

L'ORDINE informa

30
OTTOBRE 2013



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO - CONSIGLIO PROVINCIALE DI TORINO





La formazione per gli apprendisti assunti con il
nuovo Testo Unico:

con API FORMAZIONE un apprendista diplomato
frequenta solo **40 ore di formazione in aula**
per tutta la durata del contratto (**3 anni!**).

Scopri la nostra ricetta!

Formazione professionalizzante assistita GRATUITAMENTE in azienda con il supporto
di un nostro coordinatore formativo (per la prima annualità agli iscritti entro il 30 giugno 2013).

Per informazioni: Ida Celozzi - apprendistato@apiform.to.it - Tel. 011 45 13 296



FSE per il futuro

Per info: www.apiform.to.it
numero verde: 800 291 626

Numero 30 – ottobre 2013

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

DIREZIONE
via Della Consolata 1 bis
10122 Torino
redazione@cditorino.it

DIRETTORE RESPONSABILE
Cristoforo Re

COMITATO DI REDAZIONE RIVISTA

Coordinatore: *Walter Peirone*
Componenti: *Gianluca Bongiovanni*
Fabrizio Bontempo
Simona Carbone
Simone Cenni
Paola Chiadò Puli
Oriana Lavecchia
Erica Maurino
Sara Muraro
Paola Natali
Roberto Pizziconi
Simonetta Sartore
Dina Silvana Tartaglia
Stefania Vettorello
Luigino Zanella

Registrazione Tribunale
di Torino n. 5146 del 13.05.1998

FOTOGRAFIE

In copertina: Paola Chiadò Puli
ARCHIVIO Ordine Informa – #STOCKPHOTO: (28);
Andreas Rodriguez(9); digitalgenetics (13); invictus999
(15); JSIG Studios (23); terex (40) – #PHOTOXPRESS:
(20-39).

PROGETTAZIONE E IMPAGINAZIONE
at Studio Grafico – Torino

STAMPA
Higraf srl – Mappano (TO)

CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE
DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI TORINO
triennio 2013 – 2016

Presidente: *Cristoforo Re*
Segretario: *Graziella Pagella*
Tesoriere: *Luisella Fassino*
Consiglieri: *Fabrizio Bontempo*
Massimiliano Fico
Giovanni Marcantonio
Walter Peirone
Roberto Pizziconi
Luigino Zanella

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Presidente: *Filippo Carrozzo*
Revisori: *Livian Baldacci*
Roberto Vergnano

www.cditorino.it

CHIUSA IN REDAZIONE 22-10-2013

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

In copertina

La neo eletta fauna dirigenziale dei Consulenti del Lavoro di Torino: il raffronto evidenzia la preoccupante evoluzione della specie ...

3 L'EDITORIALE DEL PRESIDENTE *di Cristoforo Re*

INTERIOR*MENTE

4 DAL PHINKING ALLA TESORERIA *a cura di Cristoforo Re*

6 MAI DIRE 'TESORIERE' *a cura di Walter Peirone*

ATTUAL*MENTE

8 L'ALBA DI NUOVI ORIZZONTI 'Distacco e contratto di rete' *a cura di Gianluca Bongiovanni* 'Contratti di associazione in partecipazione' *a cura di Paola Natali* 'Lavoro a tempo determinato' *a cura di Roberto Pizziconi* 'Incentivo assunzione giovani under 30' *a cura di Simona Carbone* 'Ultime sull'apprendistato' *a cura di Sara Muraro*

18 TIROCINIO NOSTRUM *a cura di Paola Chiadò Puli*

INTERVISTA SENZA PARACADUTE

20 ALESSANDRA LANZA – DIRETTORE REGIONALE INAIL *a cura di Walter Peirone e Dina Silvana Tartaglia*

SENTENZE IN BIANCO

25 MEDITATE GENTE, MEDITATE: STOP ALL'INPS *a cura di Daniela Bianco*

NONO: NON DESIDERARE IL CONSIGLIO D'ALTRI

26 PROVINCIA DI VARESE *a cura di Vera Lucia Stigliano e Carlo Massimo Nava*

GIOVANI CONSULENTI DEL LAVORO

30 INDOVINA CHI VIENE ALL'ORDINE? *a cura di Stefania Vettorello e Simone Cenni*

ANCL

35 SINDACATO CON VISTA *a cura di Oriana Lavecchia*

CONSULENTI SMARRITI

38 PRATICANTATO ANTE LITTERAM

L'ARCHIVIO DI COFFIN

39 LE COLPE DEI PADRI

ULTIMA: STECCHE DAL CORO

40 Fantacronache semiserie ed orrori di stampa dal pianeta CADREGA

COMMISSIONI UNITARIE ORDINE – U.P. ANCL – GRUPPO GIOVANI C.D.L.

DELEGATI ALLA CASSA PREVIDENZA ENPAEL
CARROZZO Filippo, OPERTI Marco, RIVOLTA
Maura, TRAVERS Riccardo

CONSIGLIERE RELATORE LIQUIDAZIONE PARCELLE
PEIRONE Walter

RAPPORTI CON INPS:
Presidente CPO - To: RE Cristoforo;
Presidente ANCL U.P. To: OPERTI Marco;
Coordinatore CPO - To: PAGELLA Graziella;
Referente ANCL: LAIOLO Massimo;
Componenti: ACCATTINO Silvia (Sede di
Ivrea), COMOLLO Alberto, FURFARO Luca,
GALLO Pierluigi,
LISDERO Danilo (Sede di Pinerolo),
ODDENINO Anna.

RAPPORTI CON INAIL:
Presidente CPO - To: RE Cristoforo;
Presidente ANCL U.P. To: OPERTI Marco;
Coordinatore CPO - To: PIZZICONI Roberto;
Referente ANCL: BROGLIO Alessio Maria;
Componenti: BRAVO Lucia, CERUTTI Ezio,
DIMATTEO Vincenzo, GALLO Pierluigi, GIUSIO
Giuseppe, TOMAINO Davide.

**RAPPORTI CON DTL - DRL - PREFETTURA -
PROVINCIA & ENTI VARI:**
Presidente CPO - To: RE Cristoforo;
Presidente ANCL U.P. To: OPERTI Marco;
Coordinatore CPO - To: FASSINO Luisella;
Referente ANCL: LAVECCHIA Oriana;
Componenti: BRAVO Lucia, BORGNO Pietro,
CENNI Simone, MARCANTONIO Giovanni,
TARDITO Luisella, TOYE Giulia,

**RAPPORTI CON AGENZIA DELLE ENTRATE E
FISCALE:**
Presidente CPO - To: RE Cristoforo;
Presidente ANCL U.P. To: OPERTI Marco;
Coordinatore CPO - To: ZANELLA Luigino;
Referente ANCL: GIANNONE Michele;
Componenti: BALDACCI Livian, DE CRIGNIS
Aldo, FICO Massimiliano, PANGALLO Laura,
SADA Elisa.

TAVOLO DI LAVORO CONGIUNTO CDL - ODCEC:
Presidente CPO - To: RE Cristoforo;
Presidente ANCL U.P. To: OPERTI Marco;
Coordinatore CPO - To: BONTEMPO Fabrizio;
Referente ANCL: GIANNONE Michele;
Componenti: BATTAGLIA Tiziana, BIANCHI
Claudio, CORRENTE Gianluca, DE CRIGNIS
Aldo, DEIDDA Silvia, GIOVANNINI Marta.

RAPPORTI ISTITUZIONALI CON UNIVERSITA':
Presidente CPO - To: RE Cristoforo;
Presidente ANCL U.P. To: OPERTI Marco;
Coordinatore CPO - To: BONTEMPO Fabrizio;
Referente ANCL: LAVECCHIA Oriana;
Componenti: BARBERO Maria Elena,
BONGIOVANNI Gianluca, D'ALBERTI Fabio,
FURFARO Luca, GRAVILI Marco, NATOLI
Paola.

**RAPPORTI CON OO.SS. & DATORIALI - RAPPORTI
CON I PARLAMENTARI:**
Presidente CPO - To: RE Cristoforo;
Presidente ANCL U.P. To: OPERTI Marco;
Coordinatore CPO - To: BONTEMPO Fabrizio;
Referente ANCL: COALOVA Francesca;
Componenti: BASANO Elio, CORRENTE
Gianluca, GALOPPO Stefano, MAURINO
Erica, MURARO Sara, TRAVERS Riccardo.

**COMMISSIONE PRATICANTI
E CORSO PRATICANTI:**
Presidente CPO - To: RE Cristoforo;
Presidente ANCL U.P. To: OPERTI Marco;
Coordinatore CPO - To: PIZZICONI Roberto;
Referente ANCL: MURARO Sara;
Componenti: BROGLIO Alessio Maria,
CARBONE Simona, FURFARO Luca,
GERARDI Massimiliano, GIUSIO Giuseppe,
LAVECCHIA Oriana.

COMMISSIONE F.C.O.:
Presidente CPO - To: RE Cristoforo;
Presidente ANCL U.P. To: OPERTI Marco;
Coordinatore CPO - To: PAGELLA Graziella;
Componenti: BONISOLI Andrea, BONTEMPO
Fabrizio, BORGNO Pietro, PIZZICONI Roberto,
ZANELLA Luigino.

COMMISSIONE DEONTOLOGICA:
Presidente CPO - To: RE Cristoforo;
Presidente ANCL U.P. To: OPERTI Marco;
Coordinatore CPO - To: PEIRONE Walter;
Componenti: FURFARO Luca, GIUSIO
Giuseppe, PUTRINO Enrica, TRAVERS
Riccardo, VETTORELLO Stefania.

COMMISSIONE CERTIFICAZIONE CONTRATTI:
Segretario: FICO Massimiliano;
Componenti effettivi: RE Cristoforo
(Presidente CPO To), BALDACCI Livian,
BATTAGLINI Francesco, BONTEMPO Fabrizio,
DE CRIGNIS Aldo, DEIDDA Silvia, FASSINO
Luisella, HERTEL Loredana, LISDERO Danilo,
LOCATI Rinaldo, MARCANTONIO Giovanni,
NATOLI Paola, ODDENINO Anna, OSTONI
Massimo, PIZZICONI Roberto, POSTA Laura,
TARDITO Luisella, TRAVERS Riccardo, VIALE
Claudia, ZANELLA Luigino;
Membri di sottocommissione: BORGNO
Pietro, CARBONE Simona, CECCON Andrea,
CENNI Simone, GERARDI Massimiliano,
GIUSIO Giuseppe, LAVECCHIA Oriana,
MASELLI Daniela, PERINETTO Lorenzo,
SANTOPOLI Irma, VETTORELLO Stefania,
ZINGARIELLO Pasqualina

COMMISSIONE STUDI:
Presidente CPO - To: RE Cristoforo;
Coordinatori CPO - To: FASSINO Luisella e
MARCANTONIO Giovanni;
Referente ANCL: CARBONE Simona;
Componenti: BASANO Elio, BATTAGLINI
Francesco, BONISOLI Andrea, BONTEMPO
Fabrizio, BOFFA MORGANTINI Ugo,
CARLASSARA Giancarla, CHIADO' PULI Paola,
CHIOMENTO Donatella, COALOVA Francesca,
CORRENTE Gianluca, FERRI Elena, FICO
Massimiliano, FORNELLO Enrico, FURFARO
Luca, GALLO Pierluigi, LA ROCCA Claudia,
LISDERO Danilo, MASELLI Daniela, MAURINO
Erica, MUSSIO Lucia, NATOLI Paola,
ODDENINO Anna, PIZZICONI Roberto, POSTA
Laura, SADA Elisa, SARTORE Simonetta,
TRAVERS Riccardo, VERGA Salvatore,
ZANELLA Luigino, ZINGARIELLO Pasqualina.

COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA':
Presidente CPO - To: RE Cristoforo;
Presidente ANCL U.P. To: OPERTI Marco;
Coordinatore CPO - To: FASSINO Luisella;
Referente ANCL: LAVECCHIA Oriana;
Componenti: CARBONE Simona,
MANASSERO Mirella, MURARO Sara,
PEIRONE Walter.

EDITORIALE

Quando si inizia un nuovo mandato si opera come ogni buon governo dovrebbe operare: si esamina ciò che ha lasciato il precedente e su quello si innestano i programmi futuri. Visti i tempi voglio subito rassicurarvi: nessuna manovrina con nuove tasse: i nostri conti non solo sono in ordine ma, come ben sa chi ha partecipato all'assemblea del luglio scorso, ampiamente in attivo. Partendo da questa premessa ed in considerazione del risultato elettorale che ha voluto premiare la continuità con la passata gestione riconfermando tutti e sei i consiglieri che si sono ricandidati, non si può che proseguire sulla strada già tracciata correggendone gli eventuali errori ed intensificando gli sforzi per implementare i risultati ottenuti. Mi sia consentito però ancora un passo a ritroso partendo proprio dall'ultima assemblea. Quel giorno è stato per me il momento più alto della mia attività istituzionale di Consigliere e Presidente del nostro Ordine in quanto mai avevo fatto parte di una compagine compatta quanto fortemente impegnata ed operativa. Tale compattezza ed operatività hanno prodotto risultati, che credo di avere ampiamente documentato nella mia relazione finale, anche superiori ad ogni più rosea aspettativa. Tutto mi fa pensare che i tre consiglieri neo eletti saranno, per capacità e dedizione, all'altezza dei loro compiti e non faranno rimpiangere coloro che sono venuti a sostituire, e che voglio qui ricordare e pubblicamente ringraziare: Giuseppe Giusio,

Massimo Laiolo e Salvatore Verga.

È stato per questa ragione, e per l'invito rivoltomi da tutte le componenti di Categoria, che ho deciso di proseguire nel mio mandato.

Tuttavia, in tutta onestà devo però dire che, precedentemente, c'è stato più di un momento, durante le fibrillazioni tipiche da campagna elettorale, che sono stato tentato di rinunciare in quanto alle parole non sono corrisposti i fatti e forzature immotivate hanno fortemente e negativamente inciso sulla signorilità e serenità che aveva pervaso il triennio precedente. Ne faccio cenno non solo perché è giusto che se ne sia al corrente ma soprattutto perché tali episodi, uniti ad altri, rischiano di incrinare anche i rapporti all'interno dell'attuale Consiglio Provinciale. Sarà mio compito ricompattare quella superba compagine cementandola con i nuovi ingressi e spero, con la buona volontà di tutti, di riuscirci: le premesse ci sono ma qualora non si verificassero, pur a malincuore, abbandonerò il mio incarico.

Ora bando ai cattivi pensieri e veniamo ai programmi. Il primo è coinvolgere il maggior numero possibile di colleghi nelle attività consiliari anche attraverso strette sinergie con il sindacato A.N.C.L. ed il gruppo Giovani. Solo così si potrà ottenere il ricambio ai nostri vertici. Gli altri due punti essenziali sono: incrementare l'attività a favore degli iscritti ed accrescere, ulteriormente migliorandoli, i rapporti con Enti e Istituzioni. Il nostro 'Centro studi' deve

essere il fulcro dell'attività a favore dei colleghi evitando, in primis, la totale focalizzazione in materia di lavoro trascurando la tematica fiscale; ritengo che almeno tre o quattro incontri all'anno dovranno essere dedicati a tale, vastissimo, argomento; inoltre si dovrà pensare di ovviare alle difficoltà logistiche dei colleghi residenti al di fuori dalla stretta cerchia urbana. Difficoltoso ipotizzare che gli stessi relatori possano duplicare lo stesso programma in più aree ed allora non resta che reperire dei colleghi, ai quali fornire adeguato materiale, in grado di relazionare su momenti d'incontro pregressi ovvero valutare la possibilità di rendere itineranti i martedì mensili del 'Centro studi'.

Del resto continui e numerosi provvedimenti disciplinari per mancata formazione stanno creando notevole e comprensibile allarme nella Categoria: l'automatica applicazione della sospensione di almeno un mese dall'attività in caso di recidiva ha ingenerato sempre più richieste di partecipazione agli eventi organizzati dal Consiglio Provinciale che non può non soddisfare tali aspettative. Non è piacevole convocare in Consiglio dei colleghi e poi sanzionarli, seppur dopo aver riscontrato buona volontà da parte loro ed effettivi ostacoli a seguire i nostri incontri.

Ma l'idea più follemente ambiziosa quanto di complicata realizzazione, è quella di trasformare il predetto 'Centro studi' in uno strumento a favore anche del cittadino. Intendo dire che occorre formulare delle proposte, e

darne massima pubblicità e diffusione, affinché liberino il mondo del lavoro da tutte quelle pastoie che frenano sviluppo e investimenti. Dobbiamo adoperarci per convincere le parti sociali che non abbiamo posizioni preconcepite o indirizzate da ideologie politiche ma possiamo incidere sul tessuto sociale a favore di tutti e senza paura di affrontare alcuna problematica, non potendo più permetterci pregiudizi e nello stesso tempo non considerare mai definitiva ogni riforma. Il mondo corre veloce e ciò che va bene oggi non può più andare bene domani.

Infine tre telegrammi su temi a cui tengo molto: i rapporti con il Consiglio Nazionale, quelli con l'INPS e quelli con la Regione Piemonte. Cominciamo dagli ultimi due: con entrambi abbiamo siglato accordi dalla portata significativamente riconosciuta che non dovranno restare sulla carta ma, anzi, dovranno rappresentare le basi su cui costruire solidi edifici.

Alla Presidente del Consiglio Nazionale Marina Calderone, rinnovandole ampio apprezzamento per lo straordinario impegno sempre proteso alla promozione e la diffusione conoscitiva della professione, voglio invece dire che a Torino disporrà di colleghi con voce libera ed indipendente ma sempre pronti a fornire il loro contributo per il bene della categoria.

Cristoforo Re
Presidente CPO

DAL 'PHINKING' ALLA TESORERIA

L'AURORA DI ANNAMARIA GIACOMIN

Gli incontri apparentemente casuali, ma maliziosamente conseguenti, lastricano le strade della vita: nello scorso numero, in pagina autogestita dall'ANCL, abbiamo ospitato un'articolata intervista all'ex tesoriere del CNO Pietro Panzetta mentre, in questa occasione, le fatalità di matrice capitolina ci portano ad incrociare il successore, la collega Annamaria Giacomini. L'approccio è diverso, sia da parte dell'intervistato che dell'intervistatore – il Presidente del CPO Cristoforo Re – figurandoci uno spaccato della gestione del Consiglio Nazionale più rasserenante e positivo dell'impressione disgregante lasciataci dall'accennato precedente intervento. Insomma, opinioni non collimanti: probabilmente perché, come noto, è l'ambiente esterno che le genera mentre le passioni e gli interessi, anche inconsapevolmente, provvedono a trasformarle.

Allora gentile collega: qual è la prima sensazione epidermica riscontrata all'interno della conclamata "stanza dei bottoni"?

Premetto che la gestione del CNO è stata da sempre improntata, per volere espresso della nostra Presidente, alla massima condivisione e collegialità nelle scelte. Quindi, in effetti, anche da semplice neo consigliere ho avuto la possibilità di sperimentare "dall'interno" la vita del Consiglio. Ovviamente, la carica di tesoriere rende automatica l'assunzione di un ruolo più incisivo, permettendomi di partecipare con maggior continuità al progetto di categoria avviatosi ormai otto anni orsono. Mi ritengo soddisfatta del clima esistente nel gruppo dirigente, perché si guarda esclusivamente al bene collettivo della categoria.

Ma ci sono, o volteggiano nell'aria, momenti o tematiche che possono generare divergenze?

Certamente, e, del resto, il confronto è nella logica naturale degli eventi sia in Ufficio di Presidenza che in Consiglio. Ma credo che quando si dibatte serenamente e senza fini reconditi o personali, a volte rinunciando a preconcetti, si trova sempre una soluzione mediata favorita dalla capacità di mediazione della Presidente.

Un quadretto, il tuo, prossimo alla beatificazione ...

No, un quadretto autentico: ha dimostrato una pazienza e una volontà di condivisione ai confini della benefica prevaricazione. Infatti risulta essenziale, nonché base indispensabile per i risultati raggiunti, riuscire a sintetizzare idee non sempre

armoniche e i ragionamenti a posteriori che si sviluppano al riguardo. Posso testimoniare personalmente che, scevri di pretestuosità o diversamente interessati, è sempre possibile individuare un punto comune che riconduce le fisiologiche divergenze nell'ambito di traguardi condivisi.

Perdona l'insistenza, ma noi siamo sabaudi e quindi un po' austeri nell'esprimerci soprattutto se in termini eccessivamente positivi nei confronti di altri ...

Provegno dal 'profondo nord' anch'io e ho recepito il messaggio. Tuttavia, al di là del modo di relazionarsi, la sostanza è effettivamente quella che ti descrivo e d'altra parte mi pare che anche tu, ti esprima in termini lusinghieri nei confronti della nostra Presidente, o no?

Vero, con qualche extrasistole cagionata dall'ala oltranzista del mio CPO, ma senz'altro vero; però il momento di difficoltà del Paese si riverbera sulla nostra categoria e sui nostri studi: sussistono conseguenze per il bilancio del Consiglio Nazionale?

La situazione economica italiana è sotto gli occhi di tutti e ognuno di noi è consapevole delle difficoltà che giornalmente deve affrontare nella gestione dello studio e nei rapporti con i clienti. Queste difficoltà hanno generato qualche sofferenza nella riscossione delle quote. In verità mi sarei attesa situazioni più critiche, invece, al momento, siamo sugli stessi livelli degli scorsi anni.

Probabilmente una sofferenza fortunatamente inferiore al previsto poiché riconducibile alle modalità di riscossione?

