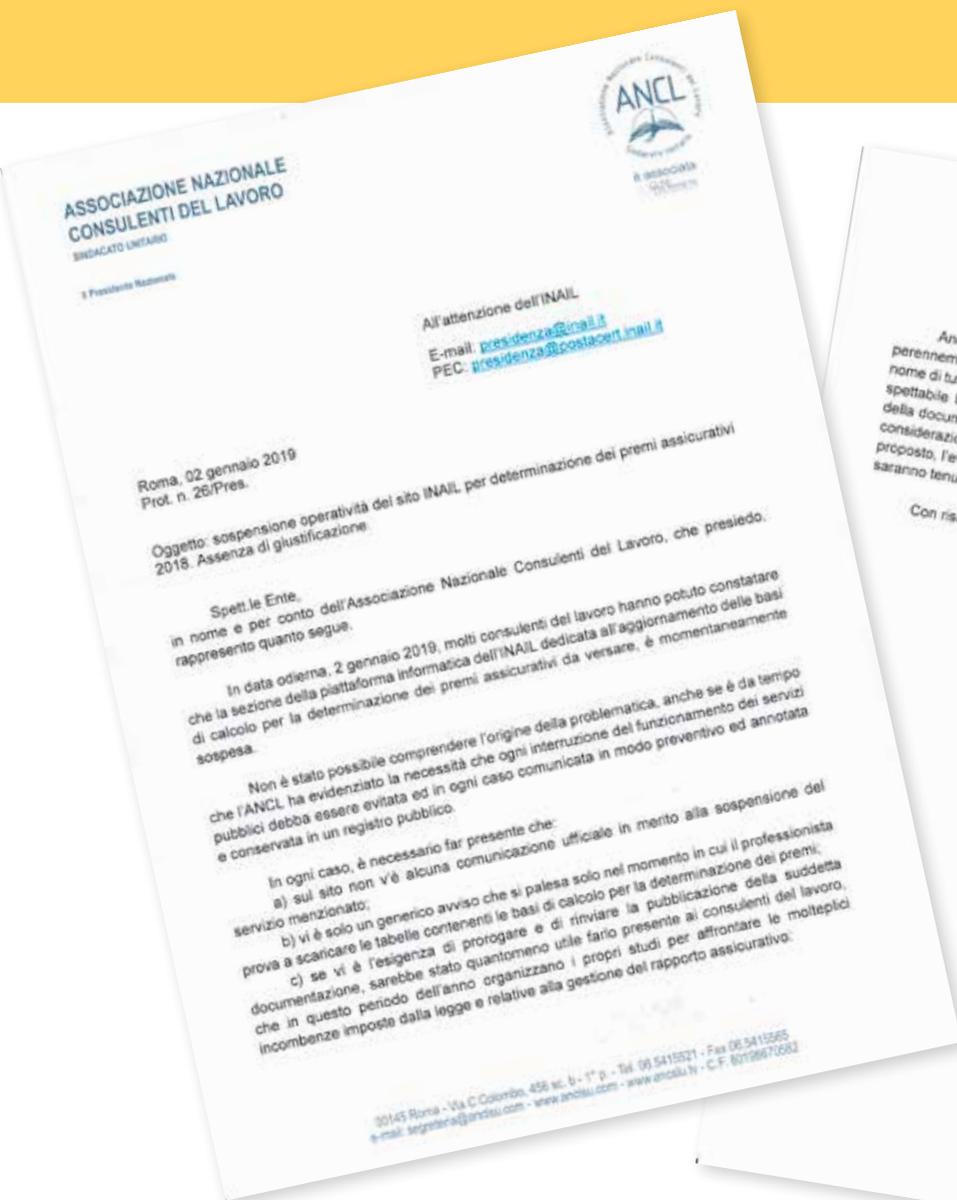
- la soppressione del premio supplementare per la copertura assicurativa contro la silicosi (artt. 153 e 154 del DPR n. 112/1965);
- abrogazione dello sconto per tutte le tipologie di premi - cosiddetto "cuneo" - determinato per l'anno 2019 nella misura del 15,24%. Tale riduzione era stata introdotta con Legge n. 147/2013, ed ogni anno, mediante pubblicazione di apposito decreto ne veniva fissata la misura. Anche per l'anno 2019, era appena stata resa nota la pubblicazione, in data 7 dicembre 2018, del Decreto 22 ottobre 2018 del Ministero del lavoro e il Ministro dell'Economia e delle Finanze in approvazione della Determina del Presidente dell'INAIL n. 356 del 08 agosto 2018;
- l'esclusione dei premi INAIL dall'ambito di applicazione della riduzione

contributiva relativa al settore edile fissata nella misura dell'11,50%. Tale beneficio, ora abrogato, prevedeva uno sconto sui premi INAIL calcolati per imprese edili classificate nel settore industria con codici statistici contributivi da 11301 a 11305 e per le imprese artigiane con codici da 41301 a 41305. La speciale riduzione pertanto dal 1° gennaio 2019 risulterà applicabile esclusivamente sui contributi dovuti all'Inps;

- la riduzione al 110 per mille del tasso massimo applicabile al valore di base del premio INAIL per le lavorazioni più pericolose. Dunque, il tasso di rischio massimo applicabile alle voci di tariffa a copertura delle lavorazioni ritenute più pericolose, si riduce (fino al 2018 era stato previsto nella misura del 130 per mille), consentendo un notevole risparmio in capo ai datori di lavoro.

Tali novità certamente implicano la necessità da parte dell'INAIL di ope-





rare l'aggiornamento dei dati relativi alle basi di calcolo nella piattaforma informatica, consultabile dai professionisti nell'area a loro dedicata.

Infatti, puntualmente, non sono tardati i soliti disservizi e l'impossibilità ad operare da parte dell'utenza senza che vi sia stata una comunicazione ufficiale e preventiva da parte dell'istituto indicante la sospensione mo-

mentanea e l'interruzione del servizio pubblico.

A tal proposito ci sembra doveroso rammentare la tempestiva reazione del nostro sindacato che mediante lettera protocollo n. 26 del 2 gennaio 2019, a firma del Presidente e collega Dario Montanaro, ha prontamente evidenziato e segnalato le problematiche alla Presidenza dell'INAIL.

Oriana Lavecchia
Cdl in Torino

PER SEMPRE GIOVANI

FOCUS DELL'INPS SULL'APPRENDISTATO

Con la circolare numero 108 del 14 novembre 2018 l'INPS ripercorre sotto il profilo giuridico e normo-economico la disciplina del contratto di apprendistato, dando risalto soprattutto all'assetto del regime contributivo, in base al Decreto Legislativo n° 81 del 2015 che, abrogando il Testo Unico dell'apprendistato, ha operato un riordino complessivo della materia.

Permangono, in linea di principio, le tre tipologie di apprendistato che risultano essere quelle appresso indicate:

1. l'apprendistato di primo livello per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore con l'assunzione di giovani che abbiano compiuto il quindicesimo anno di età e fino al compimento del venticinquesimo, per una durata non superiore a tre anni o a quattro in caso di diploma professionale quadriennale;
2. l'apprendistato di secondo livello di tipo professionalizzante per l'assunzione di soggetti di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni per una durata non superiore a tre anni o a cinque per i profili professionali alle dipendenze di datori di lavoro inquadrati nel settore artigiano. In tale tipologia d'apprendistato si ha la possibilità di procedere all'assunzione, senza limiti d'età, di lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità ordinaria – tale possibilità prevista sino al 31 dicembre

2016 causa abrogazione dal 1° gennaio 2017 degli articoli 8 e 25 della Legge n. 223/91 – e di coloro che beneficiano di un trattamento di disoccupazione che dovranno tassativamente essere beneficiari delle seguenti tipologie di trattamento:

- NASpl;
- Aspi e MiniAspi;
- indennità speciale di disoccupazione edile;
- DIS-COLL;

3. l'apprendistato di terzo livello per l'alta formazione e ricerca per soggetti tra i diciotto ed i ventinove anni che siano in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo, con l'obbligo per il datore di lavoro di





sottoscrivere un protocollo con l'ente formativo o di ricerca; tra gli elementi da indicare obbligatoriamente in convenzione, vi sono ricompresi durata e modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro.

In merito a tale particolare rapporto di lavoro subordinato viene espressamente evidenziato che esso risulta essere un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, dove la forma scritta del contratto dovrà contenere, anche in forma sintetica, il piano formativo individuale essendone l'aspetto primario dal quale deriva la relativa efficacia e validità del percorso formativo e la legittimità del contratto di apprendistato.

La durata del contratto d'apprendistato disciplinata dai relativi CCNL applicati non potrà, tuttavia, essere inferiore ai sei mesi come previsto

dall'art. 42 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, sempre in relazione alle tipologie di apprendistato di primo e secondo livello e così come regolamentate dai CCNL.

Nulla varia in merito alla disciplina dei licenziamenti afferente tale tipologia contrattuale, applicandosi la normativa dei contratti a tempo indeterminato; vale la pena soffermarsi, tuttavia, su alcune particolari fattispecie quali il licenziamento per mancato raggiungimento degli obiettivi formativi per l'apprendistato di primo livello e la possibilità di recedere liberamente dal contratto al termine del periodo di formazione, con applicazione della disciplina dell'apprendistato durante il periodo di preavviso.

La retribuzione spettante all'apprendista, poi, potrà essere determinata con un inquadramento retributivo sino a due livelli inferiori rispetto a quello finale previsto al

termine del periodo di formazione, o in alternativa venire stabilita in percentuale proporzionale all'anzianità di servizio; la tipologia di beneficio retributivo in vigore con riferimento ad ogni specifico rapporto di apprendistato è rimesso alla contrattazione collettiva.

Necessaria la presenza del tutore aziendale e dei percorsi formativi con il rispetto del numero massimo di apprendisti che si possono assumere in relazione alla realtà occupazionale aziendale riferita ai dipendenti a tempo indeterminato in forza. In linea generale un datore di lavoro potrà assumere, rispetto alle maestranze qualificate in servizio, un numero complessivo di apprendisti in rapporto non superiore a quello di 3 a 2 mentre, per il datore che occupa un numero di dipendenti inferiori a dieci unità, tale rapporto non potrà superare il 100%.

In assenza di lavoratori qualificati o di loro presenza in numero inferiore a tre unità, si potranno assumere al massimo tre apprendisti. I limiti dimensionali sono rimasti invariati per le imprese artigiane, come disposto dall'art. 4 della Legge 443/1985.

Alcune modifiche si riscontrano per quanto concerne le clausole di stabilizzazione dove per i datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti vi sarà la possibilità di procedere all'assunzione di nuovi apprendisti solo se sono stati confermati nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione almeno

il 20% degli apprendisti precedentemente assunti, non venendo considerati quelli risolti per dimissioni volontarie, per recesso durante il periodo di prova o per licenziamento per giusta causa.

La circolare mette poi in evidenza che nei rapporti di apprendistato la retribuzione da assoggettare a contribuzione è solo ed esclusivamente quella effettivamente corrisposta nel rispetto delle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi non dovendo essere adeguata, se inferiore, al limite minimo di retribuzione giornaliera previsto dall'articolo 7 comma 1 del D. Lgs. 463/1983. Tale retribuzione, quindi, verrà sottoposta con riguardo agli obblighi contributivi a carico del datore di lavoro, a decorrere dal primo gennaio 2007, all'aliquota di contribuzione nella misura complessiva pari al 10% a cui si deve sommare il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria pari allo 0,30% ed aggiungendo, a decorrere dal primo gennaio 2013, l'aliquota di finanziamento dell'ASpl, oggi NASpl, pari all'1,31% e giungendo ad un'aliquota complessiva a carico del datore di lavoro dell'11,61%.

