

MARZO 2020

48



L'ORDINE INFORMA

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO CONSIGLIO PROVINCIALE DI TORINO



#ANDRATUTTOBENE



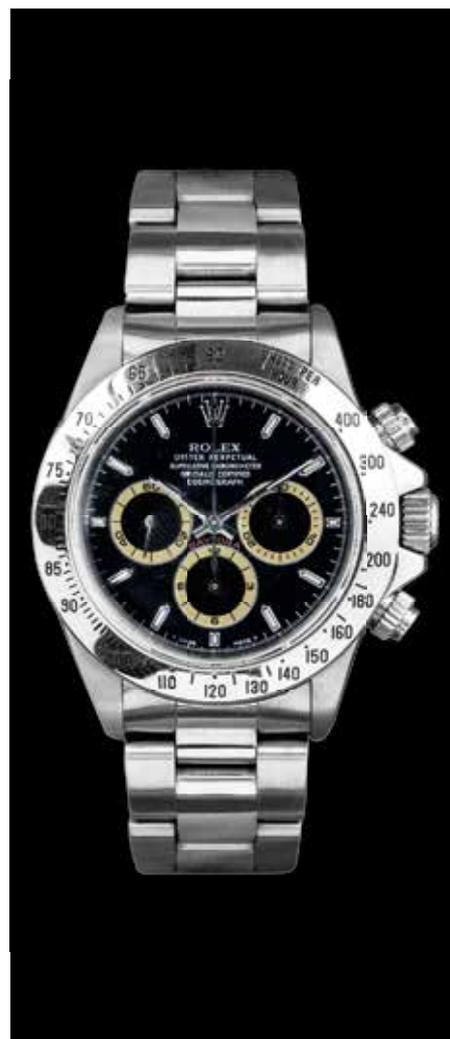
Partecipa all'asta



Orecchini con smeraldi colombiani 7 ct



Mimmo Rotella



Rolex

www.santagostinoaste.it

VALUTAZIONI GRATUITE PER LE PROSSIME ASTE

Numero 48 Marzo 2020

Pubblicazione periodica
edita dall'Ordine dei Consulenti
del Lavoro di Torino

via Pietro Giannone, 10 Torino
redazione@cdltorino.it

Direttore responsabile: *Luisella Fassino*
Coordinatore di redazione:

Walter Peirone

Responsabile area studi:

Gian Luca Bongiovanni

Revisione bozze: *Simonetta Sartore*

Registrazione Tribunale di Torino n. 5146
del 13.05.1998

Progettazione e impaginazione:
at *Studio Grafico - Torino*

Tutte le immagini provengono dall'Archivio Ordine Informa ad eccezione di: Shutterstock: *Marco Saracco (copertina sfondo); vasabii (1, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 42); Claudio Divizia (2); Jacob_09 (4); pixome (5, 6, 8, 11); M.Style (12); Creative Lab (16); Andrii Yalanskyi (18); Triff (22); Rawpixel.com (23); Gorodenkoff (24); Song_about_summer (25); kstudija (31); Corepics VOF (33); DisobeyArt (34); GoneWithTheWind (35); Martina Badini (38); Luigi Bertello (41). Bianco Tangerine (1, 18, 22, 32, 35, 37, 39, 40, 44, 46, 48)*

Chiusa in redazione 09-03-2020

IN QUESTO NUMERO

3 l'editoriale del Presidente, a cura di Luisella Fassino



LABORATORIO ANALISI

5 versamento ritenute fiscali in occasione di appalti, subappalti ed affidamento di opere a terzi,

a cura di Gian Luca Bongiovanni, Giancarlo Carlassara, Mirela Musat, Laidi Kertusha, Valli Pegoraro, Roberto Vergnano

14 profili d'incostituzionalità della legge 157/2019,

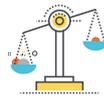
a cura di Mattia Galli



L'INTRUSO

16 il lavoro agile "spinto" dal coronavirus,

a cura di Andrea Rapacciuolo



DACCI OGGI IL NOSTRO CDT QUOTIDIANO

18 la suddivisione dei ruoli,

a cura dei componenti del CDT del CPO di Torino



LIBERA NOS ENPACL

22 modifiche di buon senso,

a cura di Luigino Zanella e Fabrizio Bontempo



SPAZIO UP ANCL TORINO

26 il salute del Presidente,

a cura di Massimiliano Gerardi

29 il Sindacato ... c'è!, a cura di Oriana Lavecchia



SPAZIO AGCDL TORINO

32 il salute del Presidente, a cura di Claudia Viale

33 il progetto "Giovani per i Giovani", a cura di Enrico Fornello



INTERVISTA SENZA PARACADUTE

35 Giovanni Asaro, Direttore Regionale Inail Piemonte,

a cura di Walter Peirone e Dina Silvana Tartaglia



SETTE SORELLE E CENERENTOLA

40 il Consiglio Provinciale di Asti, a cura di Francesca Ginella



NON DI SOLI CEDOLINI

42 generazione legalità: buona la prima!,

a cura di Stefania Vettorello



LIBRI IN DISORDINE

44 scovato, raccolto, comprato,

a cura di Simonetta Sartore

46 Chiara e l'alternativa, a cura di Chiara Audenino



L'ULTIMA

48 firmato Dorothy

Consulenti del Lavoro di Torino

Composizione Consiglio Provinciale

Presidente Luisella FASSINO
Segretario Roberto PIZZICONI
Tesoriere Fabrizio BONTEMPO
2 Consigliere Gian Luca BONGIOVANNI
Consigliere Simone CENNI
Consigliere Massimiliano FICO
Consigliere Luca FURFARO
Consigliere Walter PEIRONE
Consigliere Stefania VETTORELLO

Composizione Collegio Revisori Conti

Presidente Stefania RUSSO
Revisore Roberto VERGNANO
Revisore Luigino ZANELLA

Consiglio di Disciplina

Presidente Giovanna CARPENTIERI
Segretario Federico Marco PERRIN
Consigliere Andrea BONISOLI
Consigliere Antonino CUTRI'
Consigliere Silvia DEIDDA
Consigliere Emanuele MANASSERO
Consigliere Edmondo GIVONE
Consigliere Mauro RIVOLTA
Consigliere Giulia TOYE

Delegati Enpaci

Fabrizio BONTEMPO
Luigino ZANELLA

Coordinatori Commissioni Consiliari

Rapporti con INPS Simone CENNI
Rapporti con INAIL Luca FURFARO
Rapporti con ITL ed Enti vari Luisella FASSINO
Fiscale Massimiliano FICO
FCO e Deontologia Walter PEIRONE
Centro Studi Gian Luca BONGIOVANNI
Praticanti Stefania VETTORELLO
Pari Opportunità Massimiliano FICO
Comunicazione Walter PEIRONE
Certificazione Massimiliano FICO
Liquidazione parcelle Walter PEIRONE



L'EDITORIALE DEL PRESIDENTE

Alcuni mesi sono trascorsi dal rinnovo ed insediamento del Consiglio dell'Ordine nella nostra Provincia. Un periodo che, sin dai primi giorni dello scorso agosto, ha comportato un lavoro quotidiano per avviare le attività di una nuova consiliatura, la nomina delle cariche previste dalla nostra legge istitutiva, la definizione dei programmi, la composizione delle Commissioni consiliari, la ripresa delle antiche questioni irrisolte e la corsa per affrontare le ultime emergenze.

Oramai conoscete bene tutti i colleghi Consiglieri e Revisori di questo triennio 2019/2022, fra visi noti e nuove entrate: tutti si stanno spendendo per il funzionamento dell'Ente, manifestando responsabilità personale ed elevata capacità a mantenere fede all'impegno assunto. Ci siamo presentati all'appuntamento elettorale di luglio, con una lista unica condivisa fra tutte le anime della categoria. Nella nostra Provincia la circostanza potrà essere ricordata come un evento unico nel suo genere. Mai prima d'ora si era assistito ad una tornata elettorale a così bassa conflittualità e, in pratica, esente dalle piccole o grandi contrapposizioni ideologiche o personali che hanno contraddistinto il nostro recente o remoto trascorso ...

... e qui si interrompe il testo che avevo scritto prima che il rischio da contagio ci facesse precipitare nel caos informativo, normativo ed esistenziale.

Avrei voluto illustrare tutto quello che il Consiglio stava progettando, convegni, iniziative culturali, eventi, corsi, studi, attività nelle commissioni, incontri, appuntamenti, sviluppo della professione, orientamento scolastico, progetto legalità ed opportunità.

Avrei voluto soffermarmi sull'esagerata produzione normativa che, a ogni inizio anno, obbliga ogni Consulente del Lavoro a misurarsi con atti, documenti, disposizioni, leggi, circolari e provvedimenti d'inaudita entità.

Avrei voluto rimarcare con orgoglio il risultato dell'esame di Stato, che ha visto nella nostra regione un numero di abilitati superiore alla media nazionale e di quell'ottanta per cento di "quote rosa" tra le neo-abilite che fa onore al genere femminile.

Avrei voluto raccontare dell'incontro a Roma con il Consiglio Nazionale e i Presidenti delle altre Province, lì riuniti per confrontarsi in occasione dell'annuale assemblea d'inizio anno.

E ancora parlarvi della nuova figura del "Sostituto del Sostituto", delle rinnovate regole per il recupero dei crediti e anticipi d'imposta, delle limitazioni alle compensazioni e di tutte le altre misure che fino a pochi giorni fa invadevano i nostri pensieri e la nostra giornata di lavoro.

Ma ... improvvisamente tutto si ferma, un'entità invisibile si presenta a stravolgere la quotidianità individuale e quella collettiva. Ogni programma, ogni progetto, ogni iniziativa è rinviata a data da definire e le assemblee diventano virtuali; la prudenza suggerisce infatti l'adozione di nuove abitudini, raccomanda di anteporre la massima distanza fra noi e gli altri, consigliando una nuova organizzazione di vita, fatta d'individualità ed isolamento.

Sgradevole per tutti lo stravolgimento dei comportamenti: noi abituati a salutare stringendoci la mano o con un bacio sulla guancia, orgogliosi delle nostre attitudini alla condivisione, liberi di muoverci ovunque il nostro desiderio o il bisogno ci porti, noi al cinema, al teatro, al ristorante, in coda alla posta, a scuola a prendere i figli, noi a sciare, allo stadio, in chiesa, in palestra, al circolo, alle mostre, nei musei. Tutte queste libertà sono limitate per legge, precipitandoci in un generale clima d'incertezza. E quel rinnovato preoccupante bisogno di ricorrere all'accaparramento alimentare che, chi c'era non vedeva dai tempi della guerra, rende il clima ancora più austero e preoccupante.

Ci interroghiamo confusi se prestare ascolto a chi enfatizza o a chi minimizza il problema, assistiamo al rallentamento del nostro sistema fondato sulla velocità e sull'impazienza del fare, le zone soggette a restrizioni si allargano a macchia d'olio, tanto da investire l'intero Bel Paese e poco per volta tutto si ferma, con il pericolo sanitario non ancora risolto e la minaccia della recessione economica che si manifesta prepotentemente.

A ogni ora emergono nuove misure per la limitazione della diffusione del virus. Anche nella nostra Regione si creano zone a contenimento rafforzato, in cui è ammessa la circolazione motivata da esigenze lavorative o situazioni di necessità, ma lo spostamento delle persone sembrerebbe libero e questo determina imbarazzanti esodi collettivi dalle regioni del Nord verso il Sud.

L'informazione diventa incontenibile, le notizie si accumulano ed invecchiano nel giro di poche ore. Leggi, t'informi e capisci che gli scenari cambiano con una

rapidità sorprendente. E quello che qui è scritto diventa superato con lo spirare del giorno. A tal proposito mi sia concessa una doverosa precisazione poiché il Coronavirus ha rallentato l'uscita della rivista, a scapito della tempestività dei pezzi assegnati ai redattori: sono certa che i Colleghi lettori sapranno comprendere.

Non a caso rilevo, con orgoglio dell'appartenenza a una categoria sempre attenta e pronta a captare ogni minimo segnale, che la nostra attenzione è alta e la ricerca di soluzioni sempre più creativa, esattamente quanto elevato è il senso dell'impegno sociale. Nella speranza ed attesa di un provvedimento di cassa integrazione in deroga che riguardi tutti i datori di lavoro ovunque localizzati, ci si confronta sull'utilizzo di nuovi strumenti, fino a oggi poco utilizzati o per qualcuno forse solo studiati: dalla sperimentazione del lavoro agile, all'organizzazione alternativa del lavoro, dalla fruizione delle ferie solidali, agli ammortizzatori sociali di ogni genere, ed ancora all'utilizzo del welfare per fornire servizi di baby sitting domiciliari. E il continuo confronto sulle idee e soluzioni,

4

occupa le chat e le pagine dei principali social media, mettendo a sistema il sapere di ognuno a vantaggio di tutta la collettività.

È molto complicato cimentarsi in previsioni su quando tutto questo finirà, nessuno può sapere in Italia in quali tempi si raggiungerà il picco dei contagi, ma l'augurio è che arrivi quanto prima; nel frattempo, l'unica cura davvero a disposizione di tutti, è la prevenzione, ma serve calma, disciplina e il rigoroso rispetto delle indicazioni igienico sanitarie e comportamentali che devono entrare a far parte delle nostre abitudini più virtuose, come contributo individuale al benessere di tutti.

Credo che quelli del Covid-19 potranno essere giorni preziosi, che ci offrono l'opportunità di pensare ed apprezzare le ricchezze di cui normalmente disponiamo, importanti per sentirci uniti nell'impegno, con la coscienza che la razionalità di cui certo non difettiamo, saprà suggerire non paura ma senso di responsabilità.

Luisella Fassino

CdL in Torino, Presidente del CPO di Torino



VERSAMENTO RITENUTE FISCALI IN OCCASIONE DI APPALTI, SUBAPPALTI ED AFFIDAMENTO DI OPERE A TERZI

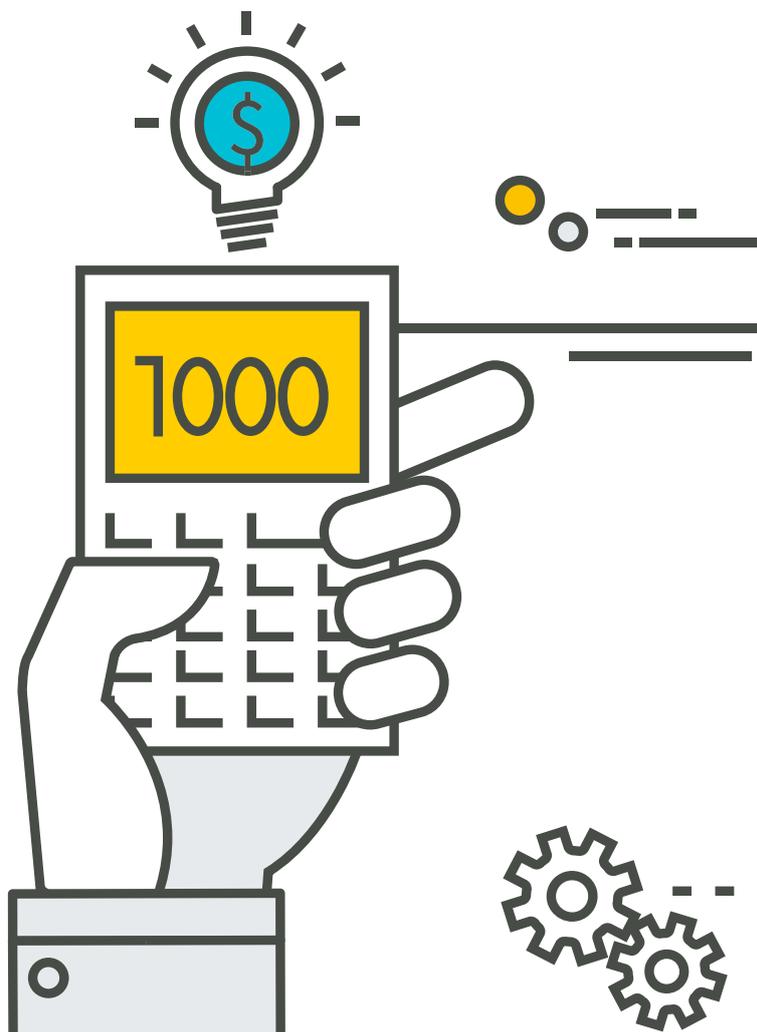
Le prime riunioni della neo-costituita “Commissione Centro Studi” dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino hanno avuto per oggetto l’analisi del dettato normativo del cosiddetto “Decreto Fiscale 2019”, con particolare riguardo alle ritenute fiscali in occasione di appalti, subappalti e affidamento di opere a terzi, previsto dall’articolo 4 del medesimo decreto.

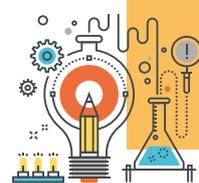
I partecipanti, avendo iniziato i lavori analizzando la prima versione del decreto, quella precedente alla legge di conversione, hanno potuto rendersi conto della totale inadeguatezza (o per meglio dire: dell’assurdità) degli adempimenti previsti dalla prima versione del DL 124/2019.

Fortunatamente, il complesso lavoro di analisi ed approfondimento operato sulla prima versione del decreto è stato superato dalle modifiche operate in sede di conversione in legge ad opera del Parlamento, che ha riscritto gran parte della norma restringendone il campo di applicazione (non tutti gli appalti sono soggetti a questi obblighi), ripristinando la corretta titolarità degli obblighi di versamento (che gravano sul sostituto d’imposta e non su un altro diverso soggetto) e migliorando quindi nel complesso i nuovi adempimenti richiesti a committenti, appaltatori e subappaltatori.

Critica e dissenso sono tuttora ben presenti nelle opinioni di tutti noi, ma la prima versione del decreto, totalmente scollata dalla realtà, era talmente inadeguata che al suo confronto quella attuale appare come un sollievo. Sia ben chiaro: a giudizio della Commissione, neanche la versione contenuta nella legge di conversione merita un voto di sufficienza: la mancanza di troppe definizioni normative (ad esempio: l’utilizzo dei beni strumentali del committente, per il quale l’Agenzia delle Entrate ne ha addirittura peggiorato l’interpretazione), la necessità di molti chiarimenti operativi (ad esempio: il rapporto fra il committente ed il subappaltatore), la elevata discrezionalità di alcune valutazioni (ad esempio: il riscontro della correttezza delle ritenute IRPEF), la presenza di adempimenti inusuali (ad esempio: il versamento della sanzione da parte del committente) e l’assenza di qualsiasi riferimento in alcuni passaggi (ad esempio: il rapporto tra l’appaltatore inadempiente e l’Agenzia delle Entrate) non consentono di esprimere un giudizio positivo.

A scanso di equivoci, è necessario precisare che i partecipanti ai lavori hanno manifestato all’unanimità soddisfazione per l’iniziativa di contrasto agli appalti illeciti di manodopera: siamo proprio noi, Consulenti del Lavoro, più di ogni altro operatore nel mercato del lavoro, ad avere coscienza di quanto sia grave il danno che i soggetti che appaltano illegalmente la manodopera arrecano al sistema economico e sociale dei nostri territori per mezzo del dumping contrattuale e dell’evasione fiscale e contributiva. Ci chiediamo però se il contrasto all’appalto illecito di manodopera si possa davvero realizzare per mezzo del “riscontro” delle ritenute IRPEF dei lavoratori oppure se non si tratti, in verità, di una ennesima iniziativa finalizzata unicamente al recupero di gettito fiscale





e contributivo, realizzata ancora una volta per mezzo di adempimenti obbligatori e sanzionati posti a carico delle imprese e dei loro Consulenti. Il rischio che sottintende a questa nuova impalcatura normativa è che, una volta che il “riscontro” abbia dato esito positivo, venga attribuita una patente di legalità ad alcuni appalti illeciti solo perché le ritenute IRPEF sono state versate senza compensazioni; a questo riguardo auspichiamo una più stringente attività di vigilanza da parte degli organi ispettivi ed una minor quantità di adempimenti fiscali. Infine, prima di addentrarci nell’analisi tecnica, ci permettiamo di fornire un suggerimento pratico ad ogni collega che assiste un’azienda committente o appaltatrice: la prima fase operativa deve riguardare l’analisi della natura e del contenuto di ogni appalto (o subappalto) in corso al 1° gennaio 2020 e di ogni altro appalto che le

nostre assistite stipuleranno a far data da oggi. Questa dovrà diventare per noi una attività di ordinaria amministrazione anche e soprattutto al fine di consigliare ed indirizzare le aziende nostre clienti verso la scelta dei partner commerciali più affidabili.

In conclusione rivolgiamo un invito al lettore: quando questi contributi editoriali verranno pubblicati, la data di prima applicazione della norma (il 17 febbraio 2020) per il versamento delle ritenute del mese di gennaio sarà già trascorsa ed alcune interpretazioni potranno aver trovato riscontro (o meno) nella prassi amministrativa: ne tengano prudentemente conto i lettori.

Con un augurio di buon lavoro,

Gian Luca Bongiovanni

CdL in Rivalta (TO),
coordinatore della “Commissione Studi”



Disamina dell'articolo 4 del D.L. n. 124/2019

Al fine di contrastare l'illecita somministrazione di manodopera e le illecite compensazioni tributarie nell'ambito dei contratti di appalto, l'articolo 4 del decreto legge 26 ottobre 2019 n. 124 inserisce all'interno del D. Lgs 9 luglio 1997 n. 241 ("Norme di semplificazione degli adempimenti dei contribuenti in sede di dichiarazione dei redditi e dell'imposta sul valore aggiunto, nonché di modernizzazione del sistema di gestione delle dichiarazioni") il nuovo articolo 17-bis denominato "Ritenute e compensazioni in appalti e subappalti ed estensione del regime del reverse charge per il contrasto dell'illecita somministrazione di manodopera".

I soggetti interessati dalla nuova norma sono definiti dal comma 1, il quale fa esplicito riferimento ai soggetti individuati dall'art. 23, comma 1 del D.P.R. n. 600/1973: enti e società indicati nell'articolo 87, comma 1 del TUIR, Pubbliche Amministrazioni, società e associazioni indicate nell'articolo 5, persone fisiche che esercitano imprese commerciali, imprese agricole, persone fisiche che esercitano arti e professioni, il curatore fallimentare, il commissario liquidatore nonché il condominio quale sostituto d'imposta; in buona sostanza, si tratta dei sostituti d'imposta residenti in Italia, con esclusione quindi dei soggetti non sostituti d'imposta.

Le operazioni sotto osservazione sono gli affidamenti per il compimento di una o più opere o di uno o più servizi, tramite contratti di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali comunque denominati, ricomprendendo quindi qualunque forma contrattuale di affidamento delle opere o dei servizi purché presentino le caratteristiche oggettive indicate nella norma.

N.B. L'ambito di applicazione è dunque molto ampio: particolare attenzione deve essere posta a qualsiasi fenomeno di decentramento produttivo considerato sia dal lato del committente (soggetto obbligato) sia dell'appaltatore (soggetto su cui ricade il dovere

di fornire i dati richiesti o la documentazione esimente); a noi spetta il compito di interpretare questi eventi alla luce dei requisiti previsti dalla normativa.

L'importo complessivo annuo deve risultare superiore a euro 200.000 con riferimento ad un singolo committente, riferibile anche alla somma di più contratti che il committente concluda con lo stesso appaltatore.

N.B. La norma non chiarisce se il riferimento "annuo" sia da ricondurre ad un periodo di 365 giorni di validità del contratto o più comunemente al periodo 1/1-31/12. L'Agenzia delle Entrate lo ha interpretato indicando il periodo di osservazione dal 1° gennaio al 31 dicembre anche se ha fatto un po' di confusione fra l'anno civile e l'anno solare.

I contratti di cui sopra devono essere caratterizzati dal prevalente utilizzo di manodopera rispetto al valore complessivo dell'opera (si tratta dei cosiddetti appalti "labour intensive") presso le sedi di attività del committente con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma. In caso di più contratti conclusi tra committente e appaltatore, solo i contratti aventi queste caratteristiche concorrono al raggiungimento della soglia dei 200.000 euro.