Senz'altro: credo che l'opportunità del versamento tramite F24, che permette la compensazione con i crediti, si sia rivelata decisiva. Pertanto la situazione di bilancio del CNO è assolutamente tranquilla, esattamente in linea con quella delle passate gestioni.

Proprio le gestioni degli Ordini professionali stanno diventando sempre più complesse, per meglio dire, colme di nuovi adempimenti ed oneri: hai riscontrato difficoltà a

calarti, tra l'altro in corsa, nel nuovo incarico?

Non c'è dubbio la gestione di un Ordine in ambito nazionale rappresenta un qualcosa di profondamente distante rispetto ad un Consiglio Provinciale. Da Presidente del CPO di Treviso ho comunque maturato un'esperienza significativa, che oggi mi torna molto utile. Peraltro, il mio compito è agevolato dalla struttura del Consiglio adusa alla gestione trasparente.

In proposito, il trend normativo detta agli Enti Pubblici sempre maggiori principi, introducendo obblighi e sanzioni a carico dei soggetti tenuti a garantirne l'accessibilità ...

Effettivamente, e di continuo, sul tema stanno intervenendo per gli Ordini nuovi adempimenti a cui stiamo facendo fronte. Anzi, da otto anni ormai sono stati introdotti nella gestione del CNO criteri di trasparenza e condivisione.

E, detto in fatti concreti, come si attuano?

Il preventivo viene portato in Assemblea dei Consigli Provinciali, pur non essendovene obbligo alcuno, mentre i bilanci sono da anni pubblicati sul portale di categoria. E ora stiamo completando quanto richiesto in materia di trasparenza, con la pubblicazione di compensi e altri costi. D'altronde, quando la gestione è limpida e i risultati politici positivi, non c'è nulla da nascondere.

Ma dal punto di vista gestionale, per la contabilità ci sono spazi per delle migliorie?

Naturalmente tutto è migliorabile e perfezionabile in ogni adempimento professionale,

anche gli aspetti contabili. In particolare sto concentrando le mie attenzioni sugli oneri burocratici e gli adempimenti ricadenti sui Consigli Provinciali che, in considerazione della frammentazione geografica, per lo più dispongono di strutture minimali.

Una rivendicazione di ritorno alle origini, quindi?

Diciamo che proprio in virtù della mia pregressa esperienza di Presidente provinciale, ma anche per mie peculiarità caratteriali, ritengo che occorra tendere alla massima semplificazione e razionalità. Noi consulenti del lavoro, che siamo fautori proprio della semplificazione nella Pubblica Amministrazione, dobbiamo attivarci per primi dando l'esempio ed evitando di arroccarci su procedure non previste dalla norma. Infatti è mia intenzione proporre al CNO l'avvio di un percorso di semplificazione degli oneri amministrativi che riguarderà sia la struttura stessa del CNO sia, e, se possibile ancor di più, i CPO.

Un Tesoriere donna che affianca un Presidente donna: come sta cambiando la 'governance' della nostra categoria?

Ribadisco che ho la fortuna di poter lavorare al fianco di un eccellente Presidente, come Marina Calderone, che ogni giorno ci infonde fiducia e tranquillità. La circostanza mi ha permesso di entrare nel nuovo ruolo con relativa facilità ma anche di assumere le scelte gestionali più idonee poiché consapevole di poter contare su un gruppo dirigente di livello e valore assoluto. Per me, che ho sposato da lungo tempo la battaglia per le pari oppor-

tunità, è un grande orgoglio far parte di un Ufficio di Presidenza composto paritariamente. Inoltre, nell'organico del CNO sono presenti altre due colleghe; direi un buon esempio riguardo le esigenze di femminilizzazione della governance di categoria.

A proposito di donne: so che ci tieni molto perché è un po' una tua creatura. Pari opportunità uguali Phinking: ci sintetizzi l'iniziativa?

Con grande piacere perché ci credo fermamente. È un progetto che si pone l'obiettivo di facilitare l'inserimento e la permanenza delle donne nella professione. Perché è vero che l'inserimento lavorativo può essere complicato tuttavia la permanenza può esserlo ancor di più, specialmente per la componente femminile. Nel contesto le problematiche possono essere diverse da quelle maschili, perché le donne riscontrano maggiori difficoltà nelle loro attività, soprattutto quando cercano di essere contemporaneamente professioniste, mamme e mogli.

Per le professioniste-amanti va meglio?

Eh ... nell'immediato di certo, poi anche loro hanno il "gap" da superare! Battute a parte, "Phinking" è una 'community' per fare rete fra tutte le pro-

fessioniste, una piazza virtuale nella quale le colleghe più esperte e avanti nella loro attività professionale possono consigliare quelle più giovani che si affacciano oggi alla sfida del nuovo lavoro.

Ma più in generale sei ottimista riguardo il futuro della professione?

Voglio esserlo: quelli trascorsi sono stati anni cruciali per porre le basi nell'assegnarci un futuro di spazi e riconoscimenti. L'ingresso di molte migliaia di nuove leve, l'acquisizione di nuove competenze, l'acquisita autorevolezza e centralità, la totale condivisione dei percorsi seguiti, la piena intesa tra i vari organismi di categoria sono condizioni di favore che dobbiamo essere tutti bravi a gestire.

Anche perché il 'Phinking' rischierebbe poi di sbiadirsi in un mesto rosa pallido ...

Credo che se avremo la capacità di guardare al futuro tutti quanti assieme evitando che personalismi prevalgano sul bene comune, se riusciremo a mantenere il clima di serenità e condivisione che otto anni orsono ha introdotto la Presidente Calderone: ebbene, se tutto questo lo vorremo assieme, nel nostro futuro ci potrà essere solo spazio per un monocolor rosa vivo, anzi Phinking!

Roma, 04 ottobre 2013 intervista a cura di Cristoforo Re

MAI DIRE 'TESORIERE'

QUELLI CHE ASPETTANO... ANNAMARIA GIACOMIN

Che il nostro Presidente Cristoforo Re sia un galantuomo d'altri tempi è risaputo. Proponendosi con praticità e fermezza, pur avendo attenzione nei confronti di chiunque, è riuscito, nel triennio precedente, in quello che nessuno prima di lui aveva saputo fare, coagulando caratteri non proprio compatibili fra loro, raggiungendo obiettivi, peraltro tangibili, del tutto ragguardevoli.

Quando poi si relaziona ad una affascinante signora è consequenziale che la galanteria tocchi l'apice e non abusi del suo pur effimero potere. Noi invece, che siamo – ormai quasi attempati, in verità – dei bad boys bonariamente definiti 'ala oltranzista', attendevamo qualcosa di più diretto e concludente. Avendo letto con interesse quella sorta di dialogo a due voci che il collega Luigino Zanella, dimessosi per incompatibilità etica dalla carica di Presidente U.P. ANCL poiché neo eletto consigliere CPO, aveva instaurato

sullo scorso numero con l'ex tesoriere del CNO, il collega Piero Panzetta, ci stuzzicava una replica della Presidente Marina Calderone e dopo aver scorso la conversazione con la collega Annamaria Giacomini, restiamo, oltretutto con l'amaro in bocca, ancor più convinti del nostro primitivo avviso.

Perché contrariamente a quanto si crede, inclusi alcuni consiglieri di queste contrade a cui recenti frequentazioni fanno perdere il senso dell'orientamento, non c'è nessun intento destabilizzante e provocatorio nell'esigere trasparenza al proprio CNO. Il collega Panzetta si è dimesso dalla carica di tesoriere ma non dal Consiglio, e per questo non riteniamo rispondente si approfitti della locuzione 'motivi personali' perché sarebbe un'offesa alla intelligenza dei colleghi lettori. Lo ha fatto, rammentiamolo, lanciando un messaggio, già nella lettera aperta del 19 marzo 2013, che



- innanzitutto benvenuta su queste colonne: cominciamo dal tuo percorso professionale?
- come sei stata coinvolta nelle vicende di categoria, prima a livello provinciale e poi a livello nazionale?
- sono due anni che vanti incarichi di respiro nazionale: le varie fasi dell'esperienza rientrano nelle tue aspettative?
- ma in certi giorni sulla Colombo non rimpiangi di non essere a spasso per piazza dei Signori?
- **nell'eventualità di risposta negativa all'alea precedente**, mi elenchi almeno un qualcosa di immediatamente migliorabile

o che affronteresti diversamente?

- al CNO, tra le altre faccende, ti sei occupata di pari opportunità, materia ideologicamente contrastata: quale sarebbe la tua reazione dinanzi un eventuale Consiglio composto da soli maschietti?
- entriamo nell'argomento concernente le dimissioni di Panzetta, al di là dell'analisi che approfondiremo, per quanto ti riguarda hanno rappresentato anche una deadline d'estrazione operativa: da consigliare a tesoriere, cos'è cambiato nell'approccio soggettivo tra i due incarichi?
- quali sono le criticità maggiori che incontra la figura del tesoriere sia a livello individuale che collettivo e, più in generale, quali sono

le modalità d'interlocuzione con i colleghi del CNO?

- Panzetta ha rassegnato le dimissioni e successivamente, il 19 marzo 2013, ha redatto una lettera aperta: di quest'ultima quando ne sei venuta a diretta conoscenza?
- hai condiviso la totale assenza di risposte ufficiali da parte della collega Presidente?
- **nell'eventualità di risposta positiva all'alea precedente**, non credi che, concedimi l'ossimoro, la 'chiusa aperta' del collega meritasse un riscontro pubblico alternativo all'oblio anziché 'una valutazione degli organi interni all'uopo preposti'?
- forte di trascorsi in ambito ANCL, battezzati anche opportuna la scelta della

redazione della 1081 che, evidentemente, non l'ha ritenuta degna di attenzione?

- dopo oltre quattro mesi dalla lettera aperta 'L'Ordine informa', all'interno della rubrica concessa all'ANCL provinciale, è stato l'unico a pubblicarla unendone l'intervista: la direzione della rivista è stata accusata d'essersi prestata ad una operazione dai contorni non chiari, è anche la tua linea?
- venendo al testo, poi trascritto dal collega Zanella, Panzetta rimarca la mancata condivisione di un progetto, pensierini a riguardo?
- nella formulazione delle domande poste nell'intervista che ti ha preceduta, hai constatato una aggressività fuor luogo?
- in ogni caso come com-

chi vuole il bene della categoria non può e non deve ignorare: colui che esprime un pensiero reputato “superato” dai vertici è tenuto all’oscuro dai nuovi progetti della categoria stessa e, di fatto, emarginato. I ‘fedayn’ del CPO di Torino, per perpetuare lo scherzo linguistico caro al nostro Presidente, desiderano solamente che si faccia chiarezza perché NON VOGLIONO CREDERE ad una dirigenza che, dopo aver visceralmente inorgoglito tutti i consulenti del lavoro con la miglior conduzione di mai, assegnandole finalmente un senso di appartenenza e trascinandoli fuori dalle paludi stagnanti da commercialisti di serie cadetta cui erano relegati, non abbia l’umiltà di ascoltare i pensieri di una eventuale minoranza: TUTTO QUI. Nessuna ingiustificata conflittualità, o peggio, nessun attacco strategico orchestrato da personalismi di cinismo pre-elettorale ma semplicemente una doverosa logica da casa di vetro.

Comunque, adeguandoci e facendo di necessità virtù, ci siamo cimentati in un abbozzo formulando allo stesso attuale tesoriere una serie d’interrogativi. Va da sé che una intervista con quesiti preventivamente scritti, sconta tragicamente la spada di Damocle dell’impossibile sequenzialità espositiva poiché, in aggiunta alla dorsale preparata per sommi capi, è poi l’intercalare del dialogo che ne condu-

ce un tracciato già per definizione deragliato da criteri di prevedibilità ed evidentemente condizionato dallo sviluppo orientativo delle repliche di chi risponde, non foss’altro per il verosimile utilizzo di polmoni espressivi. Ci vorrebbe interattività ed il tempo materiale per perseguirla: tuttavia, proviamoci egualmente. Sottostanti troverete le domande, contenenti appunto – in grafia rossa – delle minime interattività che ci siamo presi la libertà già d’immaginare. Un’avvertenza conclusiva per chi avrà l’indulgenza di seguirci: siccome l’elencazione è ricavata dalla semplice lettura di quanto espresso dal collega Panzetta e non minimamente mediata dal testo raccolto successivamente dal nostro Presidente, è possibile che si riscontri qualche sovrapposizione. Infine, tra le altre particolarità, precisiamo che la collega Giacomini, al contrario di chi l’ha preceduta, non è protagonista diretta di un fatto ‘centrale’ quali sono le dimissioni dalla carica di tesoriere e, per esigenze editoriali, necessiterebbe di un contatto espositivo forzatamente di natura tangenziale.

Walter Peirone

menti affermazioni del tenore ‘non essere posti a conoscenza delle azioni dei colleghi’ o ‘comunicata la decisione di estromettermi dal gruppo consigliere’, non proprio quello che si dice brodini leggeri?

■ tuttavia, sempre dal testo dell’intervista, traspare una struttura del CNO eccessivamente verticistica: quanto c’è di vero in uno scenario che disegna il pensiero minoritario alla stregua dell’emarginato?

■ **nell’eventualità di risposta negativa all’alinea precedente**, si deduce che all’interno del CNO ci sia un coro di consiglieri paritetici ascoltati ma non credi che una squadra di violinisti difficilmente si sposa con il centralismo democratico?

■ perdona la brutalità: hai trovato conti tranquillizzanti per le spossate coronarie della categoria tutta?

■ **nell’eventualità (meno male!) di risposta positiva all’alinea precedente**, perciò nell’ambito dell’operazione trasparenza, esprimi parere favorevole alla diffusione dei bilanci via web?

■ in quanto alla guerra santa tra puristi di area lavorista e quei colleghi che si occupano soltanto di materia fiscale, individui disomogeneità?

■ facciamo un passo indietro ritornando all’innalzamento dei 30 euro di quote dell’anno 2013 e seguenti: una tua riflessione da tesoriere in carica, non dell’aumento in se stesso, ma del provvedimento che, di fatto, ha ribaltato la scelta alle

province dell’impero?

■ ancora una cosa, va: non vedi l’ora che finisca il triennio oppure allontaneresti la scadenza?

■ **nell’eventualità di risposta positiva all’alinea precedente**, ma allora il futuro della categoria vanta

lo stesso colore delle quote di pertinenza dell’altra metà del cielo?

Naturalmente se la collega tesoriere avrà la benevolenza di risponderci saremo ben lieti di riservarle lo spazio doveroso. Affidabili conoscenze comuni la descrivono come una persona ‘smart’: se è così e se è vero che ogni essere umano è un narratore di storie, vorremmo davvero sentire la sua.

L'ALBA DI NUOVI ORIZZONTI

CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO LAVORO

Son passati più di undici anni da quando, davanti ad un portone degli sterminati portici bolognesi, un incubo a forma di stella a cinque punte si disseppelli insieme ad altrettanti colpi di pistola calibro nove che, impugnata da anime ammalate fuori dal tempo e dalla storia poiché abbarbicate ad una delirante ideologia ormai obliata, misero fine alla vita di Marco Biagi.

Il professore pagò con l'estremo sacrificio, come altri prima di lui, il suo essere non solo un riformista ma in particolare l'assunzione di un ruolo da innovatore assoluto tramite i suoi studi, che gli permisero di comprendere per primo come l'avvento del nuovo mondo globalizzato avrebbe fagocitato le condizioni del mercato del lavoro, individuando con anni d'anticipo una via per la tutela dei diritti di tutti.

Compie invece dieci anni la legge che porta il suo nome e ricorre sistematicamente quando si tratta di occupazione, quella occupazione che – oggi – non c'è. In verità raramente ne trascorre uno senza che il governo di turno non appronti qualche riforma per metterci mano direttamente, ed in tal caso l'appella appunto 'lavoro' o tangenzialmente, puntellando i vari provvedimenti battezzati, con buona dose di fede, di crescita, di sviluppo, di semplificazione.

Il 2013 ha portato un decreto lavoro d'annata, come la vendemmia porta il vino, poi convertito in legge 99 del 09 agosto 2013.

Nello specifico il legislatore ha dedicato una particolare attenzione agli interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare di quella giovanile ma in realtà, nel decreto vi è contenuta una sola novità realmente rilevante per la lotta alla disoccupazione – l'incentivo per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro per i giovani "under 30" – mentre tutte le altre previsioni appaiono di minore impatto sul mercato del lavoro, anche se contribuiscono a razionalizzare e colmare lacune presenti nella disciplina e nella gestione di istituti già noti.

D'altro canto, in un momento storico in cui le risorse pubbliche da spendere per gli stimoli all'economia ed

al mercato del lavoro sono assai ridotte o nulle, l'unica strada che verosimilmente resta al legislatore per ottenere qualche risultato è quella della semplificazione e del riordino delle materie più controverse.

Comunque, come già accaduto per la cosiddetta e precedente 'Riforma Fornero' nel numero 24 del luglio 2012, il dispositivo in esame monopolizza la nostra rubrica di approfondimento ed ai redattori è stato fornito il medesimo input: evitare una noiosa elencazione complessiva dei contenuti favorendo l'attenzione su alcune tematiche dove ha inciso il nuovo dettato normativo. Anche in questa circostanza i colleghi che si sono cimentati, nell'ambito della generale coordinazione, hanno avuto piena autonomia decisionale, senza subire limitazioni proprie dell'inserito monografico frazionato, al fine di non snaturarne l'intervento: chiediamo venia di cappelli introduttivi convergenti!



DISTACCO E CONTRATTO DI RETE

Pariteticamente ad altri provvedimenti all'interno del decreto legge n. 76 del 28 giugno 2013, convertito nella legge n. 99 del 09 agosto 2013, il legislatore ha apportato delle novità in tema di distacco di personale dipendente da aziende appartenenti ad una rete di imprese.

Si tratta di una novità certamente interessante dal punto di vista tecnico ma che, con tutta evidenza, non vedrà una applicazione massiccia e diffusa nella quotidianità dei nostri uffici.

Ciò nonostante, il tentativo di fornire una maggiore chiarezza sulle condizioni di applicabilità del distacco seppure limitata ai casi di aziende stipulanti un contratto di rete, e di cogliere al volo gli aspetti più recenti di fare impresa in un'ottica di flessibilità ed elasticità organizzativa, è certamente da giudicare in maniera positiva.

La definizione di distacco

Il distacco, spesso associato al comando tipico del lavoro pubblico, è un istituto

'da prendere con le molle': la realizzazione di questa operazione deve essere preceduta da un'accurata analisi dei requisiti richiesti dalla legge, altrimenti il rischio di deragliare dai binari consentiti e di dare origine a fattispecie diverse ed illecite è reale.

È consigliabile infatti tenere come riferimento i requisiti richiesti dall'articolo 30 del D.Lgs n. 276/2003 ma anche quelli dei veri e propri "tabù" in tema di lavoro dipendente, peraltro pesantemente sanzionati: l'interposizione e la somministrazione di manodopera e l'appalto illecito. È infatti evidente che il distacco, in buona sostanza, consiste nel 'prestare' un lavoratore dipendente di una azienda (distaccante) ad un'azienda terza (distaccataria) ed è altrettanto evidente quanto questa operazione sia pericolosamente simile a ciò che realizza quotidianamente (a condizioni e con requisiti molto chiari) un'agenzia di somministrazione di lavoro appositamente autorizzata.

Questa pseudo-somministrazione, di natura ovviamente non professionale, per

essere ammessa deve rispettare precise condizioni, che il Ministero del Lavoro ha illustrato nelle circolari n. 28/2005 e n. 3/2004, commentando i requisiti espressamente e rigidamente stabiliti dall'articolo 30 comma 1 della cosiddetta riforma Biagi.

I requisiti essenziali del distacco

Come già accennato, le fonti normative che disciplinano il distacco sono:

- l'articolo 30 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- il decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito nella legge 9 agosto 2013, n. 99;
- la circolare del Ministero del Lavoro n. 3 del 15 gennaio 2004;
- la circolare del Ministero del Lavoro n. 28 del 24 giugno 2005;
- la circolare del Ministero del Lavoro n. 35 del 29 agosto 2013.

I requisiti di legittimità del distacco sono essenzialmente tre: la temporaneità del distacco, l'interesse del distaccante, l'attività lavorativa determinata.

Ecco una breve sintesi degli aspetti più rilevanti:

- 1** per quanto riguarda la temporaneità, essa non deve necessariamente essere definita in maniera puntuale, ma l'operazione deve durare un periodo di tempo delimitato, quindi non definitivo, anche se non determinabile sin dall'inizio; la durata, in ogni caso, deve essere concretamente adeguata alla realizzazione delle finalità perseguite da tale operazione. Secondo la giurisprudenza, non ci sono limiti circa la definizione del momento del distacco, che può avvenire in un qualsiasi momento dello svolgimento del rapporto di lavoro, al limite anche al momento dell'assunzione;
- 2** l'interesse che legittima il distacco può coincidere con qualsiasi «interesse produttivo» del distaccante e deve persistere per tutta la durata del distacco; la definizione molto generica lascia ampio margine operativo purché esso non coincida con il semplice interesse alla fornitura della prestazione del



lavoratore distaccato, in quanto realizzerebbe una somministrazione ovviamente illecita di lavoro; in altre parole, occorre evitare che il corrispettivo per la fornitura di lavoro costituisca l'unico fine del distacco. Una ulteriore precisazione a questo fine: la prassi dell'addebito degli oneri in capo al distaccatario, è pienamente legittima fin tanto che rientra nei limiti delle spese effettivamente sostenute; un pur minimo ricarico potrebbe fare ritenere che l'utile economico dell'operazione sia l'interesse perseguito dal distaccante, facendo crollare l'impianto del distacco lecito;

3 l'attività lavorativa svolta deve essere funzionale alla realizzazione dell'interesse del distaccante; essa non può essere generica, ed in quanto tale è opportuno che sia chiaramente definita. Per quanto riguarda la sede dello svolgimento dell'attività, anche in questo caso il Ministero non pone vin-

coli ammettendo che essa possa avvenire presso la sede del distaccatario (ipotesi più comune) ma anche presso quella del distaccante o altra diversa sede; in questo modo, il Ministero ribadisce ulteriormente l'importanza della funzionalità dell'opera rispetto al fine da perseguire, lasciando mano libera rispetto ad aspetti secondari quale la sede di lavoro.