Per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari od inferiore a 9, l'aliquota sopra evidenziata viene ridotta e fissata in base alla durata del rapporto di lavoro d'apprendistato all'1,50% per i primi dodici mesi, al 3% per i successivi dodici

mesi e al 10% per il periodo successivo al ventiquattresimo mese e sino al termine del rapporto d'apprendistato. Anche in merito a tali aliquote ridotte si dovrà aver cura di aggiungere la percentuale prevista per il finanziamento NASpl pari all'1,61%. L'aliquota contributiva a carico dell'apprendista, per tutta la durata dell'apprendistato stesso, sarà pari al 5,84%. Sono stati previsti incentivi per i contratti di primo livello stipulati successivamente al 24 settembre 2015, dove non trova applicazione il contributo di licenziamento, l'aliquota contributiva viene ridotta nella misura del 5% e viene riconosciuto lo sgravio totale dell'aliquota di finanziamento della NASpl, nonché del contributo per la disoccupazione involontaria dello 0,30%. In merito all'apprendistato di secondo livello di soggetti beneficiari di trattamento di disoccupazione, di cui si è discusso nelle righe che precedono, la contribuzione è la medesima prevista dal regime ordinario con l'esclusione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro ed al lavoratore per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione e con le aliquote differenti in base all'anzianità di apprendistato, per realtà occupazionali pari od inferiori a nove unità.

Tralasciando le istruzioni tecniche di compilazione del flusso UniE-mens da trasmettere mensilmente all'Inps, per le quali si rimanda integralmente alle note operative con-

tenute nella circolare n. 108/2018, giova ricordare in questa sede che la Legge di Bilancio per l'anno 2019 ha previsto lo stanziamento di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2019 e 2020 al fine di confermare gli incentivi previsti per i contratti di apprendistato di primo livello. Tale beneficio consiste nella riduzione delle aliquote di contribuzione poste a carico del datore di lavoro e nella disapplicazione del contributo di licenziamento.

Con riferimento invece ai percorsi in alternanza scuola-lavoro, gli stessi sono rinominati percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento e, a decorrere già dall'anno scolastico 2018/2019, sono attuati per una durata complessiva non inferiore a 210 ore nel triennio terminale del percorso di studi degli istituti professionali, non inferiore a 150 ore nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi degli istituti tecnici e non inferiore a 90 ore nel secondo biennio e nel quinto anno dei licei.

Alessio Broglio
CdL in Torino

LA PENSIONE CHE VORREI

Come ricordato nell'editoriale dal Presidente della nostra U.P., il collega Massimiliano Gerardi, in data 11 dicembre 2018 si sono svolte le elezioni di rinnovo dei delegati provinciali ENPACL. La risultanza elettorale ha determinato la nomina dei colleghi Fabrizio Bontempo e Luigino Zanella. Quest'ultimo, nell'attesa di calarsi nei tecnicismi dell'avventura, ci propone una valutazione di più ampio respiro in materia pensionistica: ad entrambi, naturalmente l'augurio di proficuo lavoro.

Un giovane, un giorno, mi disse: "perché la pensione non ce la danno dalla nascita, fino a venticinque - trent'anni, così possiamo godercela e non iniziamo a lavorare solo dopo"? Cercai di replicare con una battuta che, forse l'avrà fatto sorridere solo perché eravamo in un periodo della nostra storia recente nel quale, per i giovani, non era difficile trovare un'occupazione. Oggi non sarebbe più una battuta scherzosa perché s'avvicinerebbe ad una infelice realtà: i genitori, loro malgrado, in primis ed ora, in parte, l'imminente reddito di cittadinanza, han-

no di fatto reso concreto quelle che allora non erano altro che balzane boutade.

In molti paesi industrializzati, a causa delle altalenanti evoluzioni dei mercati internazionali, si stanno adottando soluzioni che, a volte, si avvicinano al concetto di pensione. In effetti, secondo il significato squisitamente letterale, la pensione può essere associata sia al luogo ove godere una vacanza sia alla somma di denaro periodicamente corrisposta da Enti pubblici o privati per raggiunti limiti d'età o per altro motivo. Se ci limitiamo all'analisi di quel-

la più nota e frequente, dobbiamo rilevare che il sistema "pensione" nasce con lo scopo di proteggere il cittadino dal rischio derivante dalla vecchiaia e quindi dall'impossibilità di sostenersi con il proprio lavoro, che il cittadino stesso, unitamente al sistema produttivo, finanziano direttamente, non di meno, che il costo residuo rimane a carico dello Stato il quale, per sostenere questo sistema deve mettere a bilancio la cosiddetta "spesa sociale". Spesa che, negli anni, è sempre più cresciuta tanto da diventare una voragine nei conti dello Stato. Se il meccanismo dovesse intervenire solamente nel caso in cui il soggetto non fosse più in grado di poter percepire redditi derivanti dalla propria attività lavorativa e nessuno, ancora in attività o abile ad un lavoro, dovesse poterne usufruire, ridurremmo drasticamente il numero dei percettori e conseguentemente i costi, tornando però molto indietro negli anni rispetto alle conquiste sociali dell'inizio del secolo scorso. Così fosse (però) lo Stato non dovrebbe più sostenere una spesa contributiva così elevata poiché i relativi frutti andrebbero a beneficio di una scarsa platea di sfortunati. Gli inabili, a qualsiasi titolo, al lavoro.

La strada intrapresa dall'Italia nello scenario accennato è bidirezionale: da un lato tende al risparmio, contraendo il welfare state, delegandolo, per i soli lavoratori occupati e per i loro familiari, ai datori di lavoro che, ricompensati con speciali agevolazioni sulle spese sostenute



PENSIERI IN LIBERTÀ DI UN NEO DELEGATO ENPACL

e gratificati dalla riconoscenza dei lavoratori, sempre più numerosi vi aderiscono, dall'altro, accumulando miliardi di euro di debito pubblico per sostenere, erogando sussidi di vario genere, la restante platea di inoccupati veri o fasulli che potranno così percepire una specie di pensione anticipata.

Ma torniamo alla proposta di sostenere – solamente – chi non è più abile al lavoro: in effetti è l'analisi sociologica della popolazione attiva, e non, che ci permette di comprendere come un tale sistema non possa essere adottato.

La cronaca ci propone una molteplicità di condizioni oggettive e soggettive che difficilmente potrebbero essere poste a confronto o, peggio ancora, assimilate.

Un esempio? L'usura causata al lavoratore da numerose tra le ordinarie occupazioni e quella che a volte pare inesistente per coloro che inossidabili calcano, senza limiti di età, i corridoi del Parlamento.

Tra le prime, ve ne sono alcune che davvero lasciano il segno, tanto che non sarebbe umanamente possibile proseguire, senza una forzosa limitazione, oltre i limiti del buon senso e non sono anagrafici.

Faccio qualche esempio casuale: chi scrive non sarebbe per nulla sereno nell'apprendere che l'autista dell'autobus sul quale viaggia ha compiuto il suo 65esimo compleanno e sta forzatamente seduto al posto di guida perché non ha ancora raggiunto il diritto alla pensione.

Oppure, sarei tranquillo nel venir a conoscenza che l'addetta dell'asilo nido al quale ho iscritto il mio scatenatissimo figlio di due anni, che in pochi minuti riesce a togliermi tutte le energie ed alla quale invece il dirigente scolastico deve assegnare la gestione di parecchi bambini, ha festeggiato il mese scorso il suo sessantesimo anno di età ed è ancora costretta al lavoro? Potrà mai farcela senza dare di matto? E se non da di matto avrà la forza fisica e l'agilità che in certe occasioni il suo impegnativo lavoro richiede?

Potrei continuare con moltissimi altri esempi ma preferisco lasciare al lettore questo esercizio e tornare ai corridoi del Parlamento dove, nonostante lo svecchiamento realizzato dalle nuove forze politiche, sono ancora in piena attività veri e propri dinosauri, come se i lavori parlamentari contenessero le peculiarità da sempre ricercate negli elisir di lunga vita.

Allora, invalidità, menomazioni e degenerazioni patologiche a parte, com'è possibile disporre di limiti e soglie comuni che non tengono conto delle caratteristiche sociali, individuali, tecniche e specifiche di ogni soggetto e delle attività oggetto delle sue prestazioni?

Trovare la risposta a questi quesiti sarebbe già un buon passo avanti verso il sistema pensionistico che vorrei.

Lo studio dell'evoluzione della società moderna ha chiarito che fino a quando il rischio relativo all'invec-

chiamento della popolazione non è diventato un problema da tenere in buon conto, la spesa a sostegno del sistema pensionistico non rappresentava una preoccupazione per la stabilità del bilancio dello Stato. Un tempo, il ricambio generazionale, il numero medio dei figli per nucleo familiare e la falce che i frequenti conflitti bellici facevano calare sulle annate demografiche come quelle dei nati tra il 1918 e 1922, decimati dalla seconda guerra mondiale, condito da un'aspettativa di vita di gran lunga inferiore a quella attuale, rendeva relativamente sereno il sonno del Ministro del Tesoro (almeno sotto questo aspetto), perché il gettito contributivo manteneva un saldo di bilancio molto positivo.

Fino alla metà degli anni cinquanta non si poteva di sicuro argomentare di squilibrio nel sistema a ripartizione a cui molti paesi industrializzati facevano riferimento.

Le pensioni venivano liquidate con tassi di sostituzione altissimi, garantendo un tenore di vita molto vicino a quello dell'ultimo periodo di attività e lo Stato, aiutato da una vita media che non superava il delta tra i 60 ed i 65 anni era perfettamente in grado di rispettare gli impegni previdenziali assunti nei confronti dei lavoratori grazie ad un gettito contributivo mediamente superiore al costo annuale delle pensioni in pagamento.

È infatti figlia di quel periodo la generosità con la quale le forze politiche succedutesi al Governo han-

no elargito considerevoli somme a favore di soggetti che poco o nulla avevano versato nel corso della loro vita attiva nelle Casse di Previdenza. Eredità infausta di questo allegro sistema sono le ancora oggi numerosissime cosiddette "pensioni d'oro" o comunque economicamente non coperte da un coerente gettito contributivo. Intendiamoci, non mi riferisco alle pensioni frutto di cospicue rimesse contributive bensì quelle maturate su basi non supportate da idonei versamenti contributivi, quelle esageratamente precoci o quelle frutto di speciali regalie.

La problematica nasce dal momento in cui la politica non si è resa conto, o ha preferito non vedere, che la popolazione ultrasessantacinquenne stava crescendo in maniera esponenziale, che il numero di figli per coppia di cittadini calava con la medesima ma inversa proporzione, che l'ingresso nel mondo del lavoro, anche per l'aumento della scolarizzazione dei giovani, di anno in anno ritardava sempre più, il tutto condito dalle prime brusche frenate della crescita economica e industriale.

Il timore che l'intervento correttivo si ritorcesse nei confronti delle forze politiche al governo, la scarsa attitudine dei politici ad osservare le dinamiche economiche oltre il palmo del proprio naso e la costante necessità di sviluppare consenso, ha determinato un ritardo irrimediabile nell'adozione delle necessarie contromisure facendo lievitare il costo del sistema pensionistico tanto da metterlo in una situazione di rischio.

Solo con molto ritardo i Governi e gli Enti previdenziali hanno iniziato a reagire prendendo iniziative atte a bloccare la deriva e finalizzate al contenimento della spesa che era nel frattempo cresciuta iperbolicamente.

Purtroppo, come tutti ben sanno, ripianare i conti in rosso in un periodo di crisi non è impresa facile e richiede espressioni allegoriche quali la gettonatissima "lacrime e sangue". Ed è proprio quanto è accaduto nel nostro Paese con qualche lacrimuccia versata pubblicamente dalla professoressa Elsa Fornero, seguita da un profluvio di "lacrime" e "sangue" rispettivamente versate e rese dai cittadini coinvolti dalla manovra, insieme alla mutilazione del "Welfare State".