N.B. È necessaria la concorrenza di tutti gli elementi (manodopera + beni strumentali + sede di attività) affinché il contratto concluso venga attratto dagli obblighi previsti dal nuovo articolo 17-bis. Sono esclusi i contratti di somministrazione di manodopera, per i quali non sussistono cause specifiche di monitoraggio e contrasto a fenomeni di illiceità degli appalti di manodopera e di mancati versamenti di ritenute, stante la presenza di consolidate e specifiche normative che consentono l'esercizio di tale attività solo ai soggetti autorizzati.

N.B. La norma non identifica quale sia la condizione che determina il prevalente utilizzo di manodopera; stante la mancanza di una definizione di origine normativa, ma trattandosi di una sfuggente definizione giurisprudenziale, che nel valore economico del contratto l'incidenza del valore della manodopera debba essere superiore al 50% (50% + 1 euro, con riferimento al significato letterale del termine "prevalente") del valore complessivo dello stesso. L'Agenzia delle Entrate lo ha definito come rapporto fra: Retribuzione lorda dei percettori di reddito da lavoro dipendente + assimilato / prezzo complessivo dell'opera.

Qualunque espediente contrattuale per fornire attrezzature all'appaltatore o al subappaltatore (quali ad esempio con il noleggio di attrezzature, comodat, false vendite, etc.) determina l'applicazione della normativa.

N.B. Il Centro Studi, in riferimento all'uso dei beni strumentali, ritiene che l'utilizzo anche di un solo strumento di proprietà del committente o riconducibile allo stesso, possa determinare l'applicazione della normativa.

L'Agenzia delle Entrate a questo riguardo ha fornito una definizione del tutto insoddisfacente (e pericolosa) consentendo l'utilizzo occasionale dei beni strumentali non indispensabili per l'esecuzione dell'opera, senza tuttavia definire né l'occasionalità né il significato concreto di "indispensabile".

N.B. Per quanto riguarda le sedi di svolgimento dell'attività, qualunque sede, cantiere, unità produttiva, pertinenza o locale di proprietà del committente ove si svolge il contratto, determina l'applicazione dell'obbligo normativo (appalti "endo-aziendali"); sono quindi estranei alla norma in argomento gli appalti "extra-aziendali".

In presenza dei pre-requisiti richieste dalla norma, i committenti devono richiedere all'impresa appaltatrice o

affidataria e alle imprese subappaltatrici, copia delle deleghe di pagamento relative al versamento delle ritenute IRPEF.

Il versamento delle ritenute IRPEF dovrà essere effettuato dalle imprese appaltatrici, subappaltatrici senza alcuna possibilità di compensazione tributaria o contributiva.

Le deleghe di pagamento dovranno fare riferimento alle ritenute fiscali dei lavoratori direttamente impiegati nel contratto, con distinte deleghe per ciascun committente.

A fronte della richiesta da parte del committente, l'appaltatore ha l'obbligo di fornire i documenti richiesti. Nel caso di lavoratori impiegati dall'appaltatore in più contratti, lo

stesso dovrà effettuare i versamenti per mezzo di distinte deleghe, una per ogni "cantiere" e fornire idonea documentazione all'appaltatore affinché possa effettuare il riscontro richiesto dalla norma.

Il versamento viene operato dalle imprese della filiera (appaltatrici, subappaltatrici, etc.) con deleghe distinte per ciascun committente.

I versamenti devono essere effettuati senza alcuna possibilità di compensazione tributaria o contributiva.

N.B. L'Agenzia delle Entrate a questo riguardo ha operato una inaspettata "apertura" consentendo alle aziende l'utilizzo dei crediti fiscali derivanti dalle operazioni effettuate in qualità di sostituti d'imposta. Si tratta dell'in-

terpretazione più logica e più coerente con il complesso delle norme sui versamenti e ce ne rallegriamo, ma essa è in contrasto con il tenore letterale della norma. La tabella pubblicata a pagina 26 della circolare n. 1/2020 della AdE è un utile e apprezzabile strumento a questo riguardo.

Osservazione critica: si tratta quindi di una serie di adempimenti che la nuova norma, anziché della Amministrazione Finanziaria, pone a carico del soggetto privato, al quale viene demandato il compito di analisi e controllo pressochè in tempo reale del corretto versamento delle ritenute, con conseguenti nuove responsabilità e rischio di sanzioni prima non esistenti.



Il Comma 2

Al fine di consentire al committente il riscontro dell'ammontare complessivo degli importi versati dalle imprese, entro i cinque giorni lavorativi successivi alla scadenza del versamento delle ritenute fiscali di cui all'articolo 18, comma 1, l'impresa appaltatrice o affidataria e le imprese subappaltatrici sono tenute a trasmetterli e, per le imprese subappaltatrici, anche all'impresa appaltatrice:

1. le deleghe F24 di avvenuto pagamento delle ritenute fiscali operate

relative ai lavoratori impiegati nel mese precedente direttamente nell'esecuzione di opere o servizi affidati dal committente;

2. un elenco nominativo di tutti i lavoratori, identificati mediante codice fiscale, impiegati nel mese precedente direttamente nell'esecuzione di opere o servizi affidati dal committente, in cui saranno indicati:

- il dettaglio delle ore di lavoro prestate da ciascun percipiente in esecuzione dell'opera o del servizio affidato;

- l'ammontare della retribuzione corrisposta al dipendente collegata a tale prestazione;
- il dettaglio delle ritenute fiscali eseguite nel mese precedente nei confronti di tale lavoratore, con separata indicazione di quelle relative alla prestazione affidata dal committente.

L'appaltatore deve fornire un elenco dettagliato dei lavoratori direttamente impiegati nell'appalto.

TABULATO PER IL RISCONTRO DELLE RITENUTE OPERATE (DECRETO LEGGE N. 124/2019 ARTICOLO 4 COMMA 2)				
RITENUTE IRPEF <input type="checkbox"/> ADDIZIONALE REGIONALE <input type="checkbox"/> ADDIZIONALE COMUNALE <input type="checkbox"/>				
DITTA APPALTATRICE <input type="checkbox"/> SUBAPPALTATRICE <input type="checkbox"/>		DITTA COMMITTENTE		
-		-		
INDIRIZZO DEL CANTIERE / SEDE DI LAVORO				
MESE E ANNO DI RIFERIMENTO	Numero di ore lavorate nel cantiere	Retribuzione delle ore lavorate nel cantiere	Ritenuta fiscale sulla retribuzione del cantiere	Ritenuta fiscale complessiva operata
codice fiscale lavoratore 1				
codice fiscale lavoratore 2				
codice fiscale lavoratore 3				
	totale ore lavorate nel cantiere	totale retribuzione del cantiere	TOTALE RITENUTE DEL CANTIERE	totale ritenute operate dall'appaltatore

N.B. In termini concreti si tratta di fornire al committente una tabella excel o un tabulato cartaceo di cui si riporta qui di seguito una possibile interpretazione.

sufficiente: chiarimenti e scambi di informazioni fra gli uffici amministrativi saranno inevitabili, con un evidente aumento dei costi operativi sia per le aziende sia appaltatrici che per i committenti.

N.B. A nostro giudizio, la norma non richiede la fondamentale informazione riguardante il CCNL applicato, né altre utili specifiche quali il suo livello contrattuale, la presenza di eventuali detrazioni richieste, il comune di residenza; la presenza del nome e cognome del lavoratore renderebbe più facile la consultazione del tabulato.

Osservazione critica: le ritenute per addizionali non possono essere associabili ad una prestazione del mese.

Osservazione critica: per una concreta attuazione del "riscontro" di "congruità" il tabulato non può essere

Per poter predisporre le deleghe F24 in forma distinta per ogni appalto sarà preliminarmente necessario avere cognizione dei lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio. L'Agenzia delle Entrate con la risoluzione 108 del 23 dicembre 2019 afferma che la quantificazione dei versamenti distinti per ciascun committente, debba essere effettuata sulla base di parametri oggettivi come, ad esempio, il numero delle ore impiegate in esecuzione della specifica commessa (il lavoratore può ben essere impiegato nello stesso mese anche in più appalti o subappalti).

Qui, a nostro avviso, possono evidenziarsi alcune criticità: il sistema di versamento è del tutto nuovo essendo stato pensato, fino ad oggi, in un'ottica mensile aziendale complessiva. L'elenco di cui sopra dovrà contenere inoltre il dettaglio delle ore di lavoro prestate da ciascun lavoratore in esecuzione dell'opera o del servizio affidato e l'ammontare della retribuzione corrisposta al dipendente collegata a tale prestazione. Assumono dunque rilevanza non solo i dati relativi ai lavoratori impiegati nel mese precedente, ma soprattutto quelli relativi alle retribuzioni corrisposte in detto periodo. Con riferimento al dettaglio delle ore di lavoro il Legislatore precisa che le ore di lavoro prestate da indicare sono quelle "lavorate", con esclusione di quelle non collegate ad alcuna prestazione lavorativa comunque retribuite, e quindi il calcolo della ritenute

ta va effettuato proporzionalmente, tenendo conto dell'incidenza della retribuzione relativa alla prestazione lavorativa svolta rispetto a tutte le ore retribuite e considerando tutte le somme corrisposte al lavoratore che concorrono a determinare la base imponibile fiscale.

Tale gestione, però, non risolve alcune particolari situazioni che si presentano: quali ad esempio eventi che "sospendono" in maniera legittima il rapporto di lavoro, come le assenze tutelate e retribuite tipiche del rapporto di lavoro (come le assenze per malattia, infortunio, le assenze per ferie e rol) o ad emolumenti maturati nel corso di periodi antecedenti, quali, ad esempio, le mensilità aggiuntive, gli arretrati contrattuali a seguito di rinnovi e il Tfr o, ancora, ad importi aventi carattere premiale, tipicamente i premi di produttività, che non possono essere imputati al committente. Sul punto si attendono ulteriori chiarimenti da parte dell'Agenzia.

Rispetto a tali quote di retribuzione non strettamente connesse alle ore di lavoro lavorate, ci si chiede se le ritenute ad esse riferibili debbano essere, comunque, ripartite tra i vari committenti interessati o se invece possano essere cumulate su un'ulteriore delega di pagamento F24 facente capo direttamente all'impresa appaltatrice-subappaltatrice ecc.

Un ulteriore dubbio riguarda la ripartizione delle addizionali regionali e comunali all'IRPEF, relativo al periodo d'imposta precedente per quanto concerne il saldo e al periodo d'imposta corrente per quanto riguarda l'acconto, che nel corso dell'anno vengono trattenute ai lavoratori dipendenti, con importi di entità esigue per ogni singolo mese e per ciascun dipendente, su molteplici deleghe di pagamento in considerazione del numero di committenti, genererebbe somme minime di non facile gestione.

Per quanto riguarda il termine dei cinque giorni lavorativi entro i quali debbono essere trasmesse le deleghe di pagamento e l'elenco nominativo con i rispettivi dettagli, la criticità può riguardare i termini di scadenza

che coincidano di sabato o festivo. Sarebbe auspicabile un chiarimento da parte dell'Agenzia per conoscere se possibile procedere con l'adempimento il primo giorno lavorativo successivo, in modo tale da evitare possibili sanzioni.

Da ultimo, ma non meno rilevante, si segnala la criticità connessa ad eventuali recuperi di crediti o di ritenute, quali ad esempio quelli da conguaglio di fine anno o di fine rapporto, crediti 730, bonus Renzi o crediti risultanti dalla dichiarazione 770.

L'Agenzia delle Entrate chiarisce, poi, che le nuove disposizioni si applicano anche agli appalti, subappalti ed affidamenti che presentano le caratteristiche previste, pur se stipulati negli anni passati e tuttora in corso, essendo irrilevante il momento della sottoscrizione.

Si attende inoltre un eventuale provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate mediante il quale possono essere disciplinate modalità di trasmissione telematica delle informazioni da comunicare al committente (elenco dei nominativi dei lavoratori e dettaglio delle ore prestate, della

retribuzione corrisposta e delle ritenute effettuate) che consentano una semplificazione per il riscontro dei dati da parte del committente.

Ad ogni modo è chiaro che tali novità avranno un impatto importante per le nostre aziende sul piano organizzativo e non solo, implementando ancora una volta gli adempimenti a carico delle stesse e di noi consulenti. A tal proposito è auspicabile che le case software si adeguino il prima possibile a tali nuovi adempimenti già dalle elaborazioni di gennaio 2020, per permettere così ai nostri Studi di gestire al meglio le novità previste dall'articolo 4, implementando i programmi così da dividere il periodo su più committenti e/o opere affidate che si eseguono contemporaneamente, in modo tale da poter estrapolare i dati necessari per la compilazione separata dei modelli F24, la preparazione dei prospetti delle ore, dell'ammontare delle retribuzioni corrisposte ad ogni dipendente e delle ritenute applicate. Un altro fatto non meno importante sarà la complessità nella gestione della dichiarazione 770 del prossimo anno e delle CU.

IL FUNZIONAMENTO NEL NUOVO OBBLIGO DAL 2020 Art.4 commi 1 e 2 del D.L. 124/2019	
Obbligo committente a richiedere (art.4, comma 1, D.L. 124/2019)	Obbligo appaltatore/subappaltatore a consegnare (art.4, comma 2, D.L. 124/2019)
Deve richiedere all'impresa appaltatrice o affidataria e alle imprese subappaltatrici copia delle deleghe di pagamento relative al versamento delle ritenute fiscali del personale impiegato nell'appalto/subappalto	Deve versare le ritenute con distinte deleghe F24 per ciascun committente, effettuate sulla base di parametri oggettivi, come il numero di ore impiegate in esecuzione della commessa, senza possibilità di compensazione.
	Deve trasmettere al committente e, per le imprese subappaltatrici, anche all'impresa appaltatrice, entro cinque giorni lavorativi successivi alla scadenza del versamento delle ritenute: <ul style="list-style-type: none"> • le deleghe di pagamento F24 • un elenco di tutti i lavoratori (con il codice fiscale) impiegati nel mese precedente nell'appalto/subappalto, con le ore di lavoro prestate da ciascuno in esecuzione dell'appalto/subappalto • la retribuzione versata al dipendente collegata a questa prestazione • le ritenute fiscali eseguite nel mese precedente per questi lavoratori, indicando separatamente quelle relative all'appalto



Il Comma 3

Il comma 3 prende spunto dal precedente comma 2 identificando una determinazione temporale per lo svolgimento di alcune operazioni, che vengono elencate dettagliatamente, e per l'insorgenza di obblighi di carattere comunicativo in capo al committente. Nel termine perentorio di 5 giorni lavorativi successivi alla scadenza del versamento delle ritenute (articolo 18 comma 1) relativamente ai dipendenti impiegati nel mese precedente nell'appalto, il committente è obbligato a sospendere il pagamento dei corrispettivi dovuti nella misura massima del 20% del valore complessivo dell'opera o del servizio se ricorrono le seguenti condizioni:

- l'azienda appaltatrice, subappaltatrice o affidataria abbia maturato il diritto a ricevere corrispettivi per le

prestazioni sino ad allora effettuate o concordate

- sia venuta meno agli obblighi di trasmettere al committente quanto riportato al comma 2 (a titolo esemplificativo e non esaustivo le deleghe F24, le informazioni sui lavoratori impiegati, l'ammontare delle ritenute) oppure
- vi sia discordanza dall'elenco delle ritenute fornito al committente ed il versamento effettuato.

La norma aggiunge che in tutti casi il limite del 20% non potrà eccedere il valore della differenza delle ritenute versate rispetto al dato fornito al committente.

N.B. Il committente è obbligato a sospendere i pagamenti, non si tratta di una mera facoltà.

N.B. Esempio di calcolo:

- valore complessivo dell'appalto di euro 230.000,00
- limite di sospensione dei pagamenti (20% dell'intero ammontare) di euro 46.000,00

Per intanto, se dalla documentazione in mano al committente, il totale delle ritenute da versare ammontasse ad un importo di euro 35.00,00 ma lo stesso riscontrasse un valore di versamento pari ad euro 28.000,00 questa differenza sarebbe limite massimo di cui il committente deve sospendere il pagamento.

N.B. Si ritiene che se l'azienda appaltatrice al momento dell'inadempimento non ha ancora acquisito il diritto a percepire i corrispettivi, il committente risulta privo dell'obbligo di sospensione dei pagamenti.

Oltre alla sospensione del pagamento, in capo al committente insorge anche il nuovo obbligo di rendere noto all'ufficio territorialmente competente dell'Agenzia delle Entrate nel termine di 90 gg l'omesso o insufficiente versamento di ritenute.

N.B. La norma non chiarisce se il committente è comunque tenuto alla comunicazione all' Agenzia delle Entrate anche nel caso in cui durante lo scorrere del termine di 90 giorni l'appaltatore, subappaltatore o affidataria documenti al committente il pagamento della ritenute omesse. Stante il tenore letterale della norma, si ritiene che l'obbligo in capo al committente sussista in ogni caso.

N.B. Il termine di cui sopra dovrebbe andare a scadere nei 90 giorni successivi ai 5 giorni riconosciuti all'azienda appaltatrice per fornire i dati all'azienda committente. Nulla preclude però, che questo termine possa anche decorrere dai 90 giorni successivi alla data di ricezione della documentazione da parte del committente.

A difesa dell'azienda committente,

che sospende parzialmente i pagamenti, pertanto quasi sicuramente non rispettosa di un'obbligazione contrattuale, viene evidenziato nella seconda parte del comma, come l'azienda appaltatrice non possa muovere nei suoi confronti alcuna operazione finalizzata alla riscossione forzata dell'importo sospeso.

La norma con estrema chiarezza precisa che, la sospensione del corrispettivo dovuto, rimane tale sino a che l'azienda appaltatrice non avrà eseguito il pagamento delle ritenute omesse anche utilizzando lo strumento del ravvedimento operoso.

Il Comma 4

Come si evince dalla lettura del comma 4, la norma prevede sanzioni in capo al committente che non rispetta gli obblighi previsti al comma 1 e 3 dell' art. 17 bis, che rispettivamente sono:

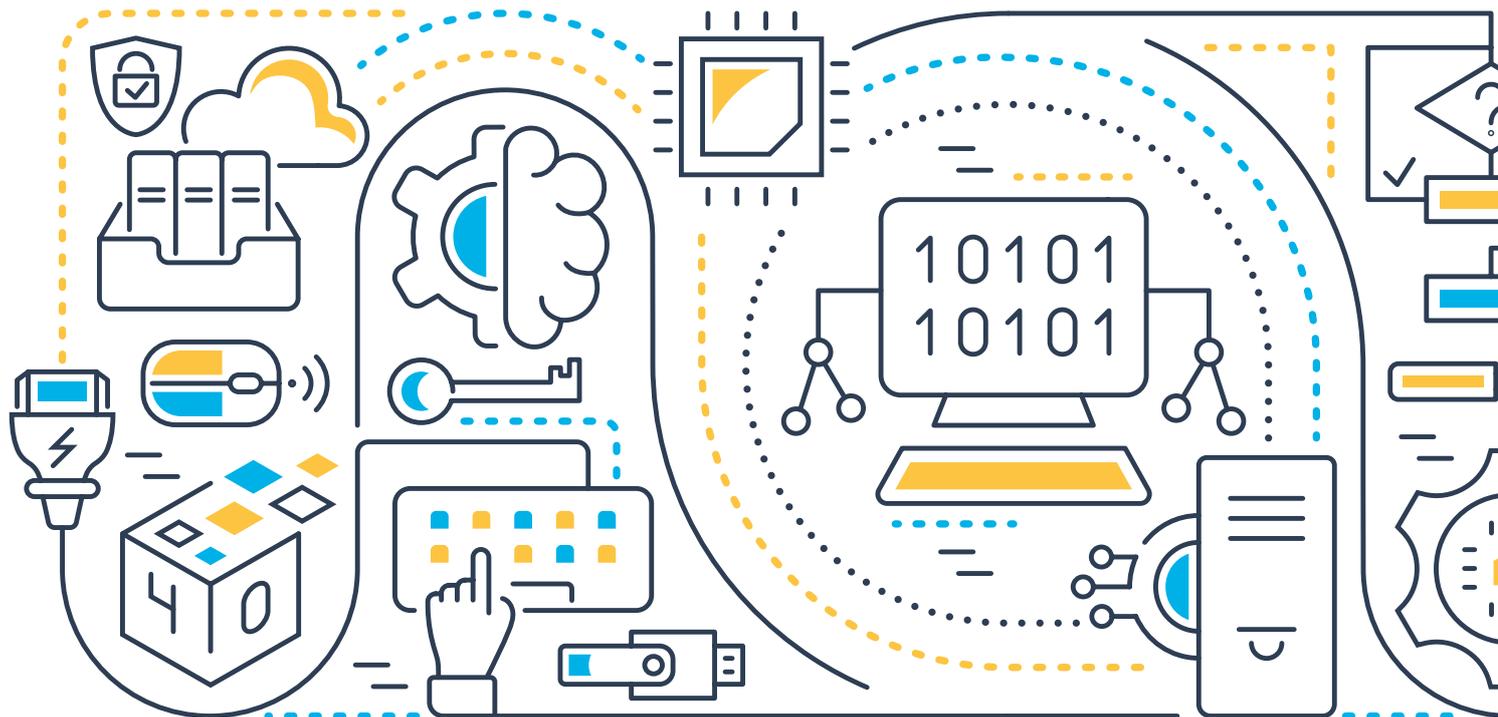
- l'obbligo per il committente di richiedere all'impresa appaltatrice-subappaltatrice copia dei modelli F24 relative al versamento delle ritenute sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati, addizionali regionali e comunali relative

ai lavoratori impiegati nel servizio affidato;

N.B. Al fine di provare di avere adempiuto all'obbligo di richiesta è opportuno che questa avvenga con raccomandata, E- mail /PEC

- l'obbligo di sospendere, in caso di inadempimento dell'appaltatore –subappaltatore, il pagamento dei corrispettivi maturati dall'impresa appaltatrice o affidataria finchè perdura l'inadempimento, nella misura massima del 20% del valore complessivo dell'opera affidata oppure per l'importo pari all'ammontare delle ritenute non versate e comunicarlo all'Agenzia delle Entrate competente territorialmente, entro 90 giorni.

Per il mancato rispetto del dettato normativo il committente è obbligato al pagamento di una somma pari alla sanzione irrogata all'impresa appaltatrice o affidataria per la violazione degli obblighi di corretta determinazione delle ritenute e di corretta esecuzione delle stesse senza la possibilità di compensazione .



N.B. La norma nulla dice a proposito del momento a partire dal quale il committente è obbligato; si tratta di una auto sanzione oppure essa scatta in seguito ad un accertamento? Entro quale termine e con quali modalità deve essere versata? L'Agenzia delle Entrate per il momento tace.

Le sanzioni previste per l'impresa appaltatrice – affidataria – subappaltatrice sono le seguenti:

- mancata effettuazione delle ritenute al lavoratore è soggetta ad una sanzione pecuniaria pari al 20% dell'ammontare delle ritenute non trattenute (art. 14 D.Lgs. n. 471/1997);
- omesso o insufficiente versamento delle ritenute alla fonte operate, è passibile della sanzione amministrativa pari al 30% delle somme non versate o versate oltre le prescritte scadenze (art. 13 D. Lgs. n.471/1997).

Il Comma 5

I nuovi obblighi introdotti non trovano applicazione ove le imprese appaltatrici (o affidatarie o subappaltatrici) soddisfino i requisiti appresso specificati.

La peculiarità dei requisiti richiesti dalla norma, è che essi non riguardano i committenti in qualità di soggetti obbligati, ma bensì le imprese appaltatrici (o affidatarie o subappaltatrici). I requisiti che devono soddisfare tali imprese sono indicati al comma 5, dell'art 4 del decreto fiscale collegato alla legge di Bilancio 2020 e sono i seguenti:

1. risultino in attività da almeno 3 anni;
2. siano in regola con gli obblighi dichiarativi;
3. abbiano eseguito nei periodi d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate nell'ultimo triennio complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi risultanti dalle dichiarazioni medesime;
4. non abbiano iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi o avvisi di addebito affidati agli agenti della riscossione relativi alle imposte sui redditi, all'imposta regionale sulle attività produttive, alle ritenute e ai contributi previdenziali per importi superiori a 50.000 euro, per i quali i termini di pagamento siano scaduti o siano ancora dovuti pagamenti o non siano in essere provvedimenti di sospensione. Le disposizioni di cui al periodo precedente non si applicano per le somme oggetto di piani di rateazione per i quali non sia intervenuta la decadenza.