In questo contesto si inserisce l'articolo 7, comma 2, del decreto legge n. 76/2013 che ha modificato il comma 4-ter dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 276/2003, integrando quanto previsto a proposito della sussistenza di un interesse in capo al distaccante; è ora previsto infatti che «qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l'interesse della parte

distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'art. 2103 del codice civile».

Il contratto di rete

A questo punto, si rende necessario un breve cenno al contratto di rete. Il contratto di rete è stato istituito dall'articolo 3 comma 4ter del Decreto Legge n. 5/2009 ed è stato più volte modificato ed integrato negli anni più recenti.

Possiamo definirlo come un nuovo strumento giuridico che consente, alle imprese che si aggregano, di realizzare e mantenere nel tempo forme di collaborazione organizzata al fine di usufruire di una serie di agevolazioni prevalentemente fiscali, pur mantenendo ognuna la propria autonomia ed individualità. L'aggregazione può riguardare aziende di varia dimensione (piccole, medie o grandi) che hanno o intendono rafforzare



Il broker specializzato nella responsabilità civile delle professioni.

COURTIER srl
iscritto RUI B000373113
Torino 10124 – Via Santa Giulia 64
CELL 335.658.22.25

rapporti di collaborazione o interdipendenza tra loro; gli esempi più tipici riguardano il franchising e i cosiddetti "distretti industriali" dove, in determinato territorio, le imprese possono avere interesse a condividere esperienze, promuovere l'innovazione, accrescere la competitività sul mercato o affrontare in modo unitario la concorrenza "esterna"; il tutto deve essere esplicitato in un programma. Considerando gli elementi essenziali del contratto di rete, è necessario sottolineare che deve essere stipulato da imprenditori e che quindi (letteralmente) è precluso a noi professionisti ed ai soggetti non-imprese. Inoltre, se dotato di un fondo patrimoniale, deve essere iscritto presso il registro delle imprese ed acquisisce una propria personalità giuridica.

In questo ambito appare condivisibile la scelta operata dal legislatore di allargare le maglie del distacco al fine di favorire la massima flessibilità nell'utilizzo delle risorse umane impiegate da aziende che sottoscrivono e aderiscono ad un medesimo contratto di rete.

Vi è quindi il riconoscimento, con presunzione assoluta ed automatica, della sussistenza di un interesse al distacco in capo al datore di lavoro aderente al contratto di rete che distacca un proprio dipendente presso altra azienda aderente alla medesima rete di imprese.

Un ultimo aspetto può essere evidenziato: il richiamo all'articolo 2103 del Codice Civile in base al quale un dipendente non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. Esso ha l'aspetto di una norma antielusiva, in quanto tale opportuna o meno al variare delle opinioni personali, ma ha certamente il pregio di richiamare l'attenzione degli operatori al fine di non confondere il distacco con il trasferimento.

La co-datorialità

In chiusura di argomento, segnaliamo che l'articolo 7 del decreto legge 76/2013 accenna alla possibile "co-datorialità" del rapporto di lavoro nei confronti di lavoratori distaccati in presenza di contratto

di rete, senza peraltro approfondire un concetto che promette di stravolgere alcuni capisaldi della gestione del rapporto di lavoro subordinato così come siamo abituati ad intenderlo. Opportuni chiarimenti ministeriali saranno quantomai necessari. Si tratterebbe infatti di una titolarità congiunta di più datori di lavoro per un medesimo rapporto di lavoro e non, come potremmo pensare in base alle nostre consolidate consuetudini, una pluralità di rapporti di lavoro part time nei confronti del medesimo lavoratore. Tra l'altro, esso non è nemmeno l'episodio con cui fa l'esordio questo concetto, in quanto esso è già contenuto nell'articolo 9 comma 11 dello stesso DL 76-2013 a proposito delle aziende agricole. La portata "rivoluzionaria" di questo nuovo istituto appare evidente se paragonato alla somministrazione ed all'appalto, ed ancor di più se consideriamo l'impegno messo in campo dal legislatore negli ultimi anni per distinguere nel modo più netto possibile le responsabilità dei diversi soggetti coinvolti. Vedremo dunque se questa innovativa previsione avrà un seguito concreto e quali impatti avrà sulle nostre consolidate convinzioni o se, al contrario, resterà una norma vuota di contenuti.

Gianluca Bongiovanni

CONTRATTI DI ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Il decreto legge 76 del 28 giugno 2013, non è che l'ultimo capitolo in ordine di tempo dell'appassionante saga dei contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, contratto che la riforma Fornero – appena poco più di un anno fa – aveva ridefinito e ridisegnato entro limiti ben più rigidi di quelli originari.

Per riferirsi alle procedure di stabilizzazione occorre quindi richiamare una premessa, che ci porta a riallacciarsi proprio alla legge 92/2012 e alle modifiche sostanziali introdotte da siffatta norma. Ricordando che il contratto di associazione in partecipazione oggetto del nostro studio è quello che prevede da parte dell'associato anche l'apporto di lavoro, seppur non necessariamente in via esclusiva, è indispensabile – come accennato – tornare brevemente al 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della Riforma Fornero, e che in questo contesto rappresenta per noi l'anno zero.

Infatti, prima della fatidica data, e quindi simbolicamente A.R.F. (Avanti Riforma Fornero), i contratti di associazione in partecipazione erano liberamente stipulabili in termini numerici, e per questo motivo tale forma contrattuale ben si sposava con le realtà delle piccole e grandi attività commerciali, che ne avevano fatto largo ricorso, trovando in esso le caratteristiche che consentivano di gestire in modo più flessibile ed incentivante le singole unità sparse sul territorio. Ma poiché la tipologia contrattuale poteva prestare il fianco ad abusi, fenomeno tutto italiano, il Legislatore pensò bene diappare le falle con limiti nettissimi e decisamente restrittivi.

Così fu che, a partire dal giorno 1 dell'anno zero D.R.F. (Dopo Riforma Fornero), tutti i nuovi contratti di associazione in partecipazione nonché quelli in essere e non certificati a tale data, iniziarono a soggiacere alle nuove regole; per sopravvivere all'olocausto, i contratti esistenti ebbero come unico salvacondotto il visto di certificazione e si assistette quindi ad un fenomeno di certificazione di massa, paragonabile nelle dimensioni ad altri

eventi di proporzioni bibliche quali diluvi e attraversamenti.

Perciò, tutti i contratti certificati al 18 luglio 2012 continuarono a produrre i loro effetti secondo la precedente disciplina, e fino alla loro naturale scadenza o rescissione; per tutti gli altri, valsero le nuove regole.

Calificatico il punto all'anno zero, vale la pena ricordare che la differenza tra il vecchio e il nuovo consiste sostanzialmente nel numero massimo di soggetti che ogni datore di lavoro può associare, e che equivale a tre. Ovviamente, fatta la regola, trovata l'eccezione: non ci sono limiti numerici per i contratti stipulati con parenti ed affini entro i consueti e rispettivi secondo e terzo grado; allo stesso modo, sfuggono ai limiti i contratti stipulati 'limitatamente alle imprese a scopo mutualistico, agli associati individuati mediante elezione dell'organo assembleare di cui all'art. 2540 cc, il cui contratto sia certificato, nonché in relazione al rapporto fra produttori e artisti, interpreti esecutori, volto alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento'. Quale sanzione per la violazione del limite D.R.F., è prevista la temutissima conversione automatica di tutti i contratti di associazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Ed è a questo punto che si innesta il nuovo art. 7 bis del decreto legge 76/2013, che, a voler essere neanche troppo audaci, definisce i contorni di una sanatoria, più che di una stabilizzazione, dei contratti di associazione in partecipazione.

Infatti, successivamente al nobilissimo intento di voler 'favorire la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato', si delineano i punti di una procedura che fa sollevare più di un sopracciglio.

Seguiamone quindi i passaggi intermedi:

1 nel periodo tra il 01 giugno 2013 e il 30 settembre 2013 le aziende, anche assistite dalle proprie associazioni di categoria, possono stipulare con le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale specifici contratti collettivi;

2 possono avvalersi della stabilizzazione anche le aziende destinatarie di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi concernenti la qualificazione dei pregressi rapporti (primo sopracciglio);

3 i contratti collettivi devono prevedere l'assunzione con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, entro tre mesi dalla loro stipula, di soggetti già parti, in veste di associati, di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro (e fin qui...);

4 (...ma:) alle assunzioni, che sono realizzabili anche con contratti di apprendistato, sono applicabili i benefici previsti dalla legislazione per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (secondo e terzo sopracciglio!); come si possa pensare di trasformare in apprendista un soggetto che fino ad un momento prima rappresentava l'alter ego dell'imprenditore è patrimonio delle conoscenze del solo legislatore, anche perché individuare le competenze da far acquisire diventa un simpatico schema enigmistico. E in secondo luogo, è mai possibile che una specie di sanatoria apra anche alla possibilità di fruire degli sgravi previsti dalla legislazione vigente?

5 (quarto sopracciglio!) i lavoratori interessati alle assunzioni devono (e quindi non si apre ad una mera eventualità) sottoscrivere, con riferimento a tutto quanto riguardante i pregressi rapporti di associazione, atti di conciliazione nelle sedi e secondo le procedure ex art. 410 e ss cpc;

6 nei sei mesi successivi alle assunzioni si garantisce la posizione dei nuovi dipendenti/ex associati inserendo il divieto per il datore di lavoro di recedere dal neonato rapporto di lavoro subordinato se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;

7 le conciliazioni di cui al punto 5 sono condizionate a che il datore di lavoro provveda a versare alla gestione separata, a titolo di contributo straordinario integrativo (ecco qua il prezzo della sanatoria!), una somma pari al 5% della quota di contribuzione a

carico degli associati, per i periodi di vigenza dei contratti di associazione in partecipazione e comunque entro il limite di sei mesi, per ogni lavoratore a tempo indeterminato/ex associato;

8 entro il 31 gennaio 2014 il datore di lavoro deve depositare presso la sede Inps il contratto collettivo di cui al punto 1, nonché l'atto di conciliazione di cui al punto 5 ed infine l'attestazione di avvenuto pagamento delle somme di cui al punto 7;

9 l'Inps, verificata la correttezza di questi adempimenti, ne dà notizia alla DTL competente per territorio in base alla sede legale dell'azienda;

10 (giunge finalmente l'ammissione esplicita) l'esito favorevole della procedura comporta l'estinzione degli illeciti, sinteticamente riassumendo tutti quelli in materia contributiva assicurativa e fiscale, anche connessi ad ispezioni già in corso alla data di entrata in vigore della legge 99/2013; comporta inoltre la cessazione dell'efficacia dei provvedimenti amministrativi emanati in conseguenza di contestazioni riguardanti i medesimi rapporti di associazione in partecipazione, anche se oggetto di accertamento giudiziale non definitivo.

Insomma, secondo il parere di chi scrive, di sanatoria si tratta, e per questo motivo non sembra corretto, in linea di principio, inserire nel dettato normativo aperture quali la possibilità di stipula di un contratto di apprendistato o di fruizione delle agevolazioni per i nuovi assunti. Detto ciò, è pur vero che la strada per la sanatoria passa attraverso il collo di bottiglia dell'accordo collettivo. Questo è lo stato dell'arte, all'anno 1 D.R.F.

Paola Natoli

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Tutto ebbe nuovamente inizio quando il Decreto Legge n. 76 del 28 giugno 2013, articolo 7, Decreto "Lavoro", modificò, in parte, talune tipologie contrattuali che erano state oggetto di modifica dalla Riforma Fornero; tra i vari contratti quello che probabilmente ha ricevuto maggiori correttivi è stato il contratto a tempo determinato.

Mossi ed animati da uno spirito di amore verso la nostra categoria ed il mondo del lavoro in genere, qualcuno si accorse che i correttivi avvenuti con la Legge 92/2012 avevano creato non poche difficoltà operative per gli addetti ai lavori, in quanto i datori di lavoro iniziavano a pensare che noi Consulenti fossimo in preda a deliri di vario genere e le nostre indicazioni, sulle modalità di applicazione dei contratti a tempo determinato, fossero fuori da ogni comprensione.

Come dar loro torto...

Fu così che venne ... il Decreto Legge 76 ... i passi più significativi sono stati le abolizioni di taluni vincoli che riguardavano il contratto acausale, le comunicazioni al Centro per l'Impiego e, dulcis in fundo, gli intervalli temporali minimi. Quindi sebbene non si evincano importanti modifiche, che nessuno auspicava, il Decreto Legge 76 è intervenuto nell'ambito di diversi aspetti.

Iniziando a sintetizzare le novità si denota che è stata data delega alla contrattazione collettiva, in merito al ricorso del contratto acausale, a poter individuare ulteriori ipotesi di utilizzo di tale Istituto, assunto agli onori della cronaca dalla Riforma Fornero; è stato abrogato il 'divieto di proroga' e la possibilità, nell'eventualità di prosecuzione di fatto del contratto acausale, di applicare il "periodo di tolleranza"; l'eliminazione dell'obbligo di effettuare la Comunicazione Obbligatoria che il datore di lavoro doveva effettuare nell'eventualità di prosecuzione del contratto a tempo determinato oltre il periodo inizialmente fissato; il ritorno, tanto invocato, agli 'intervalli minimi temporali' che erano stati gonfiati con modalità abnormi nella Riforma Fornero; l'esclusione dalla disciplina del contratto a termine dei lavoratori assunti dalle liste di mobilità.

Entrando nello specifico, per ciò che attiene la prosecuzione del contratto a tempo determinato acausale, oltre la scadenza del termine inizialmente fissato, pari a 30 giorni se la durata del contratto è inferiore a 6 mesi, e 50 giorni per i contratti di durata superiore a 6 mesi, tali principi trovano applicazione anche relativamente ai contratti acausali, con la conseguente corresponsione della maggiorazione pari al 20% fino al decimo giorno successivo e 40% per ciascun giorno ulteriore.

La durata massima di un contratto acausale potrebbe risultare quindi pari a 12 mesi e 50 giorni; il superamento di tale limite determinerebbe la sua trasformazione in un 'normale' contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. L'articolo 7, comma 1, lettera c) ha inoltre abrogato l'obbligo di comunicazione al Centro per l'impiego, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, della continuazione del rapporto di lavoro a tempo determinato e della sua durata. Per ciò che attiene la successione di contratti a tempo determinato tra le stesse parti il Decreto "Lavoro" ha ridefinito i parametri, ponendo rimedio alla modifica della Riforma Fornero che aveva imposto



pause, come già accennato, decisamente eccessive tra un contratto e l'altro. Infatti la Fornero, modificando il precedente dettato normativo, aveva imposto pause pari a 60 o 90 giorni dalla data di scadenza del rapporto a tempo determinato rispettivamente di durata fino a 6 mesi o superiore ai 6 mesi.

Parimenti è stata eliminata la regolamentazione delle ipotesi di riduzione delle sopra citate pause, '20 o 30 giorni, rispettivamente in caso di contratti di durata fino a 6 mesi o superiore a tale periodo', da parte dei contratti collettivi nell'ambito di un processo organizzativo, nonché nel caso di attività stagionali e di ogni altra ipotesi individuata dalla contrattazione collettiva ad ogni livello, così come disciplinato dalla Legge n. 92/2012, integrata dal DL n. 83/2012 convertito nella Legge n. 134/2012, ossia 20 o 30 giorni, rispettivamente in caso di contratti di durata fino a 6 mesi o superiore a tale periodo.

Il nuovo comma 3 dell'articolo 5 del D.Lgs n. 368/2001 recita testualmente 'Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma, nonché di cui al comma 4, non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.'

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 35 del 29 agosto 2013, è intervenuto in materia fornendo le prime indicazioni e precisando che, 'con riferimento a tutti i contratti a termine conclusi a decorrere dall'entrata in vigore del "Decreto Lavoro" (28 giugno 2013), risulta sufficiente il rispetto di un intervallo di 10 o 20 giorni, anche qualora il precedente rapporto a tempo determinato sia stato instaurato prima della suddetta data'.

Le parti sociali hanno così un ampio spazio di manovra in merito all'inapplicabilità dei suddetti intervalli temporali minimi, 10 o 20 giorni rispettivamente in caso di contratti di durata fino a 6 mesi o superiore a tale periodo. Gli accordi collettivi, anche aziendali, conclusi dall'entrata in vigore del "Decreto Lavoro", potranno stabilire una riduzione o addirittura un azzeramento dei precitati periodi di 10 e 20 giorni.

La contrattazione collettiva potrà comunque prevedere intervalli anche superiori ai minimi di legge, che produrranno effetti soltanto nei confronti delle parti stipulanti.

Per ciò che concerne l'utilizzo del contratto acausale viene riconfermata la possibilità da parte della contrattazione collettiva, anche aziendale, di definirne l'utilizzo senza la necessità di avere apposita delega da parte del livello interconfederale o di categoria. Cadono, inoltre, anche le restrizioni che vincolavano il contratto acausale, ammettendolo 'nell'ambito di un processo organizzativo determinato da particolari ragioni e nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva'. Gli accordi dovranno essere sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative a livello nazionale. La summenzionata circolare ministeriale n. 35/2013 definisce come un accordo collettivo, anche aziendale, potrà definire, ad esempio, una durata del contratto a termine acausale superiore ai 12 mesi, ovvero la possibilità che lo stesso sia stipulato da soggetti, tra i quali sia già intercorso un rapporto di lavoro subordinato.

Infine articolo 7, comma 1, lettera b) abroga l'articolo 4 comma 2 bis del D.Lgs n. 368/2001, eliminando il divieto di proroga del contratto acausale. È stato precisato, in fase di conversione, comunque la durata massima totale dello stesso, comprensiva di una sola eventuale proroga, rimane pari a 12 mesi.

Roberto Pizziconi



INCENTIVO ASSUNZIONE GIOVANI UNDER 30

Con il decreto legge n. 76 del 28 giugno 2013, convertito in legge n. 99 del 09 agosto 2013, il nostro legislatore ha introdotto importanti novità in materia di lavoro e, per quel che interessa in questa sede, in materia di incentivi per le assunzioni di giovani lavoratori.

Con l'art. 1 del predetto decreto legge, rubricato 'Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani' è stato introdotto, in via del tutto sperimentale, nei limiti delle risorse finanziarie stanziare per ogni Regione o Provincia autonoma da verificarsi da parte dell'INPS, un incentivo in favore di datori di lavoro che provvedano ad effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato, anche part-time, intervenute a decorrere dal 07 agosto 2013 al 30 giugno 2015 (cfr., in merito, comunicato stampa del Ministero del Lavoro in data 17 settembre 2013), di lavoratori che abbiano un'età compresa tra i 18 anni ed i 29 anni (ad eccezione dei lavoratori domestici) ed ancora che posseggano tali ulteriori requisiti (che non devono ricorrere congiuntamente tra di loro):

- che siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- che siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale.

L'incentivo in esame, inoltre, è riconosciuto anche per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con



una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 142/01, nonché per il contratto di apprendistato che, a norma dell' art. 1 del D. Lgs n. 167/2011, è per definizione un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Quanto alla misura del suddetto incentivo, lo stesso è pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 18 mesi, ed è corrisposto attraverso conguaglio nelle denunce contributive mensili del periodo di riferimento, entro il limite massimo di Euro 650,00 mensili.

Tale incentivo, invece, sempre in base all'art. 1 del decreto legge in esame, è corrisposto, per un periodo di soli 12 mesi e sempre nel limite di Euro 650,00 mensili per lavoratore, nel caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine a condizione che ricorrano le condizioni soggettive sopra indicate riferite al lavoratore.

In quest'ultima ipotesi e per poter usufruire dell'incentivo, il datore di lavoro avrà l'obbligo di procedere, entro un mese ad un'ulteriore assunzione 'di lavoratore con contratto di lavoro dipendente' (il legislatore, con la frase appena riportata in virgolettato non ha precisato la tipologia contrattuale e, pertanto, si ritiene che si possa procedere anche con un'assunzione a termine).

Occorre, inoltre, ricordare che gli incentivi di cui sopra sono subordinati anche ad una serie di condizioni oggettive ed in particolare:

- adempimento degli obblighi contributivi (condizione ovviamente indispensabile per poter effettuare qualsiasi tipo di assunzione agevolata);
- rispetto ed osservanza delle norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- rispetto degli accordi e dei CCNL, regionali territoriali o aziendali;
- applicazione dei principi indicati nell'art. 4, commi 12, 13 e 15 della L. 92/12 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita, GU n. 153 del 03 luglio 2012 – Suppl. Ordinario n. 136);
- realizzazione e mantenimento dell'incremento netto occupazionale rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione ovvero la trasformazione;
- rispetto delle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, disciplinate dagli articoli 1 e 40 del regolamento Ue n. 800/2008.