In questi ultimi anni tutti i gestori degli Enti di previdenza hanno dovuto fare i conti con il saldo negativo tra i contributi incassati e le prestazioni erogate. Non sempre però le necessarie reazioni e contromisure hanno conservato il pregio dell'equità e della solidarietà generazionale. Oggi ci troviamo in situazioni di grave disparità di trattamento tra chi ha versato poco e ottenuto molto e, viceversa, chi sta versando cospicue somme ma vedrà scarsi tassi di sostituzione. Nessuno ormai nutre dubbi sul fatto che, a parità di anzianità di servizio e di versamenti contributivi effettuati, agli odierni trentenni verrà riconosciuta una pensione di gran lunga inferiore rispetto a quella maturata da un pensionato che oggi ha superato la

soglia di settant'anni e un'aspettativa di vita di almeno un ulteriore decennio. Mio figlio, povero lui, a parità di lavoro e contributi percepirà, se sarà fortunato, tra il 50 ed il 60 per cento della pensione incassata dai suoi nonni.

Se corrisponde a verità, come asseriva Anatole France, che "governare significa scontentare" è altrettanto vero che i politici e gli amministratori che non sono in grado di agire nei tempi e con le modalità che le situazioni richiedono, sono dei "dilettanti con stipendi da professionisti". Non solo, ma gli stessi politici che, pur in grado di intervenire, per viltà o interesse non l'abbiano fatto, confermano la tesi che spesso questa categoria è più propensa ad orientare le proprie attenzioni nei confronti della successiva tornata elettorale piuttosto che alle prossime generazioni.

Un leader comunista dello scorso secolo affermava: "quando si chiedono sacrifici alla gente che lavora, ci vuole un grande consenso, una grande credibilità politica e la capacità di colpire esosi e intollerabili privilegi"; non a caso il lavoro sporco, rinviato fino all'irreparabile, è stato delegato ad un Governo di tecnici.

Torniamo ai giovani ed al problema della loro misera pensione futura. La politica ed i gestori delle Casse autonome hanno trovato la soluzione a costo zero per le casse, con la c minuscola, dello Stato dando vita alla previdenza complementare. Una colonna a supporto della sem-

pre più scarsa attitudine alla restituzione delle rimesse contributive. Un meccanismo volontario per il lavoratore autonomo o subordinato, obbligatorio per il datore di lavoro coinvolto, che, addolcito da vantaggi di natura fiscale per entrambi i soggetti, concede la possibilità di integrare la futura pensione mediante la creazione di una rendita aggiuntiva. Certamente una valida soluzione per chi è nelle condizioni di privarsi di parte del proprio reddito annuale ossia una soluzione per una platea sempre più ristretta.

Il messaggio è chiaro: le pensioni che lo Stato e gli Enti erogheranno non saranno più sufficienti a garantire una serena vecchiaia, quindi giovani datevi da fare perché rischiate che gli anni della quiescenza siano per voi molto complicati.

Quali potrebbero essere le conclusioni?

Assodato che non esiste un sistema previdenziale perfetto si lavori almeno affinché non diventi inefficiente o inaccettabile adottando misure e comportamenti virtuosi.

In che modo?

Riducendo gli sprechi e le distrazioni di denaro, migliorando l'impiego delle risorse e il meccanismo restitutorio. Se non si potrà più contare su pensioni capaci di far affrontare serenamente gli ultimi anni di vita, e se sarà quindi necessario adottare nuovi stili di vita, sia almeno possibile avere a disposizione strumenti assicurativi atti a contenere i latenti pericoli connessi con la salute e

l'assistenza alla persona.

Con una previdenza pubblica e autonoma sempre più osmotiche, capaci di trasferire l'una verso l'altra quanto accantonato, senza penalizzazioni né costi aggiuntivi per i lavoratori. Adottando meccanismi che prevedono il rimborso dei contributi versati nel caso in cui non si raggiungessero i requisiti minimi previsti per l'accesso alla pensione mettendo quindi l'interessato nella condizione di investire altrimenti i frutti del suo lavoro. Valutando nel tempo l'efficacia degli interventi di tipo solidaristico affinché non si trasformino in patologici sprechi di risorse. Non tralasciando sane politiche a sostegno della famiglia che possano agevolare l'aumento della platea dei contribuenti e l'inserimento nel mercato del lavoro dei giovani ma anche di chi dal mercato è stato respinto.

È più facile vivere serenamente il periodo della pensione, anche con qualche euro in meno nelle tasche confortati dalla certezza che Casse e Stato abbiano avuto una maggiore attenzione nei confronti delle altre voci della spesa sociale.

Facilitare la capacità di produrre reddito garantisce un gettito con-

tributivo che se adeguatamente indirizzato può essere utile per generare altri volani economici e, quindi, maggiori entrate tributarie ma anche previdenziali. Investire eticamente le risorse sul territorio produce nuove fonti di reddito che si associano a nuovo gettito contributivo. Monitorare costantemente ogni investimento previdenziale, anche integrativo, è un dovere, proprio perché si tratta di operazioni di lungo periodo che non possono cadere nel dimenticatoio. Sono regole che valgono sia nel settore privato così come per il gestore di fondi collettivi.

Non bisogna infine tralasciare l'analisi dei costi del sistema previdenziale perché tutto quello che viene versato ma non viene destinato ad investimento, perdendosi nella macchina burocratica, penalizza più che sensibilmente il calcolo della rendita.

Concludo con la speranza che la cumulabilità ai fini previdenziali di tutti i periodi lavorativi, indipendentemente dal comparto, dallo Stato e dall'attività esercitata dalle persone, diventi unica, automatica e diretta.

Luigino Zanella
CdL in Rivoli (TO)

I NOSTRI PRIMI 40 ANNI

PALAZZO DEI CONGRESSI – ROMA EUR venerdì 11 gennaio 2019

«Molti calendari moderni guastano la semplicità delle nostre vite col ricordarci che ogni giorno che passa è l'anniversario di qualche avvenimento perfettamente privo d'interesse». Oscar Wilde

No ... l'11 gennaio 2019 non è stato proprio "l'anniversario di qualche avvenimento perfettamente privo d'interesse". Al contrario ha rappresentato l'appropriata celebrazione di una Categoria che fa della dedizione al lavoro la sua caratteristica essenziale. Sovente lo svolge a ritmi insostenibili e trascurando tutto il resto, affetti personali in primis, ma se questo Paese sembra destinato ad una scoraggiante deriva morale è perché troppi eseguono il loro come fosse soltanto una triste necessità.

Il luogo dell'appuntamento è già una sentenza della giornata celebrativa perché l'alba comune di noi viaggiatori era nostalgicamente concordata nei pressi di via della Consolata, precedente sede del C.P.O.

In una Torino che dormiva ancora, i colleghi Luisella Fassino, Gian Luca Bongiovanni e Roberto Pizziconi si sono ritrovati a bordo della BMW dello scrivano, anch'essa vintage e per questo immeritatamente derisa, fendendo il buio fino all'aeroporto di Caselle dove li attendevano i colleghi Andrea Ceccon, Luca Furfaro, Luigino Zanella, tutti ancora ignari di cosa li attendeva di lì a poco.

Infatti si può comprendere, e financo apprezzare, l'austerità in atto nel Consiglio Provinciale post-trasloco ma, da quando il collega Fabrizio Bontempo, Tesoriere dello stesso Consiglio, ha preso abitudine di centellinare la lettura delle scene de "L'avaro" di Moliere tutte le sante sere, lo sperpero è diventato

DALLA STORIA... VERSO IL FUTURO
STATI GENERALI
dei Consulenti del Lavoro

1979-2019

11 Gennaio 2019
Roma | Palazzo dei Congressi

PROGRAMMA in occasione dei 40 anni della legge istitutiva n. 12 del 1979

Sessione della mattina

"I MIGLIORI ANNI DELLA NOSTRA VITA"

- ORE 09.30** CERIMONIA DI APERTURA
- RELAZIONE INTRODUTTIVA**
Marina Calderone, Presidente Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
- SALUTI ISTITUZIONALI**
Giuseppe Conte, Presidente Consiglio dei Ministri
Luigi Di Maio, Ministro del Lavoro e dello Sviluppo Economico
- INTERVENTI**
Alessandro Visparelli, Presidente Ente Previdenza Consulenti del Lavoro
Dario Montanaro, Presidente Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
- "EUROPA, ITALIA, CONSULENTI DEL LAVORO: COS'È CAMBIATO IN 40 ANNI"**
Gennaro Sanguiliano, Direttore Tg2
- "I CONSULENTI DEL LAVORO RACCONTATI DAGLI EX MINISTRI VIGILANTI"**
Cesare Damiano, Giuliano Poletti, Maurizio Sacconi, Vincenzo Scotti, Tiziano Treu
- ORE 13.00** "40 ANNI DI IMPEGNO SOCIALE E CIVILE"
PREMIAZIONE DEGLI EX PRESIDENTI
PRESENTAZIONE DEL MUSEO VIRTUALE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

Sessione del pomeriggio

"LA VISIONE DEL FUTURO: I PROSSIMI 40 ANNI DEI CONSULENTI DEL LAVORO"

- ORE 15.00** "LE NUOVE TECNOLOGIE E IL MONDO DEL LAVORO: UNA SFIDA DA COGLIERE"
Marina Calderone, Presidente Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
Vincenzo Scotti, Presidente Link Campus University di Roma
- "HUB CONSULENTI DEL LAVORO, UN'OPPORTUNITÀ PER LA PROFESSIONE DEL FUTURO"**
Alessandro Visparelli, Presidente Ente Previdenza Consulenti del Lavoro
Vincenzo Silvestri, Presidente Fondazione Consulenti per il Lavoro
- "ALTA FORMAZIONE E NUOVE FUNZIONI PER VINCERE LA SFIDA DELLE COMPETENZE"**
Rosario De Luca, Presidente Fondazione Studi Consulenti del Lavoro
Pietro Latella, Presidente Associazione Nazionale Giovani Consulenti del Lavoro
- "INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO: DALLA CATEGORIA GLI STRUMENTI PER COMPETERE"**
Dario Montanaro, Presidente Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Matteo Robustelli, Presidente Fondazione UniversLavoro
- ORE 17.00** CHIUSURA LAVORI
Marina Calderone, Presidente Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

MODERATORI:
Ignazio Marino e Valentina Palano, Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

1979 1989 1999 2009 2019

Logo: For All, National, CAFCDL, sodexo, GRUPPO, Italia Oggi, CIFA, SAN AR

STATI GENERALI DI CATEGORIA

peccato e si è scoperto che l'autoflagellazione migliora lo spirito di servizio.

Ed allora, scampata per ragioni di tempo la soluzione ferroviaria fuggendo il timore d'incappare in una tradotta simile a quella degli alpini quando nel 1942 furono mandati a presidiare la prima linea sul Don, ci si è serviti del mezzo aereo.

Innanzitutto eravamo su un charter e non lo sapevamo, nel senso che imbarcati c'erano praticamente solo Consulenti del Lavoro e poi, per un riferito problema di riscaldamento, la temperatura era gelidamente insopportabile: sta di fatto che la collega Luisella Fassino si è tolta un paio dei suoi preziosi guanti acquistati a piazza di Spagna quando sorvolavamo Genova, il collega Gianluca Bongiovanni, non noto per la folta chioma, si è tolto il cappello quando sorvolavamo l'isola d'Elba e più in generale nessuno si è tolto il cappotto e qualcuno, in un attimo di malcelato sconforto, batteva i piedi per contrastare formicolii agli arti inferiori.