N.B. Si ritiene che l'importo di 50.000 euro sia riferito unicamente ai contributi e non all'importo complessivo degli importi iscritti a ruolo.

Il soggetto interessato (appaltatore, affidatario e/o subappaltatore) dovrà comunicare la sussistenza dei requisiti summenzionati attraverso una certificazione, da consegnare al proprio committente non oltre l'ultimo giorno (OPPURE LA SUSSISTENZA DEI REQUISITI ?) del mese precedente a quello della scadenza prevista al comma 2.

La sussistenza dei requisiti proverebbe la virtuosità dell'intera filiera

d'imprese coinvolte nell'appalto e tale situazione consentirebbe una gestione autonoma del versamento delle ritenute dei lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio da parte dell'appaltatore, affidatario e/o subappaltatore e non necessiterebbe della "supervisione" del committente.

N.B. Il possesso dei requisiti interessa pertanto l'intera filiera d'impresa, non è sufficiente che l'appaltatore sia virtuoso: se nella filiera è presente un subappaltatore, anch'esso deve dimostrare la sussistenza dei requisiti previsti dal comma 5 dell'art 4.

N.B. Si ritiene necessario che anche l'appaltatore/sub-committente che si avvale di un subappaltatore si accerti che l'impresa a fondo della filiera sia virtuosa e quindi in possesso dei requisiti, al fine di evitare di subire o esercitare il blocco dei pagamenti in caso di omesso o insufficiente versamento delle ritenute da parte del subappaltatore

N.B. In presenza di committente e sub-committente, anche l'Agenzia delle Entrate ha confermato che il subappaltatore deve comunicare la sussistenza dei requisiti ad entrambi i soggetti superiori nella filiera produttiva.

Giancarlo Carlassara CdL in Torino
Laidi Kertusha CdL in Torino
Mirella Musat CdL in Torino
Valli Pegoraro CdL in Torino
Roberto Vergnano CdL in Torino



PROFILI D'INCOSTITUZIONALITÀ DELLA LEGGE 157/2019

14

La disamina della nuova disciplina delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e assimilato, in esecuzione di contratti d'appalto labour intensive introdotta nel nostro ordinamento dal Legislatore con il D.L. n. 124/2019, così come novellato dalla Legge di conversione, non può prescindere da un'analisi preliminare dei profili di compatibilità della disposizione di legge in parola con il dettato costituzionale e con le norme che regolano l'iniziativa economica privata e la concorrenza tra gli operatori economici in un settore storicamente caratterizzato dalla compresenza, da un lato, di legittimi affidamenti e, dall'altro, di soggetti insufficientemente patrimonializzati al solo fine strumentale di evadere il versamento delle ritenute fiscali e delle imposte indirette, ancor prima che di contributi e premi.

Altrettanto preliminarmente non si può ignorare che la norma risulta viziata ab origine da un'inerzia legislativa in materia di certificazione del regolare assolvimento degli obblighi tributari durata oltre un decennio. Infatti, è proprio dal comma 1175 dell'art. 1 della L. 296/2006 (l'allora Finanziaria 2007), che il nostro ordinamento è alla ricerca – ancora oggi incompiuta a parere dello scrivente – di uno strumento atto a contrastare il fenomeno del dumping socio-economico e contrattuale nel settore degli affidamenti di manodopera per la realizzazione di opere o servizi: dal DURC fiscale (oggi DURF) alla dichiarazione mensile del sostituto d'imposta.

Altro ordine di ragioni per il quale è stata scritta una norma tanto lontana dall'effettiva sostenibilità fattuale, e per questo motivo verosimilmente oggetto di moratorie (lo ha già fatto la stessa amministrazione finanziaria con riferimento alle sanzioni il 12 febbraio u.s.), abrogazioni, sanatorie ovvero più semplicemente di sostanziale disapplicazione, è da rintracciarsi nel contrasto al fenomeno della somministrazione illecita di manodopera. Autorevoli commentatori hanno rintracciato in tale volontà legislativa – tra l'altro palesata anche, e forse solo, nella rubrica della disposizione di legge – la ratio della norma, tra gli altri anche il nostro collega Sergio Giorgini, Vicepresidente della categoria, nonché Roberto Camera, funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. In realtà, a ben vedere anche dopo l'entrata in vigore della disposizione di legge potremmo essere nelle condizioni di avere un appaltatore che ottempera alle obbligazioni tributarie, versa puntualmente le imposte attraverso la corretta ripartizione delle ritenute su distinte deleghe di

pagamento, non compensa e rendiconta al committente, ma de facto interpone illecitamente manodopera perché trasla le funzioni datoriali al committente rinunciando banalmente, in tutto o in parte, al pieno esercizio del potere gerarchico, direttivo e di controllo a beneficio dell'utilizzatore della prestazione nell'ambito dell'esecuzione di un appalto a prevalente ovvero esclusiva intensità di manodopera, senza ricorrere ad altri istituti che legittimamente consentirebbero tale traslazione.

Una siffatta miopia del Legislatore pare acuita, paradossalmente, dalla trascuratezza con la quale negligenzemente dimentica i limiti del suo stesso operato ai tempi della c.d. Prodi, Visco, Bersani – trattasi dell'art. 35 co. 28 del D.L. n. 223/2006 convertito con modificazioni dalla Legge 4 agosto 2006 n. 248 – che è stata novellata e resa operativa dall'esecutivo Monti a decorrere dall'agosto 2012 tramite l'emanazione dei Decreti Legge 16 e 83 del 2012 ed è rimasta in vigore sino all'abrogazione intervenuta a dicembre 2014 ad opera del D.Lgs. n. 175/2014: una norma, quella abrogata, che è ricordata più per la compromissione del diritto dei creditori in difficoltà finanziaria a veder onorato il pagamento dei propri corrispettivi al fine di disinnescare un nequitoso cortocircuito, piuttosto che per il contrasto a quelle fraudolente imprese che, individualmente con forme societarie a responsabilità limitata ovvero all'occorrenza con sodalizi in forma cooperativa, hanno continuato ad operare e prosperare sino ai giorni nostri e che continueranno a farlo, a parere dello scrivente, anche dopo l'introduzione nel nostro ordinamento dell'art. 17-bis.

Orbene, lungi da chi scrive sottovalutare le implicazioni – anche in termini di concorrenza sleale – del ricorso all'illecita interposizione di manodopera negli appalti, tuttavia ne dovrebbero avere ben donde gli organi ispettivi: ciò che pare inappropriato è che si voglia contrastare l'omissione dei versamenti dovuti per le ritenute di lavoro dipendente o assimilato caricandone gli oneri di controllo e verifica sulle spalle di una così ampia platea di operatori economici, con un duplice ordine di conseguenze. Da un lato, è snaturata la ratio legis di una norma che con l'accezione "insufficiente versamento delle ritenute fiscali rispetto ai dati risultanti dalla documentazione trasmessa" innova le tradizionali fattispecie di evasione ed omissione delle ritenute e pone sui committenti l'onere di un'attività di controllo da ascrivere allo Stato e, più specificatamente, agli organi accertatori; dall'altro,

mette nelle condizioni quel medesimo committente di operare un'impropria intramissione nell'attività di impresa dell'appaltatore, subappaltatore o affidatario.

Perché se è vero che per appalto labour intensive si intende per analogia legale quell'appalto in cui la manodopera cuba il 50% dei corrispettivi (art. 50, co. 1 D.Lgs. n. 50/2016 in materia di appalti pubblici) ovvero il 51% dei corrispettivi secondo l'interpretazione della prassi amministrativa (paragrafo 3.2.3 della circolare n. 1/E del 12 febbraio 2020), è altrettanto vero che quegli stessi appalti – sempreché siano genuini – sono caratterizzati in realtà da un impiego di manodopera prossimo al 100% dei costi dell'appaltatore e, quindi, dei corrispettivi oggetto del contratto.

Allorché tale circostanza si configura, il committente è posto nelle condizioni di compromettere la concorrenzialità tanto quanto la cooperativa che esercita un dumping contrattuale, nell'ipotesi in cui possa ricontrattare da

una posizione di vantaggio il corrispettivo dell'appalto in funzione dello spread tra ricavi e costo della manodopera in capo al contraente posto in una situazione di subalternità rispetto al committente ovvero quest'ultimo possa, altresì, valutare indirettamente e condizionata-mente un'eventuale internalizzazione dell'attività. Ed è proprio l'insieme di questi elementi che dovrebbe suscitare perplessità tra gli addetti ai lavori circa i profili di costituzionalità della norma rispetto al dettato dell'articolo 41 della Costituzione; non di meno, altrettanto critico in termini assoluti e relativi pare essere il contemperamento del divieto di compensazione dei crediti, anche previdenziali, con il principio di uguaglianza formale e sostanziale di cui all'art. 3 del dettato costituzionale, in termini di sostenibilità economico-finanziaria, per tutti quei datori di lavoro appaltatori che non hanno – o non hanno a sufficienza – dipendenti impegnati in altre attività merceologiche in dipendenza delle preclusioni di cui al divieto in parola.

Mattia Galli

CdL in Pinerolo (TO),
componente Commissione Studi

IDEALOFFICE

macchine per l'ufficio

VENDITA - ASSISTENZA - NOLEGGIO - ACCESSORI

**FOTOCOPIATORI - TELEFAX - PC
STAMPANTI - REGISTRATORI DI CASSA**

Numero Verde Gratuito
800/960939
Assistenza Clienti

IONet
CERTIFICAZIONE ISO 9001:2000
VERIFICAZIONE PERIODICA DI MISURATORI FISCALI



**PER GLI ISCRITTI ALL'ORDINE NOLEGGIO MULTIFUNZIONE
A PARTIRE DA € 35,00 +IVA MENSILI TUTTO INCLUSO**

IDEAL OFFICE s.a.s. di SERIONE GIORGIO, DEL PRETE MICHELE & C. - Cod. Fisc. - Part. IVA: 08561250013

Sede legale, amministrativa e principale: Via del Carmine 28/F - 10122 Torino - ☎ 011 5214666

Sede secondaria: Corso Nazioni Unite 14 - 10037 Ciriè (TO) - ☎ 011 9211717

IL LAVORO AGILE “SPINTO” DAL CORONAVIRUS

Dell'intruso si dice che è “persona la cui presenza è considerata come illecita o ostile in un ambiente circoscritto”. Poi ci sono le eccezioni e questa rubrica, che assegna uno spazio a chi non è iscritto all'Ordine dei Consulenti del Lavoro, ne è una diretta conferma. Siamo infatti onorati di ospitare un intervento del dottor Andrea Rapacciuolo: in considerazione della scottante attualità dell'argomento trattato, tale contributo esterno ci pare ancor più avvalorante.

16

Con la pubblicazione, in Gazzetta Ufficiale, del D.P.C.M. 1° marzo 2020, viene estesa a tutte le imprese, presenti sul territorio nazionale, la possibilità di attivare automaticamente la modalità di lavoro agile (c.d. smart-working) ai propri dipendenti, anche in assenza di un accordo individuale. L'importante è seguire le prescrizioni previste dal Legislatore, previste dagli articoli da 18 a 23 della legge n. 81 del 22 maggio 2017.

Con il DPCM del 1° marzo 2020 – Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020 n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A01228, il Governo è intervenuto allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19 noto come Coronavirus. Tra le varie disposizioni compare l'estensione del lavoro agile che può essere “au-

tomaticamente” applicabile in via provvisoria, fino al 30 marzo 2020, ad ogni rapporto di lavoro subordinato su tutto il territorio nazionale, anche in assenza di un accordo individuale, nei limiti generali tracciati dalla legge n.81/2017.

Invero preso atto del carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia e dell'incremento dei casi su tutto il territorio nazionale, indipendentemente dall'essere localizzato o meno nella “cerchia del contagio” sembra probabile che molti lavoratori decideranno di non recarsi al lavoro.

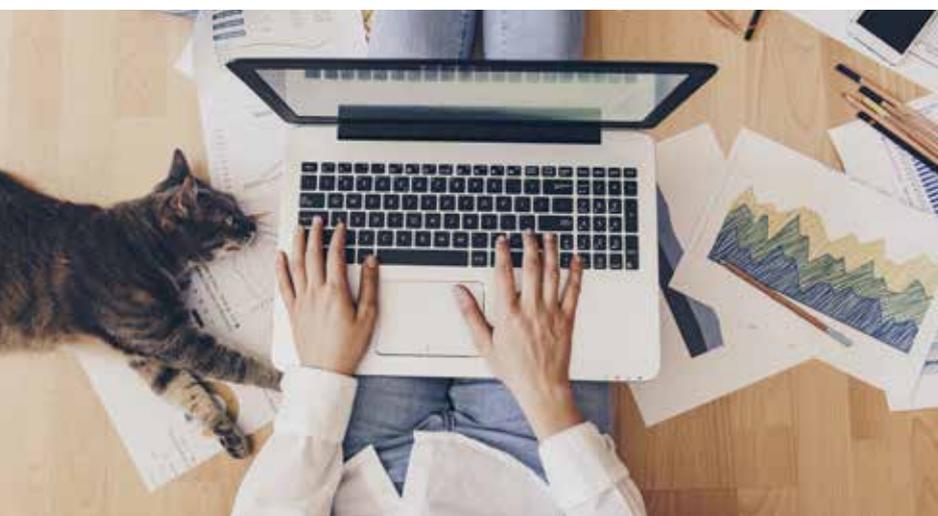
La paura va rispettata. Il panico e l'angoscia stanno modificando le abitudini dei lavoratori sull'intero territorio nazionale: i lavoratori vogliono evitare di prendere un treno o una metro o un qualunque altro mezzo pubblico di trasporto ovvero vogliono comunque evitare di recarsi in luoghi affollati

dove più alto è il rischio di contagio quali sono ad esempio i luoghi di lavoro, le mense, il bar dove si prende il caffè durante le pause lavorative. Pare logico a questo punto che molti imprenditori si organizzano per andare incontro ai desideri dei propri dipendenti e per attenuare l'impatto negativo della assenze sulle attività imprenditoriali.

In tal senso, io penso sia opportuno guardare oltre le prescrizioni governative contenute nella decretazione d'urgenza (che hanno peraltro una valenza contingente) e cercare di cogliere il suggerimento (giuridico e sociale) che arriva forte e chiaro dal Governo: implementare in azienda un sistema di lavoro agile, in ossequio alle disposizioni di cui alla legge n.81/2017, può essere lo strumento migliore per contrastare la paura (e la diffusione dell'epidemia) nell'arco dei prossimi mesi in un'ottica anche più ampia di quella emergenziale governativa.

Cosa occorre ?

1. L'accordo individuale è sostituito da un'autocertificazione, questo è l'indirizzo governativo. Mi permetto di suggerire comunque la stesura e la sottoscrizione (anche da remoto) di un accordo individuale a tempo determinato sottoscritto con ciascun lavoratore interessato, fino alla cessazione della situazione emergenziale e/o comunque fino ad una data fissa concordata tra le parti.
2. Un'informativa sui rischi per la sicurezza che si corrono nella prestazione effettuata da remoto, da consegnare a ciascun lavoratore anche per via telematica.
3. La consegna di device adeguati a fornire la prestazione lavorativa da remoto.
4. Una sintetica ma chiara descrizione delle attività lavorative da svolgere da remoto e/o un report che dia atto della progettazione delle attività da svolgere e attesti quelle realmente svolte.



5 La comunicazione su cliclavoro dell'accordo di lavoro agile con la data di sottoscrizione e le informazioni anagrafiche necessarie.

Tutto chiaro: con il necessario supporto del Consulente del Lavoro qualunque imprenditore può (oggi come ieri, ma oggi con uno stimolo sociale in più) consentire ai propri dipendenti di lavorare da remoto per evitare potenziali occasioni di contagio.

Certo, ad onor del vero, con questa legittima utilizzazione del lavoro agile in assoluta conformità alla legge ed alla decretazione d'urgenza a contrasto del Coronavirus stiamo disattendendo palesemente la vera essenza del lavoro agile che è fondamentalmente un cambio di mentalità e filosofia gestionale non una remotizzazione sic et simpliciter della prestazione di lavoro. Ma io sono abituato a guardare il bicchiere sempre "mezzo pieno".

Allora dico prendiamoci questi due mesi di lavoro agile a tempo determinato, cogliamo questa (triste) occasione per sperimentare la modalità agile ed alla fine del periodo di emergenza andiamo a determinare i vantaggi prodotti: chissà che non si osservi che in questi due mesi la produttività dell'azienda non è calata anzi è addirittura migliorata, che il senso di coesione dello staff è aumentato, che la fiducia e la responsabilizzazione che abbiamo concesso ai lavoratori "ha restituito" maggiore impegno maggiore dedizione e maggiore produttività individuale.

Questi due mesi di emergenza potrebbero rappresentare il primo piccolo passo verso un uno più ampio e strategico change management. Speriamo che, finita l'emergenza e scaduti gli accordi a tempo determinato di lavoro agile, l'imprenditore dovrà effettuare delle survey e svolgere delle analisi per poter poi "affinare" il piano di lavoro agile rendendolo definitivo e strutturale con un regolamento aziendale e con un singoli accordi individuali a tempo indeterminato.

In realtà il lavoro agile seppur considerato un'evoluzione del telelavoro se ne distanzia enormemente. Resta il concetto del lavoro "da remoto-a distanza" e dell'uso di strumentazione tecnologica per la connessione ma il

lavoro agile presenta una maggiore flessibilità per quanto riguarda tempi e luogo di lavoro e, soprattutto, rappresenta un nuovo modo di pensare stili manageriali e modalità di gestione superando modelli ormai obsoleti per lasciare maggiore autonomia al lavoratore assegnandogli obiettivi in termini di performance. Ed è questo che caratterizza il lavoro agile: non importa dove lavori (da casa, da un hub aziendale, da uno spazio pubblico di co-working o da qualunque altro posto) ciò che conta è che sarai valutato per i risultati che otterrai. In primo luogo ci piace sottolineare i vantaggi per il lavoratore dipendente: non deve preoccuparsi dei costi di spostamento, guadagna benessere in termini di maggiore equilibrio tra vita quotidiana e lavoro, può ottemperare ai propri oneri familiari ovvero dedicarsi alle proprie passioni personali senza "lottare con il badge", può lavorare in un ambiente più sereno e sentire che al lavoro il suo benessere è al primo posto ("people first").

I vantaggi sono significativi anche per le aziende.

Quelli immediati:

- in termini di economia di spesa = le imprese risparmiano su straordinari, permessi e giorni di malattia si riducono (perché chi lavora da casa ne chiede molti meno), servono meno spazi e questo significa meno costi di affitto, meno riscaldamento, bollette della luce ridotte etc;
- in termini di aumento della performance aziendale = secondo le valutazioni dell'osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano, quando si lavora due giorni la settimana da casa la produttività media aumenta del 15%.

E soprattutto quelli di lungo periodo:

- in termini di cambio manageriale. È questo un obiettivo non facile da perseguire: spesso l'ostacolo principale sono proprio i dirigenti (in particolare quelli di livello intermedio) che temono di perdere ruolo e identità non avendo più personale in ufficio da controllare in modo diretto e che faticano quindi a programmare il lavoro da remoto ed a valutarlo in termini di performance attesa;

- in termini di competitività. Aumenta il benessere organizzativo, il grado di fidelizzazione ed il senso di appartenenza: ovviamente questo incide significativamente sulla competitività aziendale. E poi va considerato che questo nuovo modo di intendere il lavoro in azienda come "condivisione" di competenze e professionalità diventa una "arma vincente" nel mercato globale attuale.

E da ultimo i benefici socio-economici che l'Osservatorio del PoliMi ha provato a calcolare sulla base di una applicazione strutturale: l'adozione di un modello "maturo" di smart working per le imprese può produrre un incremento di produttività pari a circa il 15% per lavoratore, che a livello di sistema Paese significano 13,7 miliardi di euro di benefici complessivi. Anche una sola giornata a settimana di remote working può far risparmiare in media 40 ore all'anno di spostamenti (che diventano ore dedicate alla vita privata) e questo determina una riduzione di emissioni pari a 135 kg di CO2 all'anno (meno traffico = meno inquinamento). E non dimentichiamo altri significativi vantaggi per la collettività: meno costi sociali in termini di malattie da stress, maggiori possibilità per l'inserimento di soggetti diversamente abili e per evitare discriminazioni di genere.

La mia speranza è che si possa iniziare a comprendere quali favolosi benefici possa portare all'azienda un piano di lavoro agile. Io ci provo da anni a spiegarlo, mi spiace davvero aver dovuto contare sul Coronavirus per riuscirci...

Andrea Rapacciuolo

Direttore del Dipartimento di Scienze Giuridiche del Centro Ricerche e Studi dei Laghi e Ispettore in servizio presso l'Ispettorato Interregionale del Lavoro di Milano

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



LA SUDDIVISIONE DEI RUOLI



18

In un contesto di crisi economica che perdura ormai da tempo, posto in relazione ad una realtà politica contraddistinta dall'incertezza e da interventi politici troppo spesso contraddittori, l'esercizio della libera professione può divenire un percorso irto, permeato da svariate difficoltà a fronte delle quali il singolo professionista è troppo spesso un'entità isolata e, così, può essere attratto dall'imboccare vie alternative solcate da perniciose tentazioni.

Come più volte è stato ribadito, il "sapere", che è fondamento di tutte le professioni, può essere posto al servizio della legalità e quindi finalizzato al rispetto delle norme che regolano la vita sociale e lavorativa così come può essere asservito all'illegalità che permea ogni strato della vita sociale e trova maggior favore allorché ci si muove in una realtà economica piuttosto critica.

Nel nostro percorso di studio e di lavoro abbiamo spesso sentito affermare che il principio regolante il rapporto tra il professionista ed il suo cliente è strettamente fiduciario, fondato su quello che si definisce "intuitu personae", alias, mi fido proprio di quella persona e, per le sue qualità personali, gli affido i miei affari.

Da questo connubio discende che, nel rapporto tra le

parti, in particolar modo, quello professionale, può essere fonte di allineamento rispettoso alle regole poste dall'ordinamento a tutela degli interessi della collettività oppure indirizzato alla distorta applicazione di norme, rese strumentali a compromessi, poi forieri di disastri economici importanti quando, non addirittura, finalizzato a condotte che concretizzano reati contro il patrimonio e non solo.

Per questa ragione il nostro Legislatore ha necessariamente rivolto la sua attenzione anche al regolare funzionamento degli Ordini Professionali, imponendo regole sempre più cogenti a tutela degli iscritti ed, a tale scopo, ha recentemente rivisitato la normativa regolante la funzione disciplinare all'interno degli Ordini, con l'istituzione di appositi Consigli di Disciplina, per il cui funzionamento, il citato Legislatore ha individuato soggetti delegati all'esercizio della necessaria vigilanza sull'operato degli appartenenti agli Ordini Professionali. È in questa prospettiva che si colloca il compito sempre più gravoso affidato dalla Legge ai Consigli di Disciplina istituiti, quale organo a sé, presso gli Ordini Professionali. Si deve, pertanto, riconoscere l'onerosità dell'incarico in considerazione del fatto che l'esecuzione di tale attività avviene inter pares, nel senso che alcuni Consulenti si trovano a giudicare il comportamento di loro Colleghi. È, di fatto, in questo contesto che si svolge il compito peculiare che grava sui componenti del CDT, composto per la quasi totalità di Colleghi che dedicano, gratuitamente, tempo e lavoro allo svolgimento di un servizio istituzionale posto a tutela della collettività. Ed è qui che colgo l'occasione per rivolgere uno speciale ringraziamento ai componenti tutti del Consiglio della Provincia di Torino e della Valle D'Aosta, peraltro indicati nel box in pagina, che, per anzianità anagrafica e di iscrizione, mi onoro di presiedere.