Ma se fino ad ora tutto poteva risultare semplice ed estremamente lineare, addentriamoci nel complesso meccanismo telematico di ammissione all'incentivo meglio specificato nella circolare Inps n. 131 del 17 settembre 2013.

La domanda preliminare ove sono indicati i dati del lavoratore e della Regione nella quale avverrà la prestazione lavorativa, deve essere inoltrata all'INPS che, una volta verificata l'effettiva disponibilità delle risorse stanziare per l'accesso al

beneficio, entro tre giorni comunica l'avvenuta prenotazione in favore del datore di lavoro, per il dipendente indicato nell'istanza preliminare, dell'importo massimo dell'incentivo (18 mesi in caso di assunzione o 12 mesi in caso di trasformazione del rapporto di lavoro).

Nel successivo termine perentorio di sette giorni lavorativi dalla comunicazione con esito positivo da parte dell'Istituto, il datore di lavoro deve provvedere, poi, qualora non l'abbia già fatto, alla stipula del contratto di lavoro. Infine, entro il termine di 14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva da parte dell'INPS, lo stesso richiedente ha l'onere di comunicare al competente ufficio INPS l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'agevolazione.

Ma cosa accade in caso di mancato rispetto dei termini perentori sopra citati? Il richiedente decadrà dalla riserva di somme operata in suo favore e tali somme verranno rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari.

La nuova normativa sopra esaminata, se è certamente lodevole per l'obiettivo proposto di incrementare l'occupazione giovanile, è biasimabile quanto alle complesse modalità operative e, soprattutto, quanto alla previsione dei termini perentori. Com'è, infatti, noto la perentorietà del termine comporterà la necessità di rispettare rigorosamente lo stesso ma, come l'esperienza insegna, ciò non sarà certo sempre possibile per le innumerevoli problematiche che possono insor-

gere. Sicuramente un termine più lungo, seppur perentorio, avrebbe facilitato lo svolgimento di tali pratiche volte ad ottenere il riconoscimento dell'incentivo all'assunzione. Inoltre, viene spontaneo chiedersi se il Legislatore sia effettivamente cosciente del fatto che oltre ai giovani, per i quali esiste già la possibilità di effettuare assunzioni agevolate, vi è un gran numero di lavoratori, ormai ritenuti 'vecchi', che si trovano fuori dal mercato dell'occupazione e per i quali non è sempre possibile effettuare assunzioni agevolate che, come tutti sappiamo, sono quelle più appetibili ed interessanti per i datori di lavoro nell'attuale periodo di congiuntura economica che resta oltremodo negativa.

Simona Carbone

ULTIME SULL'APPRENDISTATO

Il Governo, con il decreto legge n. 76 del 28 giugno 2013, legge di conversione 09 agosto 2013, n. 99, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 22 agosto 2013 n. 196, tra gli obiettivi da perseguire intende favorire immediate opportunità di impiego, con particolare attenzione all'occupazione giovanile, garantire interventi urgenti per la promozione della coesione sociale, promuovere gli investimenti e assicurare il rispetto degli impegni assunti in sede internazionale e comunitaria, con la finalità di fronteggiare la particolare congiuntura economica.

Il contratto di apprendistato è stato og-

getto di rinnovato interesse da parte del Legislatore già nel lontano 2003 quando con il d.lgs n. 276 sono state introdotte le tre tipologie e successivamente i continui ritocchi e rimandi alla disciplina ha determinato la necessità di semplificare e riordinare la materia concernente detto istituto formulando il Testo Unico 167/2011 composto di soli 7 articoli. È bene precisare che, l'apprendistato è un contratto speciale ed è l'unico rapporto di lavoro rimasto a contenuto formativo, essendo venuta meno la possibilità di stipulare i famigerati contratti di formazione e lavoro che, assieme all'apprendistato un tempo costituivano le tipologie contrattuali dedicate alla platea dei giovani che necessitavano la formazione per l'acquisizione di competenze utili ad apprendere un 'mestiere'.

Nello specifico all'articolo 2 comma 2 della legge n. 99/2013, si prevede l'adozione di misure volte a restituire centralità al contratto di apprendistato quale 'modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro' ed in particolare entro il 30 settembre 2013 la Conferenza Stato - Regioni demanda l'adozione di linee guida volte a disciplinare l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme su tutto il territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica prevista all'art.4 del d.lgs. 167/2011 concernente la formazione di base e trasversale per un massimo di 40 ore annue per ogni triennio. In detto ambito, potranno essere individuate disposizioni derogatorie del D.lgs n. 167/2011 con riferimento a:

1 il piano formativo individuale obbligatorio, esclusivamente indirizzato all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche (è questa una significativa novità sotto

l'aspetto prettamente operativo);

2 la registrazione della formazione e della qualifica professionale conseguita ai fini contrattuali verrà effettuata su un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo (il modello ministeriale risalente al 2005);

3 in caso di imprese multi localizzate la formazione avviene nel rispetto della disciplina ove l'impresa dispone della sede legale (tale principio appare del tutto analogo a quello già contenuto nell'art. 7 del D.lgs n. 167/2001).

A partire dal 1° ottobre 2013, in assenza dell'adozione delle linee guida, le predette deroghe troveranno diretta applicazione, limitatamente alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante.

Il Ministero del Lavoro con circolare n. 35 del 29 agosto 2013 fornisce al personale ispettivo i primi chiarimenti in merito alle nuove linee guida introdotte dalla Legge n. 99/2013.

Il Piano Formativo costituisce infatti il principale riferimento ai fini della valutazione della correttezza degli adempimenti in capo al datore di lavoro.

Per la registrazione della formazione sul Libretto, i cui "contenuti minimi" sono individuati con il D.M. 10 ottobre 2005, se ne riporta lo schema esemplificativo a fondo pagina. Detto personale ispettivo focalizzerà in via assolutamente prioritaria la propria attenzione sul rispetto del Piano, adottando eventuali provvedimenti dispositivi o sanzionatori, secondo le indicazioni già fornite con la circolare n. 5/2013.

Infine, sempre la circolare 35 ricorda la disposizione di cui all'art. 9, comma 3, del D.L. che, introducendo un comma 2 bis all'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011, stabi-

TIPOLOGIA	DESCRIZIONE	CONTESTO DI ACQUISIZIONE (in quale percorso/situazione sono state sviluppate le competenze indicate)	PERIODO DI ACQUISIZIONE (anno/i in cui sono state sviluppate le competenze indicate)	TIPO DI EVIDENZE DOCUMENTALI a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte

sce quanto segue: 'successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui al presente decreto legislativo.'

In ultima analisi, si rammenta come le varie riforme dell'apprendistato dovevano semplificarne l'applicabilità contrastando la disoccupazione giovanile e favorire l'assunzione di giovani nelle imprese pur tuttavia i recenti dati dell'occupabilità nel segmento in esame sono sempre più preoccupanti.

Sara Muraro

Felicitazioni



Qualcuno obietterà che esageriamo in annunci festosi e invece a noi fa estremo piacere. Poi, in questa occasione, il piacere è doppio perché il 27 luglio 2013 ci sono state delle nozze in redazione: è vero che né Paola Malanetto, né Alessandro Napoli sono colleghi (anche se il secondo lo è stato per breve tempo) ma, unitamente all'avvocato Bianco, sono gli unici individui ammessi all'esclusivissimo club dei redattori, intendendosi quello con carattere continuativo. È risaputo come in 'Commissione rivista', per volere del coordinatore, ci sia un razzismo esasperato, quasi assimilabile ad Orania: o si è consulenti del lavoro o la scrittura è impedita. Anche a Paola ed Alessandro gli auguri del Presidente e di tutti gli iscritti!

C.R.

IDEALOFFICE

macchine per l'ufficio

VENDITA - ASSISTENZA - NOLEGGIO - ACCESSORI

FOTOCOPIATORI - TELEFAX - PC
STAMPANTI - REGISTRATORI DI CASSA

Numero Verde Gratuito
800/960939
Assistenza Clienti

Net
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

TIROCINIO NOSTRUM

UNO STRUMENTO IN CRESCENDO WAGNERIANO

In riferimento all'articolo 'Evoluzione o Involuzione?' del collega Gianluca Bongiovanni pubblicato nella rivista "L'Ordine informa" di Aprile 2013, che si richiama per quanto attiene l'evoluzione normativa ed il contenuto delle linee guida per i tirocini, ritengo opportuno, per completezza di trattazione, analizzare la delibera n. 74 – 5911 del 03 giugno 2013 della giunta regionale del Piemonte che recepisce, nei sei mesi di tempo previsti, i contenuti dell'Accordo Stato – Regioni del 24 gennaio 2013.

La delibera in oggetto, revoca le precedenti disposizioni della giunta regionale del 21 dicembre 2009 – ferma restando la L.R. n. 34 Artt. 38 e 41 – e detta l'intera disciplina in materia di tirocini a cui fare riferimento relativamente alla regione Piemonte.

Essa, distingue e definisce, in base alle finalità e ai destinatari, le seguenti tipologie di tirocinio:

- tirocini formativi e di orientamento
- tirocini di inserimento/reinserimento;
- tirocini estivi;

inoltre, precisa che non rientrano tra le materie oggetto della delibera:

- i tirocini curricolari;
- i periodi di pratica professionale;
- i tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche;
- i tirocini transazionali;

e fornisce una utile tabella riepilogativa, di seguito riportata:

Il documento, nella prima parte, dedicata ai tirocini formativi e di orientamento nonché di inserimento/reinserimento provvede a:

- specificare le caratteristiche dei soggetti coinvolti e ne indica i compiti;
- definire i limiti numerici di attivazione;
- introdurre i nuovi limiti oggettivi di attivazione per i soggetti ospitanti e 'l'indennità di partecipazione da corrispondere al tirocinante';
- riportare la durata e le modalità di attivazione, le garanzie assicurative necessarie, gli obblighi di comunicazione e le modalità di attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite.

Analoghe informazioni sono fornite per i tirocini estivi, salva l'indennità di partecipazione da corrispondere al tirocinante e l'obbligo di comunicazione, (per ora) non previsti.

Delimitando l'analisi alla prima parte della delibera, si apprende che la Regione Piemonte prevede un calcolo dei limiti numerici più favorevole rispetto a quello

TIPOLOGIA	TIROCINI CURRICOLARI	TIROCINI FORMATIVI E ORIENTAMENTO	TIROCINI INSERIMENTO/REINSERIMENTO	TIROCINI RIVOLTI A DISABILI, SVANTAGGIATI E PARTICOLARMENTE SVANTAGGIATI	TIROCINI ESTIVI
FINALITÀ	Formativa (ed orientativa), determinata dal percorso di studi	Formativa (coerente con il piano di studi) ed orientativa alla scelta formativa e/o professionale	Inserimento/reinserimento lavorativo	Recupero sociale, formativo ed orientativo, di inserimento/reinserimento	Orientativa e di addestramento pratico
DESTINATARI	Studenti inoccupati frequentanti percorsi formativi di II e III ciclo	Soggetti non occupati, entro 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio	Inoccupati/disoccupati/ sospesi in regime di CIG/ mobilità	Disabili, svantaggiati, particolarmente svantaggiati non occupati	Studenti iscritti regolarmente ad un istituto scolastico e formativo di ogni ordine e grado e studenti iscritti regolarmente all'Università
ETÀ DESTINATARI	Min. 16 anni	Min. 16 anni	Min. 16 anni	Min. 16 anni	Min. 16 anni
DURATA	Durata prevista da ordinamenti didattici	Max 6 mesi	Max 6 mesi	Max 24 mesi per disabili Max 12 mesi svantaggiati e particolarmente svantaggiati	Max 3 mesi
PROGETTO DI TIROCINIO	Progetto formativo definito in coerenza con il curriculum o il piano di studi	Progetto formativo definito con riferimento al repertorio regionale/nazionale delle competenze da acquisire in esito	Progetto formativo da definire in relazione alla mansione/posizione organizzativa da ricoprire presso il datore di lavoro	Progetto da definire in relazione alla situazione di disabilità o svantaggio del tirocinante	Progetto di orientamento
COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA	NO	Sì	Sì	Sì	Sì, solo a fini di rilevazione statistica senza esiti ai fini amministrativi

previsto dalle linee guida nazionali ma più restrittivo rispetto alla delibera precedente.

Infatti, viene previsto che nel computo dei dipendenti utili al calcolo dei limiti numerici di tirocini attivabili contemporaneamente dallo stesso soggetto ospitante, non siano considerati i soli lavoratori a tempo indeterminato, ma anche :

- i lavoratori assunti a tempo determinato per un periodo superiore a sei (in proporzione al periodo contrattuale di riferimento);
- i lavoratori assunti con contratto stagionale pari o superiore a tre mesi;
- nonché i soci e/o familiari coadiuvanti inseriti nell'impresa.

Sarà così possibile attivare contemporaneamente:

- un tirocinio nelle aziende senza dipendenti o con dipendenti in forza fino a cinque;
- due tirocini, nelle aziende che occupano da sei a venti dipendenti;
- e un numero di tirocini non superiore al dieci per cento, con arrotondamento all'unità superiore, nelle realtà aziendali con più di venti dipendenti.

Rimangono esenti da limiti, i tirocini rivolti ai lavoratori disabili ex art. 1 c. 1 della Legge 68/99, alle persone svantaggiate ex Legge 381/91 ed ai sensi delle DGR del Piemonte n. 54-8999 e n. 91-10410 entrambe del 2008, quali ad esempio, donne soggette a tratta, rom, senza fissa dimora, nonché richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale. Se la previsione più ampia dei soggetti computabili nei limiti numerici è una buona notizia, di contro si registra il divieto di attivazione di tirocini formativi e di orientamento e/o tirocini di inserimento/reinserimento se gli stessi sono da espletarsi in aree aziendali e per mansioni analoghe a figure professionali soggette a sospensione dal lavoro per cig, cigs, e cig in deroga (all'atto di attivazione del tirocinio o nei sei mesi precedenti) nonché se siano stati effettuati licenziamenti collettivi o licenziamenti individuali o

plurimi per giustificato motivo oggettivo o siano state attivate procedure di mobilità per riduzione di personale. Inoltre, se tra i lavoratori sospesi per cig, cigs o cig in deroga, risultano coinvolti soggetti disabili anche il tirocinio rivolto ad un altro soggetto disabile, a parità di mansione, non potrà essere attivato. La giunta regionale del Piemonte, limita a sei mesi – rispetto ai dodici mesi previsti dalle linee guida nazionali – il periodo intercorrente tra l'atto di sospensione da lavoro o il licenziamento e l'attivazione di tirocinio ma redarguisce i soggetti ospitanti, elencando inammissibile il tirocinio richiesto per sostituzione di lavoratori in malattia, maternità o in ferie ed in sostituzione di lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività. Ulteriore obbligo imposto al soggetto ospitante, ma non nuovo, è il rispetto in materia di sorveglianza sanitaria ai sensi del Testo Unico della sicurezza sui luoghi di lavoro e l'impegno di fornire al tirocinante una sufficiente ed adeguata formazione in materia.

Tali impegni devono essere dichiarati dal soggetto ospitante per il tramite della stipulazione di apposita convenzione, nella quale il soggetto ospitante attesta, anche, di essere in regola con le norme per il diritto al lavoro dei disabili e con l'applicazione del CCNL.

Non è però prevista analogha comunicazione di regolarità del rispetto degli altri limiti attuativi imposti per l'attivazione dei tirocini. A tal fine e come previsto dalle linee guida nazionali la nostra regione ha affidato all'Agenzia Piemonte Lavoro le attività di monitoraggio e valutazione dei tirocini attivati, ponendo particolare attenzione all'impiego di tirocini per sostituire personale sospeso o licenziato, alla concentrazione di attivazione di tirocini in determinati periodi dell'anno, all'utilizzo reiterato di tirocini da parte del soggetto ospitante a copertura di specifica mansione e alla corrispondenza tra gli obiettivi del progetto formativo o di inserimento/reinserimento e le attività svolte dal tirocinante. Restano comunque di competenza statale i compiti di vigilanza e controllo e il potere di applicazione delle sanzioni amministrative. Se a seguito di verifica ispettiva

il tirocinio non risulterà conforme alla disciplina normativa (compresa quella regionale) di riferimento, il personale ispettivo procederà alla conversione dello stesso tirocinio in rapporto di lavoro subordinato, con il conseguente recupero di contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

Mi avvio a concludere la disamina della delibera piemontese segnalando l'aumento, rispetto alle linee guida, della 'Indennità di partecipazione' da corrispondere al tirocinante. La stessa sul nostro territorio non può essere inferiore a 300,00 euro lordi a fronte di un impegno lavorativo fino a venti ore settimanali ed è aumentata proporzionalmente, fino a raggiungere un massimo di quaranta ore settimanali, ottenendo quindi un importo minimo di seicento euro lordi. Il mancato rispetto di tale previsione normativa comporterà una sanzione amministrativa variabile da un minimo di 1000,00 euro ad un massimo di 6000,00 euro, in base alla gravità dell'illecito commesso. Se si può comprendere, e persino condividere, l'evoluzione normativa tesa ad evitare l'utilizzo irregolare del tirocinio, risulta incomprensibile la miriade di ritocchi normativi ed aggiunte esclusivamente burocratiche che fanno rimpiangere i primi anni in cui mi sono avvicinata alla professione nelle quali le norme non si esaltavano trascinandosi in un costante crescendo wagneriano.

Paola Chiadò Puli

ALESSANDRA LANZA

DIRETTORE REGIONALE INAIL

Torino, 03 ottobre 2013

intervista a cura di

Walter Peirone e Dina Silvana Tartaglia

Diamo il benvenuto alla dottoressa Alessandra Lanza che, un anno e mezzo dopo Tiziana Morra, tinge di nuovo di rosa la rubrica, in qualità di nuovo direttore della sede regionale Inail del Piemonte con nomina dal 01 luglio 2013: succede ad Antonio Traficante, a cui va tutto il nostro ringraziamento per il lavoro svolto e la disponibilità dimostrata anche per iniziative collaterali



Innanzitutto benvenuta su questi schermi dottoressa...

Ringrazio voi, mi pare un modo originale per iniziare ufficialmente il rapporto con la categoria a Torino.

Come consuetudine cominciamo dagli anni giovanili

Non ho problemi ad ammettere che mi ritengo una persona privilegiata: ho avuto una famiglia che mi ha seguita in tutto e mi è stata sempre di riferimento in ogni scelta sia di studio che di lavoro. Io e i miei fratelli abbiamo ricevuto un'educazione da un lato molto rigida e severa incardinata su valori come il senso del dovere e della giustizia ma dall'altro lato, aperta e attenta. Mio padre era funzionario di polizia e mia madre insegnante. Insieme hanno saputo contemperare e trasmetterci i principi dell'onestà e della correttezza insieme alla capacità di comunicare ed ascoltare.

Pur ipotizzando che per chi lavora in polizia possano esistere anni tranquilli, quelli della sua giovinezza non lo erano di certo

Infatti: mio padre ha iniziato il suo percorso di lavoro come commissario di polizia frequentando lo stesso corso di Luigi Calabresi e spesso era inviato in missione in territori fuori dalla Liguria, anch'essa

peraltro centro di fenomeni terroristici. Ma devo dire che nonostante la tensione sociale, ha sempre dimostrato un grande ottimismo che in un certo senso smorzava le nostre ansie. Ribadisco che i valori trasmessi dai miei genitori, a me ed ai miei fratelli, sono stati un privilegio e sono quegli stessi valori che mi impongono di svolgere al meglio la mia funzione istituzionale.

Qual è stato il suo percorso di studi?

Ho studiato Giurisprudenza a Genova e dopo la laurea ho trascorso due anni a Roma frequentando un corso che integrava la preparazione universitaria con quella necessaria al superamento dei concorsi. Nel frattempo ne sostenevo il più possibile tra cui quello in Magistratura: pensate che l'esame si è tenuto il 23 maggio 1993, con Francesca Morvillo in commissione; nel tardo pomeriggio ci fu l'attentato di Capaci a Giovanni Falcone.

Quindi esiste una sua era professionale 'avanti INAIL'?

Certo. Sempre in quegli anni vinsi i concorsi come Segretario Comunale, funzionario alle Poste e funzionario all'INPDAP. E proprio su suggerimento di mio padre, scelsi l'INPDAP dove ho lavorato per 7 anni nella sede

di Genova. Mi sono trovata molto bene a livello di relazioni umane ma la staticità della materia, essenzialmente pensionistica, mi ha indotto a orientarmi verso nuovi percorsi. E nel 2000 partecipai al concorso indetto dall'INAIL, vincendolo.

Primo luogo di contrizione?

Direttrice a Pinerolo dove ho iniziato quella che si dice comunemente 'la gavetta'. Ero ben consapevole di non avere un passato sulle barricate INAIL, cioè allo sportello, ed allora affiancavo di volta in volta i miei colleghi più esperti che mi hanno insegnato il mestiere che da parte mia, ho avuto l'umiltà d'imparare.

E il distacco dalla natia Liguria?

Effettivamente la problematica maggiore è stata quella di riuscire a conciliare il mio nuovo incarico a Pinerolo con gli impegni familiari: quando ho preso servizio la mia prima figlia aveva appena 3 mesi e quindi ho inaugurato una vita da pendolare, nel caso specifico da Pinerolo a Savona. Questa è stata la vera 'sfida'...

Vita da pendolare che prosegue tutt'oggi ...