Ma l'attimo clou, dove abbiamo toccato con mano i pregi del low-cost, è stato quando le assistenti di volo, anch'esse intirizzate, sono transitate con il carrello bevande. Naturalmente il primo fenomeno che blaterà è lo scrivano e la Presidente, seduta a fianco, non fa in tempo a dirgli: "W. ... guarda che qui paghi!". Devo sborsare tre euro per due barrette di Twix e l'addetta guarda contrariata la banconota da cinque che le porgo: trascorrono alcuni minuti, l'aereo si produce in un inspiegabile

sobbalzo di traiettoria poi la signorina torna con il resto di due euro, evidentemente lo ha dovuto richiedere al pilota, tutto fila ...

Liberatici da complicate cinture d'antan scendiamo a Fiumicino: i telefoni portatili segnalano un grado di temperatura, ma a noi, visti i precedenti, pare di essere sprofondati nella Giamaica caraibica. Siamo costretti a separarci: Gian Luca Bongiovanni, Andrea Ceccon, Roberto Pizziconi, Luigino Zanella da una parte, lo scrivano e la Presidente Luisella Fassino dall'altra, insieme ai colleghi di Aosta, il Presidente Renato Marchiando ed il Tesoriere, Alessio Bertola.

Ben presto ci rendiamo conto che ci vorrebbe un altro trasbordo aereo, preferibilmente in elicottero perché, causa lavori d'infrastruttura stradale per adeguamento corsia, a percorrere i ventitre chilometri che separano l'aeroporto dalla sede prescelta dal C.N.O., in viale della Pittura all'EUR, ci impiegheremo un ora e ventisei minuti. Ci accompagna un autista cubano che favella come fosse nato a via della Lungara. Mi sfugge cosa spinga anche un non seguace del Lider Maximo ad attraversare l'Oceano ed abbandonare Calle Obispo per trascorrere parte del suo tempo imbottigliato ogni giorno sul Grande Raccordo Anulare. Più seriamente, con i colleghi della Vallée, immersi nel traffico di cui siamo vittime non possiamo non pensare al caso di un imprenditore che approdi per la prima volta nella capitale del Paese per valutare la possibilità d'un insediamento

produttivo: quale biglietto da visita offriamo una coda statica di quasi due ore per raggiungere qualsivoglia Ministero.

Finalmente alle 10.30 siamo nel vasto piazzale dinanzi alla struttura dell'EUR con forze dell'Ordine schierate in massa: essendo in ritardo non si ravvisano intoppi nella registrazione e ci accomodiamo nella sesta fila, in poltroncine che il collega Massimiliano Fico, già sul posto per pregressi impegni, ci ha strenuamente conservato.

Suona l'inno nazionale e tempo zero entra il Premier, il professor Giuseppe Conte. Inizia dicendo che ci conosce, pure battezzandoci i "bersaglieri dell'innovazione" e già affibbiandoci compiti sulla futura erogazione del reddito di cittadinanza. Poi spara una massima epocale. "C'è del differimento perché facciamo le cose per bene". Eh già: adesso quando un cliente ci sollecita una pratica pericolosamente fuori termine, proveremo a replicare in tal senso. Il primo applauso lo cattura dopo otto minuti, a proposito della costruzione di un sistema integrato con i Centri per l'impiego che vedrà la Categoria protagonista. E avanti a snocciolare la preferenza alle assunzioni a tempo indeterminato, al contrasto della delocalizzazione delle imprese, trattamenti pensionistici con quota 100. Poi porta ad esempio l'ENI, quando per una persona che andrà in pensione ci saranno due o tre assunzioni: in questa circostanza ci chiediamo se sia sfuggita la recente scoperta di ricchi giacimenti petroliferi in val Padana o comunque



Appuntamento con la storia: prima volta di un Premier in carica in visita alla categoria.

su territorio italico. Poi sciorina le possibilità d'agevolazioni tramite sgravi, manco fossimo in FCO e forse dimenticandosi della composizione dell'uditorio. Altrettanto memorabile il passaggio dell'autostrada a tre corsie per la crescita: posto che in questo frangente sarebbe opportuno evitare ogni riferimento ad Autostrade o autostrade che siano, della specifica su investimenti, crescita ed occupazione, la realtà complessiva riflette l'opposto delle buone intenzioni governative con le indecisioni sulla TAV, la crescita zero virgola quando va bene e la cessazione di marchi storici. Non può mancare la semplificazione con stime di aumento del Pil dal 0,50% all'1% ed il varo delle leggi delega per sburocratizzare la Pubblica Amministrazione. Ci tranquillizza che

l'Esecutivo stia già lavorando su semplificazione in genere, Codice degli Appalti, rivisitazione del Codice Civile, sistema tributario e Codice del Lavoro. Il carico di zuccheri si annida in chiusura; a proposito del fallimento, di cui sembra si voglia abolire l'etimologia: in effetti è un termine umiliante ma non è che chiamandolo "crisi d'impresa" le aziende non finiranno più sul lastrico per decreto; quindi l'annuncio dell'inserimento dei Consulenti del Lavoro nell'Albo dei Curatori, contrariamente a quanto in mattinata scrivevano i quotidiani ed alle 11.07 riconosce pubblicamente di aver parlato troppo. Finisce con un "per il Governo la strada è tracciata, chiedo di essere compagni di viaggio verso l'autostrada della crescita". Ah, ma allora è una fissazione!!! La nostra

Presidente Nazionale lo ringrazia, lo premia ed il professore si siede in prima fila ad ascoltarne l'intervento. La collega Marina Calderone inizia rendendo omaggio agli ex Ministri vigilanti presenti e si dice rattristata che, stando ai giornali, i Consulenti del Lavoro non avrebbero le competenze per il ruolo fallimentare. Ringrazia tutti quelli che hanno fatto in modo di scrivere la storia della professione che oggi assiste 1.500.000 aziende che occupano 800.000 lavoratori. Ci rassicura sulla circostanza che continua a sognare e di non esserne mai sazia, presiedendo una Categoria a cui non corrisponde al vero la malevolenza che viva sugli adempimenti inutili. Ricorda i 49 studi chiusi a seguito del sisma aquilano e racconta un aneddoto riguardante la storica figura di Adamo Galeazzi, il collega lunigianese che lavorando fino all'età di 96 anni ebbe più volte a dire "mi cancelleranno, io non mi cancellerò". Rammenta che è la prima volta che un Premier fa visita alla Categoria, che vanta le caratteristiche di presidiare il territorio dove sono necessarie competenze poiché quelle pubbliche non sono sufficienti. Sfiora l'INPS, un istituto che spesso non fornisce le risposte che deve dare per Legge, menziona l'equo compenso, desolatamente fermo al palo, e richiama il ruolo delle Casse professionali. Rappresenta un movimento che unisce e non divide, anche se dal 2005 non sono mancati i momenti di frizione, manifesta disponibilità quale interlocutore delle Istituzioni

contrapponendo i lavori di semina contro i furbetti che desertificano. Termina con un patriottico viva l'Italia e via i Consulenti del Lavoro: sono le 11.37.

Scende nell'agone il collega Alessandro Visparelli, Presidente dell'Ente di Previdenza. Preliminarmente richiede un bicchiere d'acqua ed adduce d'essere reduce da una Assemblea dei delegati movimentata: e ci mancherebbe altro che non lo fosse stata, dopo un anno di balletto, a fronte della proposta di un aumento di capitale di 18,5 milioni di euro riguardante TeleConsul e le incertezze sulla vicenda dell'acquisto del software di Categoria! Pennella la storia dell'ENPACL, più precisamente dai 10.000 iscritti del 1971 e ricorda le attività a sostegno degli stessi, in particolare il sussidio, stabilito in misura fissa ed uguale per ogni minore orfano di Consulenti del Lavoro, pari a 500 euro mensili. Si cimenta in un non riuscitissimo parallelismo fra il sistema a ripartizione ed il sangue da far circolare e poi si spende per l'altra metà del cielo: la femminilizzazione è un fatto consolidato ma accade che a raggiungere la pensione e cancellarsi siano soprattutto uomini che vantano storicamente un fatturato maggiore e sono sostituiti dalle donne che fatturano meno, ovviamente non perché siano meno brave ma perché hanno altro da fare. Non soddisfatto, precisa: "Occorre scoprire (!?) le colleghe con le incentivazioni".

Sono le 11.51 quando sale sul palco il collega Dario Montanaro, Presi-

dente Nazionale ANCL, effettivamente l'anima più vecchia di tutti. Il Sindacato, non lui, una autentica mamma per la Categoria. Portando i saluti si rallegra per la notizia di giornata inerente la nomina dei Consulenti del Lavoro nell'incarico di curatori e sottolinea l'importanza di una strumentazione che ci permetta di non stare in isolamento.

Gli spazi di programma saranno poi inframmezzati dai cosiddetti 'Voltapagina': si tratta di un filmato di qualche minuto dove, quattro alla volta, verranno mostrate tutte le regioni d'Italia con l'intervento di colleghi in loro rappresentanza, per lo più i Coordinatori della Consulta dei Consigli Provinciali. S'inizia con i video di Campania, Puglia, Liguria e Abruzzo.

Vengono fatti salire sul palco gli ex Ministri del Lavoro con cui, all'interno di un mini - dibattito, saranno ricordati i momenti più significativi del loro mandato. Il moderatore è Gennaro Sangiuliano, finalmente sganciato da quel ruolo eterno con cui lo presentava sempre il collega Rosario De Luca, cioè "il vicedirettore del TG1". È stato promosso direttore del TG2 e ora attendiamo che ne benefici anche la brillantezza delle sue eventuali prossime biografie dei potenti. Si produce in un excursus del lavoro chiamando in causa Carl Marx ed Emilio Gentile e definendolo una delle più alte espressioni dell'essere umano. Siamo il secondo paese manifatturiero d'Europa ed anche Leonardo da Vinci era innanzitutto un lavoratore. Ricorda

le due rivoluzioni industriali, quella della fine 800 e quella del secondo dopoguerra dove il Belpaese ebbe quella crescita sensazionale che dal 1959 al 1962 superava del 6% il P.I.L. dell'anno precedente e la lira fu giudicata miglior moneta. A cambiare il tavolo vennero poi l'emigrazione interna e l'autunno caldo del 1969. C'è un ricordo della prima strage italiana, proprio determinata dal bisogno di lavoro, a Portella della Ginestra, e degli omicidi del sindacalista Placido Rizzotto, dei giuslavoristi Marco Biagi e Massimo D'Antona, citati quindi invertiti ma del resto si dimentica anche di Ezio Tarantelli. Apprendiamo ancora di essere dei piccoli artisti del lavoro e può cominciare il giro d'opinioni tra gli ex Ministri vigilanti.

Ci sono Vincenzo Scotti, colui che firmò la legge istitutiva della professione, il professor Tiziano Treu con il suo passato da commissario INPS, l'onorevole Cesare Damiano che impose il titolo di studio della laurea, l'onorevole Maurizio Sacconi che fu più di ogni altro compagno di viaggio del professor Marco Biagi e si conclude con Giuliano Poletti, che durante la permanenza in via Vittorio Veneto varò il Jobs Act.

Che dire, in fondo? Che naturalmente non c'erano tutti, nemmeno tra gli ultimi: non abbiamo rimpianto di certo l'impalpabile Enrico Giovannini che quando venne in visita pastorale dimostrò manco di sapere cosa facessero esattamente i Consulenti del Lavoro mentre invece siamo certi che ci saremmo divertiti

una cifra se la nostra concittadina, l'Innominabile taglia-pensioni, non si fosse posta troppo "choosy" all'invito ricevuto.

La collega Marina Calderone non fa decadere al tributo di sangue versato e ricorda che, come Categoria, vigileremo sempre, prima di dar via al secondo 'Voltapagina': va in onda il video di Lazio, Piemonte, Basilicata ed Umbria.