Giovanna Carpentieri

CdL in Torino, Presidente CDT Torino

Consiglio di Disciplina della provincia di Torino

Presidente Giovanna CARPENTIERI
Segretario Federico Marco PERRIN
Consigliere Andrea BONISOLI
Consigliere Antonino CUTRÌ
Consigliere Silvia DEIDDA
Consigliere Emanuele MANASSERO
Consigliere Edmondo GIVONE
Consigliere Mauro RIVOLTA
Consigliere Giulia TOYE

L'evolversi del segmento disciplinare

Il 20 gennaio 1979, quando il Paese era squassato dalle stagioni del terrore, veniva pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 12, che attribuisce ai Consulenti del Lavoro (e agli altri professionisti indicati nell'art. 1) una riserva di legge negli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale. L'art. 3 della stessa legge prevedeva che, per abilitarsi al praticantato e successivamente un esame di Stato (come previsto dall'art. 33 Costituzione).

La normativa subiva nel corso degli anni significative modifiche. Nell'intervento in esame ci limitiamo al segmento disciplinare dove un ruolo essenziale riveste il Consiglio di Disciplina Territoriale, l'organo disciplinare che, in ambito territoriale, vigila sull'operato professionale dei Consulenti del Lavoro e verifica il corretto rispetto delle norme, tra cui la Legge 12/1979 e il Codice Deontologico, garantendo ai clienti le caratteristiche di integrità e di correttezza dei professionisti ai quali si rivolgono.

Infatti la legge 12/1979, quale "legge quadro", dettaglia le norme salienti per l'esercizio della professione ed oltre a normare la figura del Consulente del Lavoro quale preposto alla gestione degli "adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti", ne delinea le cause di incompatibilità e, con il Titolo IV, prevede le sanzioni disciplinari in caso di abusi o mancanze più o meno gravi, modulandole dalla censura alla radiazione.

Ad oggi, grazie allo sviluppo della legislazione ed alle battaglie di molti colleghi, la figura del Consulente del Lavoro rispecchia quella di un libero professionista, esperto in diritto del lavoro, legislazione sociale e diritto tributario, tramite tra il modo del lavoro e pubblica amministrazione con un ruolo preciso, specialistico e dinamico in continua crescita ed evoluzione.

Le nuove regole del sistema disciplinare degli Ordini professionali sono contenute nell'art. 8 del D.P.R. 137/2012 che sancisce il principio di separazione tra gli organi disciplinari e gli organi amministrativi degli Ordini professionali e la possibilità che entrino a far parte del Consiglio di Disciplina Territoriale

anche soggetti "terzi" non iscritti all'Albo. Ne discende che la riforma sostanziale della funzione disciplinare in capo agli Ordini professionali, conformando i Consigli di Disciplina in termini di piena autonomia ed indipendenza dagli organi di "governo" della professione locali e nazionali.

In particolare, il D.P.R. sopra citato, ha sancito la divisione tra funzione amministrativa, che rimane ai Consigli Regionali dell'Ordine, e quella disciplinare che va affidata ai Consigli di Disciplina Territoriali, quali organi diversi e distinti per cui tutto ciò che afferisce ai provvedimenti disciplinari viene gestito esclusivamente dal Consiglio di Disciplina Territoriale, come è ribadito dalla circolare n. 1131/2016 emanata dal nostro Consiglio Nazionale dell'Ordine per il corretto esercizio della funzione disciplinare. Detta norma nata con l'intento di fornire indicazioni utili per la corretta interpretazione del nuovo quadro normativo professionale, la circolare pone al centro del dibattito il ruolo indipendente dei CDT, titolare esclusivo della funzione disciplinare, sia nella fase istruttoria che in quella decisoria.

Spetta al Consiglio di Disciplina, nella sua responsabile discrezionalità, la valutazione dei fatti contestati e la gradualità della sanzione: frutto di una valutazione complessiva della condotta dell'incolpato. Ci rammenta il Consiglio Nazionale forense che "in tema di procedimento disciplinare, la sanzione va determinata sulla base dei fatti complessivamente valutati, e non già per effetto di un computo meramente matematico" (sentenza 20 marzo 2014, n. 399 o automatismo). Le sanzioni, pertanto, devono essere adeguate alla gravità dei fatti e devono tener conto delle reiterazioni delle condotte, nonché delle specifiche circostanze, soggettive e oggettive, che hanno concorso a determinare l'infrazione.

Non è ipotizzabile, in tal senso, che l'organo disciplinare riceva in materia di quantificazione delle sanzioni eventuali indicazioni dagli organi di governo delle professioni (sia locali che nazionali); a riguardo, infatti, il Consiglio Nazionale ha sottolineato la profonda innovazione operata dalla riforma delle professioni "nella regolazione dei pro-

cedimenti disciplinari, il cui esercizio viene sottratto definitivamente agli organi di autogoverno locali e nazionali delle categorie professionali al fine di scongiurare ogni eventuale rischio di commistione e/o reciproca influenza tra dinamiche elettorali ed esercizio doverosamente terzo ed imparziale della funzione disciplinare stessa" (D.P.R. 137/2012).

La riforma prevede che il Consiglio Provinciale dell'Ordine, nell'attività disciplinare rivesta ruolo di parte, con facoltà di inoltrare al CDT memorie ed eventuali documenti, nonché di partecipare con un suo rappresentante alle riunioni di discussione. Il Consiglio dell'Ordine, in quanto parte del procedimento, è necessariamente destinatario della comunicazione della decisione assunta dal CDT a conclusione del procedimento disciplinare.

Al Consiglio di Disciplina Territoriale è attribuita l'azione disciplinare a seguito d'eventuali illeciti derivanti dal Codice Deontologico ma anche per inadempienze inerenti la riscossione dei contributi per il funzionamento dei Consigli Provinciali e del Consiglio Nazionale nonché per la mancata formazione e per gli obblighi contributivi e dichiarativi verso l'ENPACL.

Il contributo annuale è dovuto dagli iscritti all'Albo dei Consulenti del lavoro e, in caso di tale mancanza e decorso 60 giorni dal termine di pagamento, l'iscritto è posto in mora senza ulteriori avvisi e notifiche. Decorso inutilmente 12 mesi e accertato il mancato pagamento del contributo, il CDT sarà chiamato a sanzionare l'iscritto con una sospensione a tempo indeterminato. Anche il mancato versamento dei contributi al nostro Ente di Previdenza, come l'omessa o infedele comunicazione alla stessa, comporta la segnalazione da parte dell'ENPACL al Consiglio di Disciplina Territoriale.

Va segnalato inoltre che dal 1° gennaio 2019, in concomitanza con il successivo biennio formativo, è entrato in vigore il nuovo regolamento per la formazione continua obbligatoria. Si ritiene utile ricordare che lo svolgimento della formazione costituisce obbligo giuridico e deontologico per tutti gli iscritti all'Ordine, a prescindere dall'esercizio dell'attività professionale, salvo quanto previsto dagli articoli 21 e 22.



Nuovo regolamento delle procedure

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha approvato, con delibera n. 229 del 13 giugno 2019, il nuovo regolamento delle procedure disciplinari.

La nuova versione chiarisce alcuni aspetti dell'esercizio dell'azione disciplinare ed assegna al Consiglio Provinciale dell'Ordine il ruolo di "parte" in modo del tutto analogo e simmetrico rispetto all'inculpato; tra le novità più rilevanti troviamo la centralità del Consiglio di Disciplina con le nuove modalità di procedimento e di decisione, sulla base della quale questa diverrà esecutiva dal novantesimo giorno successivo alla notifica del provvedimento, con la finalità, di vincolare e disciplinare in modo certo le tempistiche per l'esercizio del diritto di difesa.

La maggior parte degli articoli del nuovo regolamento è frutto di modifiche rispetto a quelli precedenti mentre alcuni sono completamente nuovi come, ad esempio, l'art. 1 e 2 qui sotto riportati:

Art. 1 - Attribuzioni del Consiglio di Disciplina

1. L'azione disciplinare nei confronti del Consulente del Lavoro, del praticante consulente del lavoro e delle società tra professionisti (STP) iscritte all'Albo dei Consulenti del Lavoro è esercitata dal Consiglio di disciplina istituito presso il Consiglio Provinciale nel quale i soggetti risultano iscritti.
2. Il Consiglio di disciplina territoriale inizia il procedimento disciplinare nei confronti dei soggetti di cui al comma 1, che si rendono colpevoli di abusi o mancanze nell'esercizio della professione o comunque di fatti non conformi alla dignità e al decoro professionale:
 - a) su segnalazione del Consiglio Provinciale, del Consiglio Nazionale;
 - b) su richiesta del Pubblico Ministero;
 - c) su richiesta di coloro che abbiano ricevuto; pregiudizio dalla

condotta dei soggetti di cui al primo comma;

d) quando ha notizia di fatti disciplinarmente rilevanti.

3. Il Consiglio di Disciplina deve comunicare al Consiglio Provinciale dell'Ordine l'inizio del procedimento disciplinare.

Art. 2 - Ruolo del Consiglio Provinciale

1. Il Consiglio Provinciale dell'Ordine nel procedimento disciplinare ha il ruolo di parte.
2. Il Consiglio Provinciale che riceve un esposto o viene comunque a conoscenza di fatti disciplinarmente rilevanti riguardanti un iscritto, deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Disciplina competente, trasmettendogli la relativa documentazione.
3. Il Consiglio Provinciale dell'Ordine trasmette al Consiglio di Disciplina gli eventuali provvedimenti disciplinari comminati a carico dell'iscritto.

Appare evidente l'intento del nuovo regolamento di attribuire conclamata autonomia al Consiglio di Disciplina per quanto attiene l'azione disciplinare, attribuendogli anche funzioni amministrative (art. 5) dovendone curare tutti gli adempimenti e la trasmissione delle notifiche inerenti l'intero procedimento, nonché provvedendo all'archiviazione, alla tenuta ed alla conservazione dei fascicoli.

Il Consiglio di Disciplina Territoriale a seguito di esposto, denuncia, richiesta, segnalazione o rilevazione dei fatti, disciplinarmente rilevanti, riguardante un iscritto all'Ordine (CdL, praticante, STP), forma il fascicolo d'ufficio assegnandolo al Collegio giudicante. Quest'ultimo, valutata la propria competenza territoriale, per materia e la rilevanza deontologica e disciplinare della notizia, decide se effettuare approfondimenti nella fase preliminare assumendo chiarimenti, anche orali, dall'esponente e da persone informate sui fatti. Il Collegio di Disciplina Territoriale, esaurito l'esame preliminare, decide, dandone comunicazione

all'interessato e al CPO competente: a) l'archiviazione; b) l'avvio dell'azione disciplinare.

Il provvedimento di archiviazione, adeguatamente motivato, deve essere notificato alle parti. Nel caso di avvio dell'azione disciplinare, nella delibera devono essere riportati gli specifici capi d'inculpazione, l'indicazione dei fatti contestati sulla base degli elementi di prova acquisiti, nonché il termine per prendere visione degli atti. In fase d'istruttoria il Collegio di Disciplina può richiedere, anche d'ufficio tutti gli elementi di prova ritenuti rilevanti ai fini della decisione e successivamente fissare la data di discussione del procedimento dandone comunicazione al soggetto sottoposto a procedimento disciplinare ed al Consiglio Provinciale dell'Ordine di riferimento, invitandoli a comparire dinanzi al Collegio giudicante.

Sia in fase preliminare che ad avvio dell'azione disciplinare, è facoltà delle parti farsi assistere da persona di propria fiducia.

Nella seduta fissata per la discussione, il Collegio espone i fatti per i quali si procede invitando la parte incolpata ad esporre le ragioni in difesa e successivamente formulando l'invito anche al rappresentante del Consiglio Provinciale dell'Ordine, se presente, a spiegare le proprie ragioni. Se alla seduta fissata per il procedimento la parte incolpata o un suo delegato non sono comparsi, il Collegio di Disciplina Territoriale verificata la regolarità della convocazione, procede in sua assenza.

Il Collegio, in seduta riservata delibera: a) il proscioglimento; b) l'applicazione della sanzione. Al termine della Camera di Consiglio, il Presidente del Collegio giudicante legge immediatamente il dispositivo mentre la relativa decisione, contenente l'indicazione dei fatti e dei motivi, sarà depositata e annotata nell'apposito Registro entro 30 giorni. Le decisioni diventano esecutive dal novantesimo giorno successivo alla notifica del provvedimento.

to ma, nei casi di particolare gravità, il Consiglio di Disciplina Territoriale può disporre l'immediata esecutività del provvedimento. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro il termine di sessanta giorni (prorogabili di ulteriori sessanta) dalla data di delibera dell'avvio dell'azione disciplinare. Avverso le decisioni del Consiglio di Disciplina Territoriale è ammesso ricorso avanti al Consiglio di Disciplina Nazionale nel termine di trenta giorni dalla notifica del provvedimento. Dal complessivo impianto del nuovo

regolamento traspare la necessità di dare risposta all'esigenza di connotare l'azione disciplinare – già prevista nel precedente regolamento come libera ed autonoma ed improntata al più assoluto rispetto del diritto di difesa – con modalità ancor maggiormente strutturate al fine di far trasparire, anche nei vari passaggi procedurali ed ancor più di quanto manifestava il testo del precedente regolamento, l'importanza e l'ispirazione ai principi del giusto processo che già connotano il procedimento penale.

E tale risposta viene fornita con un regolamento che, fondato su quanto in precedenza già disciplinato, fornisce una più dettagliata e "vincolata" procedura in termini di tempistiche, vedasi l'esecutività della sanzione, e di passaggi, vedasi fasi del procedimento nonché di poteri ed oneri procedurali, vedasi attribuzione al CDT di tutte le attività funzionali al procedimento disciplinare sin dalla sua nascita.

I Componenti del Consiglio di Disciplina Territoriale del CPO di Torino



www.teleconsul.it

✉ ufficio.commerciale@teleconsul.it

Per fare le cose c'è un modo ed un modo migliore



Sono i **particolari** a fare la **differenza**.

La cura dei dettagli e la continua ricerca di soluzioni innovative costituiscono il maggiore punto di forza dell'offerta **TeleConsul**, ad oggi, principale riferimento per chi opera nel settore Lavoro e Fiscale.





MODIFICHE DI BUON SENSO

Quello che vi accingete a leggere è il nostro secondo appuntamento, nelle vesti di Delegati dell'Ente, all'interno della rivista dell'Ordine.

Possiamo pertanto sfruttare l'occasione per mantenere la solenne promessa fatta all'atto della nomina, di tenere vivo il contatto con l'ENPACL informando gli iscritti su quelli che sono stati gli aspetti più interessanti dell'attività osservata.

Considerato che in più occasioni, su invito del CPO, gli iscritti hanno potuto ascoltare gli interventi degli scriventi sulle attività dell'Ente, ci limiteremo ad una sintetica e cronologica elencazione degli eventi ricordando che gli stessi incontri presso la nostra sede dell'Ordine, a differenza della lettura di queste pagine, assicurano ai partecipanti la maturazione di crediti formativi validi anche a fini deontologici.

22

Veniamo quindi a quanto accaduto partendo dall'Assemblea d'approvazione del bilancio consuntivo per l'anno 2018 e dall'elezione del Consiglio di Amministrazione per il quadriennio 2019 – 2023 svoltasi il 17 e 18 aprile 2019. Durante la prima giornata, come previsto dall'OdG, oltre alle comunicazioni del Presidente è stato presentato,

commentato, discusso ed approvato il bilancio consuntivo 2018 nonché i piani riguardanti la cessazione delle attività della Fondazione UNIVERSOLAVORO ed infine sono state rese note le iniziative editoriali e informatiche sviluppate da Teleconsul S.p.a. interamente posseduta dall'ENPACL.

Nella seconda giornata si proceduto con l'elezione del nuovo CdA dell'Ente che avrà durata per il periodo 2019/2023 il cui elenco dei colleghi eletti è presente sul sito ufficiale dell'ENPACL.

Ma più complessivamente il Presidente Alessandro Visporelli ha avuto modo di ricordare gli obiettivi dell'Ente finalizzati a garantire un gettito adeguato alle esigenze istituzionali al sostegno degli obblighi e degli impegni previdenziali. Sono stati forniti i dati che hanno evidenziato l'aumento della spesa previdenziale e, nonostante il sensibile calo del numero degli iscritti, l'aumento complessivo del volume d'affari della Categoria che ha permesso di far lievitare le entrate dell'ultimo anno.

Tale fattore, sicuramente non agevolato dal persistere della crisi economica generalizzata del paese, è stato giustificato dall'importante supporto sinergico fornito dalle tre strutture che operano per la categoria: l'Ente,



il Sindacato e il CNO, tutto focalizzato nella ricerca di nuove opportunità di lavoro che si ribaltano in occasioni per aumentare il fatturato medio dei colleghi.

Occorre ricordare, tra le altre, l'ampia proposta formativa offerta ai colleghi in materia di consulenza previdenziale, sicurezza sul lavoro nonché gli strumenti operativi delle piattaforme informatiche di FUL e Teleconsul.

Per quanto concerne quest'ultima, sempre nel suo articolato intervento, il collega Visparelli ha ricordato sia l'intera acquisizione delle quote da parte dell'ENPACL, sia dell'aumento di capitale finalizzato allo sviluppo delle nuove iniziative imprenditoriali ed editoriali della società.

Il 16 maggio 2019 si è quindi tenuta la prima riunione del nuovo CdA che ha confermato alla Presidenza il collega Alessandro Visparelli, al suo terzo e ultimo mandato, e alla Vicepresidenza il collega Pasquale Mazzuca. La notizia di maggiore importanza è però quella riguardante l'approvazione, da parte del Ministero vigilante, del nuovo "Regolamento di Previdenza ed Assistenza" pubblicato in G.U. n. 162 del 12 giugno.

Una sola proposta non è stata approvata dai Ministeri vigilanti ed è quella coincidente con l'accesso alla modularità (versamenti volontari aggiuntivi) per i pensionati-iscritti in quanto non prevista dallo statuto dell'Ente.

Il nuovo regolamento, che è entrato in vigore dal 1° gennaio 2020, era stato varato nel corso della precedente consiliatura con delibera del 23 novembre 2017. Presenta alcune modifiche di adeguamento per l'evolversi della normativa e della giurisprudenza ma soprattutto importanti novità quali:

- art. 14 – abolita la revisione periodica triennale per le pensioni di inabilità e invalidità e la nuova periodicità sarà stabilita, caso per caso, dalla Commissione Medica;
- art. 20 – eliminazione della clausola "badanti" che limitava l'erogazione della pensione ai superstiti in caso di matrimonio contratto dal de cuius dopo il sessantacinquesimo anno di età ed allargamento alle unioni civili dei diritti del coniuge (pensione ai superstiti e provvidenze straordinarie);
- art. 21 – attenuazione della rigidità sulla regolarità contributiva necessaria per l'accesso alle sole prestazioni di maternità a condizione che sia stata avviata la rateazione del debito mentre resta invece l'obbligo del versamento dei contributi, delle sanzioni, delle spese e degli interessi dovuti per poter accedere a tutte le altre prestazioni;



- art. 35 – innalzato il precedente limite di 6 anni di età del bambino adottato per ottenere le prestazioni di maternità in adeguamento alla pronuncia della Corte Costituzionale;
- artt. 38 e 40 – chiarita la sussistenza dell'obbligo contributivo calcolato sul volume d'affari e sul reddito professionale dell'ultimo anno di attività per i soggetti cancellati;
- art. 41 – precisazioni in materia di ineleggibilità e di morosità continuata della contribuzione dovuta che si consolida allorché risultino mancati pagamenti, anche parziali, in due diversi anni;
- art. 44 – riguarda gli oneri di riscatto che non possono essere superiori al contributo minimo annuale per l'anno di presentazione della domanda con fissazione del limite massimo di 10 anni per la rateazione, senza interessi, del riscatto del corso di laurea mentre resta fermo a 60 il numero delle rate per il riscatto del servizio militare e del praticantato;
- art. 45 e 46 – riguardanti la ricongiunzione contributiva che sarà onerosa o non onerosa per i periodi assicurativi ante 2013, con la prima utile sia ai fini del diritto sia della misura e con riversamento sul montante dell'eventuale eccedenza mentre la seconda utile solo ai fini della misura e non del diritto;
- art. 47 (già 45) – ammessi alla contribuzione volontaria del contributo integrativo, utile ai soli fini della maturazione della pensione di vecchiaia aumentata, per gli optanti (colleghi iscritti ad altra cassa di previdenza professionisti);
- art. 49 (già 47) – rateazione, aumento del numero massimo delle rate che sale a 84, per importi minimi



24

di 1.000,00 euro e rata minima di 100,00 euro con la possibilità di riapertura delle rateazioni dichiarate decadute versando un quarto della morosità contributiva residua e possibilità di versamento rateale secondo le nuove disposizioni;

- art. 50 (già 48) e nuovi art. 51 e 52 – sanzione minima di 5 euro per versamenti tardivi entro i 90 giorni: euro 20.00 oltre i 90 giorni, limite massimo della sanzione fissato al 100% del contributo, introduzione del ravvedimento operoso con riduzione della sanzione al 70% e dell'accertamento con adesione con riduzione della sanzione del 50%.

Infine, dopo le polemiche che hanno visto, nei primi mesi dell'anno 2018, il confronto tra il nostro Ente, nella persona del Presidente Alessandro Visparelli, e l'INPS, trascinato nella disputa dalle infelici uscite dell'allora suo Presidente pro-tempore, trova spazio nel nuovo regolamento, già a partire dal secondo comma dell'art. 1 e richiami nei successivi, l'adeguamento delle disposizioni sul cumulo, che la legge 11 dicembre 2016 n. 232, ha voluto estendere anche agli enti di previdenza delle libere professioni.

A partire dal 18 settembre 2019 è quindi iniziato l'iter d'esame delle proposte finalizzate all'approvazione del regolamento per il raggiungimento della regolarità contributiva da parte dei colleghi morosi. Una sorta di condono che si concretizzerà nella delibera approvata dall'Assemblea dei Delegati del 28 novembre 2019. Il percorso ha visto il coinvolgimento nella fase preliminare dei soli rappresentanti regionali, per il Piemonte il collega Nicola Filippi del CPO di Cuneo, che facendo sintesi delle proposte del territorio e confrontandosi con

le valutazioni del CdA sono giunti a definire la proposta conclusiva votata dall'Assemblea.

Le attenzioni dei rappresentanti regionali, del CdA e infine dei Delegati, si sono incentrate sulla natura e articolazione della misura da adottare che è stata improntata sull'analisi preliminare dei dati, sulle agevolazioni nei confronti dei morosi involontari e sull'opportunità da offrire agli evasori. Il tutto con l'obiettivo di recuperare il credito, volgarmente "fare cassa", e mettere tutti gli iscritti morosi nella condizione di poter accedere alle prestazioni altrimenti precluse ossia la sospirata pensione. I lavori, protrattisi fino al 23 ottobre 2019 hanno portato alla stesura della bozza di un provvedimento eccezionale e straordinario, per la riduzione del sistema sanzionatorio nonché per la definizione agevolata dei debiti pregressi da parte di coloro che vogliono mettersi in regola.

Con l'Assemblea dei Delegati del 28 novembre 2019 è stata approvata la variazione in assestamento del bilancio preventivo per l'anno 2019, è stato approvato il bilancio di previsione 2020, il piano di individuazione e ripartizione dei rischi nella scelta degli investimenti per l'anno 2020 ed il programma delle attività di sostegno e sviluppo della categoria per il 2020, sono state affrontate le questioni riguardanti la liquidazione della Fondazione Universo Lavoro e l'attività della Teleconsul Editore spa. Tutti argomenti che meriterebbero specifici interventi ma, per ovvie ragioni di spazio, devono essere, almeno in questa occasione, tralasciati.

Non è possibile soprassedere invece sull'approvazione del regolamento riguardante il regime sanzionatorio per inadempienze contributive. Già oggetto di più di un incontro organizzato dal nostro CPO, può essere visto come un incentivo per l'acquisizione della regolarità contributiva. Si tratta di una raccolta di disposizioni che, in deroga al vecchio regolamento e in progressione verso l'introduzione del nuovo e più stringente sistema sanzionatorio, offre l'opportunità ai Consulenti del Lavoro (iscritti, cancellati e ai loro famigliari), di regolarizzare la propria posizione contributiva a condizioni certamente vantaggiose. Il provvedimento riguarda oltre 9.000 soggetti che nelle 22 annualità (precisamente dal 1997 al 2018) hanno accumulato un debito complessivo verso il nostro ente di previdenza di poco inferiore a 150 milioni di euro.