Sì, sono stata prima assegnata alla sede di Asti e poi di Alessandria e in quel periodo ho avuto la mia seconda bambina. È stato allora che, non volendo abbandonare la mia casa di Savona, ho consolidato il pendolarismo a regola di vita. E adesso che sono passati tredici anni mi rendo conto che devo soprattutto ringraziare mio marito che mi ha aiutato e sostenuta: lavorando in una multinazionale, possiede quella

elasticità mentale necessaria ad adeguarsi ai mutamenti e alle possibilità, anche di crescita professionale, che la vita offre.

Le varie peregrinazioni in quali sede l'hanno poi condotta?

Asti, Cuneo, Savona, Genova, quindi o Liguria oppure, come dico io, luoghi di scavallo. In ogni caso in Piemonte mi sono sempre trovata a mio agio e non lo dico in modo retorico. Ha solo una imperdonabile mancanza ...

Scommettiamo che ha a che fare con quel colore che si confonde con il cielo?

Esatto: il mare è un elemento a cui proprio non saprei rinunciare! Quello è il mio ambiente, lì ci sono le mie radici ed è solo lì che concepisco la mia casa.

Invece professionalmente parlando?

Devo dire che mi trovo benissimo in entrambe le regioni, ognuna con le sue peculiarità. Francamente dei piemontesi, o comunque di chi lavora in questa regione, apprezzo la serietà e il senso del dovere con cui svolgono il loro lavoro che si riflette anche in un forte senso di appartenenza all'Istituto. Ma anche in Liguria tutto questo è presente, anzi, ho incontrato e lavorato con persone di elevatissima professionalità ma la mentalità, per ragioni storiche e geografiche, è un po' diversa... la gente di mare ha uno spirito più libero e creativo che si accompagna alla genialità.

Sarà la brezza marina...

Eh, sicuramente da corso Orbassano diventa complicato raggiungere velocemente

la battaglia...

Ma, più dettagliatamente, avendo lavorato a Genova e adesso a Torino, qual è la differenza sostanziale tra le sedi metropolitane e quelle di provincia?

Contrariamente a quanto si crede, a livello di dirigenza, le sedi periferiche a volte presentano più problematiche di quelle metropolitane perché c'è meno possibilità di delegare, meno personale e di conseguenza minor scelta di professionalità specifica. E poi, detto senza alcun sott'inteso, nelle sedi più piccole e con minor personale è naturale che si venga a creare quel clima amicale nocivo al corretto funzionamento di una struttura complessa. Di contro, la sede provinciale permette di assimilare una maggiore operatività, come accennavo pocanzi riferendomi al mio primo incarico a Pinerolo.

Planando su Torino, che contatti aveva avuto con la città prima di luglio?

Benché il tour per il Piemonte proseguiva, a fasi alterne, dai tempi dell'assunzione in Istituto, ho conosciuto la città solo ora da Direttore Regionale. Devo dire che l'ho trovata davvero cambiata dai tempi in cui, di stanza a Pinerolo, mi capitava di venirci: effettivamente le miglione dovute all'evento olimpico sono tangibili ed in particolare ritengo che il centro sia un autentico salotto. Tra l'altro approfitto di questo spazio per informarvi che la Direzione Regionale si trasferirà definitivamente presso la sede di corso Galileo Ferraris quando si ultimeranno i lavori che, peraltro, implicheranno il trasferimento provviso-

rio della sede di Torino Centro a quella di Torino Nord.

Ha già preso contatti con i rappresentanti delle istituzioni sul territorio?

Avevo subito incontrato il Prefetto in carica, ma dopo il suo trasferimento dovrò incontrare al più presto quello nuovo, tra l'altro è una donna, la dottoressa Paola Basilone, la cui nomina recentissima ha dilatato i tempi dell'incontro. Relativamente ad altri contatti mi sono relazionata con l'Assessore Regionale alla Salute Ugo Cavallera, perché è prossima la stipula di un accordo che declina a livello regionale l'accordo nazionale del 2012 Stato-Regioni in materia di salute. Si tratta della convenzione in materia sanitaria per creare sinergia di risorse tra INAIL e strutture accreditate dal S.S.N. attraverso specifiche convenzioni attuative.

Mentre l'impatto con il materiale umano delle sedi di Torino?

Non ho ancora avuto il tempo tecnico di visitare le sedi ed intendo farlo al più presto: per me è essenziale conoscere le persone ed ascoltare le loro problematiche. In ogni caso alcune di esse, visti i miei pregressi, le conosco già molto bene. Mi preme visitare Biella, Novara, Vercelli e Verbania oltre le sedi metropolitane. In ogni caso, pur senza piaggeria, ho constatato che il team della Direzione Regionale è davvero valido poiché composto di risorse altamente professionali e preparate con cui è facile trovare sintonia.

Parlando con dirigenti pubblici, non necessariamente dell'INAIL, che l'hanno

preceduta, è emerso tra il personale il cosiddetto 'problema generazionale', ossia una certa resistenza alle nuove tecnologie: è un dato che ha potuto riscontrare direttamente?

No, devo dire che in Direzione Regionale la quasi totalità del personale è stata in grado di adeguarsi e mettersi al passo. Anche perché è riconosciuto e accettato ormai da tutti che è oggettivamente impossibile continuare a lavorare con le vecchie metodologie. Ovviamente, come in ogni luogo di lavoro, anche qui ci sono eccellenze e modestie ma risultano decisivi il rispetto e la disponibilità reciproci. È logico che chi è prossimo alla pensione possa avere un approccio, anche inconsapevole, differente ma devo dire che è proprio della cultura INAIL, la capacità di adeguarsi al cambiamento.

Parliamo di 'noi & voi': storicamente come sono i suoi rapporti con la categoria?

Con il vostro Ordine ho sempre avuto buoni rapporti. È palese che, come all'INAIL o in qualunque altra realtà lavorativa di dimensioni ragguardevoli, si riscontrino ottime professionalità e soggetti meno preparati. A questo proposito ho avuto la ventura di cimentarmi più volte come commissario agli esami di abilitazione.

Esperienze memorabili, vero?

Diciamo che ho riscontrato, pur con le dovute eccezioni, un livello mediamente basso nella qualità degli elaborati con difficoltà espressive e grammaticali che, per carità, non sono certo prerogative dei futuri consulenti del

lavoro del Piemonte ma una lacuna, questa sì generazionale, comune in tutto il paese. Ritengo che aver reso la laurea requisito obbligatorio per l'accesso alla professione possa apportare miglioramenti significativi.

Entriamo sull'aspetto meramente professionale: i dati nazionali sugli infortuni forniscono un quadro di confortante calo: ma sono numeri da interpretare?

Senz'altro. Il numero degli eventi è complessivamente calato e, a riguardo, le azioni di prevenzione e vigilanza messe in atto hanno dato i loro frutti ma, sarebbe scorretto negarlo, vi è stato un peso rilevante della crisi in atto che non accenna a diminuire: detto in altri termini, è innegabile che si registrano meno infortuni perché, tristemente, ci sono meno persone che lavorano.

Leggiamo, dai dati nazionali, che il numero dei decessi è in regresso: nell'anno 2012 si sono registrati, anche se istruttorie sono in via di definizione, 790 cosiddette 'morti bianche'?

È vero: dopo aver abbattuto la soglia, anche 'psicologica', dei mille decessi all'anno il numero degli eventi mortali è in costante discesa. Restano gli infortuni dalla gravità estrema con danni permanenti. A tal proposito l'Istituto dispone del centro protesico di Vigorso di Budrio, eccellenza assoluta a livello mondiale che dipende direttamente dalla Direzione Centrale Riabilitazione e Protesi. La particolarità di questo centro consiste nel fatto che vi lavorino sia dipendenti dell'Istituto che personale

esterno con contrattazione collettiva metalmeccanica. L'assistenza all'infortunato è molto ampia: si cerca di condurlo alla reintegrazione all'interno del tessuto sociale e quindi nel nucleo familiare ma anche nel mondo del lavoro e, in modo più allargato, nella società civile. Peraltro anche a Torino abbiamo comunque il nostro piccolo centro di eccellenza, il Centro Diagnostico Polispecialistico Regionale di via Osasco dove sono presenti tutte le branche specialistiche per la cura dei nostri assistiti.

Riallacciandoci alla fase di crisi: ci pare decisivo proseguire nell'opera di sensibilizzazione.

Sicuramente l'Istituto, da parte sua, continuerà a portare avanti il discorso prevenzione: è stato stanziato un budget di 1.000.000 di euro per azioni specifiche e stiamo attendendo le indicazioni dalla Direzione Centrale in merito agli obiettivi verso cui indirizzare le risorse.

Relativamente alle risorse disponibili, al di là della singola particolarità, in Italia per la loro assegnazione si ricorre al famigerato 'click day': le sembra una metodologia da Paese evoluto assegnare alla casualità il riscontro di strategie aziendali, per tacere d'imbarazzanti blackout informatici?

Purtroppo è un male necessario che si attua per motivi di garanzia e trasparenza e, del resto, mi è difficile immaginare un altro meccanismo che riesca a garantire l'accesso alle risorse in modo trasparente ed equo. Per quanto ci riguarda dopo il flop, non ho difficoltà ad

ammetterlo, dell'anno scorso, nel corso del 2013 non si sono presentate eccessive ruvidità operative, anzi vi è stata da parte delle strutture INAIL la massima disponibilità e assistenza alle aziende nella fase propedeutica.

Dal rapporto annuale INAIL riferito all'anno 2012 emerge che l'87% delle aziende non rispetta la normativa in tema di tutela dell'igiene e sicurezza sul lavoro: ci pare un dato allarmante ...

Sono dati statistici con tutti i limiti della scienza in esame. Il dato accorpa sia l'infrazione pesante, sia la mancanza amministrativa che però non costituisce un pericolo per la sicurezza dei lavoratori. Non si può comunque negare che la normativa, per la sua unicità, possa presentare delle criticità d'applicazione nelle realtà delle microaziende, sia per quanto concerne l'aspetto operativo che quello economico. Discorso diverso, invece, per le realtà imprenditoriali strutturate e dotate di risorse certamente più cospicue dove non è possibile trovare una giustificazione alla scarsa attenzione verso la sicurezza, anche nell'eventualità in cui si dismetta, di fatto, uno stabilimento.

Sono giorni drammatici per i cittadini extracomunitari: alcuni di quelli che sbarcano sulle coste del sud del Paese finiscono poi a lavorare al soldo d'imprenditori senza scrupoli, occupati in lavori d'assoluta precarietà: esiste un monitoraggio di questa piaga sociale?

Indubbiamente sono fasce di lavoratori occupati in mestieri già di per sé ad alto rischio

infortunio. Osservando poi i dati relativi alla mappatura dell'andamento infortunistico ho notato che esistono effettivamente alcune zone a più alta incidenza di eventi tra extra-comunitari. Per esempio, relativamente al Piemonte, risalta il dato di Cuneo dove l'occupazione di immigrati in agricoltura è preponderante: comunque una rilevazione che mi ha sorpreso.

Il processo di telematizzazione dell'INAIL avanza, tuttavia batte qualche colpo a vuoto: la sbandierata

denuncia di infortunio via web costringe, nella realtà, ad affannose corse presso il vetusto ufficio postale. Pensierini a riguardo?

Senza presunzione ritengo che l'ente a cui appartengo sia decisamente avanti in questo processo rispetto ad altri della Pubblica Amministrazione, tuttavia c'è spazio per migliorare ancora. La strada è quella giusta: invochiamo semplicemente un po' di tempo.

Dal 30 settembre 2013 è partita l'operazione 'Customer satisfaction': in



che modo i dati raccolti andranno a modificare l'operatività?

È un appuntamento annuale che ci serve come feedback per riuscire ad individuare le problematiche e le loro soluzioni. Sono dati che vengono raccolti, analizzati e inviati alla Direzione Centrale di Roma. Devo dire che, nonostante l'operazione sia circoscritta solo ad un campione di utenti e si estenda solo per dieci giorni, i risultati degli anni precedenti sono stati apprezzabili. Ritengo che la svolta informatica intrapresa dall'Istituto in questi anni abbia tenuto conto anche dei suggerimenti raccolti attraverso questo mezzo e provenienti da utenti, patronati e anche dalla vostra categoria.

Quali sono state le modifiche e gli aggiustamenti effettuati sulla base dei risultati raccolti negli anni scorsi?

Premetto che si tratta comunque di tempi dilatati. Io stessa ho segnalato, ad esempio, la necessità di semplificare i provvedimenti inviati dall'Istituto all'utente che, spesso, sono di non semplice comprensione anche per gli addetti ai lavori. Pur tuttavia ci sono dei passaggi obbligati da rispettare che allungano fisiologicamente le tempistiche di realizzazione delle modifiche: occorre disporre dell'avallo dell'avvocatura, adeguare le procedure informatiche, formare il personale, ecc.

Venendo al quotidiano, come si delinea la sua giornata tipo?

Comincia prestissimo perché per esigenze logistiche mi sveglio sempre alle 5.30,

abitudine che conservo anche in vacanza. Giunta in ufficio mi occupo della rassegna stampa e dello smaltimento della posta elettronica. Poi, settimanalmente programmo le riunioni: quotidiane con il mio staff a seconda delle problematiche del momento, ogni due mesi con i dirigenti delle sedi.

Ci sarà anche un'attività meno romantica rispetto ai principi ispiratori dell'Istituto?

Come tutti i dirigenti della Pubblica Amministrazione devo anche occuparmi di quella che è definita 'attività strumentale': ossia gestione di beni, servizi, lavori, impegni di spesa, atti di determinazione. Attività che prima era assegnata ad ogni singola sede e che oggi, invece, è accentrata sulla Direzione Regionale per tutte le sedi piemontesi.

E le già accennate visite pastorali alle sedi periferiche?

Dopo il rapporto annuale, che verrà presentato a metà novembre, inizierò le visite

alle sedi territoriali: avrò attenzione verso i dirigenti, ma anche verso tutto il personale nonché la parte sindacale. Del resto la spending review ha determinato il doloroso declassamento di alcune di esse: siamo in attesa di ricevere il dettaglio degli organici definitivo che dovrà disegnare l'assetto numerico e dimensionale a livello territoriale in base al nuovo modello organizzativo.

Siamo in fondo: nel tempo libero cosa fa?

Sport in quantità: mi serve per scaricare la tensione accumulata durante le giornate lavorative. Pratico tennis, palestra, aerobica e, quando sono a casa, finalmente il mio mare nel 'buen retiro' di Sportorno, dove posso nuotare e andare in canoa.

E qualcosa di meno 'fisico'?

Leggo. Sono un'accanita lettrice: mi piacciono soprattutto i libri di letteratura straniera ma anche quelli di diritto amministrativo che per me è una passione.

La coppia di scribe ringrazia la dottoressa Lanza per la spontaneità mostrata nel corso dell'intervista, augurandole un proficuo lavoro torinese. Difficilmente Mirafiori Nord sarà invasa da onde e cavalloni ma, come tutte le persone che interpretano il proprio lavoro come missione, può sempre chiudere gli occhi ed immaginare, in questo caso, il mare. Sugeriamo solo, il giorno dopo, di non recarsi in visita in luoghi tipo Biella o Vercelli, talmente scordati dalle fiabe che lì, anche gli spiriti più romantici si trasformano in elegiaci.

MEDITATE GENTE, MEDITATE: STOP ALL'INPS

TRIBUNALE DI MILANO, SEZIONE LAVORO,
SENTENZA 21 GIUGNO 2013 N. 5304

La definizione delle liti fiscali 'di cui all'art. 39 comma 12 del d.l. 98/2011', determina la cessazione della materia del contendere in relazione al quantum dovuto all'Agenzia delle Entrate, ma non comportano la definitività dell'atto di accertamento. Ne consegue che l'INPS, nel caso in cui richiedesse al contribuente i contributi riderterminati in base all'esito della verifica fiscale, dovrà comunque dimostrare la sussistenza della sua pretesa.

Con il d.l. 98/2011, recante “Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria”, convertito con modificazioni dalla legge 111 del 15/07/2011, è stata reintrodotta la disciplina sulla definizione delle cosiddette “liti fiscali minori”. La norma, che contiene un espresso rinvio a quella dettata per l’analogo istituto dalla l. 289 del 2002, prevede che le medesime liti fiscali in cui è parte l’Agenzia delle Entrate, pendenti alla data del 01 maggio 2011 dinanzi al giudice tributario o al giudice ordinario in ogni grado del giudizio, anche a seguito di rinvio, se di valore non superiore a 20.000 euro, possano essere definite a domanda del soggetto che ha proposto l’atto introduttivo del giudizio con il pagamento delle somme stabilite dalla l. 289/2002.

La domanda di definizione ed il relativo pagamento nei termini determina il definitivo assolvimento dell’obbligo nei confronti dell’Agenzia delle Entrate ma nulla stabilisce (e nulla preclude) per ciò che attiene eventuali obblighi contributivi correlati e connessi.

La definizione della lite fiscale (come del resto e più in generale la risoluzione transattiva di ogni lite) riguarda soltanto le parti “litiganti”, e cioè il contribuente ed il Fisco; nulla può nei confronti di soggetti estranei all’accordo definitorio, seppur titolari di un diritto ad agire nei confronti della parte contribuente in virtù di fatti comunque derivanti o collegati a quelli oggetto della lite fiscale.

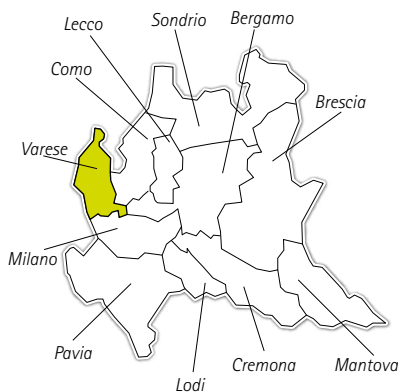
Ciò comporta che l’INPS non può essere penalizzata dalla definizione della lite ma neppure

avvantaggiata: la definizione della lite non conferisce all’atto di accertamento il valore di riconoscimento di debito nei confronti dell’INPS, con la conseguenza che la richiesta dell’INPS che semplicemente si limiti a calcolare i contributi previdenziali sulla base dell’intero importo indicato nell’atto di accertamento è illegittima. Sostiene – coerentemente – il Tribunale di Milano, che si tratta sostanzialmente di un problema di onere probatorio: l’ente previdenziale, come ogni attore sostanziale – è tenuto ad accertare e dimostrare la sussistenza e l’effettività dell’obbligo contributivo, onere che certo non può dirsi assolto nell’ipotesi in esame, dove una lite fiscale, che aveva appunto per oggetto la contestazione da parte del contribuente di un atto di accertamento, si è definita senza perciò nulla statuire sull’effettività dell’originaria richiesta del Fisco. L’Inps quindi non può limitarsi ad invocare la definizione della lite per richiedere i contributi sulla base dell’atto di accertamento, ma resta tenuto a provare la propria pretesa, fornendo ulteriori elementi di prova volti a dimostrare la sua pretesa.

Pertanto, in tal caso, e tenuto conto che, nella fattispecie esaminata dai giudici milanesi, non è stato richiesto, neppure in via subordinata, un diverso accertamento dell’obbligo contributivo “eventualmente sulla base dell’accordo intervenuto tra contribuente e fisco”, la domanda dell’ente previdenziale va respinta.

Daniela Bianco
avvocato

Si ricorda che l'Avvocato Daniela Bianco, specializzata in materia di lavoro, è presente presso la Sede dell'Ordine nel pomeriggio del martedì - dalle ore 15,00 alle ore 17,00 - a disposizione di Colleghi che possono rivolgere quesiti o istanze sia in via telefonica che attraverso posta elettronica.



PROVINCIA DI VARESE

Vera Lucia Stigliano - C.P.O. di Varese

Carlo Massimo Nava - C.P.O. di Varese

Quando siamo andati in stampa con il numero a Vostre mani ignoravamo quale sarebbe stata la futura composizione delle cariche in quel di Varese ed infatti non troverete alcuna associazione con i nominativi. Tuttavia con questo inconsueto doppio articolo preparato da tempo nella rubrica dedicata al Consiglio foresto, vogliamo comunque rallegrarci per il successo personale di Vera Lucia Stigliano e di Carlo Massimo Nava alle elezioni di rinnovo del 17 ottobre 2013. Una collega Presidente di CPO di quelle che deliziano il nostro perché nel suo precedente mandato ha dimostrato di essere lì per 'fare', ben prima che la terminologia dilagasse a sproposito, e un collega consigliere che nelle giornate di convegnoistica romana allietta sempre i lavori, discostandosi dalle banalità diffuse dove un Presidente Provinciale tira l'altro, con interventi mai prosaici. Infine vogliamo ricordare che l'amicizia con i nostri emuli lombardi è stata cementata, nel corso del recente Festival del Lavoro di Fiuggi, dalla presentazione del loro e-book su quella autentica piaga sociale costituita dal gioco d'azzardo, di cui si rimanda all'immagine a lato, dove hanno dimostrato di possedere una sensibilità non comune che fa loro onore.

MANIFESTO ETICO

"Non dobbiamo leggere per dimenticare noi stessi e la nostra vita quotidiana, ma al contrario, per impossessarci nuovamente, con mano ferma, con maggiore consapevolezza e maturità, della nostra vita"

(Hermann Hesse, Scritti letterari I, 1972 postumo)

Non c'è dubbio, viviamo ormai da troppo tempo nel clima ambiguo di un Paese alle prese con la sua metamorfosi.

La "vexata quaestio" che ormai quotidianamente e con prepotenza emerge nei nostri pensieri – e cioè cosa significa riflettere sul lavoro e sul suo valore in un'epoca fortemente segnata dal suo degrado e dal suo svilimento – esige ormai una risposta certa.

In momenti come questi la società ma molto di più il singolo soffrono della con-

sapevolezza di aver smarrito i riferimenti e di non essere più in grado di riconoscere le priorità e il senso delle cose.

L'economia soffre questa crisi. Soffre di una cattiva definizione dell'essere umano e di una cattiva concezione dell'umanità. Oggi abbiamo bisogno di un'economia che torni ad essere al servizio dell'uomo; un'economia che unifichi gli sforzi affinché ogni generazione possa svolgere il proprio compito che è quello di migliorare il contesto da trasferire alle future generazioni.

Ma nel contempo abbiamo un bisogno – che definirei disperato – di una politica che aiuti gli uomini ad incontrarsi e creare una civiltà sempre più calibrata alle reali esigenze dell'Uomo.

Ed ecco che quindi criticiamo – giustamente – il sistema che non funziona (ma che abbiamo contribuito a consolidare),

i politici diventati "imbarazzanti" per se stessi ma peggio ancora "letali" per il Paese (ma che qualcuno ha votato), i "furbetti del Paese" (ma che fino a ieri era motivo di ammirazione/emulazione da parte del popolino): in sostanza tutto questo singolare "Made in Italy".

Ma attenzione: cercare soluzioni esclusivamente economiche alla crisi ed ai nostri guai ritengo equivalga a "nascondere la polvere sotto il tappeto".

Quindi?

È mia convinzione che noi tutti, sia come cittadini sia come professionisti, dobbiamo tornare a parlare di ETICA, risolvere questo principio rimasto per troppo tempo "in soffitta".

Sì, perché basta dare un rapido sguardo alla Storia ed ecco emergere il suo insegnamento: ogni grande crisi economica e/o politica è sempre accompagnata da una rottura sul piano dei Principi.

Ma attenzione, non si tratta di un problema del "fare" ma del "sentire", cioè della capacità di elaborare l'ordine delle cose che ci stanno a cuore e di maturare una sensibilità a più strati che ci aiuti a costruire la nostra identità, e quindi a definire un progetto di esistenza.

Ma perché pensare – oggi – ad un valore come l'etica decisamente "out", dai più addirittura percepito come anacronistico?

Molto semplicemente perché l'ETICA è l'elemento che raccorda il sentire del Singolo alla creazione di un sentire della Comunità (a maggior ragione quando questa ha smesso di "SENTIRE").

Credo veramente che dobbiamo iniziare ad usare l'Etica come una vera e propria metodologia d'azione, uno strumento operativo e non solo come un valore interiore.

Non sfuggirà a nessuno che il futuro, nostro ma anche delle generazioni che verranno, è attualmente e lo sarà in seguito, sempre faticosamente generato dal quotidiano.

E allora dobbiamo prendere veramente coscienza delle nostre necessità : di quelle reali e di quelle indotte.

Ma tutto ciò non basta; infatti, per poter realizzare seriamente quel cambiamento culturale che sta alla base della trasformazione, è di vitale importanza che il

*'Gioca senza esagerare'
recita un noto slogan.
Infatti sono 17 milioni
gli italiani che giocano
d'azzardo.
Negli ultimi vent'anni la
spesa è aumentata di ben
16 volte: l'unica industria
del paese che non risente
dei crolli finanziari!*



contenuto dei "comportamenti" che si dovranno accettare come etici dovranno essere – da TUTTI – percepiti come desideranti e quindi trainanti.

Altro errore da evitare è quello di caricare le giovani generazioni di problemi e responsabilità che non sono loro imputabili e che sostanzialmente non possono esserlo per ovvi motivi .

Sarà invece strategico lavorare per trasformare il presente in futuro, portare il tema della trasformazione delle affinità come modo di vita presente e soprattutto percorribile nel concreto.

È del tutto evidente che il complesso di doveri etici, per essere realmente realizzabili e dispiegare i propri effetti, richiede una serie di condizioni esterne di natura normativa, contrattuale e sociale: in altre parole la chiave di volta risiede nel "lavoro collettivo".

Costruire – per consenso – un'economia, una politica, un sistema Paese al servizio dell'essere umano.

Quello che voglio dire è che questo capitolo fondamentale della crisi, che lega l'etica all'economia, ha bisogno dello sforzo congiunto di tutti (Cittadini/Enti/Professioni Intellettuali/ecc.), sforzo capace di risvegliare la coscienza critica e formare in essa le nuove generazioni.

È stato detto che «... una grande crisi non è quella in cui "tutto è negoziabile"; una crisi arriva alla sua massima espressione quando non vale più la pena di negoziare».

Eccoci arrivati al cuore del problema: la verità è che oggi niente ha più un prezzo, tutto vale nulla. La nostra società è diventata A-MORALE, bene e male hanno lasciato il posto all'indifferenza.

Ma in quanto ipocriti, l'indifferenza che

abbiamo verso gli altri e anche verso noi stessi e che abbiamo il coraggio di chiamare "tolleranza", ci serve solo a nascondere il vero dramma che stiamo vivendo: niente di ciò che facciamo o che ci accade sembra meritare la nostra attenzione, il nostro impegno. Siamo arrivati a negare l'esistenza di qualsiasi limite, ci siamo spinti al punto da sostenere la schiavitù della libertà. E così, Signori miei, non andiamo da nessuna parte! Dobbiamo trovare una "via nuova" per provare a ripensare un nuovo inizio.

Vera Lucia Stigliano
CPO Varese

L'AZIENDA ITALIA STA PER CHIUDERE: ORA O MAI PIÙ!

Per scrivere questo articolo ho fatto riferimento e ho ripreso il titolo del quarto numero (luglio-agosto 2013) del bimestrale dell'Ordine e dell'ente di previdenza dei Consulenti del Lavoro, incentrato sul Festival del Lavoro, tenutosi a Fiuggi lo scorso giugno. Ripercorriamo insieme le tappe sinora fatte dalla cosiddetta "azienda Italia".

Anno 1948: nasce la nostra Costituzione il cui primo articolo recita: "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro. La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione". Analizzando queste poche parole è facile notare come questi principi da tempo non siano più rispettati da politici e governanti. Non è onorato il concetto di DEMOCRAZIA, tanto meno quello di LAVORO, per non parlare della SOVRANITÀ, che appartiene al popolo solo a parole e che in realtà è esercitata dai politici secondo il loro capriccio.

Anno 1949: la legge n. 264 introduce le norme per l'avviamento al lavoro e l'assistenza ai disoccupati, compresa la regolazione dell'apprendistato. Sono trascorsi più di 60 anni, ma il tempo non sembra essere stato di aiuto per i nostri politici nel migliorare le condizioni dei lavoratori e, più nello specifico, dei giovani.

Anno 1950: nasce il primo sindacato dei lavoratori (UIL) e a seguire le altre sigle sindacali. Benché le finalità di questi enti siano assolutamente nobili, volte alla tutela degli interessi dei lavoratori, con

il tempo questi organi si sono dimostrati delle "lobby", il cui scopo è la spartizione e la gestione di una parte del potere sociale, talvolta anche a discapito degli stessi lavoratori.

Anno 1970: nasce lo Statuto dei lavoratori (legge 300/70). Sebbene di fondamentale importanza, questa legge ha però riconosciuto e protetto l'accresciuto ruolo delle organizzazioni sindacali a tal punto da renderle, forse senza volerlo, una potenza smisurata nel mondo del lavoro. Col passare del tempo il potere sindacale ha infatti allargato sempre più le sue maglie e, in un'ottica di pura implementazione del numero delle tessere, ha iniziato a tutelare soggetti che, per rispetto dei lavoratori stessi, sarebbe ingiusto definire tali. Uomini disonesti, sussidiati, in alcuni casi veri e propri ladri, attivi nel settore privato e ancor più in quello pubblico, tutti sono finiti sotto l'ala protettrice del sindacato.

Ritorniamo ora al punto di partenza di questa riflessione, ovvero al Festival del Lavoro di Fiuggi. Fra i molti contributi proposti, una delle poche cose concrete dette riguarda la necessità di una riforma del titolo quinto della nostra Costituzione, relativo a regioni, province e comuni. Sul tema si è soffermato il collega Rosario De Luca, presidente della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro. Nel suo intervento De Luca ha sottolineato l'esistenza di ben venti normative diverse in materia di tirocini, apprendistato, collocamento, ammortizzatori in deroga ... basta prendere ad esempio la Lombardia, la regione in cui sono nato e lavoro, per avere un evidente quadro della caotica situazione in cui versano le normative e capire così quante poche competenze in materia hanno i nostri amministratori pubblici.

Eccellente l'intervento del prof. Vincenzo Scotti, presidente Link Campus University. Di queste persone avrebbero bisogno il nostro Paese e la politica, ma purtroppo i migliori rimangono sempre fuori, per scelta o per giochi politici.

Deludenti invece gli interventi dei politici e dei rappresentanti delle istituzioni, i cosiddetti "burocrati" che contribuiscono ad affossare ogni giorno di più il nostro Paese con norme, interpretazioni,



comunicati, lettere e carte su carte, non capendo che il miglior funzionamento di uno Stato passa attraverso la via della semplicità e della snellezza delle leggi. O forse lo comprendono, ma non lo accettano, in quanto gran parte di loro non potrebbero più essere né di peso né di costo allo Stato!

Il problema, di queste manifestazioni sta nel fatto che chi organizza e gestisce tali eventi (compresi i giornalisti pagati per il lavoro svolto) non ha mai il coraggio di dire con chiarezza e onestà di cronaca ciò che i nostri rappresentanti dello Stato sono, mettendone in luce l'arroganza e l'incapacità, analizzandone sbagli e fallimenti. Un caso eclatante è stato l'intervento al nostro congresso straordinario di Roma, nel passato novembre, dell'allora ministro Fornero, accolto con tutti gli onori, nonostante la scellerata riforma del lavoro che portava il suo nome. Ricordo che chi, come me, aveva osato contestarla, ovviamente non in quanto persona, ma per quanto in quel momento rappresentava, è stato quasi ripreso per i modi e i toni utilizzati. Anche questo deve cambiare nel nostro Paese: basta sudditanza, basta ipocrisie, basta dover a tutti i costi essere rispettosi e ossequiosi nei confronti di persone che recano danni incommensurabili a tutti i cittadini. Lo urlò ancora: "Signora Fornero, si vergogni di quello che ha fatto ai cosiddetti esodati!".

Mi auguro di cuore che si possano trovare nuove modalità di confronto e di dialogo con i rappresentanti dello Stato. Non dobbiamo dimenticare che i politici sono al servizio dei cittadini e che, proprio per questo, abbiamo il diritto e il dovere di riprenderli e di chiederne le dimissioni qualora fosse necessario. Così dovrebbe essere in una vera democrazia!

Riprendendo il titolo dell'articolo, "Ora o mai più", vorrei soffermarmi sulla drammatica situazione in cui versa il nostro Paese: ad oggi abbiamo gli stipendi più bassi d'Europa, i servizi più inefficienti; siamo la nazione che utilizza meno i fondi messi a disposizione dalla Comunità europea; siamo i peggiori investitori nella salvaguardia dei nostri patrimoni

storici (si veda, solo per fare un esempio, Pompei). Inoltre: siamo il Paese con il maggior costo di energia elettrica, di gas (sia domestico che industriale), di carburante; siamo la nazione con la maggiore pressione fiscale, il maggior debito pubblico e il più alto costo della politica e della macchina pubblica.

Oggi giorno l'unico argomento politico sono i soldi! Ma dove è finita la vera politica, quella dei Matteotti, dei Gramsci, dei De Gasperi e perché no, anche quella dei Craxi e degli Andreotti? Il sociale, la solidarietà, il diritto allo studio, la sanità, la garanzia di un posto di lavoro ai giovani, la tutela degli anziani. Tutto questo non deve per forza di cose avere una quadratura di bilancio, bensì una quadratura morale, responsabile verso quei valori fondamentali, che caratterizzano la vera e solida democrazia.

La nostra politica non conosce altro che quattro parole: crisi, pil, spread e debito pubblico. Queste quattro voci mi richiamano alla memoria le parole del "guru" della decrescita, l'economista Serge Latouche, docente di Scienze Economiche all'Università di Parigi, il quale sostiene che il nostro debito pubblico non sarà mai più ripagato e che di conseguenza sarebbe meglio ripartire da zero. Ne sono convinto anche io e allo stesso tempo mi chiedo cosa accadrà tra cinque, dieci anni se continueremo ad andare su questa strada. Di certo sappiamo già che l'attuale sistema globale, così come è strutturato oggi, crollerà inesorabilmente fra il 2030 e il 2070. Domandiamoci allora cosa vogliono davvero da noi gli altri Paesi della Comunità europea, in primis la Germania. A nessuno sorge il dubbio (che sia in corso) una seconda guerra fredda, basata però non più su conflitti bellici, bensì su contrapposizioni economiche e finanziarie. Quante vite umane devono ancora essere sacrificate?

Dove vogliono realmente portare l'azienda Italia?

Pagare il debito pubblico, in realtà, è un falso problema. I nostri politici sanno bene che è impossibile, eppure continuano a fingere di perseguire questo scopo, per poter ottenere prestiti e rilanciare

un'economia che è solo speculativa. Quindi, quali sono i veri e seri problemi del nostro Paese?

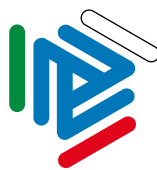
Attualmente il vero problema della nostra economia è la disoccupazione!

Dobbiamo lavorare meno, ma lavorare tutti. Aumentare i salari e diminuire drasticamente il costo del lavoro a carico delle imprese, in equa proporzione.

Dobbiamo aggiungere in busta paga il 50 per cento del TFR maturato ogni fine anno e rendere obbligatoria la polizza sullo stesso ad ogni azienda, di qualsiasi dimensione essa sia.

Dobbiamo fare una vera riforma del federalismo, inteso come motore di semplificazione amministrativa e come portatore di efficienza e trasparenza. Dobbiamo rimarcare la vicinanza delle istituzioni a imprese e cittadini e dobbiamo semplificare e snellire tutte le procedure burocratiche: meno scartoffie e normative inutili e più efficienza in tutti i sensi, mandando a casa i vari direttori generali, vicedirettori e tutti i loro portaborse. Occorrono poche persone, ma serie, qualificate e fidate! Infine occorre attuare quelle riforme strutturali che, soprattutto nell'Unione Europea, risultano indispensabili per ridare vigore e longevità ai mercati, in modo particolare a quello del lavoro. Non dobbiamo più per nessuna ragione al mondo essere succubi ancora una volta della signora Merkel e della Germania. Il sonno della ragione, diceva Goya, genera mostri. Mostri tanto più terrificanti quanto più possono crescere nell'indifferenza totale, in un clima di ottundimento della crescita. E allo stesso tempo immersi in un mondo ossessivo e frenetico di consumo, di risultati, di spread, di pil. Forse, abbiamo tutti noi, chi più chi meno, smarrito la capacità di riflettere e di domandarci se tutto questo abbia un senso oppure no.

Carlo Massimo Nava
CPO Varese



INDOVINA CHI VIENE ALL'ORDINE?

Torino, 05 ottobre 2013

intervista a cura di

Stefania Vettorello e Simone Cenni

Il 18 luglio scorso, nella consueta cornice di Palazzo Saluzzo Paesana, si sono tenute le elezioni per il rinnovo del Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino. Una campagna elettorale breve, organizzata nell'arco dell'ultima settimana, ma intensa e ricca di emozioni poiché caratterizzata da un vento di novità che ha consentito la partecipazione di molti colleghi che si sono dedicati alla scelta dei candidati, alla pianificazione ed all'organizzazione di una propaganda che, per buona parte, è stata discreta e orientata al bene comune.

Non sono mancate le polemiche, scandite da ritmi serrati e condite da colpi di scena, che hanno determinato un risultato forse per i più inaspettato, ma certamente positivo e appagante per l'intera categoria perché i neo eletti sono stimabili professionisti, fiori all'occhiello del nostro Ordine in ambito professionale e formativo.

Ha vinto il cambiamento e ha vinto la meritocrazia, concezioni a cui purtroppo le nuove generazioni non sono troppo avvezze, disabitate da una logica clientelare che, ahinoi, ha la meglio nel Bel Paese da parecchi decenni, forse troppi.

Avanti ai giovani consulenti, avanti quindi con Fabrizio Bontempo, Massimiliano Fico, Giovanni Marcan-tonio e Roberto Pizziconi che, con i più "anziani" Cristoforo Re, Graziella Pagella, Luisella Fassino, Walter Peirone e Luigino Zanella, avranno in mano il timone dell'Ordine di Torino, uno dei più prestigiosi d'Italia. In considerazione dell'esito del voto che ha portato i quattro appartenenti della nostra Associazione all'interno del nuovo CPO, crediamo quindi sia opportuno dar loro voce affinché rappresentino non solo agli iscritti del Gruppo Giovani ma all'intera categoria, i proposti per il triennio appena iniziato.

CONSIGLIERE FABRIZIO BONTEMPO

Fabrizio, l'Associazione Giovani Cdl è quindi stata per voi un trampolino di lancio?

Più che un trampolino di lancio credo che sia stato un percorso naturale dopo la mia attiva partecipazione alla fondazione della prima Associazione Giovanile torinese della Categoria. Dal 2009 sono state portate avanti iniziative importanti, sono stati anni di lavoro efficace e proficuo sotto tutti i punti di vista, per quanto mi riguarda con l'obiettivo di portare l'Associazione a livelli qualitativi e di rappresentatività giovanile sempre maggiori.

Come hai accolto la notizia della tua elezione ?

Chiaramente, è stato un onore per me essere eletto

per il primo mandato, dopo aver presieduto il Direttivo dell'Associazione dopo la sua fondazione, ed aver lavorato in Consiglio con il collega Roberto per 3 anni.

Quale ruolo avranno i giovani ?

Prima di tutto voglio sottolineare la mia contentezza per il numero dei giovani attivi nel Consiglio dell'Ordine, a testimonianza di un impegno concreto da parte di soggetti che possono davvero rappresentare un cambiamento positivo per l'intera categoria. Detto ciò, credo fermamente che la partecipazione di giovani consiglieri alle decisioni dell'Ordine sia funzionale all'ottenimento di un'omogeneità di rappresentanza e continuità della categoria. Con questo intendo dire che opportunità emergenti e proprie di una classe lavorativa giovane possono oggi avere un'importanza notevole e crescente all'interno delle posizioni della categoria.

Quale contributo possono portare i giovani consiglieri a beneficio dei giovani consulenti e dell'intera categoria?

I benefici che i giovani consiglieri possono offrire ai giovani consulenti e all'intera categoria si concretizzano

in azioni volte a migliorare il processo di comunicazione delle idee e dei valori propri del nostro lavoro, puntando su una maggiore flessibilità. Possiamo diventare infatti, veicolo di formazione e reclutamento di nuovi validi colleghi nelle attività del Consiglio. È questa, nella mia ottica, la chiave di successo e di cambiamento che si basa su una forte solidarietà e condivisione, nonché abnegazione nei confronti della professione. I giovani costituiscono, in questo frangente, la leva principale per lo sviluppo futuro.

Tornando indietro, intraprenderesti la vita professionale?

Non ho alcun dubbio sulla scelta intrapresa e sono fiero di ammettere che risceglerei di appartenere al nostro Ordine Professionale. Ritengo fondamentale, però che il nostro comportamento miri sempre ai principi deontologici propri di una seria professione: non può esistere a mio avviso un senso di appartenenza forte ad una categoria se non è possibile contare sulla fiducia reciproca e sul senso di rispetto. Tali valori possono crescere solo grazie all'atteggiamento corretto in ogni esperienza e frangente professionale. Con queste condizioni intraprenderei la mia scelta professionale infinite volte!

Quando il prossimo festival del lavoro a Torino?

Speriamo il prima possibile! Dopo l'interessante esperienza di Fiuggi, mi sono ripromesso di impegnarmi personalmente per dare la possibilità a tutti i colleghi di Torino di vivere un'esperienza formativa e aggregativa inte-

ressante e unica. Certamente non è un obiettivo facile da perseguire, perché si tratta di un evento che necessita mesi di organizzazione oltre che di una location adatta ad accogliere un evento di portata nazionale, ma ritengo che ci siano ottimi presupposti in tal senso e di sicuro sarò in prima linea per la promozione.

CONSIGLIERE MASSIMILIANO FICO

Massimiliano, la commissione di certificazione di cui sei stato segretario nella precedente consiliatura, nonché uno degli attori principali, ha raggiunto numeri da capogiro, quale apporto spera di ricevere o hai ricevuto dai Giovani consulenti?

Effettivamente la Commissione di Certificazione è davvero il fiore all'occhiello di questo Ordine. L'istituto della Certificazione, che stenta a decollare a livello nazionale nel nostro ambito territoriale è apprezzato non solo dai nostri colleghi, ma anche da moltissimi altri professionisti, quali commercialisti ed avvocati. E devo dire che i colleghi i quali, ci tengo a ribadirlo, in modo assolutamente gratuito, si sono prestati a lavorare alacremente per il buon funzionamento della nostra commissione, sono i veri artefici di questo successo. Purtroppo sono sempre tanti i colleghi che chiedono di entrare nelle Commissioni e pochissimi quelli che mantengono l'impegno promesso. Mi aspetto che i Giovani consulenti partecipino attivamente a questa iniziativa, anche perché è un'occasione unica di grande arricchimento professionale.

Quali sono le battaglie che intendi portare avanti in consiglio in questa consiliatura?

Curioso definire "battaglia", l'azione di un singolo consigliere. Vero è che, a volte, per riuscire a difendere le mie idee, giuste o sbagliate che fossero, ma comunque sempre tese a migliorare l'operato dell'intero Consi-

glio, ho dovuto nella passata legislatura, discutere, anche animatamente, con i colleghi. Il confronto, che è stato sempre leale, ha prodotto, nella sua sintesi di idee differenti, risultati che giudico davvero apprezzabili. Solo per fare qualche esempio, mi impegno affinché nasca in seno all'Ordine la nuova commissione per la media conciliazione, utilissimo strumento che ci permetterà di ribadire la terzietà dei Consulenti del lavoro.

Quale ruolo individui per questa rivista?

Mi piacerebbe, ma poco posso fare da solo, che la rivista diventi sempre più canale di informazioni tecniche e cassa di risonanza dell'operato del Consiglio, anche e soprattutto all'esterno, cercando di veicolare l'idea della centralità del ruolo del Consulente del lavoro. Auspico inoltre che mantenga un profilo più istituzionale evitando l'uso che della stessa si è fatto in qualche occasione, per puri fini politici e strumentali con prese di posizione che non rispecchiano le idee di tutti i consiglieri, provocando unicamente danno all'immagine del Consiglio stesso.

CONSIGLIERE
GIOVANNI MARCANTONIO

Giovanni, competenza e passione sono le tue armi vincenti: come immagini il futuro della professione, considerando i continui attacchi che periodicamente arrivano dalla politica?

Prima di rispondere mi sia concessa una breve premessa. La competenza e la passione derivano dal costante lavoro quotidiano e dall'impegno profuso in una professione complessa, ma tengo a sottolineare che tali elementi appartengono a tutta la nostra categoria e agiscono da collante nei rapporti stessi tra colleghi con il

fine ultimo di permettere una crescita continua dell'intero ordine professionale. Ritengo che i continui attacchi della politica siano solo la punta evidente di un coltello molto più lungo e tagliente. La figura del professionista circondato e difeso dalla casta pronta ad estromettere i giovani impedendo loro di accedere al "gruppo oligarchico" appare davvero come il triste revival di antichi pregiudizi totalmente distaccati dalla realtà dell'attuale contesto economico sociale.

Allora quali sono i reali interessi che si celano dietro questa logica?

Nella penombra della mano

politica intravedo la volontà di alcuni soggetti di entrare in un mercato complesso attraverso la sola logica del profitto a scapito di un interesse pubblico tutelato da una precisa riserva legale che riconosce il ruolo sociale del nostro lavoro. Non dimentichiamo che i diritti per essere davvero tali devono essere finanziati dallo Stato. Nello specifico per garantirne il rispetto e la tutela, deve essere implementato un sistema oneroso che funzioni sotto tutti i profili. Lo stato ha ottenuto dalle categorie professionali tale finanziamento a costo zero, usufruendo di prestazioni legate all'informatizzazione e

all'alimentazione di dati della pubblica amministrazione, ottenendo per altro un risultato importante proprio per il migliore funzionamento della stessa. Tale ruolo ribadisco è stato svolto con estrema competenza e senso del dovere dalla nostra categoria professionale.

In questo contesto come pensi si debba tutelare un giovane consulente?

Penso ad un futuro che coincida con la parola "specializzazione". L'approfondimento delle singole competenze, la profonda conoscenza di ogni singolo aspetto di un mercato del lavoro in continua evoluzione, sono

FORMAZIONE FINANZIATA? ECCO I NUOVI BANDI!



Non ha ancora avuto modo di conoscere, per Lei e per le Sue aziende, la possibilità di formare gratuitamente il personale dipendente?

Non è ancora troppo tardi!

Siamo disponibili ad incontrarLa, direttamente presso la Sua sede, per approfondire con Lei le opportunità offerte dai Fondi Interprofessionali.

Le possibilità del momento riguardano:

- FORMAZIENDA, per coprire tutti i costi relativi alla formazione dei dipendenti soprattutto in merito alla Sicurezza;
- FONDIMPRESA, per le PMI il Fondo mette a disposizione un bonus aggiuntivo dai 3.000 euro agli 8.000 euro e per le aziende in CIG ulteriori opportunità;
- FONDARTIGIANATO, per la formazione tecnico-specifica direttamente in azienda;
- FONDIR e FONDIRIGENTI, per l'incremento delle conoscenze dei dirigenti aziendali;
- FONDO PROFESSIONI, per la formazione degli Studi Professionali.

Ci contatti al numero 011.75.76.814

o via e-mail commerciale.torino@bluform.it

le uniche chiavi di accesso per conservare il ruolo e la dignità sociale che derivano dalla legge 12/1979 ma che traggono fondamento anche da principi più generali e di interesse pubblico a derivazione costituzionale. L'unico privilegio a questo punto sarà quello di aver lavorato alla crescita del nostro Paese e dello stato civile che lo governa.

È quantomeno anomalo e singolare che una realtà come quella di Torino non sia rappresentata all'interno del Consiglio Nazionale, quasi fossimo l'ultima ruota del carro: al di là delle motivazioni di fondo, il nuovo Consiglio lavorerà per garantire rappresentatività e importanza a livello nazionale alla nostra città?

Non siamo mai stati l'ultima ruota del carro né mai lo saremo, ma è necessario trovare prima di tutto all'interno della nostra Provincia la coesione e l'armonia necessari per affrontare la sfida. Sono certo che il nuovo Consiglio lavorerà con forte impegno in questo senso e molto è stato già fatto anche dalla precedente compagine. In ogni caso la vera sfida sarà quella di adottare un "modello di rappresentatività" trasparente e condiviso, che metta davvero in condizione il soggetto individuato con criteri meritocratici di cogliere questa magnifica opportunità.

**CONSIGLIERE
ROBERTO PIZZICONI**

Roberto, con il collega Fabrizio Bontempo, sei una matricola consigliere: te lo aspettavi o speravi soltanto?

L'avventura appena iniziata come Consigliere dell'Ordine provinciale di Torino è stata sicuramente inaspettata, ma, ovviamente, sperata. Il fatto di essere eletti alla prima tornata elettorale, sia per quanto riguarda me sia per quanto concerne il collega ed amico Fabrizio, porta sicuramente ad una riflessione, in primis perché, sia io che lui, proveniamo dall'Associazione Giovani che, nel tempo, ha accresciuto di molto la sua rilevanza e visibilità.

Quindi l'appartenenza all'associazione ha comunque influenzato il voto?

Senza dubbio: anche se la mia 'non candidatura' per il secondo mandato ha suscitato non poche polemiche, che ritengo prive di sostanza, credo fermamente che si sia trattato d'un fattore che ha influenzato le votazioni. Ovviamente la circostanza denota che il lavoro svolto è servito e servirà per tutti coloro che decideranno per un fattivo impegno nella categoria. Comunque, se devo essere sincero, rivedere il collega ed amico Fabrizio in Consiglio, dopo aver condiviso con lui l'esperienza dell'Associazione dei Giovani come appartenente al direttivo, mi fa sorridere e mi fa comprendere come una esperienza nell'associazione ha sicuramente migliorato ed arricchito tutti quanti noi.

Appartenere al direttivo del gruppo Giovani signi-

fica essere in prima linea assieme a coloro che si affacciano alla professione: quali sono i programmi e le iniziative da promuovere nei confronti della sfera universitaria e, più segnatamente, dei praticanti?

Tocchiamo sicuramente un tasto a me molto caro. Da quando mi sono abilitato ho iniziato a seguire il corso praticanti come tutor, cercando sempre, con gli altri colleghi, di dare un supporto ed un aiuto a tutti coloro che iniziano questa stimolante avventura all'interno della categoria. I programmi sarebbero infiniti se, dopo una riflessione comune, ci chiedessimo di cosa avremmo avuto bisogno 'noi' quando eravamo studenti universitari prima e praticanti dopo. Del resto l'università è il primo bacino da cui attingere un numero significativo di futuri colleghi verso la professione. A parer mio, il passaggio più complesso è quello di sensibilizzare il più possibile i soggetti che, in una fase sicuramente delicata della loro vita, affronteranno il momento delle scelte.

Diventa quindi necessario un contatto non occasionale con il mondo accademico?

Senza altro: battezzo utile ed indispensabile far sentire la nostra presenza invitando gli studenti universitari in consessi dell'Ordine Provinciale dei Consulenti del Lavoro di Torino; solo facendole maturare esperienze pilota assistendo a significativi momenti di ritrovo e di decisione della nostra professione si potrà determinare uno spirito d'identificazione immediato.

Per quanto attiene invece

la figura del praticante?

I praticanti costituiscono il passaggio successivo, ossia coloro che ritengo essere i soggetti da tutelare maggiormente. Ho notato, negli anni trascorsi in attività di tutoraggio speso ai corsi serali organizzati dal nostro Ordine, come vi sia un arricchimento personale e professionale nel "camminare" affianco a loro fino all'esame di Stato. È il motivo per cui, lo scorso anno, grazie alla disponibilità dell'ANCL, abbiamo iniziato ad implementare il corso teorico serale, cercando di dare alcune indicazioni operative sulla nostra professione, predisponendo, il sabato mattina, un corso di paghe a tutti coloro che erano interessati. Tutti noi siamo rimasti positivamente colpiti dall'affluenza registrata, che ci ha maggiormente spronati a perseverare nel nostro percorso con una squadra che ha già saputo fornire ottimi risultati.

Quale apporto pensi possano portare i giovani all'interno del consiglio provinciale?

Innanzitutto conoscenza e divulgazione, presso gli altri Consiglieri, delle criticità che maggiormente riscontriamo da un punto di vista teorico e operativo. Credo che i giovani, all'interno del CPO, siano la benzina e la forza che serve a qualsiasi gruppo di persone che si siedono intorno ad un tavolo per gestire al meglio un Ordine formato da professionisti di alto livello. Noi possiamo, e dobbiamo, creare iniziative abitundoci a pensare di non essere legati agli schemi del passato per riuscire a dare un senso di dinamismo che ci porti a formare professionisti sempre in

prima linea nell'affrontare le sfide quotidiane.

E le funzioni da carta assorbente?

Noi giovani dobbiamo imparare moltissimo, per ora abbiamo appena "sfiato" cosa vuol dire far parte di un Consiglio e dobbiamo un ringraziamento a tutti i Consiglieri della precedente legislatura, presenti ed assenti, perché siamo consci che hanno sempre lavorato per un solo fine: proteggere e aiutare tutti gli iscritti. I nostri colleghi, che affrontano da più tempo di noi le sfide di un Consiglio, ci stanno, giorno dopo giorno, formando ed

informando sulle modalità comportamentali e pratiche: posso confermare che non si tirano indietro quando noi, acerbi Consiglieri, ci affacciamo per le prime volte nelle questioni più delicate che si presentano.

Ma sussistono divergenze anche generazionali?

Può accadere che noi giovani, in talune circostanze, assegniamo una lettura diversa rispetto a quella che può avere un collega che da anni affronta le problematiche del Consiglio, e proprio questa nostra inesperienza e voglia di fare e di capire può servire per trovare percorsi diffe-

renti, sempre nel rispetto di chi ci ha preceduto. Personalmente non potrò essere immune da errori, come già accaduto, ma i colleghi, con molta calma e rispetto verso la mia inesperienza mi hanno spiegato dove sbagliavo ed il perché bisognasse a volte proporsi diversamente da come l'istinto suggeriva, sempre nel rispetto dei ruoli e di quello che rappresentano. Ritengo di essere stato fortunato perché sono circondato, oltre che da grandissimi professionisti, da persone che manifestano, quotidianamente, pari umanità verso tutti i colleghi.

Le interviste ci hanno concesso importanti momenti di riflessione, non privi di indicazioni, che ci possono aiutare a comprendere quali azioni il nuovo Consiglio intraprenderà a sostegno della categoria e dei Giovani Consulenti del Lavoro. Immaginiamo un futuro in cui il professionista si troverà a competere con un mercato del lavoro sempre più complesso, in tal senso, riteniamo che l'ottimo lavoro portato avanti con le università debba proseguire e portare ad un maggior coinvolgimento delle stesse. D'altro canto non possiamo immaginare un futuro in cui l'impegno, le competenze e la "passione politica", siano espressione di pochi. La partecipazione collettiva rappresenta sicuramente un momento di crescita professionale sia per il singolo che per l'intera categoria. Auspichiamo, quindi, che con l'occasione della nomina delle nuove commissioni in seno al Consiglio, i giovani possano trovare maggiore spazio e che, essi stessi, rappresentino una nuova forza propulsiva a sostegno degli interessi dell'intera categoria. Senza alcun dubbio possiamo affermare che in questa tornata elettorale i veri vincitori siano i Giovani, con tutta la loro forza di volontà, con tutta la loro inesperienza ma con tutta la loro voglia di fare e di esprimersi. Ne consegue che questa sia una vittoria per tutti.

SINDACATO CON VISTA

SULLE COLLINE FIESOLANE CARE AD IVORY, TRA SPIRITO SINDACALE E SPUNTI DI RIFLESSIONE



“Chi non si forma si ferma!”: con questo messaggio di presentazione forte e chiaro ha inizio la quarantaduesima esperienza formativa avviata dal centro studi nazionale Ancl, nelle giornate del 20 e 21 Settembre 2013, a Fiesole presso Firenze, curata dalla coordinatrice dottoressa Paola Diana Onder.

Il ‘Centro studi nazionale Ancl’ in qualità di strumento scientifico al servizio della politica della nostra categoria tra le proprie finalità persegue infatti obiettivi di informazione, formazione, interpretazione ed aggiornamento professionale rivolto agli iscritti del nostro sindacato unitario.

È proprio nello svolgimento delle sue funzioni, lo stesso ‘Centro studi’ gestisce e organizza dal 2005 anche la formazione come strumento insostituibile della politica sindacale, consentendo a coloro che si affacciano alla vita di categoria, l’opportunità di seguire l’apposito corso riservato a dirigenti A.N.C.L., tenuto a più livelli nella bucolica location delle colline di Fiesole, all’interno del comprensorio ‘Centro Studi Cisl’.

In questo luogo, con un’impronta ancora in perfetto stile di ex collegio che la caratterizza e offre ambientazioni e arredi semplici ed essenziali, dove si respira un’atmosfera austera dal panorama mozzafiato, prende avvio l’intensiva esperienza formativa in cui una programmazione ricca e concentrata nel limitato tempo a disposizione e con interventi di un corpo docente qualificato, consente ai partecipanti di concentrarsi sull’evento, quasi in una sorta di isolamento surreale ma naturalmente ricercato. Un gruppo composto da una ventina di consulenti del lavoro provenienti da più province d’Italia che nei due giorni conosceranno le origini e la storia del nostro sindacato, le funzioni e le finalità, comprenderanno l’importanza della comunicazione nello svolgimento del proprio ruolo, interagendo si confronteranno e avranno

modo di vivere in prima persona il significato più vero che non si può studiare sui libri né tentare di spiegarlo con le parole ma che è necessario “provare sulla pelle”: si tratta di condivisione e aggregazione, spirito di gruppo, senso profondo di appartenenza alla categoria, la nostra!

Detta formazione, riconosciuta alla stregua di quella obbligatoria anche con crediti in ambito deontologico, è quanto a mio avviso necessiterebbe a ciascun Consulente del lavoro poiché costituisce un arricchimento non solo professionale ma personale affinché ciascuno non si debba mai dimenticare che se la nostra categoria ha raggiunto traguardi rilevanti ed è stimata e riconosciuta da tutti è perché c’è stato qualcuno prima di noi che ha lottato per ideali e valori nell’intento di assegnare il giusto riconoscimento al ruolo del consulente del lavoro e alla professione, potendoci garantire oggi la nostra dignità e valore sociale in qualità di attori protagonisti all’interno del mercato del lavoro.

Premetto che in qualità di consulente del lavoro in età anagrafica ancora definibile “giovane”, tanto da essermi potuta iscrivere all’Associazione Giovani Consulenti, nonché aderente al nostro sindacato di categoria, mi sento di esprimere e condividere il mio punto di vista con riferimento alle dinamiche che stanno interessando da tempo la nostra Provincia anche con riflesso sul piano nazionale.

Credo che la curiosità di recepire gli obiettivi e soprattutto chiarire i ruoli che ciascuna istituzione di categoria abbia, in aggiunta ai mezzi messi a disposizione e le opportunità per ogni Collega, rappresentino un passaggio obbligato soprattutto per un giovane che, con ragionevole timidezza, si avvicina alla professione in punta di piedi, affinché possa assimilarne le logiche e scoprire quale figura professionale ha scelto di essere, il ruolo sociale e sociologico e soprattutto

to se confermare ogni giorno – in quanto ci si riconosce – nell'essere “consulente del lavoro” continuando a impegnarsi e dedicando il proprio tempo a questo lavoro.

Mi piacerebbe innanzitutto chiarire che non dovrebbero esistere “etichette” perché la nostra identità è una sola, siamo “la categoria dei consulenti del lavoro”, a prescindere dai contesti e dalle associazioni a cui ciascun professionista decide di aderire e frequentare.

Quindi non comprendo onestamente le affermazioni e peggio ancora i comportamenti di alcuni giovani colleghi che, tra un aperitivo e l'altro perché tutto il resto pare residuale, palesano da tempo – anche pubblicamente – di prendere volutamente la distanza dal nostro sindacato di categoria per ragioni che ad oggi personalmente non mi risultano chiare al pari della sbandierata comparazione ad ‘associazione culturale’ che, forse per atmosfere suggestionali ispirate alle narrazioni di Brett Easton Ellis, rappresenta una contraddizione di fatto e di termini.

Mi permetto di affermare ciò perché – in qualità di iscritta – ormai da oltre tre anni, ho partecipato e frequentato attivamente molte iniziative proposte all'interno della nostra provincia dall'Ordine, dall'Associazione Giovani e dall'U.P. Ancl.

Resto convinta del come sia difficoltoso esprimere opinioni su determinati contesti che non si siano conosciuti e frequentati attivamente e soprattutto se non ne sono stati compresi i funzionamenti dall'interno tramite coinvolgimento personale, perché ciò potrebbe indurre a formulare un pensiero influenzato da quanto ci sia stato riportato o, peggio ancora, dalle esperienze vissute da altri nel passato ma che appartengono a circostanze e fasi storiche superate.

Sostengo che solo dopo essersi avvicinati con “curiosa intelligenza” e, avendo il coraggio di partecipare attivamente per comprenderne i meccanismi e le logiche, si possa scegliere ciò che si preferisce, ciò in cui ci si riconosce, permettendo d'identificarsi in “cosa vogliamo diventare”. La critica ed il prendere le distanze a prescindere sono inutili e fini a se stesse, perché diversamente – fossero costruttive e motivate – meriterebbero un'attenta riflessione da parte di tutti.

Quanto espresso vuole essere semplicemente uno spunto di riflessione rivolto in particolare ai “giovani” e quindi, nella pagina a fianco, riporto un passo dello Statuto Ancl.

Oriana Lavecchia



*Non proprio Cartier
Bresson, il fotografo eh!
Probabilmente amerà
Conrad ...*

ART. 2 SCOPI

L'Associazione si prefigge e persegue, con le sue attività, i seguenti scopi:

- a** promuovere, rappresentare, tutelare e difendere gli interessi professionali, e sindacali dei consulenti del lavoro; anche nelle sedi giudiziarie, extragiudiziarie e davanti alla Corte Europea
- b** accrescere, sviluppare e valorizzare l'immagine e le funzioni professionali degli iscritti, operatori aziendali e sociali al servizio della collettività;
- c** favorire e coordinare tutte le iniziative concernenti la categoria nel campo sindacale, culturale, professionale e tecnico,
- d** adoperarsi per una presenza attiva dell'associazione nelle sedi di formulazione delle proposte legislative anche quale parte sociale;
- e** rappresentare gli iscritti negli organismi istituzionali nazionali, regionali e provinciali di categoria favorendo con essi, in ogni caso, rapporti di collaborazione e sinergia;
- f** contribuire all'arricchimento culturale, professionale e sindacale, degli iscritti mediante convegni, conferenze, corsi di aggiornamento e borse di studio, anche attingendo a risorse pubbliche;
- g** favorire la formazione permanente e la riqualificazione professionale degli iscritti, dei loro dipendenti e dei loro assistiti anche allo scopo di giungere ad una ottimale gestione delle risorse umane come fattore strategico di sviluppo;

h richiedere agli iscritti il corretto comportamento e l'osservanza del codice di deontologia professionale dell'Ordine e il rispetto del codice etico che dovrà essere redatto ed approvato dal Consiglio Nazionale.

i essere riferimento permanente in ogni sede affinché tutta la normativa del lavoro e tributaria risulti di chiara interpretazione

j favorire la formazione di commissioni di lavoro con le istituzioni pubbliche competenti a tutti i livelli;

k elevare l'immagine della categoria favorendo e organizzando anche l'incontro e la socializzazione fra gli iscritti attraverso manifestazioni ludiche e sportive; le spese sono a carico dell'organizzazione delle rispetti manifesta-

zioni, senza intaccare le quote associative;

l favorire la formazione di Osservatori con altri organismi quali Università, Fondazioni studi, organizzazioni sindacali, per lo studio, la ricerca, l'interpretazione di materie oggetto della nostra professione.

ART. 3 FUNZIONI OPERATIVE DELL'ASSOCIAZIONE

Funzioni:

- a** stipulare convenzioni nazionali per la fornitura e l'acquisto di servizi;
- b** attivare un servizio nazionale di assistenza fiscale e di intermediazione fiscale;
- c** avviare collaborazioni per l'erogazione e la forn-

tura di attività formative rivolte ai consulenti del lavoro che saranno fornite attraverso le forme previste dalla legge e dai regolamenti emanati dal Consiglio Nazionale dell'Ordine;

d tenere i rapporti continui con i partiti politici e movimenti culturali attraverso i quali perseguire gli interessi dei consulenti del lavoro e raggiungere gli scopi di cui all'art. 2 del presente statuto;

e promuovere, collaborare e partecipare ad enti, associazioni e società aventi lo scopo di fornire servizi di qualsiasi genere utili all'attività professionale degli iscritti che siano ritenuti necessari od opportuni, per il raggiungimento degli scopi associativi.

Dunque, prima di rispondere alla domanda "perché iscriversi all'ANCL?" o "perché non iscriversi?", bisognerebbe porsi, a mio avviso, un altro interrogativo, ossia "quali sono quegli scopi diversi che mi inducono a decidere che non possa perseguirli iscrivendomi e partecipando attivamente all'ANCL?"

Ciascuno di noi, nel rispondere autonomamente, dovrà considerare che l'adesione al sindacato è una decisione su base volontaria ma, con la stessa libertà, il singolo potrà scegliere, in corso d'iscrizione, di partecipare alle sole iniziative proposte e ritenute utili al raggiungimento degli obiettivi condivisi e sentirsi comunque rappresentato rispetto alle sole finalità in cui ci si riconosce, che non devono essere necessariamente coincidere con la totalità delle medesime. La possibilità di effettuare una scelta non è altro che l'essenza della democrazia: personalmente ho sempre preferito quelle che all'apparenza si presentano già con le bollicine!

PRATICANTATO ANTE LITTERAM

Appare quasi come preistoria. Eravamo in pieno miracolo economico cioè, parafrasando Ernest Hemingway, 'quella era l'Italia dei bei tempi andati, di quando eravamo molto poveri e molto felici': le retribuzioni non erano certo laute, ma il paese, nonostante fossero passati più di quindici anni dalla fine di una guerra persa, era ancora in gran parte da ricostruire e, nel tentativo di rialzarsi dalle macerie materiali e morali, il lavoro da fare straripava. Basti pensare che al termine degli studi di ragioneria avevo ricevuto più di venti lettere da aziende dalla solidità piuttosto consistente nonché dai maggiori istituti bancari che mi chiedevano la disponibilità ad un colloquio per instaurare un rapporto di lavoro. Non vi sto a raccontare perché finii in banca, vi dirò solo che il lavoro affidatomi riusciva pienamente ad annoiarmi mortalmente. Resistetti un anno e mezzo, fino quando decisi di non esser più il quarto di quella canzone che Gino Paoli scriverà poi quasi trent'anni dopo, rassegnando le dimissioni. E decisi di fare il consulente del lavoro. Andai ad effettuare uno stage, gratuito, presso il grosso studio di un consulente del lavoro, già ispettore dell'INAM. Era un sessantino magro ed ossuto, dal temperamento alquanto bizzarro perché girava per città con una bicicletta munita di side-

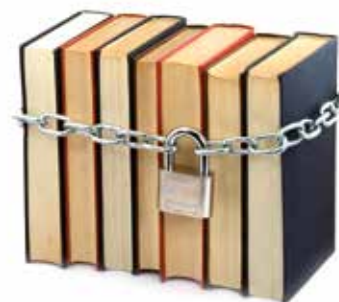
car, su cui sedeva un minuto cagnolino – peraltro chiamato Golia – ereditato dalla sua mamma. La bestiola era il classico vecchio meticcio, che morì pochi giorni dopo il mio arrivo nello studio. L'affermato professionista ritenne allora opportuno munirsi di un animale che fosse più consono al suo lignaggio e scelse un bellissimo esemplare di pastore afgano che chiamò, quasi per rispettare chissà quale contrappasso, David. Questi se ne stava, per tutto il tempo che era in studio, come un tappeto peloso accanto alla scrivania, per cui veniva considerato un tontolone, ma quella è una razza di veloci levrieri e diede subito una manifestazione d'intelligenza sfuggendo improvvisamente al padrone per strada ed azzannando un piccione che aveva il torto di vantare una marcata striatura bianconera. Tuttavia, uno spettacolo indimenticabile, lo diede una fresca mattina di primavera alla stazione ferroviaria. Infatti, il nostro affermato consulente conservava la vezzosa abitudine di farsi radere da un barbiere, il cui negozio era collocato in uno dei corridoi della vecchia stazione di Porta Nuova. Dopo aver legato ad una sedia il cane, si fece prima avvolgere il collo con il tradizionale bianco tovagliolone e poi insaponare compiutamente il

viso dal ragazzo di bottega, in attesa del titolare che avrebbe provveduto alla rasatura. Tuttavia il barbiere non fece in tempo ad iniziare il suo lavoro poiché, per qualche ignota ragione e provocando un baccano infernale, il pastore afgano si lanciò verso il corridoio, seguito dalla sedia cui era attaccato, che, dopo aver prodigiosamente infilato la porta senza urti ulteriori, lo aizzava colpendogli le terga. Il proprietario, conciato come descritto, si lanciò all'inseguimento del cane (e della sedia unita inopinatamente in allegato), urlando il nome di David a squarciagola, in direzione marciapiedi dei treni quando accadde ulteriormente dell'incredibile: girando attorno ad un pilone della pensilina la sedia s'impigliò momentaneamente per la breve gittata della lunghezza del guinzaglio salvo poi liberarsi di colpo e nella spinta rischiare di travolgere una vecchietta come fosse un birillo da bowling. L'improvvisato trenino, pur senza l'ausilio degli auspicabili binari, sarebbe arrivato fino alla stazione di Asti se la fortuna non avesse voluto che un ferroviere scendesse da una vettura ferma, proprio davanti allo scatenato animale che s'inchiò di botto mentre la sedia rotolò, per inerzia, ad un metro dal portellone del vagone di prima classe, dove stava scendendo un altro sbigottito ferroviere. L'affermato consulente poté così acchiappare il suo levriero elargendo, da novello Bonaventura, un biglietto da 10 mila lire al primo ed ancora esterrefatto ferroviere. Per quanto riguarda invece il Vostro Consulente Smarrito, dopo tre mesi di pratica ho

ritenuto di aver imparato abbastanza ma non certo dallo smunto professionista di per sé suonato come una campana e che, detto in solare franchezza, si accaparrava clienti soprattutto grazie ai suoi trascorsi unitamente ad un suo socio, con cui condivideva la stessa trasparente magrezza. In particolare avevo appreso dal gruppo di competenti ed efficienti impiegate che operavano nello studio e che mi avevano insegnato, ovviamente manualmente, come si compilavano i libri paga ed i moduli per il versamento dei contributi INPS ed INAM. Tra queste eccelleva la capufficio, la signora Jole, e non solo per bravura professionale ma per una caratteristica anatomica che si coniugava in florida abbondanza: spesso, da seduti affiancati alla medesima scrivania, mi era ostruita parzialmente la visuale di quegli allora infiniti libri paga o forse semplicemente perché il mio meridiano ottico, anziché sul 'netto' in busta, finiva 'di netto' nella scollatura. Non è preistoria ma a pensarci adesso lo sembra davvero!

C. S.





LE COLPE DEI PADRI



di Alessandro Perissinotto
Edizioni Piemme
pagine 316
costo 17,50 euro

Siccome la recensione del numero a Vostre mani è stata pescata 'anche' tra le letture intrattenute sotto l'ombrellone, ci siamo tenuti ben alla larga dalle sirene delle conclamate 'letture dell'estate'.

Anzi, abbiamo effettuato una scelta del tutto irrazionale scegliendo un volume 'invernale', di quelle che non sarebbero consone alla sabbia dell'arenile, ma che ti attenderesti per riempire sabaude domeniche pomeriggio con la pioggerellina sottile che picchetta sulle finestre di casa. Nel libro infatti si materializza una delle Torino più toccanti e sofferenti, quella del buco nero degli anni settanta fino ai vuoti a perdere che la contemporaneità mette a nudo: ed è impeccabile l'identificazione ambivalente che Alessandro Perissinotto riesce a trasmettere delle due epoche. Si può ben affermare come sia un segno inequivocabile della piena maturità di scrittore raggiunta dopo un percorso di narrazione tortuoso e originale, nel caso inzuppando magistralmente la storia privata con quella pubblica e disegnando un quadro dove la tinta dei sentimenti personali e conflitti sociali si sovrappongono e confondono, specchiandosi in quello che eravamo ma soprattutto in quello che non siamo diventati.

La cifra dell'opera è quella della Grande Fabbrica che prima commissaria e poi lascia orfana la città e i suoi figli più o meno legittimi precipitando in quella 'crisi nella crisi', dibattendosi tra la vestigia di nobile centro europeo e le ingombranti macerie accumulate nelle aree dei capannoni dismessi da realtà industriali chiuse o delocalizzate.

Ed ecco la sinossi: Guido Marchisio è un dirigente di una multinazionale, una vita in inarrestabile ascesa. Fino alla mattina del 26 ottobre 2011 quando s'insinua in lui il dubbio che esista un suo sosia, quasi un gemello dimenticato e sfuggente, che ben presto diventa ossessione generando una spirale che s'accompagna alla rovinosa china dell'azienda e della città. Dimentica il suo ruolo di tagliatore di teste specializzato in ristrutturazioni e, incapace di non farsi del male, si trascinerà lentamente sul fondo, non prima di fare i conti con un nebuloso passato e quella che credeva la sua unica famiglia.

Nello specifico si registra il solo passaggio che, ovviamente abbuonato dagli anticorpi della divagazione letteraria, non resisterebbe al test di forzatura espressiva ossia i ricordi azzerati di un bambino di nove anni dopo l'incidente dell'auto che ne de-

termina un'altra vita. Per il resto l'autore adotta la formula della ramificazione del plot utilizzando la post narrazione, formula di per sé non novativa ma sempre insidiosa poiché il rischio di perdere il controllo del lettore schizza all'apice. È appunto una figura di giornalista che media il racconto, acquisendo il rango di io narrante e riannodando i fili di una storia che, iniziata con viaggio a ritroso, si conclude con le dimissioni del protagonista dall'esistenza precedente.

Ma nel mezzo di oltre trent'anni si è scritta la storia d'una città e d'un paese: allora era la lotta di classe, prima gli scontri cruenti nei cortei del sabato e poi l'esplosione impazzita della frangia eversiva a cui, da queste parti, si rispose anche con la 'lista dei 61', licenziati dalla Fiat perché sospettati di terrorismo, sfociando nella cosiddetta 'marcia dei quarantamila', che chiuse la bara e i riflettori dei media. Sembrava un capitolo chiuso per sempre, con il mondo fagocitato dalla globalizzazione e votato ad irreversibili mutazioni e invece no: quello che ne è conseguito dal 2008, tra la crisi economica e i contraccolpi materiali della stessa a livello di massa, ha portato nuovi lavoratori appollaiati sulle gru, incatenati ai cancelli o resistenti nelle viscere della terra. La diversità di contorno resta enorme ma la sostanza li lega a quanto già visto su questi schermi cioè deboli contro forti. Ma quest'ultimi non sono più quelli che durante le manifestazioni venivano sbeffeggiati con cartelli goliardici e coretti insultanti ma espressioni delle multinazionali imprendibili dalla finanza cattiva, quella delle triangolazioni bancarie dove è sufficiente un colpo di mouse per spostare capitali e travolgere la vita di centinaia di persone. Perissinotto provvede a mettere alla prova le nostre convinzioni frapponendo i due periodi storici che appaiono sequenziali, come la vicenda non si fosse mai fermata, come la sofferenza sia sempre stata presente e i fantasmi degli anni '70, ritornino perché mai davvero scacciati.

Tralasciando valutazioni d'estrazione sociologica, ci piace soffermarci su un aspetto che costituisce, per chi ha vissuto entrambi le stagioni, un piacere quasi fisico ad appagamento della lettura. La Torino che troverete fra le pagine non è quella che ci restituiscono solitamente gli scrittori 'fighetti de noantri' dell'ultima generazione, solo capaci ad allocare noir metropolitani tra happy hour consumati nei tavolini dei bar trendy di piazza Vittorio e se proprio devono divagare, si dirigono tra le ville liberty dell'isola pedonale della Crocetta. Si dirà che in virtù del contesto, l'ambientazione era obbligata: vero, ma lo è altrettanto che le descrizioni dei quartieri dormitorio, schiette ed appassionate, ci hanno ricordato quegli atti d'amore che Jean Claude Izzo riversava su Marsiglia, rappresentando un 'fuori trama' che s'incastona felicemente nel muoversi dei personaggi forgiati in esistenze multiple e successive. E quando Guido Marchisio, alias Ernesto Bolle, incontra finalmente il giornalista lungo il fiume, che non è l'aristocratico e celebrato Po ma la cerulea e operaia Dora, il suo percorso di redenzione finisci per respirarlo.

Walter Peirone



FANTACRONACHE SEMISERIE ED ORRORI DI STAMPA DAL PIANETA **CADREGA**

DA "IL SOLE 24 ORE" DEL 06 LUGLIO 2013

LA SPERANZA DI FRANCESCO, LA DOTTRINA DI BENEDETTO

Leggiamo che c'è molta dottrina teologica di Benedetto XVI nella prima enciclica di papa Francesco, Lumen Fidei – la Luce della fede – presentata il 05 luglio 2013. Ma il fatto straordinario è quello che ci troviamo alla prima enciclica scritta a quattro mani poiché assume pagine scritte da papa Ratzinger, che aveva quasi completato una prima stesura, mentre papa Bergoglio ha ereditato il suo prezioso lavoro, aggiungendo al testo alcuni ulteriori contributi. Quindi i due Santo Padre come Fruttero e Lucentini o più semplicemente papa Francesco si è prodotto in una serie di editing? Propendiamo per la seconda interpretazione, anche perché è esattamente quello che si fa su 'L'Ordine informa' dove, molto modestamente, non ci manca certo la fede, essenziale di questi tempi perché il numero veda regolarmente la luce.

DA "LA REPUBBLICA" DEL 24 LUGLIO 2013

UN CORVO ALL'AGENZIA DELLE ENTRATE, FALSO COMUNICATO ANNUNCIA ARRESTI

Leggiamo che il mattino del 23 luglio 2013 un comunicato stampa della Guardia di Finanza è arrivato a tutte le mail dei cronisti e rilanciato immediatamente dalle agenzie: sostanzialmente annunciava 'estorsione, corruzione e concussione all'Agenzia delle Entrate, sequestrati beni per tre milioni di euro'. Si è poi rivelato tutto una 'patacca' poiché riconducibile alla terza offensiva del 'Corvo del fisco', l'hacker ancora senza nome che stavolta è riuscito a violare il server del comando delle Fiamme Gialle. Le prime due volte riguardavano un falso comunicato del direttore centrale dell'accertamento ed una mail di minaccia, altrettanto fasulla, del Movimento 5 Stelle ad alcuni dirigenti di Equitalia. A tal proposito, la redazione della rivista 'L'Ordine informa' precisa che, pur indispettita dalla mancata concessione dell'intervista da parte dei vertici locali dell'Agenzia, almeno nei termini consueti come fanno tutte le altre istituzioni con cui la categoria abitualmente si rapporta, non vanta alcun rapporto di parentela con il sedicente 'Corvo'.

DA "IL SOLE 24 ORE" DEL 26 LUGLIO 2013

LE CONDOGLIANZE COPIA-INCOLLA

Leggiamo che a seguito dello spaventoso incidente ferroviario a circa tre chilometri dalla stazione di Santiago di Compostela, dove un treno è deragliato con 218 passeggeri a bordo, uccidendo 80 persone, l'ufficio stampa del premier spagnolo Mariano

Rajoy ha diramato un comunicato con il quale esprime 'le più sentite condoglianze per la perdita di vite causata dal terremoto del Gansu'. Per la cronaca il Gansu è una regione della Cina, oggetto di un terremoto un paio di giorni precedenti. Insomma: un copia-incolla errato che, facendo il giro del mondo, è costato una figuraccia al premier iberico. Ovviamente il CPO di Torino si unisce al cordoglio per le vittime dei tragici eventi. Per l'errore, invece, sono cose che capitano ai vivi e quindi il primo ministro spagnolo si tranquillizzi, l'importante è non perseverare. Per esempio, al CPO di Torino, ci siamo prodotti in un buco fotografico d'antologia: copia-incolla della composizione del neo Consiglio senza tuttavia cambiare l'immagine. Peccato che nella Consigliatura 2010 – 2013 ci fossero tre donne mentre in quella attuale solo due. Risultato: alla segreteria di Palazzo Paesana son giunte telefonate in cui chiedevano lumi su chi fosse il collega maschietto abbigliato da femminuccia.

DA "LA REPUBBLICA" DEL 09 AGOSTO 2013

QUARANT'ANNI NELLA FORESTA PER SFUGGIRE AGLI YANKEE RITROVATI GLI ULTIMI VIETCONG

Leggiamo che dopo quarant'anni di solitudine nella giungla vietnamita padre e figlio, ormai ridotti a scheletri, scendono dagli alberi e sono accolti nella comunità umana. Erano fuggiti dalla guerra nel 1973 scomparendo tra gli alberi di Quãng Ngãi: in particolare Ho Van Than era scappato dal villaggio di Tay Tra dopo una notte di bombardamenti a pioggia, con in braccio Ho Van Lang, l'ultimo figlio ancora vivo, allora un neonato e quel giorno decise che ne aveva avuto abbastanza, abbandonando non soltanto la 'gloriosa lotta', ma il mondo. La notizia ci rimanda ad una di quelle leggende metropolitane che, periodicamente, avvolgono il CPO di Torino. Si narra infatti che, lo scorso autunno, un nostro collega anziano alla ricerca di funghi nei boschi dietro l'abitazione di Castiglione Torinese, abbia scorto un essere umano sporco e magrissimo che alla sua vista si è immediatamente dileguato. L'uomo indossava una maglia consunta dove tuttavia era ancora visibile il logo dell'APCL, la defunta Associazione Piemontese Consulenti del Lavoro. Effettivamente ci fu un collega del quale, successivamente al Congresso di Pescia del 1999, non si seppe più nulla e, già allora, si disse che non aveva mai superato emotivamente la confluenza della stessa APCL nell'ANCL.

inviate le vostre lettere a

redazione@cdltorino.it



InforYou Gymnasium

Software Gestionale e Controllo Accessi



- Palestre
- Piscine
- Centri Benessere
- Centri estetici
- Impianti Sportivi
- Scuole di Danza
- Centri medici e fisioterapici
- Parchi a tema



Perchè scegliere INFORYOU GYMNASIUM:

- ✓ Azienda leader in Italia per numero di installazioni, staff aziendale, rete vendita distribuita su tutto il territorio, fatturato e tasso di crescita
- ✓ Esperienza di oltre 10 anni specializzata e interamente dedicata al solo settore sportivo: abbiamo deciso di fare solo questo, al meglio, con passione!
- ✓ Azienda costantemente aggiornata sia sotto il profilo tecnologico, che di mercato con la continua interazione e collaborazione con i propri clienti
- ✓ Fornitrice dei migliori impianti italiani
- ✓ Partner di prestigiose aziende di riferimento sul mercato nazionale:
 - Società del Gruppo TeamSystem, leader in Italia nei software gestionali/ERP e nei servizi di formazione rivolti alle Piccole e Medie Imprese, ai Professionisti e alle Associazioni.
 - Integrazione del sistema Gymnasium System con il sistema "Wellness System Compatible" di Technogym.
- ✓ scelta dalla Federazione Italiana Nuoto (FIN) per Gymnasium System, prodotto ufficiale dei centri FIN



software partner  TeamSystem®
WELLNESS

Dai voce
alla Formazione
con **FonARCom**

**Fon
AR
Com**



**FonARCom è il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale
che finanzia la Formazione Continua dei lavoratori delle aziende italiane.**

Le imprese italiane - operanti in **qualsiasi settore** - aderendo **gratuitamente a FonARCom**, hanno l'opportunità di utilizzare lo **0,30%** del monte contributivo **obbligatorio** versato all'Inps per realizzare **Piani Formativi** a vantaggio delle risorse umane e dello sviluppo aziendale.

FonARCom finanzia la formazione **attraverso procedure adeguate a tutti i contesti aziendali**, e per questo ha istituito differenti strumenti: **Avviso Generale, Avvisi Tematici, Detto/Fatto! Aziende, Conto Formazione Aziendale o Aggregato/ di Rete, Avviso per Dirigenti e Avviso per Studi Professionali e Ced.**

Con FonARCom è possibile ogni tipo di formazione perché permette:

FORMAZIONE



- il finanziamento di attività info-formative, a vantaggio **dei dipendenti, dirigenti, apprendisti e collaboratori.**
- l'assolvimento degli **obblighi formativi** (ad es. sicurezza, privacy, Haccp);
- l'utilizzo di **metodologie didattiche** tradizionali ed innovative (ad es. aula, formazione a distanza, autoformazione, seminari, affiancamento);
- la realizzazione di **attività preparatorie e complementari** alla formazione (ad es. analisi del fabbisogno, di clima, organizzativa, delle competenze);
- il recupero dei **costi accessori** alla info-formazione (ad es. vitto, trasporto, alloggio, spese generali);
- la pianificazione di attività info-formative anche **al di fuori dell'orario di lavoro** e con **docenti interni** all'azienda.

Aderire al Fondo FonARCom è semplice e gratuito!

Numero Verde 800 032 636
Tel. +39 06 55301819
www.fonarcom.it

SEDE NAZIONALE
Via Barberini, 29
00187 Roma

SEDI TERRITORIALI
Via Luigi Borghi, 7 - 21013 Gallarate (VA)
Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma
Via Mariano Stabile, 179 - 90139 Palermo