Nel solco del passato giunge il momento più toccante del flusso dei ricordi: salgono sul palco l'unico Presidente donna che ha preceduto la collega Marina Calderone ossia Gabriella Perini. Il collega De Luca fa il galante e lei di rimando: 'Eri il mio segretario nel 1999, sei ancora qui, vuol dire che non c'è ricambio'. Meno male che è pronto lo spillino d'oro ... E la volta di Vincenzo Miceli, storico Presidente ENPAQL, che

si dice felice d'essere presente e ricorda l'esperienza da parlamentare coincisa proprio nel 1979 con la promulgazione della Legge 12 anche grazie all'opera di Vincenzo Mancini, il democristiano che fu più volte Presidente della Commissione Lavoro. Tocca poi al collega Alfio Catalano, il Presidente che si fece fotografare in un contesto indimenticabile sulla rivista di Categoria dell'epoca: la sua consigliatura fu anche quella dove esplosero i "due filoni di pensiero", mentre adesso lo chiamano confronto. L'ultimo ad avere la parola è il collega Virgilio Baresi, il Presidente in carica al passo epocale di quarant'anni or sono, che confessa di aver pianto alla riforma e rivolge un pensiero alla figura di Cesare Orsini: furono necessari 142 giorni di stanza a Roma, in quel peraltro drammatico

1978, fino all'incontro decisivo con l'onorevole Flaminio Piccoli, che subentrò ad Aldo Moro alla Presidenza della DC, trentino quanto il Presidente dei Commercialisti di allora, 'Uno di Cles' afferma lo stesso collega Virgilio Baresi, che comprensibilmente non si mostrò entusiasta all'idea ma nulla poté opporre quando la direzione Partito a cui faceva riferimento cambiò idea.

Intanto un applauso estraneo al palco aveva annunciato l'arrivo del Vice Premier Luigi Di Maio. Inizialmente leggerà l'intervento, con gli auguri ad una delle Categoria impegnate nel ruolo di collante del Paese, incombenza svolta spesso gratuitamente come nell'occasione primitiva del Microcredito. Ci affibbia un termine, quello di facilitatori, non proprio diventato lusinghiero nel linguaggio popolare e definisce la collega Marina Calderone "combattiva". Rivendica l'imminente variazione in ambito Durc e della relativa proporzionalità del debito come un risultato raggiunto poiché sarà legge fra un mese ed aggiunge l'augurio di buon compleanno! Cita il Churchill "dell'essere alla fine dell'inizio", prosegue in positivo con le riduzioni del 30% delle tariffe INAIL e la reintroduzione della crisi d'impresa, menzionando gli scottanti tavoli della Pernigotti e della Bekaert. Considerato che siamo nella scia di citazioni chiama in causa, a parere dello scrivano, il più grande imprenditore moderno che abbiamo avuto, chi se non Adriano Olivetti, perché "il lavoro deve essere gioia e non tormento". Abbozza una Italia Smart

Il Vice Premier invece è habitué...



Nation, preannunciando la sfida digitale che ci attende: i professionisti devono essere pronti perché il lavoro non è più quello di dieci anni fa e qualcuno forse si è domandato cosa facesse lui nel 2009. Plana subito un'altra perla riguardante l'esigenza di fantasia, poiché dobbiamo sopperire all'assenza di petrolio e miniere. Non crede al cliché di Consulenti del Lavoro che fanno solo i cedolini e pensa all'immediata innovazione contro la smaterializzazione dell'economia. Oggi, all'interno della compagine governativa c'è una squadra denominata evocativamente il "team mani di forbici": promette, tra l'altro, di avversare gli Enti inutili e contrastare le pensioni dei sindacalisti. Non può mancare la promozione del reddito di cittadinanza e dei diciotto mesi di sgravi se si reperirà un'impresa disponibile all'assunzione dei percepenti, sul provvedimento opereranno agenzie private e quindi anche i Consulenti del Lavoro. Ma il piatto forte arriva alle 13.41: prima definisce l'INPS come un Ente che a volte ha impedito i diritti dei cittadini e poi che presto si ritornerà ad un Consiglio d'Amministrazione con all'interno la presenza di professionisti. Non sappiamo come andrà a finire la querelle delle nomine ma in sala è reputata unanimemente un'investitura; zoomo l'occhio sul viso della nostra collega Presidente: è quello della Madonna che si cambia negli spogliatoi di Lourdes prima di entrare in campo nella grotta delle Apparizioni. Lanciato l'amo passa nuovamente alla cassa rammen-



Da Torino con furore...

tando la nomina dei Consulenti del Lavoro nella contesa fallimentare. Insomma un passo alla volta, dice, e spera di ritornare e portare successi. Chiude augurando nuovamente buon compleanno ed alla consegna della targa ci regala pure l'inchino e le mani giunte. La collega Marina Calderone osserva che anche noi siamo al servizio delle persone e spedisce tutti a mangiare: sono le 13.45.

La pausa sarà lunga e si comincia appunto dalle cibarie. Libero da marcature di colleganza, lo scrivano eccede ma quattro tipi di torta a disposizione sono una tentazione irresistibile. Con i piatti in precario equilibrio, gli argomenti principe tra i colleghi non potevano che essere le esternazioni del Ministro Luigi Di Maio e la pazzesca eventualità di annoverare un collega Consulente del

Lavoro all'interno della governance dell'INPS che, antecedentemente all'arrivo di questa dirigenza occorre onestamente riconoscerlo, sarebbe stata come immaginare qualunque nostro parroco sul soglio pontificio a officiare la messa a fianco del Papa. Più scontata dei saldi la telefonata in studio dove l'obiettivo è solo non sentire guai, tutto quello che è rimandabile è già una buona nuova e per fortuna, contrariamente alla delirante giornata dell'ultimo Festival, per lo scrivano non ci sono morti né feriti gravi. Chiamati a raccolta dalla collega Luisella Fassino ci riuniamo, noi subalpini, per la foto di rito sul palco incustodito, radunati intorno al logo degli Stati Generali. La troverete qui sopra: si evidenziano un Consigliere Nazionale (Giovanni Marcantonio) ed un Presidente Provinciale dell'Associazione Giovani in

più (Luca Furfaro) ed un Consigliere Provinciale in meno (Massimiliano Fico, desaparecido in quell'istante). Dopo di noi è il turno della numerosa comitiva meneghina dove il loro comandante in capo impartisce ordini in merito all'assemblaggio degli immortalati, stile un "adesso i parenti della sposa" seguiti da un "adesso i parenti dello sposo". Memore dell'acume mostrato dal convenuto durante il dibattito dell'ultima assemblea dei Consigli Provinciali quando, a proposito di tragiche proiezioni concernenti il possesso del Documento Unico d'Iscrizione, mancò poco che la Presidente Nazionale non lo facesse impanato come da sua specialità cittadina, mi allontano con circospezione prima di correre il rischio di sentir invocare "adesso quelli che hanno il Dui" seguita da "adesso quelli che non hanno il Dui". In libertà, bighellono tra gli stand e faccio capolino in quello dell'ANCL; lo presiede la collega Manuela Maffiotti che, nelle vesti di Vice Presidente Nazionale, distribuisce pastiglie bianche e blu con il logo ANCL: le seconde somigliano al Viagra e dopotutto, considerando l'età media degli iscritti al Sindacato, si può contare sull'effetto placebo.

Ci risiediamo alle 15.30 ed il pomeriggio sarà decisamente più contenuto e soprattutto meno impegnativo rispetto alla prima frazione.

Si esordisce ritornando al passato ed il collega Rosario De Luca chiama sul palco i colleghi che hanno ricoperto incarichi a livello nazionale: per tutti loro, in dono lo spillino. Per

la provincia di Torino è presente il collega Danilo Notarnicola: purtroppo altri, come Francesco Renato Savio e Marcello Carignola, non sono più tra noi mentre sarebbe ancora arzilla Riccardo Travers, tuttavia ha declinato l'invito. Anche tra gli ex recenti Consiglieri Nazionali delle altre Province c'è qualche assenza di rilievo, con prevalenza dal Nord Est. Viene poi illustrato il sito del Museo virtuale, chiaramente in costruzione, dove sarà possibile visitare le sale dedicate a "Strumenti di lavoro", "Documentazione di lavoro" ed "Eventi di Categoria", "l'Albo d'oro delle Consiliature" e il "Libro celebrativo dei 50 anni della Legge 1081 del 1964".

Il programma ritorna quindi in linea con la parte che prevede la proiezione nel futuro e pertanto il tema trattato si trasferisce alle nuove tecnologie del mondo del lavoro. Assente il Sottosegretario al Lavoro, l'onorevole Claudio Durigon, Vincenzo Scotti si prende la scena. E' incredibile la lucidità di quest'uomo: 85 anni, gambe perennemente avvicinate in postura difensiva tipica degli ex democristiani, non sbaglia il tempo d'un intervento, non s'impappina mai, racconta il futuro come se fosse eterno e ripete come un mantra la necessità di un mondo competitivo e la sfida intrapresa con la Link Campus University né attesta una ammirevole testimonianza.

A rimorchio, spazio al terzo "Voltapagina" con i video della provincia di Bolzano, Calabria, Toscana e Lombardia.

Arriva il momento dell'hub Consulenti del Lavoro. Sul palco ci sono i colleghi Alessandro Visparelli e Vincenzo Silvestri. Il primo precisa che si tratta di un progetto che nasce dal C.N.O. con un investimento di 40 milioni di euro per l'acquisto di 106 immobili in tutta Italia dedicato ad altrettante sedi della Fondazione Consulenti per il Lavoro. Il secondo, dopo aver scherzosamente puntualizzato di sentirsi come l'ex Ministro Claudio Scajola, quando ignorava chi pagasse l'affitto della suo monumentale appartamento fronte Colosseo, ha rammentato la crescita esponenziale della stessa Fondazione e precisato che la dislocazione di sedi sull'intero territorio permetterà a tutti i colleghi che si vogliono approcciare alle tematiche delle politiche attive di rendere operativo anche tale segmento.

Altro giro e quarto 'Voltapagina' che prevede i video della Sicilia, Marche, Valle d'Aosta e Friuli.

E' il turno del collega Rosario De Luca, qui in veste di Presidente della Fondazione Studi che unitamente al collega Pietro Latella, Presidente Nazionale dell'Associazione Giovani, affronta la tematica dell'alta formazione e delle nuove funzioni per vincere la sfida delle competenze. Il collega Rosario De Luca sottolinea che l'immissione nelle figure titolate ad affrontare la crisi d'impresa è solo l'ultimo dei traguardi a cui si affiancano le competenze sull'Asse Co., la sicurezza, il welfare, la previdenza. Il collega Pietro Latella rimarca invece il cambiamento in atto

nella Categoria quale riflesso dello stesso mercato del lavoro, a cui occorre adeguarsi ed individuare delle opportunità dove gli altri riscontrano, al contrario, delle criticità.

Prima del cambio di scena ci sono pubblici ringraziamenti a Valentina Paiano, componente di una Fondazione Studi che dai tre dipendenti iniziali è passata alle ventitre risorse, un organico tale da consentire l'organizzazione degli eventi con modalità in house.

Ultimo "Voltapagina" con i video della provincia di Trento, Molise, Emilia, Sardegna e Veneto e quindi ecco le considerazioni anche su quelle: l'Italia è tutta splendida come da immagini proposte ma perché il Molise e la Sardegna non hanno presentato un collega di riferimento? In compenso la collega romagnola Tiziana Nanni nello spezzone assegnatole riesce a dire che la Categoria progetta la felicità, mah ...