In sintesi:

- i periodi sanabili sono appunto quelli compresi tra il 1997 e il 2018;
- è possibile aderire entro 120 giorni successivi alla data di approvazione della delibera dell'Assemblea da parte dei Ministeri vigilanti (probabilmente nel corso dell'estate 2020);
- per aderire è necessario aver presentato all'ENPACL tutte le dichiarazioni dei redditi e dei volumi di affari iva;

- è necessario saldare anche le eventuali spese legali sostenute negli anni scorsi dall'Ente nei tentativi fatti per il recupero le somme dovute;
- il pagamento può essere effettuato sia in unica soluzione (entro 30 giorni dalla domanda di adesione), sia in forma rateale (in 120 rate mensili consecutive, di pari importo, con un minimo di euro 100,00 per ogni rata, di cui la prima entro 30 giorni dalla domanda di adesione ed in caso di pagamento rateale sono dovuti gli interessi del 2% annuo);
- il pagamento delle somme dovute può essere effettuato unicamente tramite addebito sul ccb del debitore ovvero con il sistema pagoPA;
- è possibile raccordare eventuali rateazioni in corso beneficiando delle nuove agevolazioni;
- sospensione da parte dell'Ente di tutte le procedure giudiziali già avviate;
- decadenza dalle agevolazioni in caso di irregolarità nel pagamento dell'unica rata ovvero del mancato pagamento di due rate, anche non consecutive e conseguente impossibilità per il debitore di poter accedere, per lo stesso debito, a ulteriori rateazioni anche non agevolate;
- ai fini del calcolo delle prestazioni, i contributi afferenti le annualità dal 1997 al 2012 per le quali non è previsto il calcolo con il metodo contributivo, si applicherà l'art. 5 punto 5 del regolamento di previdenza e assistenza, mentre per gli anni successivi, i contributi versati andranno ad alimentare il montante contributivo con effetto dalla data dell'effettivo versamento;
- la misura della sanzione, applicata al contributo dovuto, per ciascuna annualità pregressa, è articolata su 5 fasce annuali, vanta carattere decrescente, a partire dal 15% per il periodo 1997/2000 e fino al 3% per quello 2013/2018;
- la sanzione è ridotta della metà in caso di pagamento in unica soluzione;
- la stessa sanzione è ridotta di due terzi per i soggetti che, alla data della delibera di approvazione da parte dell'Assemblea dei Delegati – 28 novembre 2019 – hanno in corso una regolare rateazione del proprio debito approvata prima del 31 dicembre 2018 e continuano i versamenti programmati fino alla data di approvazione da parte dei Ministeri vigilanti mentre le rate versate precedentemente sono scalate dal debito e acquisite dall'Ente senza possibilità di rimborso delle maggiori sanzioni versate;
- è maggiorata del 10%, con un minimo di 400,00 euro, nel caso di presentazione tardiva, oltre la data di approvazione ministeriale, delle dichiarazioni dei redditi e/o del volume d'affari iva per ciascuna delle annualità a tale data scadute.

Si decade dalle agevolazioni per:

- mancato ovvero insufficiente versamento dell'unica rata ovvero di due rate, anche non consecutive, tra quelle dovute per questa dilazione;
- mancato ovvero insufficiente versamento della contribuzione obbligatoria dovuta per le annualità successive al 2018, salvo non sia stata attivata la procedura dell'accertamento con adesione che entrerà in vigore a partire dal 1° gennaio 2020;
- omessa presentazione nei termini previsti della comunicazione obbligatoria dei redditi e del volume d'affari iva per gli anni successivi al quello in corso al 31 dicembre 2018.

Tutti i partecipanti ai lavori hanno ritenuto necessario adottare questo provvedimento anche per agevolare gli oltre 700 Consulenti del Lavoro che, pur avendo già raggiunto i requisiti del pensionamento, non vi hanno potuto accedere per i limiti che impongono il requisito della regolarità contributiva quale condizione sine qua non per il diritto alle prestazioni. L'ENPACL provvederà ad inviare a tutti gli interessati l'invito personalizzato a regolarizzare la propria posizione contributiva. Nella speranza d'essere riusciti nell'intento di avvicinare i colleghi alle questioni previdenziali del nostro Ente rinviamo l'appuntamento al prossimo incontro che certamente l'Ordine organizzerà.

Luigino Zanella, CdL in Rivoli (TO)

Fabrizio Bontempo, CdL in Torino
Delegati ENPACL per la Provincia di Torino



IL SALUTO DEL PRESIDENTE

26

Gentilissimi colleghi, in considerazione che chi leggerà questo articolo nello spazio riservato all'ANCL nuovamente all'interno de "L'Ordine Informa" potrà gridare al miracolo, trovo giusto iniziare con una citazione di Papa Francesco a cui penso spesso da quando porto avanti la presidenza di questo Sindacato a Torino e su cui tornerò: "non dimentichiamo mai che il vero potere è il servizio ...".

Era il 3 novembre del 2017 quando fui eletto a Torino e c'era uno scenario ben diverso da quello attuale: diatribe interne, prese di posizione individuali nei confronti di quello che veniva definito "sistema", infondate teorie di complotto ravvisate a livello locale ed ampliate a livello nazionale. Di riflesso, molti colleghi non comprendono le dinamiche interne ed esterne iniziavano a non partecipare più alle riunioni del Sindacato divenute momenti di confronto tra soli "addetti ai lavori". Un segnale preoccupante per Torino quando, in occasione delle elezioni per il rinnovo del Consiglio Nazionale di ottobre 2016, si paventò l'eventualità di non poter essere rappresentato da nemmeno un Consigliere Nazionale. Ricordo ancora quando, in qualità di Consigliere Nazionale uscente, accompagnai i delegati regionali e la nostra aspirante candidata, la collega Oriana Lavecchia nelle fasi concitate precedenti il voto, al fine di consentire alla nostra UP di non perdere la possibilità di far sentire la propria voce ed avviare un percorso inclusivo rispetto al ricco programma elettorale presentato dal candidato Presidente, il collega Dario Montanaro in un consesso nazionale, dal quale abbiamo davvero rischiato di rimanere esclusi.

Oggi sono fiero di aver contribuito ed averlo portato avanti anche a livello locale con una squadra di Consiglieri motivati che, con me, hanno condiviso una semplice direttiva politico-programmatica, sicuramente inedita rispetto al passato: intensificare i rapporti con l'Ordine e l'Associazione Giovani, garantire un confronto democratico ad ogni livello, stimolare maggiormente il dialogo con gli iscritti e gli altri organismi di categoria. Con rammarico mi duole constatare che dal 2016, una minoranza, non condividendo evidentemente la linea politico-sindacale intrapresa e voluta da una maggioranza più giovane, preferì battere in ritirata senza rinnovare il tesseramento all'ANCL. Credo che un buon esempio di democrazia per le nuove generazioni, sarebbe stato quello di rimanere all'interno con un atteggiamento costruttivo e partecipativo, anche pensandola in maniera opposta, ma sostenendo con la propria esperienza le giovani leve e favorendo un inevitabile ricambio generazionale. Tornando al presente, in qualità di Presidente in carica, vorrei trasferire ciò che il direttivo è riuscito a

realizzare con l'intento d'informare i colleghi non ancora associati circa le idee, le attività svolte e i progetti in cantiere.

In piena attuazione rispetto alle linee programmatiche, sulla parte di convegnistica e sul corso di preparazione per l'esame di abilitazione, si è fatto tesoro delle reciproche esperienze maturate nel tempo, prevedendo l'unificazione del nostro corso praticanti a quello organizzato dal CPO. In generale, abbiamo cercato di sensibilizzare i colleghi più giovani affinché non percepiscano la necessità di dover scegliere di tesserarsi solo all'ANCL o solo all'Associazione Giovani, ma con l'ANCL e con l'Associazione Giovani; personalmente, in qualità di iscritto ad entrambe le Associazioni, ritengo che ciò abbia portato maggiore ricchezza al mio percorso individuale e, in generale, per la nostra categoria ad una maggiore forza e comunione d'intenti.

Prosegue poi l'iter avviato con la proposta formativa incentrata sull'organizzazione delle tavole rotonde, incontri-dibattiti che continuano ad ottenere grande partecipazione da parte anche di colleghi provenienti dalle province limitrofe. Il carattere tecnico e il taglio espositivo operativo-pratico soddisfanno le esigenze dei partecipanti e creano momenti di conoscenza e confronto, fortificando i rapporti di colleganza. Abbiamo dato seguito all'organizzazione di eventi convegnistici gratuiti per gli iscritti, elemento fondamentale per la valorizzazione della nostra professione, anche su tematiche del segmento deontologico avendo riguardo di coniugare le esigenze manifestate dagli iscritti rispetto agli obblighi contenuti nel regolamento della Formazione Continua Obbligatoria.

Quest'anno la nostra UP, sulla scia dei proficui incontri che si sono tenuti con la Cassa Edile di Torino, proporrà eventi di attualità e formazione anche in materia previdenziale, vista la necessità di iniziare un percorso di maggiore conoscenza di una materia che non può essere lasciata in esclusiva gestione ai Patronati. È un progetto ambizioso al quale il direttivo dell'UP di Torino sta lavorando da mesi e la proposta formativa sarà improntata soprattutto sugli aspetti procedurali-operativi rispetto agli adempimenti in materia previdenziale, al fine di migliorare a livello pratico la conoscenza dei colleghi confidando nella possibilità di un coinvolgimento attivo e partecipativo di funzionari INPS di provata esperienza. Rispetto a ciò che negli anni ci siamo programmati, l'unica nota dolente rimane la rivista dell'UP, "Obiettivo CdL", che rappresentava un piacevole appuntamento bimestrale alla lettura, zeppa d'articoli normativi tecnici, argomenti di matrice sindacale ma che lasciava spazio anche ad un briciolo di sana ironia, rispecchiando la

professionalità e l'attitudine di chi per tutti questi anni ha reso possibile tutto ciò, il collega Walter Peirone, coordinatore di redazione. A lui, ed alla schiera di fedeli redattori, vanno il mio personale ringraziamento per lo stile, il tempo dedicato e la passione con cui hanno sempre avuto a cuore e portato avanti il loro impegno: insomma, un fiore all'occhiello ereditata da chi mi ha preceduto ed apprezzata a livello nazionale ma i cui costi proibitivi ne hanno suggerito la temporanea sospensione della pubblicazione. Ed allora, poiché tra i principi cardini del mio mandato di presidenza il Sindacato, tenuto conto della sua natura e funzione, è a sostegno della Categoria e dell'Ordine, è sembrato una conseguenza naturale l'idea di convogliare le forze editoriali. Cambiando argomento e prima di passare alla trattazione squisitamente politica, voglio dedicare ancora una considerazione a due avvenimenti che battezzo significativi. Il primo è legato alla chiusura della storica sede in affitto dell'ANCL, ubicata al civico 21 di corso Sommeiller, per

sostituirla con un "regime di coworking" in quel di via Belfiore 45. Identificarsi nel Presidente che "smantella" una sede per ottimizzare le risorse degli associati in altre azioni utili alla categoria è un passo molto delicato da affrontare, soprattutto se consideriamo che la sede ANCL costituiva da quasi vent'anni il luogo che consentiva a generazioni di colleghi di conoscersi, stringere amicizia ed imparare il senso della politica di categoria e per la categoria. Rammento di essere entrato in quei locali grazie all'allora Presidente il collega Luigino Zanella, di aver ritrovato il mio ex compagno di scuola Massimo Laiolo, di aver conosciuto durante le riunioni per stilare un e-book sull'apprendistato molti colleghi fra i quali Alessio, Oriana, Sara e Sonia con cui si sono sviluppate collaborazioni e scambi professionali. Non posso dimenticare di citare i colleghi di esperienza quali Michele Giannone e Luigino Zanella che non ci hanno mai abbandonato, insegnandomi che all'interno del Consiglio si possono avere anche pareri fortemente contrapposti ma che poi



SACCHI

Ing. M. SACCHI s.r.l.



1922 - 2019 ...97 anni per Voi e grazie a Voi!

Arredi per ufficio

Arredi per comunità

Arredi per Musei

Area Break

Tende per arredo

www.sacchi-ing.it

- commerciale@sacchi-ing.it



Via Canonico Tancredi 21 - 10156 Torino - Tel. 011 2979035 - fax 0112744876

si esce uniti se il confronto è aperto e trasparente. Grazie, perché il Sindacato non solo impartisce insegnamenti professionali, ma anche insegnamenti di vita che ti fortificano interiormente. Il secondo avvenimento riguarda le elezioni per il rinnovo del Consiglio Regionale che si sono tenute in data 19 febbraio 2020 con la riconferma alla Presidenza del collega e caro amico, Nicola Filippi del CPO di Cuneo. Se ci si domanda come mai sia stato così importante questo avvenimento, la ragione è innanzitutto legata al clima pienamente distensivo che si è respirato, con delegati che hanno appreso il programma ed hanno accolto favorevolmente il nuovo assetto consiliare. Dal mio punto di vista, mi onoro d'aver ottenuto personalmente la vice-presidenza, nonché la nomina di due revisori ed un proviviro della nostra UP, con manifestazioni di stima provenienti da Biella, Novara, Cuneo ed Asti che, se mi guardo indietro, non avrei mai creduto possibile. Quindi invio un grosso in bocca al lupo alle colleghe Grazia Anfuso e Zaira Pegolo neo elette alla carica di revisori, ed al collega proviviro, Laidi Kertusha. Quest'ultimo, già Consigliere della nostra UP, è il collega che più d'ogni altro testimonia di come sia forte la storia e l'operato di questo Sindacato: conobbe l'ANCL ed anche lo scrivente al nostro corso praticanti, insieme ai colleghi Massimiliano Fico e Roberto Pizziconi e, dopo essersi abilitato, s'iscrisse immediatamente al Sindacato. Ed oggi, provo profondo orgoglio per il suo percorso di crescita sindacale e per l'entusiasmo e l'interesse manifestati verso per la nostra categoria, anche in ambito Confprofessioni, su cui ritornerò. Concludo su ciò che è la vita professionale in ANCL, ricordando i convegni altamente qualificati organizzati a cura del collega Gian Luca Bongiovanni in supporto del dottor Andrea Rapacciolo, Direttore del Dipartimento di Scienze Giuridiche del Centro Ricerche e Studi dei Laghi nonché Ispettore in servizio presso Ispettorato Interregionale del Lavoro di Milano con cui abbiamo trattato, in anteprima, il tema della somministrazione illecita di manodopera, degli appalti e la prestazione di lavoro gratuita. Trasferiamoci ora alla trattazione degli argomenti più sindacali. È deplorabile e sfiancante constatare che lo Stato continui a chiedere sforzi alla nostra categoria per sostituirci al loro operato di controllo. Voglio in particolare soffermarmi sulla questione della presentazione dei pagamenti degli F24 a credito, il comma 2 dell'articolo 3 del D.L. n. 124/2019, che amplia il novero delle compensazioni di crediti d'imposta che devono essere effettuate presentando il modello F24 esclusivamente attraverso i servizi telematici resi disponibili dall'Agenzia delle Entrate. Sono convinto che la PA. dovrebbe tenere conto di quanto sia pesante per un professionista farsi carico per i propri clienti di questo adempimento. Ho contezza d'iscritti al Sindacato che al 16 gennaio di quest'anno hanno pagato, per conto dei loro clienti, deleghe dai 200.000 a 1.500.000 euro. Tale procedura comporta rischi di errore nella compilazione da aggiun-

gersi ai consueti adempimenti mensili come l'Uniemens ancorché la beffa di non vedersi nemmeno riconosciuto il servizio aggiuntivo rivendicando un "all inclusive" sul prezzo del singolo cedolino giudicando un furto l'inserimento in parcella della prestazione (che da un rapido sondaggio oscilla dai 5 ai 10 euro al mese!!!). A questo aggiungiamo il premio alla burocratizzazione: avete letto bene, manca la "s" davanti alla parola ma pare che lo Stato non voglia essere "smart" o "4.0" come in attuazione alla normativa sugli appalti, correlata all'art. 4 del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, (il c.d. "decreto fiscale collegato alla legge di bilancio 2020"), convertito in L. 19 dicembre 2019 n. 157, ha previsto nuovi obblighi fiscali in materia di appalti. Una novità legislativa che rasenta la follia, rischiando di peggiorare, ove fosse ancora possibile, un'economia stagnante che già ci vede all'ultimo posto dei paesi europei come crescita del PIL. Non sarebbe più opportuno concentrarsi su cooperative fraudolente che promettono risparmi sul costo del lavoro assolutamente impossibili, se non attuati con azioni evasive ed elusive, piuttosto che entrare in ambiti di cui non si hanno evidentemente chiari i meccanismi? Ed infine, voglio cogliere l'occasione di commentare l'articolo che è recentemente apparso all'interno de "Il Sole 24 Ore" del 21 febbraio 2020 dove il Presidente di Confindustria, Vincenzo Boccia si preoccupa di tornare alle tariffe minime a seguito di un incontro con i commercialisti. Carissimo Presidente, l'idea e l'iniziativa sarebbe più che lodevole peccato però che dovremmo informare i nostri amici (perché per me lo sono eccome!) commercialisti, che dovrebbero rendersi conto del fatto che tramite proprio Confindustria, andiate ad attaccare il nostro mercato con preventivi a dir poco "osceni" per quanto siano al ribasso, in ragione del fatto che la vostra sussistenza si fonda su un sistema di quote associative di cui, almeno per la metà, dei Vostri iscritti ne individuino con difficoltà il vero ritorno. Di certo i Consulenti del Lavoro non si sottrarrebbero ad un serio confronto nelle sedi opportune e personalmente, auspicando che attraverso il mio ulteriore mandato di Vice Presidente ANCL Regionale possa anticipare quello di Consigliere in Confprofessioni, farò di tutto per sostenere l'importanza e la competenza della nostra categoria e di tutte le professioni intellettuali ordinistiche, andando a difendere con forza gli attacchi anche di quei CED che, celandosi dietro il servizio di consulenza sindacale, inseriscono nebulosi pacchetti che vanno dalla formazione finanziata all'elaborazione della busta paga. Colleghe, questo numero è storico e vi chiedo di perdonare la prolissità ma ritenevo essenziale delineare i programmi e gli obiettivi immediati dei prossimi anni ma non dimentico, e non lo farò dimenticare ai miei Consiglieri, che "la vera manifestazione di potere è rimanere al servizio", nel caso, dei colleghi e della categoria.

Massimiliano Gerardi

CdL in Pinerolo (TO), Presidente UP ANCL Torino

IL SINDACATO ... C'È!

Spesso capita di ascoltare commenti di colleghi quali “il sindacato dovrebbe difenderci”, “il sindacato esiste?”, “cosa sta facendo il sindacato?”. Il pensiero individuale di ciascuno e la volontarietà all’associazionismo sono valori imprescindibili. Credo che la maturazione di spirito critico costruttivo sia maggiormente stimolata se vi è la curiosità di conoscere avvicinandosi e partecipando attivamente alle attività sindacali, con interesse alle dinamiche interne ed avendo sempre una visione di insieme rispetto al momento storico, economico e politico del nostro Paese.

Credo inoltre che molti colleghi abbiano scelto di intraprendere questo percorso, approfondendo impegno e dedizione, avendo a cuore le sorti della nostra categoria e distogliendo energie e spazi dalle loro attività di studio per il bene collettivo. Ai colleghi appassionati che si assumono incarichi e responsabilità nei vari organismi di categoria rappresentando i Consulenti del Lavoro nei vari consessi, mi sento di esprimere profonda gratitudine, perché il compito spesso è arduo, ci si espone a critiche e non sempre arrivano i meritati riconoscimenti.

Per informare circa le attività e fornire qualche strumento in più di lettura ai colleghi, riassumo i più significativi interventi operati di recente ai vari livelli: nazionale, territoriale e regionale. A seguito dell’introduzione del nuovo statuto approvato il 22 settembre 2018, che ha apportato modifiche rilevanti al complesso di regole assegnando anche un restyling rispetto al passato in funzione di ciò che oggi rappresenta la nostra Associazione sindacale, il Consiglio Nazionale ANCL è impegnato da tempo ad elaborare la stesura dei regolamenti correlati ed a prevederne l’approvazione, con riferimento a:

- regolamento contabile per consentire una gestione più coordinata,

monitorando gli incassi delle quote associative, fornendo strumenti a supporto delle singole realtà territoriali anche per quanto concerne gli aspetti contabili;

- regolamento disciplinare nazionale con indicazione degli aspetti procedurali al fine di dirimere eventuali controversie all’interno dell’Associazione a vari livelli, tra colleghi dirigenti che rivestono incarichi nazionali e regionali ed anche rispetto ai comportamenti del singolo iscritto;
- regolamento per l’utilizzo del Logo istituzionale, dell’immagine, della comunicazione e dell’identità visiva per tutelarne il valore nonché la funzione di identificazione e riconoscimento dell’Associazione;

- regolamento formazione associativa di servizio rivolta a coloro che intendono ricoprire cariche in qualità di dirigenti sindacali provinciali, regionali e nazionali e consentirne l’adeguata formazione;
- regolamento di attuazione del nuovo statuto ANCL SU approvato in via definitiva il 21 febbraio 2020, con l’intento di fornire maggiori dettagli esplicativi sul testo statutario con riferimento alla sua concreta applicazione ed un aspetto rilevante attiene alla regolamentazione del nuovo sistema elettorale che saremo tenuti ad osservare, in fase di prima applicazione, nelle prossime elezioni per il rinnovo del Consiglio Nazionale fissate a novembre 2020.



Nella siffatta fase transitoria e di prima applicazione si rappresentava la necessità di adeguare e riallineare la durata del mandato dei Delegati Regionali rispetto alla scadenza di quello del Presidente dell'Unione Provinciale nella quale fossero stati eletti per garantire coerenza di indirizzo politico-sindacale.

A tal fine, lo scorso 11 dicembre, l'UP di Torino ha provveduto ad indire le nuove elezioni per la nomina di n. 7 Delegati Regionali e n. 2 Consiglieri, rappresentanti della nostra provincia a livello regionale, i quali rimarranno in carica in fase di prima applicazione statutaria fino al termine del mandato del Consiglio Provinciale fissato ad ottobre 2021.

In concomitanza, il mandato dell'organo periferico regionale del Piemonte è venuto a scadere e, conseguentemente, i nostri neo-delegati eletti congiuntamente a quelli delle altre province piemontesi, sono stati convocati per le elezioni di rinnovo. In data 19 febbraio 2020, è stato riconfermato in carica per il secondo mandato alla Presidenza Regionale il collega Nicola Filippi, iscritto al CPO di Cuneo, alla guida di una rinnovata squadra di colleghi.