Lo spazio finale è dedicato all'innovazione ed al cambiamento: sul palco il collega Dario Montanaro, Presidente Nazionale ANCL ed il collega Matteo Robustelli, Presidente di Fondazione Universo Lavoro. Il primo rende noto che si attesta al 47% la quota del mercato ancora da aggredire, insomma una prateria da conquistare, e siccome c'è chi vende quello che non si può vendere, noi possiamo vendere la consulenza. Il secondo, rivendicando un bilancio positivo e di concretezza per Fondazione Universo Lavoro ormai da equiparare ad un patrimonio di Categoria, sottolinea che l'informa-

tizzazione è in atto e non possiamo permetterci di rimanere indietro: i software diventeranno i principali collaboratori dei professionisti ma si tratta d'intelligenza artificiale mentre quella emozionale apparterrà sempre ai Consulenti del Lavoro. Infine, le conclusioni, affidate logicamente alla collega Marina Calderone: sono le 17.01 e sarà un intervento breve. Rinnova i ringraziamenti ad una sala che sconta già parecchi vuoti e ricorda di essere alla testa di una Categoria che va guidata in modo sinergico e spetta ad ognuno di noi il compito di essere attrattivi perché parlare di quello che non va è sempre più facile, al contrario è sempre stato un suo preciso intendimento parlare poco ma agire tanto. Poi il passo dove chiunque potrà proporre una propria chiave di lettura: "Io qui sono e qui resto ... ho ricevuto di più di quello che ho dato". Sfuma poi sulla giornata, non solo di carattere celebrativo bensì un appuntamento

che attesta come le categorie professionali siano miniere di cultura e conoscenza. Occorre lusingare i giovani, orgogliosi di diventare professionisti: del resto non si è certo servita della Presidenza del C.N.O. e del C.U.P. perché dietro ha 26.000 colleghi che sono il suo orgoglio.

Sono le 17.12 e cala il sipario: taxi per Fiumicino ed anticipo di cena frugalissima all'aeroporto e poi l'attesa per l'imbarco. Per non farci mancare nulla nella giornata apprendiamo d'uno sciopero dei controllori di volo che ritarderà il decollo di un'ora buona. La navigazione, in compenso, se paragonata a quella mattutina, ancorché per pochi intimi, si rivelerà paradisiaca.

Tour di rientro urbano con annessi Presidente e Tesoriere e poi a casetta. In verità transito a salutare mia madre, che mi attende sulla porta intorno a mezzanotte forse per togliersi la soddisfazione di esclamare: "Ti ho visto in televisione oggi ... stavi scrivendo". Eh, appunto!!!

Walter Peirone
CdL in Torino



Associare la terapia: in caso di disturbi gravi consultare un commercialista.

PROFESSIONALITÀ DIPENDENTE

Diversi anni fa Mario Napoli scriveva che «la professionalità è la dimensione necessaria, non sempre riconosciuta e tutelata, per l'esplicazione di qualsiasi lavoro, sia autonomo che subordinato nelle imprese» [M. Napoli (a cura di), *La professionalità*, ed. Vita e Pensiero, 2004]. Oggi possiamo senz'altro ancora affermare che nei rapporti di lavoro subordinato, l'elemento della professionalità fatica a trovare un riconoscimento anche in termini di corrispettività e quindi nell'ambito retributivo. Eppure, dal differente modo d'operare dei dipendenti dell'impresa, ne possiamo dedurre se un bene o un servizio sia reso in modo professionale o meno. Focalizzandoci sugli studi di consulenza professionale in materia di lavoro e previdenza, occorre domandarsi da quale fattore dipenda la competenza dei servizi che vengono resi: a parere di chi scrive gran parte della stessa è correlata alle modalità con le quali i collaboratori del professionista riescano da un lato a padroneggiare la strumentazione pertinente al servizio da rendere mentre dall'altro riescano a districarsi tra i percorsi da seguire per appropriarsi di quelle conoscenze che sono utili a risolvere problematiche ed ad eseguire al meglio il compito affidato.

È con questa idea che mi sono posto il seguente interrogativo: come riconoscere la professionalità di un dipendente di uno studio professionale? Su cosa fondarla? Tramite una sinergia tra il Centro Studi Nazionale "Cesare Orsini" ed il Presidente Nazionale dell'ANCL, abbiamo cercato di individuare nel nostro momento storico quale sia il fabbisogno formativo che potrebbe garantire un miglioramento della qualità del servizio offerto dagli studi professionali di consulenza del lavoro; l'analisi e la ricerca corrisponde al principio ispiratore del progetto formativo nato pochi mesi or sono, dedicato all'aggiornamento

professionale dei dipendenti dei Consulenti del lavoro. L'iniziativa, consistente in un corso dalla durata di 5 ore, è mirata a fornire nozioni di base di diritto del lavoro e ad illustrare concretamente le fasi di consultazione di un contratto collettivo. Il corso, finanziato da Fondoprofessioni ed organizzato dal Centro Studi Nazionale ANCL "Cesare Orsini", sarà aperto ai primi 12 dipendenti che si iscriveranno. Ulteriori iscrizioni saranno accettate a seguito della verifica della disponibilità ed i Consulenti del Lavoro potranno partecipare come uditori. La formazione si pone come obiettivo quello di "traghetare" i collaboratori degli studi da una esecutività della prestazione, basata su operazioni meccaniche dettate dalla routine, ad un "saper fare", inteso come modo di lavorare consapevole rispetto a quelle che sono le attuali problematiche della regolazione del mercato del lavoro. Ed è questa la motivazione che ha spinto l'ANCL a denominare il corso "Professionalità dipendente", in quanto la predetta professionalità è la nuova "veste" e "ragione" dei rapporti di lavoro. Infatti, un buon posizionamento sul mercato degli studi di consulenza del lavoro è imprescindibile dallo sviluppo della professionalità dei propri dipendenti e collaboratori.

La gestione e la conoscenza del contratto collettivo, quale fonte di regolazione – concorrente con la legge – del rapporto di lavoro, costituisce tra le molte, una competenza strategica per accrescere l'affidabilità e la garanzia di professionalità degli studi di consulenza del lavoro. In un sistema in cui la retribuzione prevista dal contratto collettivo rappresenta la fonte principale dell'elaborazione della busta paga, per il calcolo dell'imponibile previdenziale e per la più generale gestione fiscale e contributiva dei lavoratori, l'ANCL ritiene che sia essenziale per la

IL NUOVO PROGETTO FORMATIVO DELL'ANCL PER I DIPENDENTI DEI C.D.L.

categoria offrire un percorso formativo mirato a rafforzare la conoscenza della fonte legittimata a regolare la retribuzione, posto il dilagante fenomeno dei cosiddetti contratti collettivi pirata, cioè accordi collettivi che l'ordinamento statale non promuove ai fini della gestione dei rapporti di lavoro poiché non in linea con i criteri di cui all'art. 36 della Costituzione, ovvero quelli relativi alla proporzionalità e alla sufficienza della retribuzione.

Per siffatte ragioni si è immaginato d'individuare i contratti collettivi appartenenti ai maggiori settori produttivi del paese, sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi, e porli al centro di un percorso formativo che miri a trasmettere al dipendente una conoscenza specifica ed articolata, con la finalità di gestire il costo del lavoro conformemente alla legge e con maggiore professionalità. In questa prospettiva, il progetto formativo mostra la sua utilità anche rispetto al tema del contenzioso giudiziario: infatti, una gestione virtuosa delle dinamiche retributive riduce il margine di contestazione del corrispettivo.

I contenuti didattici non sono meramente "tecnici" ma presentano anche una dimensione storico-narrativa volta ad evidenziare come la disciplina del diritto del lavoro e della contrattazione collettiva sia figlia di una stagione che ha visto lo sviluppo industriale invadere l'Europa. Infatti, prima di affrontare il tema del contratto collettivo quale fonte per la determinazione delle spettanze retributive, vengono illustrate le ragioni storiche della nascita del diritto del lavoro, a partire dal ruolo che ha ricoperto la Rivoluzione Industriale nel XIX secolo. Saranno illustrati brevemente anche i sistemi produttivi che hanno caratterizzato per oltre un secolo l'industria, quale il Taylorismo e il Fordismo e la

loro influenza sulla determinazione dei tempi di lavoro e del salario. Inoltre, saranno approfondite le circostanze che hanno originato la nascita del Sindacalismo e nello specifico dell'"antenato" contratto collettivo, ossia il concordato di tariffa e come si sia manifestato alla stregua di strumento di giustizia sociale per garantire ordine all'interno dei siti produttivi. La ricostruzione storica è necessaria a far comprendere su quali basi nasce il principio della libertà sindacale, oggi consacrato all'art. 39 della nostra Carta Costituzionale. Nonostante la sua parziale inattuazione, nell'ordinamento, si è sviluppato un sistema di mutuo riconoscimento e di reciproci rapporti tra associazioni che nel tempo si sono impegnate, parallelamente al Legislatore, a dettare delle regole per i diversi settori produttivi, indirizzate a regolare i rapporti di lavoro. Oggi quali spazi di operatività detengono queste regole? A che cosa serve conoscerne le caratteristiche e le potenzialità? Il corso mira a fornire adeguate risposte ed a consegnare un piccolo patrimonio culturale al dipendente, orientato non solo ad accrescere la sua professionalità ma anche ad arricchirne la conoscenza. All'interno del corso è incluso un focus incentrato sulla ricerca dell'esistenza dell'obbligo di adottare o meno il contratto collettivo per determinare la retribuzione e compilare le voci della busta paga. Saranno infine illustrati i vantaggi della bilateralità contrattuale ed in particolare i servizi che offre il contratto collettivo nazionale per i dipendenti degli studi professionali, sottoscritto da Confprofessioni – di cui l'ANCL fa parte – e dalle organizzazioni sindacali di settore aderenti a Cgil, Cisl e Uil.

La formazione verrà condotta facendo uso, oltre che dei supporti informatici, anche di una modalità interattiva per verificare costantemente

l'apprendimento delle nozioni e dei contenuti. Il corso è interamente gratuito e il materiale didattico, nonché le docenze, saranno curate dal Centro Studi Nazionale dell'ANCL. Unico requisito richiesto è l'iscrizione del datore di lavoro, nel caso i Consulenti del lavoro, a Fondoprofessioni. I primi due appuntamenti formativi si sono tenuti a Bergamo e Verona dove l'iniziativa ha riscosso un buon successo. Siamo fiduciosi che anche gli altri territori che saranno scelti, come quello della provincia di Torino, aderiscano e promuovano il progetto. Coltiviamo la speranza che da valutazione indotte nel di-

pendente possano emergere degli stimoli che lo spingano ad abbandonare lo "status" di lavoratore subordinato ed iniziare la pratica per accedere all'attività professionale, o ancora, ad approfondire lo studio della disciplina in contesti extra-lavorativi, ad esempio iscrivendosi ad un corso universitario. Insomma, è un'occasione professionale e personale da non perdere.

Giovanni Pigliarmini

Coordinatore del Centro Studi Nazionale presso ANCL SU



Professionalità Dipendente

Da che cosa dipende la professionalità dei dipendenti di uno studio professionale di consulenza del lavoro?

La gestione e la conoscenza del contratto collettivo come fonte di regolazione – concorrente con la legge – del rapporto di lavoro risulta essere una competenza strategica per accrescere l'affidabilità e la garanzia di professionalità degli studi di consulenza del lavoro. In particolare, i sistemi retributivi contenuti nel contratto collettivo rappresentano la fonte principale per l'elaborazione della busta paga, per il calcolo dell'imponibile previdenziale e per la più generale gestione fiscale e contributiva dei lavoratori.

Cosa propone l'ANCL SU?

Di fronte a questo quadro, è essenziale per la categoria offrire un percorso formativo mirato a rafforzare la conoscenza della fonte legittimata a regolare la retribuzione posto che è dilagante il fenomeno dei c.d. contratti collettivi pirata, cioè accordi collettivi che l'ordinamento statale non promuove ai fini della gestione dei rapporti di lavoro, anche perché non in linea con i criteri di cui all'art. 36 Cost., ovvero quelli relativi alla proporzionalità e alla sufficienza della retribuzione.

Informazioni utili

Il progetto formativo, promosso dall'ANCL SU in collaborazione con Apriform è rivolto ai dipendenti degli studi professionali della consulenza del lavoro.

Scopo del progetto formativo

Per queste ragioni, si è pensato di individuare i contratti collettivi dei maggiori settori produttivi del paese, sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi, e porli al centro di un percorso formativo che miri ad infondere nel dipendente o nell'apprendista una conoscenza specifica ed articolata, con la finalità di gestire il costo del lavoro conformemente ai dettami della legge e con maggiore professionalità. In questa prospettiva, il progetto formativo mostra la sua utilità anche rispetto al tema del contenzioso giudiziario: infatti, una gestione virtuosa delle dinamiche retributive riduce il margine di contestazione del corrispettivo. I contratti collettivi che nella prassi vengono maggiormente consultati sono quelli relativi ai seguenti settori: commercio, metalmeccanico, tessile, edile, alimentare, studi professionali, trasporto e logistica, multiservizi

IMPOSIZIONI INTERPOSTE

OSSERVAZIONI SUL "CONTITOLARE" E SUL "RESPONSABILE" DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I rilievi qui sviluppati hanno come presupposto normativo il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (UE) 2016/679 (tanto ovvio, quanto inevitabile), e si riferiscono all'attività professionale svolta dai Consulenti del Lavoro in conformità della Legge 11 Gennaio 1979, n. 12, relativa alla loro specifica libera professione ordinistica.

Secondo il Regolamento Generale (art. 4), "titolare del trattamento" è la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che, singolarmente o insieme ad altri, determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali, mentre (art. 26) allorché due o più titolari del trattamento determinano congiuntamente le finalità e i mezzi del trattamento, essi sono "contitolari del trattamento".

Quali sono le categorie di interessati (ossia: le persone fisiche) di cui il Consulente del Lavoro tratta dati personali?

- a. i suoi clienti (in quanto loro fornitore della sua attività professionale);
- b. i suoi fornitori (in quanto, a sua volta, loro cliente);
- c. i suoi dipendenti, collaboratori, tirocinanti, lavoratori con altre tipologie di rapporto, candidati all'assunzione (in quanto loro datore di lavoro, effettivo o potenziale);
- d. il personale già assunto di datori di lavoro terzi o personale da as-

sumere in nome e per conto di datori di lavoro terzi (in quanto fornitore della sua attività professionale verso datori di lavoro terzi, suoi clienti).

Per tutte e quattro le tipologie, il Consulente del Lavoro è tenuto ad attuare quanto previsto dal Regolamento Generale, fornendo, tra l'altro, la prescritta informativa ed acquisendo il consenso degli interessati al trattamento dei loro dati personali, ivi compresi - laddove ne ricorra la necessità o l'obiettivo opportunità - quelli facenti parte delle categorie particolari di dati personali (art. 9), in sostanza quelli che il Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali (il cosiddetto Codice Privacy) definiva "dati sensibili".

Nell'esecuzione di tale adempimento, il Consulente del Lavoro si configura quale "titolare del trattamento", con ogni connesso e conseguente onere e responsabilità.

Ma, mentre nei casi sub A), B) e C), il Consulente del Lavoro tratta dati

personali di interessati che con lui hanno un rapporto contrattuale diretto:

- a. prestazione della sua professione;
- b. acquisizione di forniture per lo svolgimento della sua professione;
- c. rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione,

nel caso sub D) la situazione è del tutto diversa, giacché egli tratta dati personali di interessati che con lui non hanno alcun rapporto contrattuale diretto, ed unicamente per finalità connesse e strumentali alla gestione degli adempimenti amministrativi riguardanti il personale già assunto di datori di lavoro terzi o il personale da assumere in nome e per conto di datori di lavoro terzi (cioè, di suoi clienti).

Precisiamo ulteriormente: il fatto che il Consulente del Lavoro fornisca la propria informativa al personale già assunto di datori di lavoro terzi o al personale da assumere in nome e per conto di datori di lavoro terzi ed acquisisca il rispettivo con-

senso al trattamento dei loro dati personali, ivi compresi quelli facenti parte delle categorie particolari di dati personali, non esonera affatto detti datori di lavoro dall'obbligo di fare altrettanto con il loro personale (già assunto o da assumere), utilizzando una specifica modulistica – nell'ambito della loro realtà organizzativa aziendale – che riporti l'informativa e preveda l'acquisizione del consenso, in quanto loro stessi "titolari del trattamento"; detta informativa, per essere completa e corretta, dovrebbe riportare anche gli eventuali destinatari o le eventuali categorie di destinatari dei dati personali (così come prescritto dall'art. 13, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento Generale), indicando tra le "eventuali categorie di destinatari" proprio la figura del Consulente del Lavoro, per la gestione da parte sua delle correlate incombenze: così facendo, i dipendenti, i collaboratori, i tirocinanti, i lavoratori con altre tipologie di rapporto e i candidati all'assunzione presso datori di lavoro terzi verrebbero ufficialmente e formalmente informati di tale possibilità (nella pratica, tutt'altro che remota: anzi) e, in merito a ciò, esprimerebbero il loro consenso informato.

Si può – o si deve – parlare dunque di "contitolarità" del trattamento tra il Consulente del Lavoro e il datore di lavoro terzo?

La mia opinione è: no.

Come abbiamo visto, affinché si configuri una "contitolarità" occorre che due o più titolari del trattamen-

to determinino congiuntamente le finalità e i mezzi del trattamento; ma il Consulente del Lavoro e il datore di lavoro terzo non determinano congiuntamente le finalità del trattamento, e questo semplicemente perché le rispettive finalità sono diverse: nel caso sub D), dove cioè i dati personali vengono trattati sia dal Consulente del Lavoro che da datori di lavoro terzi, ciò che fa la differenza è proprio la finalità: il Consulente del Lavoro, infatti, li tratta per la gestione degli adempimenti amministrativi di personale (già assunto o da assumere) di datori di lavoro terzi, mentre questi ultimi li trattano per la gestione del rapporto di lavoro con loro stessi.

Passiamo ora alla figura del "responsabile del trattamento": secondo il Regolamento Generale (art. 4), "responsabile del trattamento" è la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento.

Vediamo quindi nel dettaglio quali sono i suoi presupposti e i suoi compiti. L'art. 28 del Regolamento Generale (del quale vengono qui omesse le parti non rilevanti per l'oggetto di queste osservazioni, e senza che ciò alteri il contenuto ed il senso delle parti, invece, riportate) stabilisce, tra l'altro, che qualora un trattamento debba essere effettuato per conto del titolare del trattamento, quest'ultimo ricorre unicamente a responsabili del trattamento che presentino garanzie sufficienti per mettere in

atto misure tecniche e organizzative adeguate in modo tale che il trattamento medesimo soddisfi i requisiti del Regolamento stesso e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato (il che richiama la coincidenza con una figura – o persona fisica o giuridica – che conosca bene la normativa). I trattamenti da parte di un responsabile del trattamento sono disciplinati da un contratto che vincoli il responsabile del trattamento al titolare del trattamento e che definisca la materia disciplinata e la durata del trattamento, la natura e la finalità dello stesso trattamento, il tipo di dati personali e le categorie di interessati, gli obblighi e i diritti del titolare del trattamento. Il contratto prevede, in particolare, che il responsabile del trattamento assista il titolare del trattamento con misure tecniche e organizzative adeguate, nonché nel garantire il rispetto degli obblighi di cui agli artt. da 32 a 36.

Una veloce analisi esegetica non guasta: qualora significa "se", e "se" rappresenta un'eventualità, non una situazione certa e ineluttabile; debba – che, per corretta e significativa applicazione dell'attrazione modale conseguente a qualora, è al congiuntivo – costituisce parimenti una possibilità subordinata a precisi presupposti, e non un'obbligatorietà automatica; da ultimo, in merito alla previsione che il "responsabile del trattamento" assista il "titolare del trattamento" nel garantire il rispetto degli obblighi di cui agli artt. da 32 a 36, ricordo ed

evidenzio che l'art. 32 riguarda la sicurezza del trattamento e, pertanto, già da solo basta e avanza.

Oltre a ciò, qualora nominato, il "responsabile del trattamento", per il fatto che tratta dati personali facenti parte delle categorie particolari di dati personali (anche se non su larga scala), sarebbe anche tenuto ad istituire il proprio "registro delle attività di trattamento", previsto dall'art. 30 del Regolamento Generale.

In sintesi: la designazione del "responsabile del trattamento" da parte del "titolare del trattamento" è facoltativa, e la sua accettazione da parte dello stesso "responsabile del trattamento" è comunque sempre libera, e mai obbligatoria (così come, d'altronde, già lo era per il Codice Privacy).

Da parte delle più svariate categorie di titolari del trattamento è invalsa da tempo la consuetudine (spesso suggerita da tecnici informatici, sicuramente esperti nella loro materia, ma non necessariamente anche nella privacy, ma talora pure da chi proprio in tema di privacy si propone, si offre e, magari, s'improvvisa quale consulente professionalmente preparato e, dunque, attendibile) di nominare "responsabile del trattamento" un soggetto esterno, per il sol fatto che tratta dati personali di diretto interesse del "titolare del trattamento" medesimo; il tutto mediante una decisione completamente autonoma, arbitraria, unilaterale e, pertanto, non previamente valutata, condivisa ed accettata da

detto soggetto esterno, quasi fosse un indiscutibile diritto del "titolare" ed un irrifiutabile dovere del (potenziale) "responsabile".

Tra l'altro, sovente si fa riferimento non solo all'art. 28 del Regolamento Generale, ma anche all'art. 29 del Codice Privacy, ignorando o trascurando il fatto che detto articolo è stato abrogato dal D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101.

Per la fattispecie su cui stiamo qui discutendo, accade che clienti di Consulenti del Lavoro inviino a costoro documenti di loro nomina/designazione nel ruolo di "responsabili (esterni) del trattamento",

con tutti gli oneri, i compiti e le responsabilità correlati e conseguenti (peraltro, senza mai prevederne un corrispettivo economico – giustamente – aggiuntivo a quello relativo al rapporto contrattuale in essere tra di loro).

Tutto ciò non è necessario per la corretta applicazione della vigente normativa in materia di privacy e, nel contempo e per contro, crea ed impone al Consulente del Lavoro una posizione per nulla obbligatoria ma, anzi, inopportuna per le ragioni sopra illustrate, nonché priva di qualsivoglia valore aggiunto.

Carlo Domenico del Massa



Carlo Domenico del Massa è un Libero Professionista ai sensi della Legge 4/2013, e svolge la propria attività di consulenza e formazione aziendale principalmente in materia di privacy, affari generali e compliance e responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. Ha sviluppato e consolidato la propria professionalità ed esperienza - a partire dal 1978 e per 35 anni - come dipendente, dirigente, direttore e titolare di varie deleghe di responsabilità, in particolare presso i Gruppi STET-Telecom Italia e Mediobanca. Per maggiori ragguagli, potete visitare il suo sito internet: www.consulenteaziendaleledelmassa.it.

#COSÌ GIOCANO LE BESTIE GIOVANI

Detto in massima, e colpevole, sincerità ci eravamo dimenticati un po' troppo in fretta di Davide Longo, sparito dai nostri personali radar nonostante i suoi brillanti esordi con la casa editrice Marcos y Marcos.