La regolamentazione interna riveste valenza decisiva per il buon funzionamento di un'Associazione, ma lo sono ancor di più gli scopi che si promuovono ed i progetti che sono stati delineati e portati avanti dal Consiglio Nazionale nell'ultimo quadriennio, già ampiamente illustrati in numeri pregressi della rivista Obiettivo CDL, consultabili sul nostro sito www.ancl.to.it. Tra i vari progetti promossi dall'ANCL, un importante riconoscimento è giunto in data 7 novembre 2019 da parte della Commissione Europea la quale ha comunicato di aver promosso la nostra proposta di adesione al "programma Erasmus per giovani imprenditori", con conseguente preparazione di convenzione alla sovvenzione del bando che ci è stato assegnato. Dunque, da febbraio 2020, sia l'ANCL nazionale e sia le Unioni Provinciali aderenti potranno diventare il "punto di contatto" per agevolare lo scambio tra giovani imprenditori ed imprenditori già affermati (compresi i professionisti), promuovendo la mobilità dei soggetti interessati a cui seguirà il lavoro di preparazione ed organizzazione della rete di sportelli sindacali. Anche l'attenzione alla funzione di tutela e difesa degli interessi profes-

sionali e sindacali dei Consulenti del Lavoro, non è venuta meno. Come è noto, rispetto alle problematiche e criticità riscontrate nei rapporti con gli enti INPS ed INAIL, a tutti i livelli l'Associazione si è spesa per i colleghi. Nell'ultimo anno maggiori sono state le criticità riscontrate da molti colleghi rispetto ai provvedimenti di diniego del DURC anche in presenza di inadempienze sanate oltre i termini di 15 giorni che non incidono sostanzialmente con la regolarità contributiva aziendale, ponendo in essere azioni di recupero totale delle agevolazioni fruitive. Numerosi sono stati i tentativi d'intavolare un dialogo costruttivo in tempi addietro ma nessuna dirigenza INPS ha assunto una qualche posizione vincolante e un impegno formale in tal senso. In risposta, l'ANCL ha definito una linea politica condivisa a livello nazionale, in particolare intraprendendo azioni legali a tutela degli iscritti e dei Consulenti del Lavoro, ed intentando cause nei confronti dello stesso Istituto ad opera dell'ufficio legale nazionale ANCL, riuscendo ad ottenere risultati apprezzabili in molte province con conseguente condanna dell'Ente. Posizione altrettanto compatta, intrapresa e deliberata a livello nazionale è stata quella di non dare seguito agli eventuali protocolli d'intesa sottoscritti con l'INPS ad ogni livello fino a quando non ci fosse stato il riconoscimento, nei fatti e non solo sulla carta, del nostro ruolo di interlocutore con cui confrontarsi al sorgere delle problematiche applicative senza limitarsi ad emanare circolari pseudo interpretative su normative disattese. In merito a tale circostanza, alcune realtà territoriali hanno sollevato perplessità rispetto alla proposta di attuare una linea intransigente, ritenendo importante continuare a preservare i buoni rapporti a livello locale con i funzionari previdenziali. Qualche segnale di ripresa verso una collaborazione costruttiva c'è stato e, nell'ottica di fornire una formazione pratica adeguata per i propri iscritti, l'ANCL nazionale ha promosso ed organizzato in modalità webinar il primo

Consiglio Regionale Piemonte

Presidente Regionale, Nicola Filippi (CN)

Vice Presidente Regionale, Massimiliano Gerardi (TO)

Collegio Regionale dei Sindaci Revisori

Componenti effettivi

Grazia Concetta Anfuso (TO)

Gianluca Giromini (NO)

Zaira Pegolo (TO)

Componente supplente

Daniele Griggi (VB)

Collegio dei probiviri Regionali

Componenti effettivi

Marcello Barberis (NO)

Laidi Kertusha (TO)

Massimo Sandrone (CN)

Componente supplente

Lidia Incutti (BI)

corso sull'utilizzo della piattaforma INPS e del cassetto bidirezionale: rappresenta solo una delle tante iniziative in ambito formativo, nel caso programmata in febbraio 2020, oltre ai corsi sulla sicurezza dei lavoratori e sull'utilizzo dei social media, consultabili al link www.formazione.ancl-servizi.com.

Qualcosa sta cambiando rispetto al passato o forse semplicemente l'uragano "INPS" ha lasciato spazio al ciclone "INAIL"?

Effettivamente non pochi sono stati i disservizi rilevati, tra i quali l'aggiornamento tardivo dell'elenco delle retribuzioni convenzionali di soci e di familiari non artigiani, la variazione delle informazioni relative alle basi di calcolo, la tardiva gestione delle informazioni contenute e nei questionari relativi ad alcune voci di rischio, con conseguente aggravio a carico dei nostri studi circa le attività in fase di predisposizione e calcolo delle autoliquidazione, tempestivamente rilevati dall'ufficio di Presidenza Nazionale e notificati con la comunicazione del 31 gennaio 2020 a firma del Presidente Nazionale, il collega Dario Montanaro. Per contro, giungono segnali positivi

nei rapporti con la Commissione Nazionale paritetica per le Casse Edili, con la quale il 14 novembre 2019 è stato sottoscritto il Protocollo di Intesa nazionale, volto a proseguire il tavolo tecnico di lavoro che persegue lo studio e l'elaborazione di procedure di semplificazione e di raccolta dei quesiti tecnici posti dai Consulenti del Lavoro, con impegno alla divulgazione delle indicazioni fornite dall'Ente a tutti gli associati ANCL.

Ebbene, in perfetta sintonia con le politiche dell'ANCL Nazionale, anche l'Unione Provinciale di Torino, alla stessa stregua, ha saputo nel tempo valorizzare i rapporti sul territorio e fornire ai colleghi tre eventi formativi organizzati in modalità d'incontro-dibattito a carattere tecnico-operativo in tema di lavoro in edilizia avvalendosi del prezioso contributo del dottor Aldo Fiorito, direttore della Cassa Edile di Torino, il quale ha fornito specifiche indicazioni su adempimenti, contribuzione e MUT.

La partecipazione massiva e i feedback positivi ricevuti dai colleghi per i nostri eventi a carattere tecnico-pratico, confermano le esigenze degli iscritti intercettati dal direttivo provin-

ciale circa il valore aggiunto rispetto alla possibilità di avere un confronto immediato anche sulle prassi di studio attuate individualmente. Spunti e riflessioni anche in occasione della tradizionale tavola rotonda organizzata il 18 febbraio 2020, con l'intervento del collega Guido Musso, finalizzata alla disamina sulle novità contenute nelle Certificazioni Uniche 2020 in tema di impegno cumulativo alla trasmissione con conseguenti riflessi sul mandato professionale.

Il Sindacato c'è ... ed è un'Associazione propulsiva di idee ed iniziative e costituisce un punto di riferimento per la molteplice platea degli iscritti ed, in generale, per tutti i Consulenti del Lavoro! Ed in proposito esprimiamo vicinanza e solidarietà per i colleghi che operano nelle zone colpite dal Coronavirus certi che ad ogni livello vi sarà la massima disponibilità ed impegno a fornire loro il supporto necessario per consentire, in questo momento di contingente difficoltà, di continuare a svolgere la professione.

Oriana Lavecchia

CdL in Torino,
Consigliere Nazionale Ancl





IL SALUTO DEL PRESIDENTE

Gentilissimi colleghi,

è trascorso circa un anno dal rinnovo del Direttivo dell'AGCDL di Torino e la strada fin qui percorsa ha seguito le orme già tracciate dai precedenti Presidenti, con l'intenzione di consolidare i rapporti fra gli associati stessi nei confronti delle Istituzioni quali ad esempio CPO ed ANCL. Colgo orgogliosamente l'occasione per sottolineare come l'opera incessante dei predecessori, i colleghi Fabrizio Bontempo e Luca Furfaro, abbia di certo spianato ed agevolato la strada ad un'Associazione che ha continuato ad essere un punto di riferimento per i giovani colleghi.

L'attività di quest'ultimo anno è stata orientata verso il rafforzamento dei legami non soltanto professionali ma anche di amicizia e solidarietà tra colleghi al fine di affrontare e risolvere questioni su temi di interesse comune nello spirito di una concreta collaborazione. Nell'organizzazione sono spesso stati coinvolti anche il CPO ed i membri dell'Ordine, esempio di esperienza e di professionalità da cui "attingere" per il prosieguo della professione.

32

Le attività promosse dall'Associazione, infatti, si realizzano ma non si esauriscono nella presenza ad eventi e convegni e nella promozione della figura del Consulente del Lavoro. L'attenzione verso la fascia giovanile della popolazione è intensa e costituisce un punto di partenza fondamentale per la costruzione di un futuro solido e comune, in un tempo in cui scuola e lavoro debbono necessariamente ricominciare a "parlare la stessa lingua". Le partecipazioni ad incontri nei licei della provincia torinese si sono dimostrate decisamente stimolanti poiché la prospettiva di descrivere il nostro lavoro si è in realtà rivelata un interscambio tra giovani professionisti e studenti con dibattiti e spunti di riflessione anche in ottica di riforma del mercato del lavoro. Tale presenza ben si è inserita nel contesto di impegno che l'Associazione sta impiegando nella diffusione del progetto "Giovani per i Giovani" presso le scuole ed i Saloni dell'orientamento di Torino e di Bologna, con lo scopo di fondere la cultura del lavoro in tutte le sue forme, promuovere il ruolo del Consulente del Lavoro quale professionista centrale del mercato del lavoro e sostenere e promuovere le attività di supporto verso coloro i quali abbiano da poco intrapreso la nostra professione o che intendano avvicinarsi alla stessa e necessitino di sostegno che favorisca ed agevoli la loro integrazione.

"Contro il logorio della vita moderna", come chiosava un martellante slogan degli anni '60, maggiormente gravato ai giorni nostri anche da una costante reperibilità e dalla dipendenza dalle connessioni virtuali, gli incontri professionali trovano sbocco, a maggior ragione in un'Associazione di Giovani professionisti, in attività ricreative, volte sempre e comunque all'interscambio personale, alla formazione di gruppo ed alla collaborazione tra colleghi. Restano quindi pienamente in tema le occasioni di incontro, divertimento e riflessione, come il torneo autunnale di calcio a cinque, la cena servita dagli stessi associati a supporto dell'Associazione La Zanza e la Festa d'Estate sul lago di Avigliana.

Ricordo anche in questa occasione che i membri del Direttivo e dell'Associazione sono sempre disponibili ad incontrare quanti non ci conoscano, quanti vogliano approfondire le conoscenze sul nostro operato e le nostre iniziative nonché accogliere nuovi iscritti che possano essere interessati ad espandere e crescere l'Associazione. Ringrazio la Presidente Luisella Fassino e tutto il CPO per la disponibilità sempre dimostrata nei confronti della nostra Associazione e rinnoviamo il nostro impegno ad essere sempre attivi per mezzo dei nostri associati al fine di promuovere le numerose attività offerte dal nostro Consiglio.

Claudia Viale

CdL in Torino, Presidente AGCDL Torino

IL PROGETTO “GIOVANI PER I GIOVANI”

Partiamo da un presupposto: il Piemonte è una regione “vecchia”; passatemi il termine, lungi da me arretrare offese, ma considerando l’età media che supera i 46 anni, è tra le regioni più attempate del Paese.

A questo aggiungiamoci che la carriera professionale non è la scelta che i giovani delle ultime generazioni prediligono, vuoi per la scarsità di certezze di guadagno spesso al limite della sopravvivenza, vuoi per la complessità del nostro sistema legislativo ed il risultato è che le altre strade offrono una maggiore attrattiva, ed il calo degli iscritti agli esami di Stato degli ultimi anni è una conferma della tendenza negativa.

Quindi in questo contesto non particolarmente confortevole, un’Associazione di giovani professionisti quali modelli può proporre? Quali attività può promuovere, che possano essere di interesse sia alla categoria sia a chi, in qualche modo, potrebbe essere interessato ad approfondirne i contenuti indirizzando un proprio futuro lavorativo?

Il progetto “Giovani per i Giovani”, che nasce nel 2019, è la risposta forte e soprattutto concreta a siffatti interrogativi.

Tramite la sottoscrizione del Protocollo d’intesa siglato con il CPO di Torino, si sono di fatto manifestate le intenzioni di avviare attività di orientamento finalizzate alla divulgazione della figura professionale del Consulente del Lavoro, con l’obiettivo di supportare chi ha interesse ad intraprendere la professione attraverso specifiche attività sul territorio. La realizzazione di tali intenti passa attraverso le scuole superiori (licei, istituti tecnici) e le università, che rappresentano il bacino di utenza principale per l’accesso alla professione ma che deve essere necessariamente informata sul significato della stessa libera professione, oltre che, in via prioritaria, sul significato della professione di Consulente del Lavoro che, nonostante gli sforzi



profusi dai vertici nazionali non è ancora sufficientemente diffusa oltre i confini del “mondo impresa”.

Ma in quale modo i Giovani Consulenti del Lavoro possono promuovere la professione?

Nei confronti degli studenti, che ancora non conoscono la professione, avviando attività di orientamento direttamente nelle scuole e presso le università e con quest’ultime promuovere un programma di affiancamento con “laboratori pratici”, che facilitino i processi di apprendimento della normativa giuslavoristica, fiscale e della prassi amministrativa del lavoro.

Nei confronti dei praticanti, che si presume abbiano una minima contiguità con la professione e con lo spirito e la determinazione per approcciarsi concretamente ad essa, ossia quella condizione che gli iscritti di lungo corso battezzano il ‘sacro fuoco’, sostenendone l’inserimento negli studi professionali, favorendo l’approfondimento della materia, la formazione nei corsi a loro destinati e la formazione sulle nuove attribuzioni professionali oggi a disposizione della categoria.

E nei confronti dei giovani professionisti? Anche questo aspetto è trattato nel Protocollo d’intesa, evidenziando l’impegno delle parti sottoscrittrici a promuovere e facilitare il passaggio generazionale.

In definitiva potremmo riassumere le attività dei Giovani Consulenti del Lavoro, relativamente al progetto “Giovani per i Giovani” in caposalda che si possono enunciare in tre sostantivi: promozione, formazione e sostegno. Sono le terminologie chiave che guidano le attività dei Giovani sul territorio di Torino, per consentire ad un numero sempre maggiore di studenti di accedere a percorsi conoscitivi della professione, affinché la comprendano, ne parlino e si interessino ad essa. Se poi questo interesse svanirà come una bolla di sapone avremo comunque raggiunto la consapevolezza di aver fatto la nostra parte mentre se alcune bolle di sapone sopravviveranno più di altre, distinguendosi per particolare resilienza allora si potrà parlare di un obiettivo raggiunto.



I Giovani per la legalità

Ho riflettuto a lungo sulle modalità illustrative per introdurre questo argomento giungendo alla conclusione che richiamare un evento del mio vissuto potesse essere il modo più efficace. Quando avevo tredici anni, correva l'anno 1997, mi sono recato negli Stati Uniti accompagnato da mio padre e, in una delle nostre soste in hotel, avvenne un episodio che mi colpì particolarmente al punto da ricordarlo ancor'oggi nitidamente.

Arrivammo con l'auto al parcheggio della struttura e, appena scesi dalla vettura, probabilmente avendoci sentito dialogare in una lingua straniera, un addetto all'accoglienza ci domandò da dove venivamo. Mio padre rispose "Italia!" e l'altro, ridendo quasi gli avesse raccontato una barzelletta, rispose "Ah Italia! Pizza, mafia e mandolino!" Forse lui non diede un peso eccessivo alle parole pronunciate, tuttavia la

disinvoltura con cui associò una nota specialità culinaria nostrana ed un particolare strumento musicale tipico del nostro sud, alla criminalità organizzata mi suscitò sentimenti contrastanti.

Nel mondo siamo tristemente noti anche per questo, un'ottica certo non edificante che siamo abituati, erroneamente, a non considerare. Quindi, mi viene da pensare, non abbiamo adeguata contezza di quanto determinante sia metter in campo ogni risorsa per cambiare questa immagine non esattamente encomiabile.

Ed è con questo spirito che abbiamo condiviso il progetto "Lavoriamo per la legalità".

Si tratta di un evento mirato all'orientamento e alla diffusione della legalità che vorremmo proporre in tutte le scuole e le Università italiane, a partire dall'attuale anno scolastico/accademico, sotto forma di un wor-

kshop formativo. Il canovaccio iniziale prende le mosse dal progetto editoriale avviatosi con la pubblicazione del libro "Sui sedili posteriori. La nuova libertà di Antonino Bartuccio", storia di una famiglia di professionisti che vive ancora oggi sotto scorta per avere rispettato etica e responsabilità di ruolo, denunciando azioni illecite compiute dalla criminalità organizzata.

Più volte abbiamo testimoniato di voler essere promotori di valori di legalità e onestà attraverso l'impegno sociale di valore ulteriore rispetto a quello professionale che già con puntualità adempiamo: per la narrazione del primo appuntamento, svoltosi presso il Liceo Porporato di Pinerolo in data 7 gennaio 2020 vi rimando all'intervento della collega Stefania Vettorello all'interno di questa stessa rivista.

34

Iniziative e progetti per il 2020

Quelli sintetizzati costituiscono l'asse portante dei principali progetti dell'Associazione che si aggiungono ai progetti tradizionali quali l'organizzazione degli eventi di categoria (sia ludici che non) e la partecipazione al corso praticanti, nel quale la partecipazione dei nostri iscritti è, a mio avviso, sempre più fondamentale poiché rappresenta l'ideale collante per fare sentire più a proprio agio chi si affaccia in giovane età a questa professione tanto impegnativa quanto affascinante.

Enrico Fornello, CdL in Torino,
membro direttivo AGCDL Torino





GIOVANNI ASARO DIRETTORE REGIONALE INAIL PIEMONTE

Nei locali ancora freschi di ristrutturazione del complesso storico di corso Galileo Ferraris 1, così prossimi alla sede del nostro CPO da sentirci quasi condomini, ci accoglie il dottor Giovanni Asaro, dal 1° settembre 2019 nominato Direttore Regionale INAIL del Piemonte. Proviene da una carica analoga in Toscana che, lo scopriremo durante l'incontro, è stata solo l'ultima tappa d'una carriera non certo stanziale.

Innanzitutto benvenuto dottor Asaro!

Grazie ... approfitto di questa occasione per salutare tutti i vostri colleghi che non hanno potuto essere presenti alla mia prima apparizione pubblica con la categoria in occasione del convegno del 30 gennaio scorso relativamente alla nuova tariffa applicata all'autoliquidazione.

Come consuetudine, cominciamo dai suoi anni giovanili ...

Sono nato a Trapani e dopo la maturità scientifica mi sono laureato in Giurisprudenza alla Facoltà di Palermo e successivamente ho iniziato la pratica legale fin quando ho interrotto il mio percorso per adempiere ad obblighi di leva.

Allora ai maschietti accadeva ...

Infatti ... Era il 1984 e sono stato assegnato prima a Bari quale caserma di CAR e poi destinato a Caserta. È un frangente che ho vissuto come particolarmente complicato poiché mi sentii come sradicato da un futuro che avevo appena iniziato a costruire, senza dimenticare che erano gli anni del terrorismo e la vita dei militari era tutt'altro che agevole.

Facendo un passo indietro, il percorso scolastico è stata una sua scelta o è stato in qualche modo influenzato dai suoi genitori?

Mio padre avrebbe voluto che frequentassi il liceo classico ma un rapporto non idilliaco con il latino ha determinato l'iscrizione al liceo scientifico. Del resto all'epoca il liceo era l'unico sbocco possibile per il corso universitario.

A Palermo ... dove negli anni ottanta, pur in assenza di terrorismo politico, non era proprio una sorta di Disneyland ...

Purtroppo no e corrisponde al vero l'affermazione che in quel periodo in città accadde un qualcosa che non aveva eguali in una democrazia occidentale: un'intera classe dirigente composta da poliziotti, imprenditori, politici, magistrati, primo fra tutti Rocco Chinnici, è stata di fatto decapitata.

E quindi giurisprudenza era qualcosa di più che una semplice scelta ...

Il corso era vissuto quasi come una missione tuttavia, devo dirlo onestamente, non ho mai considerato seria-

mente l'idea di un concorso in magistratura. Tornando alla città, Palermo in quegli anni era molto degradata e pericolosa, si respirava un clima di paura e rassegnazione.

Fortunatamente il clima poi cambiò ...

Sì, ma fu solo verso il 1991/1992 che cambiò il vento, la gente iniziò a protestare e si può dire che si gettarono le basi, con la giunta Orlando, della cosiddetta 'primavera di Palermo': maggior pulizia nelle strade, il centro venne chiuso al traffico e vennero organizzati eventi culturali, la città ebbe effettivamente una rinascita.

Quale via del destino la fece planare all'INAIL?





Dopo la laurea ho tentato l'esame di Stato per l'abilitazione alla professione di avvocato. Ogni anno c'erano circa ottocento candidati di cui solo il 5% riusciva ad abilitarsi. Allora, considerata l'oggettiva difficoltà, ho più realisticamente rivolto la mia attenzione ai concorsi pubblici. Non ne ho fatti molti, solo quelli riservati ai laureati e, senza falsa modestia, i pochi che ho fatto li ho vinti o sono comunque risultato idoneo.

Quindi anche quello all'INAIL ...

Nel 1990 anche quello dell'INAIL, anche se ho dovuto mettere da parte alcune remore: con la pratica legale seguivo il settore civile, che ogni anno incrementavo. Però, non disponendo ancora dell'abilitazione e non volendo continuare a dipendere dal mio dominus accettai il posto all'Istituto con l'obiettivo di entrare a far parte dell'Ufficio Legale. Nel 1995 conseguii l'abilitazione alla professione di avvocato ma fino al 1999 non furono indetti concorsi per quel ruolo, pertanto mi orientai verso altri obiettivi.

Ma il primo giorno di servizio all'Istituto?

24 aprile 1990: tra un paio di mesi saranno trent'anni di servizio dove ho svolto svariati incarichi e percorso quasi tutta l'Italia.

Allora, primo incarico ...

Fu a Trieste, dove rimasi per sette anni e mezzo: lì m'occupai di un po' di tutto, tranne contabilità e strumentale. Conservo un ottimo ricordo della città, molto florida dal punto di vista economico: per esempio c'erano tutti i più importanti importatori di caffè ed inoltre la corposa frequentazione slava garantiva una elevata circolazione di denaro. Mentre, avendo messo su famiglia, dal punto di vista personale non è stato un periodo semplice.

Immaginiamo avesse fatto domanda di trasferimento

Ovviamente ... ma solo nel 1997 sono potuto tornare a Palermo e devo dire che era un altro modo di lavorare con la gestione di scenari del tutto peculiari, legati al territorio ed

alla cultura del luogo. Ero già all'area aziende e mi occupavo della gestione del portafoglio di aziende quali Fincantieri e indotto.

Erano gli anni in cui vennero istituite l'autoliquidazione e i nuovi premi ...

Precisamente. Mi ricordo che proprio nel periodo della autoliquidazione, per agevolare il lavoro dei Consulenti del Lavoro, tutte le stanze venivano adibite a sportello e ogni funzionario veniva impiegato in questa attività. Tutti erano in grado di farlo e si sentivano in dovere di farlo. Era l'epoca in cui l'Istituto invitava gli stessi Consulenti del Lavoro ad assicurare i soci delle società che fino a quel momento erano privi di qualsiasi tutela.

Palermo fino a quando?

Nel 2000 vinco il concorso per dirigente e vengo inviato ad Enna, il capoluogo più alto, e solitario aggiungo io, d'Italia. Detto in tutta franchezza, era priva di qualsiasi attrazione e trascorrevole le serate in compagnia di Prefetto, Vice Prefetto, Questore, Direttore della Banca d'Italia, Direttore dell'INPS e quello delle Poste ...

Allegraaaa!

... però il fine settimana tornavo a casa, a Trapani. Il viaggio era sicuramente più breve di quando stavo a Trieste ma per non perdere l'abitudine erano sempre almeno tre ore di auto.

Quali sono le differenze che ha riscontrato tra il lavoro del funzionario e quello del Direttore?

Essenzialmente i direttori sono "uomini soli": il Direttore è quel qualcuno che si prende la responsabilità delle decisioni che nessuno vuole prendere, spesso impopolari, ma resta un punto di riferimento per gli altri e non raramente anche un parafulmine. Deve tenere tutto e tutti insieme.

Quanto è rimasto nella sede di Enna?

Due anni e mezzo. Poi si liberò il posto di Direttore della sede di Trapani e colsi la palla al balzo: oltre ad essere la mia città, è totalmente diversa rispetto ad Enna, uno scenario abbastanza positivo dovuto principalmente alla risorsa del turismo.

Sensazioni correlate a lavorare praticamente 'a casa'?

Sono riuscito a costruire ottime relazioni con gli addetti ai lavori con cui interagivo quotidianamente. Devo dire che in qualsiasi posto in cui ho operato sono riuscito a costruire un'efficace rete di interlocuzioni, peraltro fondamentali per raggiungere gli obiettivi legati alla propria funzione. Tuttavia anche 'a casa' non restai a lungo: solo altri due anni e mezzo, fino al 2005 quando decisi di spostarmi un'altra volta.

Quale fu la causa scatenante che la spinse ad abbandonare l'incarico nella sua città?

Quell'anno mi vennero proposti due possibili ruoli: la Direzione Provinciale a Palermo oppure la Vice Direzione Regionale in Calabria. Scelsi il trasferimento in Calabria perché ritenevo che ricoprire il ruolo di Vice Direttore Regionale fosse una esperienza necessaria. In aggiunta ho avuto anche la Sede Provinciale di Crotona, affidatami ad interim.

Per lo meno non era così lontano dalla sua famiglia come quando era a Trieste...

In realtà per recarsi da Catanzaro a Trapani con i mezzi pubblici ci voleva lo stesso tempo che ci impiegavo partendo da Trieste. Quindi ero costretto ad usare la macchina e ogni settimana, per tornare a casa nel week end, facevo 1200 km in auto. Sono rimasto lì fino al 2008.

Una cartolina dalla Calabria?

È stato difficile, molto difficile. Si tratta di una terra abbandonata a se stessa e, quel che è peggio, con una popolazione che non merita tale disattenzione e che appare in molti casi rassegnata. Comunque nel 2008 torno in Sicilia, quindi a Palermo, con l'incarico di Vice Direttore Regionale.

Cosa ha trovato di diverso rispetto a ciò che aveva lasciato otto anni prima?

Un Direttore Regionale non siciliano e un forte ricambio generazionale, tutta la vecchia guardia era ormai in pensione. Fu una felice congiuntura

poiché mi diede la possibilità di mutare il metodo di lavoro, con criteri più dinamici ed innovativi. Poi la mia carriera proseguì, sempre a Palermo, con la nomina nel 2011 a Direttore Regionale della Sicilia. Si è trattato d'un evento non frequente poiché non capita spesso che un vice Direttore diventi Direttore della sua stessa sede. In questo modo ho avuto l'opportunità di proseguire l'attività svolta in precedenza.

Certo che nessuno potrà mai contestarle di non aver fatto la gavetta ...

Certamente no. Quello che osservate mi fa tornare in mente un episodio del mio periodo a Trieste: all'epoca c'era ancora la documentazione cartacea e l'archivio era in totale disordine. Benché fossi arrivato da poco, chiesi ai miei colleghi se fossero disposti a venire a lavorare di sabato per sistemare l'archivio. Aderirono quasi tutti e in una giornata riordinammo tutte le pratiche. Posso affermare che la mia carriera è stata una escalation ritmata: dieci 10 anni da funzionario, 10 anni da Dirigente e 10 anni da

Direttore Generale ... sempre nomade, però!

Appunto ... quanto è rimasto quella volta a Palermo?

Nel 2013 mi sono spostato a Bari in veste di Direttore Regionale della Puglia. Anche qui sono stati anni complicati. Bella realtà da un punto di vista turistico, sicuramente in crescita economica generalizzata, ma la gestione doveva contrastare una realtà, definiamola, di "creatività eccessiva". Senza contare che si affacciava la problematica ILVA, poiché proprio quella azienda cominciò ad essere in crisi e nell'occhio del ciclone per i danni ambientali che aveva provocato e continuava a provocare. In tale contesto abbiamo realizzato un ottimo progetto con la Prefettura di Taranto, firmatari furono i ministri dell'Ambiente e dell'Economia d'allora e naturalmente il Presidente dell'Istituto.

In che cosa consisteva?

Per la prima volta l'INAIL e l'Unione Industriale hanno organizzato un'attività formativa specifica all'interno

dell'azienda con la partecipazione dei lavoratori, inclusi quelli dell'indotto, incentrata su rischi specifici. Da un punto di vista mediatico è stato un modo per affermare la presenza attiva dello Stato su quel territorio. Ma in veste di Direttore mi sono dovuto preoccupare anche di problematiche diverse, collegate all'ILVA.

Poi immaginiamo la Toscana, dato che gli anni s'avvicinano e l'ultima provenienza è quella!

Esattamente ed è stata una straordinaria esperienza. Già solo la sede si trova in un palazzo storico alle spalle del Duomo di Firenze con la Storia, con la esse maiuscola, che sembra parlarci. Il tessuto produttivo del territorio è valido, nonostante la crisi non risparmi nessuno. Certo, anche qui ci sono delle problematiche serie. Io ho voluto visitare tutte le sedi tra cui Prato, la Chinatown d'Italia, ed insieme ai colleghi della sede abbiamo promosso un'opera di sensibilizzazione per far comprendere alla comunità cinese l'importanza delle tutele fornite dall'INAIL, anche tramite l'utilizzo

Corso Orbassano: ei fu, siccome in vendita, dato il pregresso INAIL ...





di mediatori culturali, registrando un riscontro positivo.

Al convegno del 30 gennaio scorso ha portato l'esempio anche del Carnevale di Viareggio ...

È vero e mi fa piacere ritornarci nuovamente: è una collaborazione che nasce dall'idea portata avanti dalla Fondazione del Carnevale che ci ha proposto di definire delle linee guida per la gestione del rischio durante la costruzione dei carri allegorici. Abbiamo lavorato in sinergia con la Fondazione, il Comune di Viareggio, i Vigili del fuoco, lo Spresal e il CNR. In città vi è una sorta di cittadella, con una dozzina di padiglioni, all'interno dei quali durante l'arco di tutto l'anno, vengono costruiti i carri dando lavoro a circa 1200 persone.

Quali sono i rischi più frequenti?

Il rischio maggiore è quello di interferenza tra più maestranze seguito dal rischio da lavoro, e quindi di cadute, dall'alto. La nostra attività è stata quella di impostare appunto delle linee guida con i lavoratori direttamente sul campo, lavorando gomito a gomito con loro. La Fondazione di Viareggio è la capofila di tutti i carnevali di Italia e la volontà era quella di costruire un modello da esporta-

re a livello internazionale dove sono indispensabili una serie di certificazioni. Una attività gratificante anche perché continua a risultare utile: in questi giorni ho letto un articolo sul Carnevale di Acireale dove per le problematiche legate ai rischi lavorativi, vengono prese ad esempio le soluzioni adottate dal Carnevale di Viareggio alla cui definizione ho contribuito in prima persona.

E ora Torino ...

Sono arrivato in città il 1° settembre del 2019. Avrei potuto rimanere a Firenze, avendo ricevuto un secondo mandato ma ho preferito trasferirmi sia per motivi familiari sia per le suggestioni che un territorio con una enorme tradizione industriale e di ricerca assicura. A tal proposito vi anticipo che è ormai pronto un protocollo con il Politecnico per sancire una fattiva collaborazione volta a sostenere progetti inerenti la sicurezza sul lavoro e la realizzazione di strumentazioni idonee per migliorarne la qualità.

Le prime impressioni sulla città?

Mio figlio è qui da cinque anni, quindi la conoscevo. Ha delle grossissime potenzialità ma al di là di questo, si percepisce una situazione di reale difficoltà, come ovunque. Se non altro

si può affermare che si parte da una base solida ossia di servizi essenziali che funzionano per default e di una storia di produttività significativa: aspetti tutt'altro che scontati in altri luoghi del Paese.

Tornando alla sfera professionale, è corretto dire che ci si infortuna di meno soprattutto perché si lavora di meno?

In parte è vero ma se si analizza l'incidenza degli infortuni sul numero degli occupati, c'è stato comunque un innegabile miglioramento. Tuttavia registriamo un aumento degli eventi correlati all'utilizzo e alla circolazione dei mezzi. Questo è dovuto a vari fattori: in primis il fatto che non si fa più manutenzione delle infrastrutture, vedi la tragedia del ponte Morandi, c'è poi da registrare l'aumento dell'uso di alcool e droghe e infine il famigerato cellulare. Da non dimenticare, poi, i turni di lavoro dei trasportatori che possiamo definire quanto meno esasperati.

Impressionante il dato, derivante dalle ispezioni, dove il 91% delle aziende visitate risulterebbe irregolare ...

Logicamente sono dati che vanno interpretati: non è un mistero per nessuno che spesso quando l'Istituto decide di accedere in una realtà imprenditoriale per svolgere attività ispettiva va praticamente a colpo sicuro. A livello centrale infatti ci vengono inviate delle liste da verificare a livello periferico incrociandole con i database locali e quel che ne ricaviamo è un elenco di soggetti altamente a rischio. Questo approccio serve da un lato a risparmiare risorse e dall'altro ad evitare che l'utenza percepisca le nostre visite come persecutorie per via di controlli immotivati.

Anche perché da un po' di tempo si tratta di aiutare le aziende a sopravvivere ...

Certamente. La filosofia dell'Istituto, da diversi anni, è quella di supportarle. Se coloro che hanno un ruolo istituzionale come noi riescono ad indirizzarle verso un sistema di legalità e sicurezza del lavoro, si può contribuire al loro miglioramento e ridurre i loro



costi, che poi significa ridurre i costi della collettività: un ruolo appagante ma che, al tempo stesso, ci assegna delle precise responsabilità.

Non si può affermare che i vostri Ispettori siano entusiasti dall'accenramento dell'attività ispettiva.

Il principio ispiratore è decisamente lodevole: evita l'avvicinarsi di ispezioni da parte dei vari Enti nella stessa azienda che, lo ribadisco, ha sempre suscitato una certa idea di persecuzione nell'utenza. Nella pratica, tuttavia, l'intento non si è mai fattivamente realizzato: le procedure non sono mai state integrate, i verbali continuano ad essere stilati per singolo Ente, sussistono dotazioni, supporti e soprattutto retribuzioni differenti e sono circostanze che non facilitano il compito.

Scenario locale?

Devo dire che, contrariamente a quello che ho appena affermato, la realtà torinese può essere considerata un'isola felice: infatti esiste un'ottima collaborazione tra l'INAIL ed i colleghi degli altri Enti, in particolare quelli dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro e lo dimostra il fatto che stiamo formando alcuni Ispettori all'ITL per la gestione del rapporto assicurativo.

Venendo all'argomento tariffe, come ha vissuto questa piccola rivoluzione?

Sono convinto che questo passo fosse doveroso. Quel tipo di tariffa non era più giustificabile: il mondo del lavoro è cambiato radicalmente dal 2000, da quando entrarono in campo le precedenti tariffe; oggi si parla della cosiddetta manifattura additiva. Probabilmente una maggiore concertazione sarebbe stata utile al fine di ottenere una tariffa maggiormente condivisa e più equa ma ora viviamo la fase di transizione che, come tutte le fasi intermedie, crea difficoltà d'uniformità applicativa.

Come si svolge la sua giornata tipo?

Mi sono già espresso sul fatto che i dirigenti sono anche pagati per decidere. Quando si prende una decisione c'è sempre qualcuno che ne rimane

scontento ma sarebbe peggio non prenderla perché si lascerebbero le persone senza un riferimento. Quindi la mia giornata è composta da letture, aggiornamenti, confronto, analisi delle problematiche riportate dai colleghi in modo da possedere le competenze e gli strumenti per poter prendere le suddette decisioni con serenità. Poi devo riferirmi anche a questioni meno "nobili": da qualche tempo noi dirigenti siamo anche operatori dovendoci occupare in prima persona di ordinativi, mandati di pagamento, posta certificata su cui si trascorrono pomeriggi interi, etc. A mio avviso non è quello che dovrebbe fare un Direttore Regionale ma si fa di necessità virtù ...

Ha già visitato le altre sedi?

Ho cominciato a fare qualche giro: ho già incontrato i colleghi di Cuneo, Alba, Novara, Domodossola, Gravelona Toce, Vercelli e Biella. I prossimi saranno quelli di Asti e Alessandria. Per ultimo mi riservo di recarmi nella sede di via Ramazzini, in città.

Qual è il suo rapporto con la categoria?

Conosco tantissimi Consulenti del Lavoro in tutta Italia e con alcuni di loro ci sono anche rapporti di amicizia. Durante la mia permanenza in Sicilia ho incontrato spesso la Vostra Presiden-

te, la dottoressa Marina Calderone. In ogni caso, avendo sempre interagito nel settore delle aziende, li ritengo davvero fondamentali e funzionali al buon andamento dell'Istituto e non è una dichiarazione di circostanza.

Chiudiamo con un passaggio personale: cosa fa quando non lavora?

Sul versante casalingo, leggo: purtroppo non quanto vorrei. Quando apro un libro sono sopraffatto dalle tante cose da leggere per tenermi aggiornato e lo abbandono. Però mi piacerebbe in futuro scriverne uno: le peripezie di un funzionario pubblico, avrei del materiale in quantità, ma prima devo andare in pensione, tra sei o sette anni ...

E fuori casa?

Vado a teatro e quando riesco gioco a tennis. Lo farei tutti i giorni, tutto il giorno, anche se mia figlia dice che non sono bravo ...

Ah ... allora quando si recherà in visita pastorale alla sede INAIL di Moncalieri, si porti la racchetta: terminato il rendez vous, può sempre rilassarsi con un set al circolo Le Pleiadi ...

Terrò in debito conto il vostro consiglio ...

La coppia di scriba, accompagnata dal Presidente del CPO, la collega Luisella Fassino, ringrazia il dottor Asaro e la dottoressa Brunetti, responsabile della comunicazione, per il tempo dedicato. Per coloro che hanno avuto la bontà di leggere con attenzione l'intera intervista e si approccassero per la prima volta alla rivista, ricordiamo che lo spirito del colloqui, solitamente con i dirigenti di nuova nomina, esulerà sempre dall'aspetto squisitamente tecnico e professionale: per quello ci sono le commissioni dedicate ed i conseguenti verbali. Ma siccome ogni persona dispone di una storia da raccontare siamo stati grati al dottor Asaro per la disponibilità mostrata ed in fase di congedo la collega Luisella Fassino ha potuto assicurare che il rapporto costruttivo con il CPO attualmente in carica non verrà mai meno.

Torino, 19 febbraio 2020
intervista a cura di

Walter Peirone, CdL in Torino
e **Dina Silvana Tartaglia**, CdL in Torino



IL CONSIGLIO PROVINCIALE DI ASTI

Riprendiamo lo spazio dedicato ai Consigli Provinciali del Piemonte domandando venia innanzitutto a Charles Perrault per il riferimento spurio dell'intitolazione. Si tratta infatti d'una mescolanza tra la favola di quella della scarpetta – interpretata nella nostra versione dal CPO di Aosta – che, come noto, di sorelle, anzi sorellastre, ne deteneva due, Genoveffa ed Anastasia. Tuttavia sono sette le altre provincie del Piemonte, come le compagnie petrolifere USA e le stelle della costellazione delle Pleiadi. Inauguriamo la rubrica con la provincia di Asti, il cui Presidente, il collega Fausto Cantore, riveste anche la carica di coordinatore Consulta dei CPO del Piemonte e Valle d'Aosta.

Composizione Consiglio Provinciale

Presidente	Fausto CANTORE
Segretario	Claudia CORDONI
Tesoriere	Antonella LINDO
Consigliere	Eliana D'Elia
Consigliere	Francesca GINELLA

Composizione Collegio Revisori Conti

Presidente	Cristina GHIGLIONE
Revisore	Sonia CASCIOLI
Revisore	Graziella NASCIMBEN

Nello scrivere queste note vorremmo innanzitutto ringraziare le colleghe e i colleghi del CPO di Torino, che hanno aperto le pagine della loro rivista ad una collaborazione con le altre provincie piemontesi.

Ci sembra un bel modo di operare insieme per proporre cultura e informazione oltreché per validare quell'immagine pubblica di Professione solidale e attenta ai legami col territorio.

Dunque, notizie dai Consulenti del Lavoro dell'Astigiano: potremmo ben dire, parafrasando la vocazione enologica delle nostre terre, un "grappolo" di agguerriti professionisti da un "grappolo" di terra che sta sospeso tra le montagne e il mare!

Il nostro Ordine Provinciale conta oggi 68 iscritti prevalentemente orientati al femminile (42 le donne, quindi un albo in rosa): contiamo tutte le tipologie di espressione professionale, dallo Studio singolo a quello associato, dai colleghi impegnati nella professione pura a quelli attivi in organizzazioni, Enti, aziende private; la consulenza fiscale – oggi nell'occhio del ciclone – non è eccessivamente presente; c'è infine una certa propen-

sione tradizionale alla sfera classica dell'amministrazione del personale.

Il Consiglio Provinciale si compone di 5 membri e attualmente sta affrontando il suo secondo anno di mandato; come già accennato albo in rosa, anche per la composizione del CPO che infatti conta 4 donne ed un solo uomo che peraltro riveste la carica di Presidente. Tuttavia, nonostante l'attuale composizione del CPO sia alla sua terza consiliatura, cerchiamo sempre di interpretare il nostro ruolo come cruciale per recepire e diffondere tra i colleghi tutte le importanti novità che hanno cambiato il volto della nostra Categoria e per perfezionare i meccanismi formativi allargando il bacino dei giovani Consulenti.

È soprattutto questo ultimo punto che vogliamo considerare in realtà primario: ci si rende sempre più conto che le sfere professionali non sono più a contorni netti come un tempo, occorre vitalità e freschezza d'animo, occorre la prontezza tipica del giovane che coglie i dati salienti nel mondo che lo circonda; occorre non aver paura di cambiare, di provare nuove vie, di cimentarsi al di fuori di schemi cristallizzati. Sono i principi ispiratori che

hanno indotto il nostro CPO a stipulare convenzioni con le Università per anticipare la pratica professionale ai sei mesi antecedenti il conseguimento della laurea.

L'approccio di concedere la massima apertura ai giovani va naturalmente coniugato con l'esperienza maturata da chi ha già vissuto anni e anni di Professione, con la lucidità propria di chi ha tenuto la barra del timone per lustri e ha costruito le basi per il futuro.

Su questi ragionamenti abbiamo cercato di stimolare iniziative per coinvolgere giovani e meno giovani, tentando di contribuire a creare un clima familiare, improntato alla collaborazione ed alla condivisione.

Ormai da qualche anno il nostro Ordine e la Commissione Studi si fanno promotori di convegni e iniziative formative con l'obiettivo fondamentale di consolidare un'attività formativa gestita da Consulenti per i Consulenti, in loco e corrispondente alle esigenze manifestate. Ne sono scaturiti dai 4 ai 5 convegni all'anno tenuti nella nostra città e nei quali i membri del nostro Ordine sono stati coordinatori degli interventi di esperti esterni e organizzatori in generale. La partecipazione media è solitamente gratificante sia, naturalmente, da parte dei colleghi operativi della Provincia ma anche, sempre più frequentemente, anche da parte di colleghi delle provincie limitrofe; gli eventi formativi, che solitamente coinvolgono un numero di partecipanti paragonabile a quello di una classe scolastica, consentono un rapporto diretto con i docenti e si trasformano quindi sovente in una oc-

casione di confronto fra colleghi e funzionale allo scambio di esperienze. La finalità, sempre perseguita dal nostro Ordine, di poter gestire proficuamente "in casa" la formazione professionale è stata facilitata dal fatto che a fine del 2018 si è verificato lo spostamento della sede in locali, condivisi con altri tre Ordini professionali, che sono forniti di due aule con dotazioni multimediali, appositamente pensate per incontrare i colleghi e gestire i momenti formativi.

Sempre sull'abbrivio della formazione, anni fa abbiamo accettato come CPO una scommessa azzardata ma davvero stimolante ossia quella di far ripartire con la locale Università, ora Università del Piemonte Orientale, una stretta collaborazione che in passato aveva avuto il sapore di un evento pionieristico e di notevole successo (Asti era stata, negli anni '90, una delle culle del Diploma Universitario in Consulenza del Lavoro, poi diventato Laurea Triennale). La collaborazione si è concretizzata con l'organizzazione di un Master Breve, un evento formativo sviluppato su tre giornate di full immersion con lezioni tenute sia da docenti universitari che dagli esperti della Fondazione Studi del Consiglio Nazionale; il Master Breve accoglie non solo colleghi e praticanti ma anche studenti universitari; ogni anno il nostro CPO sceglie un argomento che viene declinato nelle tre giornate che solitamente prevedono anche almeno mezza giornata di esercitazioni pratiche. Orbene, è con una punta di orgoglio che oggi possiamo dire che la scommessa di qualche anno fa, merito anche dei colleghi che di anno in anno ci hanno dato fiducia e hanno dimostrato di essersi affezionati all'iniziativa, è stata vinta; infatti a settembre del 2019 si è tenuta la decima edizione del Master Breve ottenendo negli anni dei risultati che sono andati oltre le nostre più rosee aspettative; il decennale del Master Breve è stato celebrato nel nostro bel teatro cittadino, il Teatro Alfieri, con la partecipazione dei Presidenti dell'ENPAFL, della Fondazione Consulenti per il Lavoro e della Teleconsul Editore Spa nonché tramite un video messaggio della nostra Presidente Nazionale Marina Calderone e del

Presidente della Fondazione Studi del CNO Rosario De Luca, proprio coloro che 10 anni fa, tennero a battesimo l'iniziativa. Un'esperienza riuscita che ormai si ripresenta annualmente e mantiene vivo quel canale preferenziale con il mondo accademico che è di vitale importanza per il futuro della Professione.

E poi ricordiamo l'attività della Commissione di Certificazione ormai avviata da diverso tempo per mezzo del coinvolgimento di alcuni colleghi interessati oltre che dei membri Commissione del CPO stesso. Un momento importante per tenere il passo con le evoluzioni della normativa e per consolidare il nostro ruolo di fulcro della legalità e di servizio sociale. Un'immagine che dovremo difendere e propagandare sempre più, per smarcarci da manovre politiche e di mercato che ormai da anni attentano alle figure e al ruolo del Consulente del Lavoro.

Nello stesso intento di operare al servizio della socialità vanno citate delle altre iniziative intraprese: ad esempio la convenzione con il locale "Quintino Sella", Istituto Professionale Statale per i servizi commerciali e turistici. Tale collaborazione si è concretizzata in un protocollo d'intesa tra Ordine e Istituto per cui i Consulenti del Lavoro sono stati coinvolti nell'ideazione e gestione di un percorso formativo destinato a sviluppare le materie ti-

piche dei programmi scolastici con contenuti aderenti alle esigenze teorico-pratiche del mercato locale e delle richieste lavorative delle Aziende.

E più in generale i contatti con diverse scuole per la promozione dell'alternanza scuola-lavoro; in questo contesto il nostro CPO ha organizzato la partecipazione di un gruppo di studenti delle scuole superiori al Festival del Lavoro in occasione dell'edizione tenutasi proprio a Torino.

È infine proprio di questi giorni la stipula di una convenzione promossa dall'Unione Industriali di Asti per la promozione sul territorio delle politiche di welfare.

Insomma, un piccolo mondo di Professionisti che operano di comune intento cercando di integrarsi con le realtà del territorio, senza dimenticare i buoni rapporti con gli Istituti preposti, con gli Enti Locali, con i componenti di altre Professioni.

La buona volontà non ci manca e pretenderemo sempre da noi stessi azioni ed interlocuzioni costruttive che possano tornare utile alla collettività e a quei giovani coraggiosi che sperano, oggi, di essere validi Consulenti del Lavoro domani.

Un caro saluto a tutte le colleghe e a tutti i colleghi del Piemonte!

Francesca Ginella

CdL in Asti, Consigliere CPO di Asti

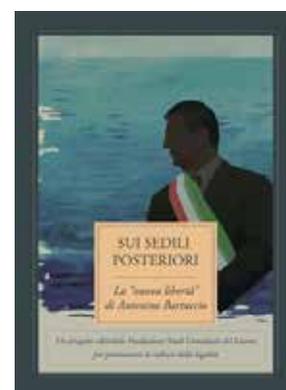
8 figuranti quanti i Consiglieri ma è il Palio, non una riunione del CPO





GENERAZIONE LEGALITÀ: BUONA LA PRIMA!

Classe “eterogenea” in azione ...



42

Anno nuovo, progetti nuovi per il nostro CPO che iniziano tra le aule di una scuola della provincia, attuando il percorso di formazione e orientamento promosso dai vertici della Categoria con l'obiettivo di diffondere la cultura della legalità nei plessi scolastici secondari ed universitari.

Infatti “Generazione Legalità” nasce da un progetto editoriale di Fondazione Studi Consulenti del Lavoro partendo dalle righe di un tormentato racconto di vita e proseguendo in un workshop improntato sulla visione di video cartoni che spiegano la Costituzione e il rispetto della normativa sul lavoro, interviste e letture, per concludersi con un gioco di società che coinvolge studenti e relatori al fine di renderli parte attiva nella divulgazione di una cultura del lavoro improntata su valori etici.

Il nostro Consiglio Provinciale, in collaborazione con l'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro di Torino ha sperimentato il format, peraltro proposto a livello nazionale e presentato a Roma nel novembre scorso in occasione dell'ultima assemblea dei Consigli Provinciali, il 7 gennaio 2020 presso l'istituto superiore “Giovanni Francesco Porporato” di Pinerolo, istituto noto e frequentato della provincia, che annovera circa 1600 studenti.

Il seminario inizia con una presentazione della nostra professione: una spiegazione certo esauriente, stante la presenza qualificata, con sei colleghi da annoverare tra

Presidente, Consiglieri e Revisori in carica, in aggiunta al Presidente dei Giovani Consulenti del Lavoro di Torino ed altri tre iscritti che testimoniamo di come l'iniziativa sia stata condivisa negli intendimenti ispiratori e preparata nei dettagli per quanto attiene la realizzazione operativa. Il format è poi decollato grazie al video dell'intervista di Nino Bartuccio, autore del testo da cui trae ispirazione l'intero protocollo. Si definisce semplicemente “Un uomo, un cittadino, un lavoratore” nella prefazione del suo racconto “Sui sedili posteriori”, descrizione apparentemente piuttosto comune a tutti noi, cittadini e cittadine, che esercitiamo la libera professione. Tuttavia quando nella lettura del testo ci si immedesima nel vissuto quotidiano del protagonista, ritmato tra la famiglia e la sede dello studio, l'inquietudine non ti abbandona più e diventa impossibile sottrarsi al pensiero di come poche migliaia di chilometri possano determinare una realtà così differenti da quella con cui siamo avvezzi a rapportarci, deragliando singole esistenze. Siamo a Rizziconi, comune di poco più di settemila abitanti nella piana di Gioia Tauro, in provincia di Reggio Calabria, dove le precedenti amministrazioni sono state sciolte per infiltrazione mafiosa. Nino ha sempre vissuto qui, conosce bene il territorio e ama la sua terra. Decide di concorrere alla carica di sindaco ottenendo oltre il 50% delle preferenze quando nella medesima tornata elettorale la lista concorrente è bloccata per irregolarità. In qualità di professionista è consapevole come si debba evitare accuratamente di assumere incarichi presso imprenditori collusi o malavi-

tosì e quando fanno capolino presso il suo studio, lui li fa attendere per intere ore, in modo che si stanchino e se ne vadano via. Ma è un territorio dove le 'ndrine sono radicate ed allora tentano di annullare l'azione politica con un vero e proprio isolamento: la sua esperienza alla guida del comune termina a causa delle dimissioni dei consiglieri di maggioranza, pressati dalle cosche. Quindi, da primo cittadino, l'esperienza finisce perché Nino ha saputo dire no, rifiutando di piegarsi alle ingerenze del potere della criminalità organizzata e "da uomo, da cittadino, da lavoratore" decide di sporgere denuncia alle forze dell'ordine fornendo prove delle infiltrazioni mafiose facendo nomi e cognomi. La sua testimonianza costituirà impulso decisivo per l'apertura dell'operazione Deus che sfocerà nell'arresto dei vertici del clan Crea e di altri esponenti di spicco della 'ndrina locale. Il prezzo da pagare è comunque altissimo ed inizieranno i suoi giorni, non solo metaforicamente, trascorsi "sui sedili posteriori", per Nino ma soprattutto per tutta la sua famiglia compresi i suoi anziani genitori, Francesco e Adriana, dei quali i suoi stessi figli portano i nomi. Del resto i sedili posteriori rappresentano il simbolo di chi vive sotto scorta e non può permettersi le normali attività che gli uomini e le donne, i cittadini e le cittadine, lavoratori e lavoratrici, compiono quotidianamente come il fatto di condurre un'automobile. Vivere con la scorta non è un privilegio, soprattutto per loro che hanno deciso di rimanere a Rizziconi, affrontando il silenzio e gli sguardi distolti che hanno sostituito i saluti e i sorrisi dei loro concittadini, parenti prossimi inclusi, impauriti ad esporsi a familiarizzare con chi ha denunciato persone che in paese tutti conoscono, seppur al di fuori del perimetro della legge. Tuttavia, malgrado le difficoltà incontrate, c'è un insegnamento esemplare da trarre in questa vicenda: dopo anni intrisi di sacrifici, privazioni e condizionamenti, il messaggio che giunge alla popolazione che lo vuole cogliere supera ogni possibile refolo di ripensamento: chi deve andare via non è chi denuncia, ma i criminali. Perché per denunciare e opporsi al potere delle 'ndrine, non è necessario essere eroi o professionisti dell'anti-mafia, ma semplicemente individuo che non ha paura di fare il proprio dovere e sa scegliere senza titubanza la parte dove schierarsi.

Terminati gli interventi, fra cui quello del ricordo dei cosiddetti 'eroi borghesi', persone comuni che in un frangente della loro vita hanno scelto di non tacere sino alla conseguenza estrema, inizia il "Gioco della legalità" in cui, dopo il classico tiro di dadi seguito dal pescare una carta dal mazzo, si propongono agli studenti domande inerenti la normativa sul lavoro, il rispetto delle regole, l'etica nella professione, la dignità e la trasparenza, cercando di stimolarne l'attenzione e la logica in un'interazione paritaria tra generazioni evidentemente diverse. Non a caso, sia nella prima fase, durante le relazioni, sia successivamente, durante il gioco, lo sguardo di noi referenti del progetto scivola sugli studenti. Sono giovanissimi, non ancora maggiorenni, frequentano il quarto anno di una scuola non vessata da problematiche d'integrazione, con classi affollate e corpo docente svilto

dalla burocrazia. Hanno visi puliti, atteggiamenti timidi e remissivi nei loro vestiti alla moda. Guardano i video che trattano di "legge", "costituzione", "etica", "rispetto" con un po' di noia, atteggiamento anche comprensibile poiché si spiegano materie affini al loro piano di studi anziché delle novità che attirano l'attenzione.

Ma si risvegliano dal torpore proprio quando inizia l'intervista a Nino Bartuccio e alla moglie Mariagrazia, che raccontano di quella esperienza "sui sedili posteriori" portando ad esempio i loro figli, allora coetanei di chi in quel momento li sta ascoltando, che da giovanissimi sono stati costretti a cambiare la loro vita e a modificare le loro abitudini in virtù d'una scelta di campo del loro genitore. Probabilmente, e fortunatamente, nessuno di loro sarà chiamato ad una prova così ardua, disponendo, tra pochi mesi e tra le altre libertà, della possibilità di guidare un'auto, ma quel 7 gennaio 2020 hanno potuto imparare che alcuni valori come quello della legalità rappresentano una scelta di vita da portare avanti nonostante tutto e senza compromessi.

E chissà che qualcuno di loro scelga in futuro la professione di Consulente del Lavoro per farsi portatore sano di una cultura del lavoro e della legalità di cui, tra aziende e lavoratori, se ne sente tanto il bisogno. Perché in fondo, l'appagante lato fresco del cuscino offerto dalla nostra professione coincide con la responsabilità sociale che la caratterizza, un valore aggiunto che troppo spesso ci dimentichiamo di detenere, assegnando un'immeritata priorità ad una greve burocrazia gonfia solo di trite prassi amministrative.

Stefania Vettorello,
CdL in Torino



i nostri agenti a Pinerolo ...



Libri in disORDINE



Il sentimento del ferro

di Giaime Alonge
Fandango Libri
pagine 461
20,00 euro

44

Nella serata del **11 dicembre 2019** abbiamo ospitato Giaime Alonge, professore di studi umanistici presso l'Università di Torino. Il libro sviluppa una trama che si dipana nella seconda parte del Novecento sul tema, peraltro ampiamente saccheggato da letteratura e cineasti, della cattura dei criminali nazisti nascosti per lo più in Sudamerica. Argomento non nuovo ma che al professor Alonge, stimolato da un viaggio nei territori occupati, è costato dieci anni d'incubazione tra ricerca e stesura. Confeziona un'opera che, per sua stessa ammissione, è stata inizialmente pensata come romanzo storico ma si è ben presto trasformata in spy story. Alla domanda del rovesciamento dei ruoli che avviene nella narrazione, tra oppressi ed oppressori, ha rammentato che i nazisti restano tali, la Shoah è da sempre un tema spinoso. Non a caso ci ha illustrato delle peripezie legate alla pubblicazione con le major della nostra letteratura che non hanno risposto, peraltro scenario noto: allora giusti meriti all'editore che ci ha consentito una lettura difficile da abbandonare.



Il vestito nuovo del procuratore

di Giorgio Vitari
Neos Edizioni
pagine 237
18,00 euro

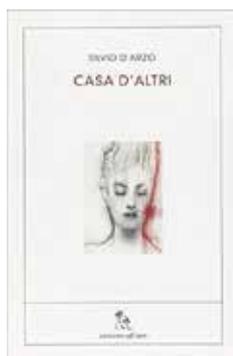
Nella serata del **28 gennaio 2020** abbiamo ospitato Giorgio Vitari, giudice in pensione. Uno di quelli che il primo giorno di riposo evitano di portare a spasso il cane e si dedicano alle passioni che una vita vorticoso gli ha negato, nello specifico riempire delle pagine inizialmente immacolate. Le basi non gli fanno difetto: l'esperienza di oltre quarant'anni in Magistratura, tra reati finanziari, terrorismo e criminalità organizzata, garantiscono un pozzo infinito dal quale attingere. Siamo nel 1983 ed a Francesco Rotari, giovane sostituto procuratore di Torino, viene affidato un presunto caso di tangenti, dieci anni prima della Tangentopoli che sconquasserà il Paese decretando la fine d'un'intera classe politica. Due ore vivaci e scoppiettanti con il dottor Vitari scherzosamente interrogato dai colleghi. Simpaticamente ne ha minacciato uno di aprire un'indagine su di lui se fosse ancora in servizio, segno che il DNA dell'indagine gli è rimasto appiccicato addosso: accade quando il giudice si limita alla rigorosa applicazione del Codice senza divagare altrove.



abbeveraggio post-presentazione: verrà estratto un premio tra coloro che indovineranno il momentaneo (santo) bevitore ...

SCOVATO, RACCOLTO, COMPRATO

Nell'ottica di fornire più spunti di lettura, troverete una tripla recensione, poco più che un telegramma. Il nostro riferimento sono le librerie e le bancarelle dell'usato, luoghi dove li abbiamo scovati e raccolti, quindi già letti. Sul terzo, fresco di stampa e ancora da leggere, proporremo il giochino del prima e del dopo, confrontando nel prossimo numero della rivista se quello che ci ha abbagliati sul bancone è risultato poi confermato: ne sovviene che lo spazio lasciato libero da questo pistolotto verrà occupato da un quarto riquadro. Abbiamo accennato al bancone che richiama l'odore della carta, etc.: perché chi compra libri su Amazon ci è simpatico quanto lo sono gli abusivi che elaborano cedolini.



Casa d'altri
di Silvio D'Arzo
Corsiero editore
pagine 81
10,00 euro

libro scovato & letto

È poco più di un libricino questo gioiello della letteratura italiana, definito da Eugenio Montale un 'racconto perfetto', finalmente disponibile in un volume a sé dopo il recupero del testo originale. Pochi infatti conoscono all'anagrafe Ezio Comparoni, in arte Silvio D'Arzo pseudonimo significativo 'Silvio da Reggio'. Proprio a Reggio Emilia nacque nel 1920 da padre ignoto e vi morì nel 1952, per leucemia, nel ricercato isolamento più assoluto ed in vita, marchiato come figlio di NN, pubblicò un solo romanzo. "Case d'altri", ritrovato tra le carte sul tavolone della sua stanza di via Ascheri 4, dove a chiunque era impedito l'accesso; uscì postumo e disegna una parabola sulla solitudine di una delicatezza infinita.

a cura di **Simonetta Sartore**
CdL in Torino



Il treno dei bambini
di Viola Ardone
Einaudi
pagine 233
17,50 euro

libro raccolto & letto

Uno dei casi editoriali del 2019 e tutt'ora in classifica. Viola Ardone, professoressa di latino ed italiano in un liceo di Napoli, narra la vicenda dell'affido di massa dei bambini meridionali organizzata dal Partito Comunista negli anni Quaranta e Cinquanta. All'interno di un paese devastato dalla sconfitta bellica, vivevano in condizioni miserabili e furono affidati da funzionari del PCI, al di fuori da ogni regolamentazione, a delle famiglie dell'Emilia rossa che li accolsero, li sfamarono e li sfecero studiare. Amerigo Speranza, ome nomen, è uno di loro, un bambino dei vicoli che, passeggero di quei treni, vede per la prima volta la neve scambiandola per ricotta. Pensato e scritto ben prima del caso di Bibbiano.

45



La città sommersa
di Marta Barone
Bompiani
pagine 293
18,00 euro

libro comprato & da leggere

Una foto da bambino a cui è sovrapposta lo scorcio di una via Roma osservata da piazza Castello, con la fontana di piazza Carlo Felice e la stazione di Porta Nuova sullo sfondo. Andiamo alla seconda di copertina che ci ribalta nella Torino operaia degli anni settanta: chi l'ha vissuta ha ancora un vivo ricordo del coprifuoco che scattava dopo le 22.00 quando gli agenti presidiavano il Tribunale protetti da sacchi di sabbia, con le celate già calate sul viso. Altro colpo di polso e scorrere delle dita in terza: Marta Barone, traduttrice e consulente editoriale, accompagnata da una immagine che attesta di come in quegli anni non poteva essere al mondo. Ed allora cosa l'ha spinto a raccontare della "Città sommersa"?

Per sapere se è stata una scelta felice, appuntamento al prossimo numero della rivista!

CHIARA E L'ALTERNATIVA

Molto di più di una semplice giornata all'interno dell'iniziativa de "Libri in DisOrdine" quella del pomeriggio di sabato 16 novembre 2019. La sala corsi dell'Ordine è stata invasa dai bambini chiassosi e festanti. Figli di colleghi e non solo, ammaliati dalla gioiosa allegria dei libri di Chiara Audenino, collega iscritta al nostro Consiglio Provinciale ma in questa occasione presente nella veste di scrittrice di libri per l'infanzia. Ecco la sua testimonianza diretta.

46

La presentazione del progetto dei "Racconti di bambini maleducati" nell'aula dell'Ordine, dove abitualmente mi reco ad ottemperare gli obblighi di formazione per svolgere al meglio la mia professione di Consulente del Lavoro, è stata davvero molto particolare.

L'emozione era tanta perché non tutti i colleghi sapevano della mia passione per la scrittura, dell'empatia che mi suscitano i bambini e del mio sogno che coltivo sin da bambina, di fare la scrittrice.

Sono stata accolta con il calore che ti riserva una famiglia, con la curiosità e la spontaneità degli amici pronti a cogliere ogni aspetto che mi ha portato a scrivere questi libri. I bambini presenti si sono mostrati curiosi di sapere di cosa parlassero queste storie e li ho accontentati sintetizzando le varie trame e leggendo il racconto

Libri in disORDINE

"L'educazione è l'arma più potente che si può usare per cambiare il mondo."
NELSON MANDELA

sabato
16 novembre 2019
ore 16,00

viene a conoscere il progetto dei
"Racconti di bambini maleducati"
di Chiara Audenino

*favole educative rivolte ai bambini:
vi aspettiamo per letture animate,
laboratori creativi e
una merenda non "Ordin... aria"*

Ordine Consulenti del Lavoro di Torino
Via Pietro Giannone 10

Chiara tra il Presidente e l'ignoto intervistatore ...



Chiara tra i bambini: l'ignoto intervistatore vigila ...



47

“Vera la Mongolfiera”. I piccoli non si sono fatti neanche intimidire dal profilo truce corroborato da una maschera nera ed un insulso copricapo giallo con impressi i nominativi dei protagonisti delle storie che indossava il mio eccentrico quanto in apparenza ignoto intervistatore: “Wal-ente, Consulente impertinente”, che pietosamente non cito all’anagrafe, limitandomi ad osservare che si tratta pure d’un Consigliere dell’Ordine in carica ...

In precedenza avevo raccontato, ai presenti e soprattutto ai genitori, di come in questi libri cerco di scacciare la prepotenza, di far spazio alla gentilezza e alla voglia di aprirsi ai buoni sentimenti.

M’impegno ad insegnare ai bimbi a calarsi nei panni degli altri ed a non commettere azioni che possano ferire il prossimo, cercando di trasferire loro l’importanza di porsi l’obiettivo di essere migliori, ma non gli uni degli altri, migliori di loro stessi il giorno prima. Li incito a compiere un gesto di gentilezza in più ogni giorno, tendere la mano ad un amico in difficoltà e saper cambiare i punti di vista, perché ogni cosa può modificarsi in meglio, basta essere aperti al cambiamento positivo. L’obiettivo finale è quello di

fare in modo che i quelli stessi giovanissimi lettori diventino, da grandi, adulti empatici e non prevaricatori.

Tra le domande poste dall’intervistatore ignoto vi era quella orientata alla formazione che occorre per scrivere i racconti. Sono una Consulente del Lavoro e sono una mamma di tre figli, non possiedo quindi le conoscenze d’una psicologa o di una insegnante tuttavia sono un’attenta osservatrice.

Un Consulente del Lavoro mette in pratica la normativa vigente, fa rispettare le regole, cerca di consigliare le strade migliori da seguire e proprio questa ricerca della rigidità, unita alla necessità di trovare giuste soluzioni, che è insita nel mio ruolo di professionista, la ritrovo nei miei racconti.

C’è però molto del mio lato materno che insegna ai figli il rispetto del prossimo, a comprendere i disagi che spingono ad avere atteggiamenti sbagliati, a schierarsi dalla parte dei più deboli per arginare chi si comporta male: questo è il ruolo di madre che emerge nelle mie storie. Del resto la mia formazione è classica ma per scrivere questi racconti l’ingrediente principale che ho utilizzato è stata innanzitutto

la leva emotiva, indubbiamente la chiave idonea per conquistare i più piccoli.

Vorrei ringraziare le tante persone che credono in questi libri e che mi aiutano a promuoverli nelle scuole come progetto educativo, nella speranza di contribuire a costruire una società migliore di quella di oggi. Non mi aspettavo una rispondenza di questa natura e proprio per questo la sorpresa è stata ancora più grande.

L’ultimo ringraziamento, ma non per importanza, va rivolto alla nostra Presidente, la collega Luisella Fassino, per avermi richiesto l’eventuale disponibilità per una presentazione in un luogo così inconsueto. Circostanza che mi ha entusiasmato sin da subito ed il fatto di aver poi convogliato così tanti bambini in un ambiente che di solito ci vede molto più seri e pensierosi mi ha riempito d’orgoglio. Al termine, panini alla nutella e biscotti per tutti: una giornata da ricordare!

Chiara Audenino
CdL in Torino



FIRMATO Dorothy

All'atto della stesura di queste righe il Paese sta vivendo momenti drammatici: "Salutarsi da lontano senza baci" è uno dei titoli che campeggia in prima pagina sui quotidiani. Nell'Italia del dopoguerra siamo abituati ad affrontare terremoti ed alluvioni ma non certo epidemie. Naturalmente è essenziale non farsi sopraffare dall'emotività facendo prevalere la ragione affinché, alla risoluzione dell'emergenza, non restino ferite permanenti. Nel frattempo non guasta assumere un approccio di sana ironia ed è lo spirito che anima da sempre l'ultima pagina della rivista, tradizionalmente faceta ed anticonvenzionale, firmata simbolicamente dalla nostra mascotte: ci piace credere che nessuno s'adombri, convinti che un sorriso sia il primo e più efficace antidoto a fronte di ogni avversità.

La professione ai tempi del Coronavirus, a cura del prof. BurLoni

- ✿ **Riunioni del Consiglio dell'Ordine:** a Torino del tutto superflui i consessi effettuati a porte chiuse poiché, nelle sedute aperte al pubblico, si presenta sempre e solo un cane.
- ✿ **Sospesa ogni attività frontale di FCO, sostituita da modalità e-learning:** gli iscritti che abitualmente già s'appisolano sulle scomode sedie del CPO potranno riposare più tranquillamente sul divano di casa.
- ✿ **Dura ed implacabile invece l'Agenzia delle Entrate:** quale estensione dell'art. 4 del D.L. 124/2019, per i lavoratori contagiati sussisterà l'obbligo di trasmettere F24 con ritenute fiscali separate e codice d'identificazione Covid-19.
- ✿ **Proroga dei CPO in carica:** stante la crisi di vocazioni è prevista per i periodi d'ugual durata dell'emergenza sanitaria, a condizione che alla scadenza triennale del mandato i Consiglieri sopravvissuti superino il numero legale.
- ✿ **Sospesa anche l'attività di tutte le Commissioni consiliari:** a Torino in stand by la certificazione del contratto smart working stipulato da una nota società sportiva nei confronti di tale 'Massimiliano Allegrì'.



Sono trascorsi 60 anni...

... dalla sera del 27 febbraio 1960 quando, alla stazione di Aigle, paesino svizzero del cantone di Vaud, a bordo del treno che l'avrebbe condotto a Losanna, cessava di vivere Adriano Olivetti. Un gigante del Novecento, imprenditore illuminato e polivalente che seppe spaziare dall'elettronica all'editoria, dall'urbanistica all'architettura; certamente il primo che dimostrò come il profitto aziendale possa essere reinvestito a beneficio della comunità e che le fabbriche debbano essere funzionali a quello che gli sta intorno, come lo fu quella sulla collina di Montenavale, in una Ivrea che venne battezzata la Atene del ventesimo secolo. La sua opera è tutt'oggi oggetto di valutazioni spesso opposte: di certo nessuno ne ha raccolto l'utopia.

SCEGLI LA SICUREZZA

API Formazione

dà valore alla vita dei lavoratori e delle imprese

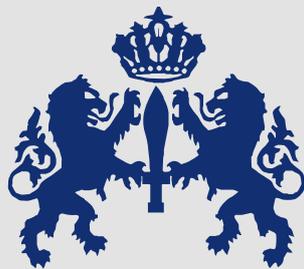
Corsi base e aggiornamenti di:

Primo Soccorso
Responsabile Amianto
PEI PES PAV
PEI PES PAV veicoli elettrici
Addetti Antincendio
Carrelli elevatori
Preposti
Gru per autocarro
DPI Anticaduta
Operatori PLE
Dirigenti
Formazione dei lavoratori
Formazione dei formatori
RLS
RSPP Datori Lavoro
RSPP modulo A - B - C
Segnaletica Stradale

www.apiform.to.it

**IN UN MOMENTO DIFFICILE
COME QUESTO,
API FORMAZIONE
REALIZZA I CORSI
DIRETTAMENTE
NELLE SEDI
DELLE AZIENDE:
CHIEDI UN PREVENTIVO.**





MORETTI

INVESTIGAZIONI & SICUREZZA

Il vantaggio di sapere.

Per dare certezze alle aziende.

La tutela del prodotto e la fedeltà dei dipendenti e collaboratori sono elementi chiave nella vita produttiva di aziende, imprese, società ed enti.

Le investigazioni aziendali e commerciali hanno l'obiettivo di preservare la proprietà intellettuale, i marchi e i brevetti e ottenere informazioni utili riguardo il comportamento del personale.

- ABUSO PERMESSO LEGGE 104
- FEDELTÀ DI SOCI E COLLABORATORI
- RINTRACCIO DEBITORI PER RECUPERO CREDITI
- CONTROLLO MUTUA E ASSENTEISMO
- INDAGINI CURRICULUM VITAE
- TUTELA MARCHI E BREVETTI
- CONCORRENZA SLEALE
- VERIFICA PATTO DI NON CONCORRENZA
- TUTELA E PROTEZIONE DIRIGENZA
- BONIFICHE TELEFONICHE E AMBIENTALI



Investigazioni Moretti



Moretti Investigazioni S.r.l.

Moretti Investigazioni S.r.l.

TORINO

C.so Moncalieri, 413
Tel.: +39 011 6613517
Fax: +39 011 6317741

MILANO

Via Lodovico Ariosto, 4
Tel.: +39 02 55188622
Fax: +39 02 47951246

info@investigazionimoretti.it