Facendo pubblica ammenda lo ritroviamo quindi volentieri nella sua ultima fatica "Così giocano le bestie giovani", da annoverare tra le più appassionanti pubblicazioni dell'intero 2018.

Ad un titolo di non facile memorizzazione segue una copertina veemente ma fuorviante ed una ambientazione di rimando in quello che mai ci stancheremo di scandagliare in questa rubrica, ritenendolo il periodo maggiormente "onnicomprendente" dell'italica storia contemporanea, cioè il tritattutto degli anni settanta. Ci si viene 'rimandati', come detto, dall'estate 2008 quando, durante gli scavi di un cantiere ferroviario nelle campagne intorno a Chivasso, vengono rinvenute delle ossa umane, con corredo di foro di proiettile alla base cranica, a cui ne seguiranno tante altre allargando gli scavi di pochi metri: insomma una fossa comune. Non sarebbe una novità assoluta delle cronache nostrane perché non occorre essere insigni storici per sapere che nell'immediato dopoguerra non si andava tanto per il sottile ed i regolamenti di conti tra soggetti che sul ventennio avevano avuto idee e comportamenti diversi furono innumerevoli, generalmente rimasti impuniti. Ma quando dall'esame dei primi resti emerge anche un bottone a rivetto di blue jeans Rifle, marchio nato nel 1958 e quindi non proprio la divisa sociale appartenuta a repubblicani o partigiani, abbinata al fulmineo intervento d'una task force meneghina specializzata appunto in fosse comuni residui del secondo conflitto bellico, la trama sterza all'impazzata e l'indagine prende un'altra piega poiché, peraltro classico della letteratura di genere, non potrà che essere

non autorizzata dall'alto.

A condurla sottotraccia è Vincenzo Arcadi-pane, commissario d'origine lucana, tozzo e sgraziato, ma che negli atteggiamenti esprime torinesità da tutti i pori, forse ancor di più rispetto a Corso Bramard, lui sì piemontese di razza sceso dalle montagne, il suo vecchio capo travolto dalle tragedie della vita ed ormai fuori dalle forze di Polizia ma che non esiterà ad aiutarlo, fornendo intuizioni determinanti quanto le ricerche ufficiose di Isa, sottoposta confinata ad spiare vecchie responsabilità professionali in un commissariato di barriera. Così, tra sedute da una squinternata analista e puntate in un canile per portarsi in casa l'inquilino meno gradevole della nidiata, tra emotivamente complicati rapporti familiari e pessima alimentazione intervallata da sucai ingurgitati a raffica, il commissario troverà un bandolo della matassa estremo che potrebbe sembrare fantapolitica solo a chi non ha respirato a fondo quegli anni.

Non per nulla c'è una domanda di fondo che prevale su tutte le altre: va bene, d'accordo, è un noir, aggiungiamoci pure civile come ricordano nel terzo risvolto di copertina, ma sarebbe stato possibile ossia sarebbe potuto davvero accadere? Se fino a qualche tempo fa si sarebbe tergiversato, oggi non più e la risposta è tragicamente affermativa.

Sarebbe sufficiente leggere il resoconto della Commissione d'inchiesta parlamentare sul rapimento ed uccisione di Aldo Moro, presieduta da Giuseppe Fioroni per renderse conto: ad ogni pagina compaiono vuoti e menzogne se raffrontati alla versione di alcuni brigatisti dissociati, quella che è stata a lungo considerata verità di Stato. Ora invece, sarà perché il tempo trascorre, sarà perché la maggior parte degli attori di quelle vicende sono ormai deceduti ma finalmente si sta prendendo coscienza di quello che non poteva

all'epoca essere ammesso dai vertici d'uno Stato democratico: siamo stati un Paese etero diretto dove, per esempio, la formazione estremista più tristemente efficiente, a suo modo inizialmente romantica ed idealista ha avuto una vita autonoma breve. Come abbiamo già avuto occasione di scrivere, finisce a Pinerolo l'8 settembre del 1974, con l'arresto di Renato Curcio e Alberto Franceschini: dopo è stata un'altra cosa, formazione d'un teatrino dove i buoni e cattivi non si distinguevano. E infatti non si distinguono nemmeno nel libro di Davide Longo che nato, nel '71, avrà ben impressi, come tutti quelli della sua generazione, i telegiornali degli unici canali generalisti dall'allora, che si aprivano invariabilmente con omicidi e ferimenti, attentati e sequestri, eventi violenti a cui ispirarsi.

A onor del vero nella mappa dell'orrore subalpino non vi è mai stata alcuna vittima nel corso di un tentativo d'incendio ad una sezione di partito, e non a caso viene inventata una inesistente via Lampredotti collocandola nel dedalo di viuzze dietro corso Giulio Cesare, mentre altrove invece si, ma come dimenticare l'assonanza con il rogo dell'Angelo Azzurro di via Po, la moquette che prende fuoco e l'atroce e pubblica agonia di Roberto Crescenzo? Di accostamenti alla realtà ce ne sono a iosa, a partire dal modo di saldare i conti con la giustizia dipendente dalla famiglia di appartenenza e, senza svelarne l'intreccio, le figure che danzano sulla lama di coltello della deviazione, specialità della casa dei nostri Servizi.

Infine veniamo alla struttura dell'opera, tre parti suddivise in sessanta capitoli, alcuni brevissimi altri decisamente sostenuti rispetto alla media: un testo narrativo che da per scontata la pronta individuazione del personaggio accidentalmente in pagina costringendo il lettore ad immedesimarsi nel testo per



*COSÌ GIOCANO
LE BESTIE GIOVANI*
di Davide Longo
Feltrinelli, pagine 327
costo 18,00 euro

non perdere le aderenze disseminate. Tutte da gustare le spiazzanti similitudini, dono di natura di scrittore ma poi coltivate in una sorte di cattività letteraria. Del resto, Davide Longo è stato prima allievo ed attualmente è docente della Scuola Holden e l'insegnamento emerge proponendo una scrittura traboccante di aggettivi appropriati in periodi a volte lunghissimi ma che riescono ad essere contemporaneamente esplosivi e coinvolgenti. Ne fanno una lettura per palati fini in aggiunta al fatto che non è mai tardi per la verità che comunque, come fa dire l'autore al saggio Corso Bramard, "... non si trova in natura, è un lavoro".

Simonetta Sartore
CdL in Torino

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

Leggiamo che in una puntata di Dynasties, il programma del grande naturalista e divulgatore britannico Sir David Attenborough, andato in onda la sera precedente sulla BBC, il regista Will Lawson ed i suoi colleghi sono trovati dinanzi l'eterno dilemma del documentarista. Un gruppo di pinguini imperatore che trasportavano i loro pulcini sulle zampe erano caduti in una gola, bloccati ed impossibilitati ad uscire da quell'anfratto senza lasciarsi alle spalle i loro piccoli che sarebbero morti di fame. Allora la troupe, contravvenendo ad uno dei comandamenti dello stesso Sir David Attenborough ossia 'non interferire mai con la natura', ha deciso d'intervenire portando in salvo tutti gli animali e. E meno male! Perché se i pinguini avessero fatto una brutta fine non osavamo pensare le ripercussioni sui colleghi di quella U.P. che signorilmente la collega Sandra Fruci non ha menzionato nel suo articolo del numero 4/2018 di OcdL: roba da inconsolabili pianti collettivi e minuti di silenzio in quel di Fiesole, con conseguente caduta del Consiglio di quella stessa U.P., qualunque essa sia!

Da "la Repubblica" del 19 novembre 2018

Leggiamo che nella casa di Zagabria dove avevano vissuto, Olinka Vistica e Drazen Grubisic, erano intenti a separare gli oggetti della loro convivenza. Quando tuttavia si trattò di decidere sul coniglietto di peluche stabilirono che era indivisibile e non si poteva proprio efficacemente rispondere alla domanda 'E questo chi lo tiene?'. Era il facente funzione d'un animale domestico che non si poterono permettere poiché spesso fuori città e Drazen era allegro ai gatti. Ed allora ricordandosi di Roland Barthes e del fatto che non esiste sacrificio amoroso senza teatro finale, contattarono amici che avevano esperienze di naufragi sentimentali ed il passaparola fece il resto accumulando ben presto 40 oggetti simbolici di amori perduti da esporre nella gipsoteca. L'iniziativa ha varcato i confini dei Balcani e sono giunte richieste da ogni parte del pianeta: a nostro parere sarebbe decisamente interessante se coopata a livello di categoria. Quando l'avventura professionale di uno studio associato e adesso di una s.t.p. termini non si spartiscono solo aziende e più in generale clientela in genere ma, sorvolando sulla - a volte - dolorosa suddivisione del personale occupato, anche l'oggettistica. Quadri, fotografie, fermacarte, soprammobili che, se potessero parlare, sarebbero storytelling infinita da entrare di diritto dalla porta principale nel Museo virtuale della categoria.

17 dicembre 2018

Da "la Repubblica" del

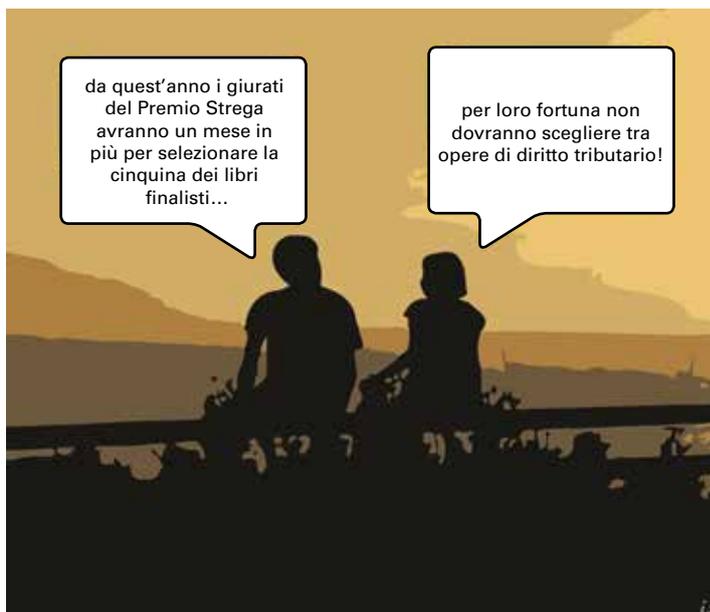
La troupe "ribelle" salva i pinguini e la Bbc si divide

Da "La Stampa" del 23 novembre 2018

«Minaccia i nostri interessi»
Così il Cremlino censura i libri comprati dall'estero

Visita al museo dove finiscono le storie d'amore

#CERCASI FATWĀ DISPERATAMENTE





fondo sociale europeo

AGENZIA FORMATIVA PROGETTO MARCONI

Via Belfiore, 55 - 10125 Torino

Tel. 011/0438530 - segreteria@progettomarconi.com



www.ProgettoMarconi.com

presenta il

CATALOGO DEI CORSI



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

GRATUITI

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

FINANZIATI AL 70%

per lavoratori
per dettagli destinatari e programma contattare la segreteria

Tecniche di **WEDDING PLANNING**



Elementi di **COMUNICAZIONE E DI PNL**



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



Elementi di **CONTABILITÀ**



LINGUA FRANCESE
Liv. Principiante



LINGUA SPAGNOLA
Liv. Principiante

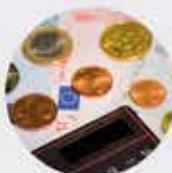
Elementi di **DESIGN DI INTERNI**



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



Elementi di base **PAGHE E CONTRIBUTI**



LINGUA TEDESCA
Liv. Principiante



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



Tecniche utilizzo professionale dei **SOCIAL MEDIA**

organismo intermedio:



per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva

www.regione.piemonte.it/europa2020

INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE