

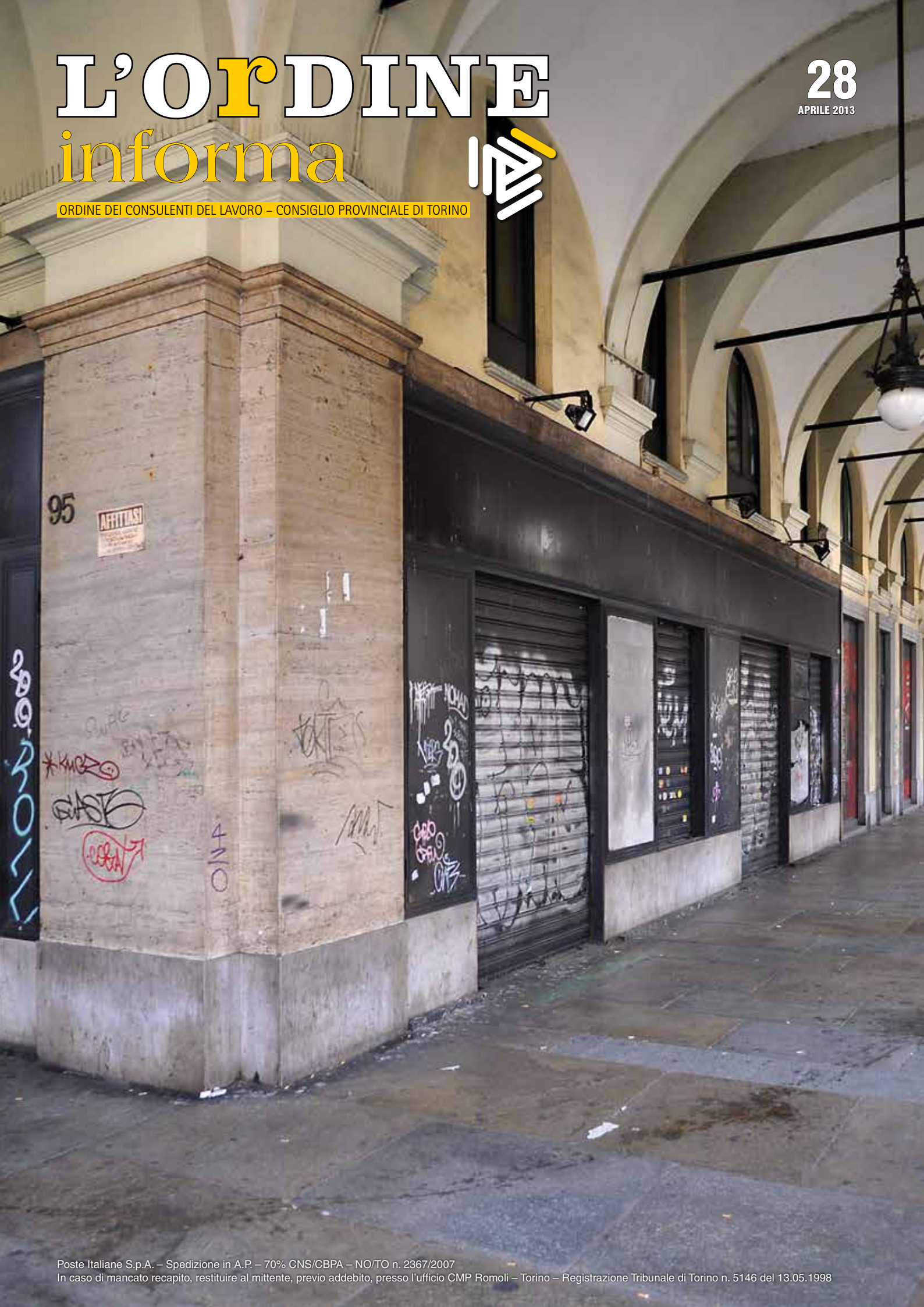
L'ORDINE informa

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO - CONSIGLIO PROVINCIALE DI TORINO



28

APRILE 2013





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

L'ORDINE informa

Numero 28 – aprile 2013

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

DIREZIONE

via Della Consolata 1 bis
10122 Torino
redazione@cdltorino.it

DIRETTORE RESPONSABILE

Cristoforo Re

COMITATO DI REDAZIONE RIVISTA

Coordinatore: Walter Peirone
Componenti: Gianluca Bongiovanni

Fabrizio Bontempo
Simona Carbone
Paola Chiadò Puli
Paola Natali
Roberto Pizziconi
Dina Silvana Tartaglia

Registrazione Tribunale
di Torino n. 5146 del 13.05.1998

FOTOGRAFIE

In copertina: Paola Chiadò Puli
ARCHIVIO Ordine Informa;
*PHOTOXPRESS: (4, 6, 7, 8, 12, 19, 31, 32).

PROGETTAZIONE E IMPAGINAZIONE

at studio grafico - Torino

STAMPA

Higraf srl - Mappano (TO)

CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE
DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI TORINO
triennio 2010 – 2013

Presidente: Cristoforo Re
Segretario: Graziella Pagella
Tesoriere: Luisella Fassino
Consiglieri: Massimiliano Fico
Giuseppe Giusio
Massimo Laiolo
Giovanni Marcantonio
Walter Peirone
Salvatore Verga

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Presidente: Carmen Pastore
Revisori: Filippo Carrozzo
Roberto Vergnano

www.cdltorino.it

CHIUSA IN REDAZIONE 30-04-2013

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

L'immagine si riferisce all'angolo dei portici tra corso Vittorio Emanuele II e piazza Carlo Felice ma potrebbe essere scattata ovunque in città... solo serrande abbassate, graffiti e l'ammuffito cartello 'Affittasi': un efficace depliant d'un declino da avversare.

3 L'editoriale del Presidente – di Cristoforo Re

ATTUAL*MENTE

4 EVOLUZIONE O INVOLUZIONE?

a cura di Gianluca Bongiovanni

7 DEL DOMAN NON V'È CERTEZZA

a cura di Paola Natali

10 UN PROVVEDIMENTO DI PARATA

a cura di Simona Carbone

12 C'È POST@ PER ME

a cura di Roberto Pizziconi

SENTENZE IN BIANCO

16 ESERCIZI DI REPECHAGE

a cura di Daniela Bianco

ANCL

17 DAL PASSATO AL FUTURO

a cura di Sara Muraro & Oriana Lavecchia

GIOVANI CONSULENTI DEL LAVORO

20 I GIOVANI DELLA TAVOLA ROTONDA

a cura di Luca Furfaro

22 A SCUOLA DI COMUNICAZIONE

a cura di Paola Chiadò Puli

NONO: NON DESIDERARE IL CONSIGLIO D'ALTRI

24 PROVINCIA DI BOLOGNA

a cura di Antonella Ricci

INTERIOR*MENTE

26 OLTRE IL VULCANO

a cura di Walter Peirone

CONSULENTI SMARRITI

30 TUTTO IL CUD MINUTO PER MINUTO

L'ARCHIVIO DI COFFIN

31 SONO UN UOMO MORTO

ULTIMA: STECCHE DAL CORO

32 Fantacronache semiserie ed orrori di stampa dal pianeta CADREGA

COMMISSIONI

DELEGATI ALLA CASSA PREVIDENZA ENPACL

*CARROZZO Filippo, OPERTI Marco,
RIVOLTA Mauro, TRAVERS Riccardo*

CONSIGLIERE RELATORE LIQUIDAZIONE PARCELLE

PEIRONE Walter

RAPPORTI CON INPS

*Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: PAGELLA Graziella
Referente ANCL: GIUSIO Giuseppe
Componenti: ACCATTINO Silvia (Sede di Ivrea), LAIOLO Massimo, LISDERO Danilo (Sede di Pinerolo), ODDENINO Anna, RIVOLTA Mauro.*

*Membri aggiunti: DEBERNARDI Paolo
DI MATTEO Vincenzo, GROSSO Roberto,
PILOTTI Giovanna, TOYE Giulia*

RAPPORTI CON INAIL

*Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: VERGNANO Roberto
Referente ANCL: BRAVO Lucia
Componenti: CERUTTI Ezio,
TARDITO Luisella, TOMAINO Davide
Membri aggiunti: DI MATTEO Vincenzo,
GROSSO Roberto, SCIARRONE Luigi*

RAPPORTI CON DPL – DRL – PREFETTURA PROVINCIA & ENTI VARI

*Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: FASSINO Luisella
Referente ANCL: MOLINERO Carlo
Componenti: ANFUSO Grazia Concetta,
BATTAGLIA Davide, GIUSIO Giuseppe, LAIOLO Massimo, OPERTI Marco
Membri aggiunti: GERARDI Massimiliano,
PILOTTI Giovanna, TOYE Giulia*

RAPPORTI CON

AGENZIA DELLE ENTRATE E FISCALE

*Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: FICO Massimiliano
Referente ANCL: OPERTI Marco
Componenti: BALDACCÌ Livian, DE CRIGNIS Aldo, PASINI Luciana
Membri aggiunti: BALLELIO Silvia, GIANNONE Michele, GROSSO Roberto, PANGALLO Laura, PEROTTI Marina, SCIARRONE Luigi*

TAVOLO DI LAVORO CONGIUNTO CDL-ODCEC

*Coord. CPO: FICO Massimiliano
Componenti: DE CRIGNIS Aldo,
TOTARO Savino
Membro aggiunto: GIANNONE Michele*

RAPPORTI ISTITUZIONALI CON UNIVERSITÀ

*Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: PASTORE Carmen
Referente ANCL: NOTARNICOLA Danilo
Componenti: BONGIOVANNI Gianluca
Membri aggiunti: GIANNONE Michele,
PIZZICONI Roberto*

RAPPORTI CON OO.SS. & DATORIALI,

RAPPORTI CON I PARLAMENTARI

*Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: CARROZZO Filippo
Referente ANCL: LOCATI Rinaldo
Componenti: BORGNO Pietro
Membro aggiunto: GERARDI Massimiliano*

COMMISSIONE RELAZIONI E TEST PRATICANTI

– CORSO PRATICANTI e TUTOR

*Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: GIUSIO Giuseppe
Componenti: MARCANTONIO Giovanni,
VERGA Salvatore*

RAPPORTI CON L'ANCL

*Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Componenti: LAIOLO Massimo,
VERGA Salvatore*

COMMISSIONE F.C.O.

*Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: FASSINO Luisella
Referente ANCL: NOTARNICOLA Danilo
Componenti: BONISOLI Andrea,
CHIADÒ PULI Paola*

COMMISSIONE DEONTOLOGICA

*Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: PEIRONE Walter
Referente ANCL: OPERTI Marco
Componenti: CARBONE Simona,
DEL MORO Monica, GIUSIO Giuseppe*

COMMISSIONE CERTIFICAZIONE CONTRATTI

*Segretario: FICO Massimiliano
Componenti effettivi: RE Cristoforo
(Presidente CPO To), DE CRIGNIS Aldo,
MARCANTONIO Giovanni, ODDENINO Anna
Componenti supplenti: BALDACCÌ Livian,
BATTAGLINI Francesco, BONTEMPO Fabrizio,
CHIADÒ PULI Paola, FASSINO Luisella,
LISDERO Danilo, LOCATI Rinaldo,
NATOLI Paola Maria, OSTONI Massimo,
POSTA Laura, TARDITO Luisella,
TRAVERS Riccardo, ZANELLA Luigino,
ZULIANI Pier Paolo*

COMMISSIONE STUDI

*Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Coordinatore CPO-To:
MARCANTONIO Giovanni, VERGA Salvatore
Referente ANCL: ODDENINO Anna
Componenti: BALDACCÌ Livian,
BASANO Elio, BATTAGLINI Francesco,
BOFFA MORGANTINI Ugo, BONANESE Lucia
Alfonso, BONTEMPO Fabrizio, BRAVO Lucia,
CARLASSARA Giancarlo, CHIADÒ PULI Paola,
CORRENTE Gianluca, DEL MORO Monica,
FERRANTE Ylenia, FOGLIATTO Monica,
FURFARO Luca, GALLO Pierluigi,
GALOPPO Stefano, GIANELLA Alessandra,
GIOVANNINI Marta, LAVECCHIA Oriana,
MAURINO Erica, MURARO Sara, NATOLI Paola, ORRÙ Samantha, PERCIVATI DURAND Denise, PISANO Manuela, PIZZICONI Roberto,
TARDITO Luisella, TARTAGLIA Dina, TOMAINO Davide, TOTARO Savino, ZANELLA Luigino,
ZINGARIELLO Pasqualina*

COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ

*Presidente CPO-To: RE Cristoforo
Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino
Coordinatore CPO-To: FASSINO Luisella
Referente ANCL: DE FEBE Giulia
Componenti: CHIOMENTO Donatella,
VIALE Claudia*

EDITORIALE

Si ritiene erroneamente che l'attività di un Consiglio Provinciale di un Ordine professionale si limiti ad una gestione di tipo notarile: iscrizioni, cancellazioni, provvedimenti disciplinari, tirocini eccetera; probabilmente alcuni agiscono così ma non è certamente il caso del Consiglio Provinciale dei consulenti del lavoro di Torino. Grazie al coinvolgimento di molti colleghi, che in modo del tutto disinteressato e con grande abnegazione dedicano tempo ed energie a beneficio della nostra collettività, siamo riusciti ad ottenere risultati ed apprezzamenti di cui possiamo, pur senza troppo enfatizzare, essere orgogliosi.

Sicuramente la giornata del 21 marzo scorso, di cui troverete dettagliato resoconto nella rubrica 'Interior*mente', ha rappresentato un momento nel quale gli obiettivi che ci eravamo prefissati sono stati raggiunti. Spiace che la sala congressuale di Torino Incontra, stracolma dalle nove e trenta del mattino sino ad oltre le tredici, non abbia potuto contenere tutti gli iscritti al nostro Ordine Provinciale; sarebbe stato opportuno che i colleghi avessero potuto assistere al virtuale abbraccio che il Consiglio Nazionale in versione itinerante e presente con la generalità dei suoi componenti, ha voluto riservare agli iscritti torinesi.

La nostra Presidente Nazionale Marina Calderone non si è lasciata sfuggire l'occasione di affrontare i temi più scottanti che affliggono, non solo la nostra Categoria ma tutti i liberi professionisti e non potrebbe essere altrimenti in considerazione del secondo mandato consecutivo che le è stata affidato alla presidenza del Comitato Unitario delle Professioni.

È evidente che, mentre il carisma né ha ampiamente varcato i

confini della nostra Categoria per arrivare in quelli più vasti delle istituzioni e della politica e come non sia un mistero che più di un partito politico abbia tentato di coinvolgerla nell'ultima tornata elettorale, la scarsa compattezza al proprio interno di altri Ordini non le permette di ottenere quei risultati, non solo auspicabili, che sarebbero alla sua portata.

La stessa manifestazione del 'Professional day', programmata a pochi giorni dalla consultazione elettorale, ha avuto un sentito richiamo mediatico nell'ambito territoriale romano ma quale è stato il riscontro nelle altre province? Un esempio tra i più eclatanti si è verificato nella nostra città dove, a fronte di un impegno organizzativo che ha poi coinvolto esponenti di primissimo piano di ogni fazione politica, tra cui spiccava la presenza di un ex ministro del lavoro, la partecipazione dei professionisti è stata demandata in gran parte ai consulenti del lavoro, al punto da sfiorare il 90% di presenze in sala, una percentuale bulgara. Lotte intestine (è semplicemente penoso ciò che sta accadendo all'interno dell'Ordine dei Dottori Commercialisti con giochi di potere conditi da ricorsi alla magistratura per le elezioni di rinnovo) e assunzioni di incarichi per il solo piacere di esibirne i titoli senza mettersi al servizio delle categorie di appartenenza, sviliscono, agli occhi dell'opinione pubblica, ciò che invece dovrebbe rappresentare l'eccellenza della società civile.

In netto contrasto con ciò che accade altrove, in casa nostra possiamo dire che vi sia una buona armonia che consente il raggiungimento di risultati estremamente positivi.

Quelli ottenuti a livello nazionale ci sono stati riconosciuti proprio

nella giornata del Consiglio Nazionale itinerante, 'evviva' ed è proprio il caso di dirlo, mentre, a livello locale, il momento di maggior rilevanza di quest'ultimo mandato lo si è registrato con la sottoscrizione del protocollo d'intesa con la Regione Piemonte che va ad affiancare quello, altrettanto importante, siglato con la Provincia rappresentata dall'assessore Carlo Chiama.

Se da una parte dobbiamo molto alla sensibilità dell'assessore al lavoro, dottoressa Claudia Porchietto, a cui va riconosciuta una conoscenza capillare di tutti quei soggetti che possono contribuire a costruire un mondo del lavoro più equo e di più facile accesso, altrettanto lo si deve ai suoi più stretti collaboratori, in particolare al dottor Pietro Viotti ed alla dottoressa Giuliana Fenu che hanno attivamente collaborato alla stesura del citato documento.

Del resto la crisi in cui si trova la nostra regione, simboleggiata da una copertina della rivista che più emblematica non si può, richiede il contributo disinteressato di tutti.

Dopo tanti anni di libera professione ho provato, per la prima volta, un forte impatto emozionale nell'apporre la firma su quell'atto che è stato raggiunto grazie al supporto di un gruppo di colleghi che dimostrano quale grado professionalità sia oggi parte integrante della Categoria. Ovviamente l'iter è stato laborioso e non privo di ruvidità, con un testo oggetto di tagli e limature che inevitabili equilibri politici hanno imposto ma che comunque ha conseguito la finalità di accreditare presso l'Assessorato al Lavoro della Regione il nostro Ordine professionale quale esperto interlocutore: mi sia concesso di affermarlo senza presunzione, un traguar-

do assolutamente impensabile tempo addietro.

Sempre fondamentale per la felice riuscita di questa attività, risulterà il nostro Centro Studi sul quale si rende necessaria una minuziosa argomentazione di supporto.

Ad oggi la base è costituita da elementi di assoluta affidabilità ma sia per gli sviluppi nell'immediato, sia per gli scenari che si prospettano nonché per la rilevanza che dovrà rivestire, occorre una implementazione nel numero dei suoi componenti. È essenziale che si diffonda la convinzione che la partecipazione come uditori sia utile e lodevole ma ritagliarsi un ruolo di relatore ai nostri dibattiti vuol dire approfondire le proprie conoscenze e risolvere i mille dubbi di cui norme complesse e disarticolate, gonfiano all'inverosimile l'attività. A chiunque verrà garantito lo spazio che dimostrerà di meritarsi e una visibilità che non sconterà veti. Il percorso che ormai da anni abbiamo intrapreso non può e non deve essere interrotto. I giovani che si stanno avvicinando, insieme ai meno giovani presenti nella Categoria che apportano da anni un instancabile contributo volto al miglioramento professionale ed etico, hanno fatto breccia anche in quegli ambienti che in passato ci erano ostili o, peggio, del tutto indifferenti. A tutti ricordo che, sacrificando qualcosa di personale a favore della collettività, otterremo vantaggi ben maggiori di quelli che possono sembrare, a fronte di una ottusa e apparente superficialità, pesanti rinunce.

Cristoforo Re
Presidente CPO

EVOLUZIONE O INVOLUZIONE?

LE LINEE GUIDA DEL TIROCINIO IN UN'ASCEA DI COMPLICAZIONI COSTANTI



Fino a qualche anno fa attivare un tirocinio era una pratica piuttosto semplice per un Consulente del Lavoro. Le norme di riferimento erano infatti poche e di facile comprensione: l'articolo 18 della legge n. 196/1997 (il cosiddetto «Pacchetto Treu») e l'articolo 1 del Decreto Ministeriale n. 142/1998. Il principio fondamentale, da seguire come si trattasse della stella polare, era semplice anche da spiegare alle aziende clienti: i rapporti che i soggetti ospitanti intrattengono con i soggetti ospitati non costituiscono rapporti di lavoro (comma 2 articolo 1 DM 142/1998), e quindi non possono essere applicati i principi tipici di un contratto di lavoro subordinato (ad esempio: il rapporto sinallagmatico fra retribuzione e prestazione, le procedure di contestazione disciplinare, la disciplina dell'orario di lavoro e così via) anche se le norme sulla

sicurezza e l'igiene del lavoro sono da tenere in gran conto. Il tirocinio costituiva quindi lo strumento ideale per far maturare un po' di esperienza lavorativa ai ragazzi e per far rientrare nel mondo produttivo gli ex lavoratori. In concreto, era sufficiente mettere in contatto una azienda con uno studente od un lavoratore disoccupato e formalizzare una convenzione di tirocinio con un soggetto promotore, solitamente individuato nel Centro per l'Impiego (la cui missione, come ovvio, consiste proprio nel trovare una sistemazione ai lavoratori), e la pratica era evasa. L'unica avvertenza era ovvia anche questa: non istituire un tirocinio con il fine fraudolento di ottenere una prestazione lavorativa risparmiando sulle retribuzioni e sui contributi ed eludendo le norme sul lavoro subordinato.

L'EVOLUZIONE NORMATIVA DEL TIROCINIO

Il primo sussulto normativo lo ha procurato la Corte Costituzionale nel 2005 con la sentenza n. 50 che ha complicato il quadro giuridico di riferimento prevedendo la illegittimità della regolamentazione da parte dello Stato della disciplina dei tirocini che, in quanto attinente alla formazione professionale, è di competenza esclusiva delle Regioni.

Qualche anno dopo, con l'articolo 11 comma 1 del decreto legge n. 138 dell'agosto 2011 (la cosiddetta "Manovra di Ferragosto") e con la relativa circolare n.24/2011 del Ministero del Lavoro, anche il tirocinio è entrato nel vortice delle riforme del lavoro che hanno caratterizzato gli ultimi anni ed è stato inserito in una sorta di "black-list" che comprende gli istituti che, secondo alcuni, generano una "cattiva" flessibilità del lavoro od un loro utilizzo potenzialmente fraudolento.

L'evoluzione normativa del tirocinio è proseguita anche recentemente con la sentenza n. 287 del 19 dicembre 2012 della Corte Costituzionale, che ha sancito l'illegittimità della regolamentazione per mezzo di una legge dello Stato (nell'occasione il decreto legge n. 138/2011) della durata e dei requisiti che devono possedere i soggetti che promuovono i tirocini formativi, di competenza normativa delle Regioni.

Ultimo step normativo in ordine di tempo è la legge n. 92 del 28 giugno 2012 (cosiddetta "Riforma Fornero") la quale, con l'articolo 1 comma 34, ha previsto la necessità di ridefinire alcuni aspetti di gestione per mezzo di apposite "Linee Guida" in materia.

È dunque dello scorso 24 gennaio 2013 l'approvazione da parte della Conferenza Stato – Regioni delle "Linee Guida in materia di tirocini" in attuazione della legge Fornero.

IL CONTENUTO DELLE "LINEE GUIDA PER I TIROCINI"

La scelta della Conferenza permanente fra Stato e Regioni quale organismo incaricato della stesura delle Linee Guida per i tirocini è stata senz'altro opportuna, considerato che per ben due volte nel recente passato la Corte Costituzionale è intervenuta per definire i confini delle rispettive competenze legislative.

La legge n. 92/2012 definisce gli obiettivi delle Linee Guida:

- _1 la revisione della disciplina dei tirocini formativi;
- _2 il coordinamento con le altre forme con-

trattuali a contenuto formativo, in modo particolare con l'apprendistato;

- _3 la prevenzione e contrasto degli abusi, con l'individuazione degli elementi che qualificano il tirocinio e degli effetti che si producono in un rapporto che ne sia privo;
- _4 la definizione delle modalità di svolgimento dell'attività del tirocinante;
- _5 la previsione di una "congrua indennità" obbligatoria a favore del tirocinante.

Le Linee Guida innanzitutto definiscono i confini della loro competenza affermando che essa non riguarda tutte le tipologie:

DISCIPLINATI DALLE LINEE GUIDA	ESCLUSI DALLA DISCIPLINA DELLE LINEE GUIDA
tirocini formativi e di orientamento	tirocini curriculari
tirocini di inserimento e reinserimento al lavoro	tirocini e pratica professionale necessari per accedere alle professioni ordinistiche tirocini svolti da extracomunitari nell'ambito delle quote di ingresso tirocini estivi

Inoltre ribadiscono i principi fondamentali del tirocinio:

- svolge la funzione di arricchimento del bagaglio di esperienze del tirocinante ed all'acquisizione di nuove competenze professionali;
- non si configura come un rapporto di lavoro;
- è uno strumento di politica attiva del lavoro.

Per quanto riguarda la durata, essa è in funzione del soggetto destinatario:

DESTINATARI	DURATA
giovani che hanno conseguito un titolo di studio da non oltre 12 mesi	non superiore a 6 mesi
disoccupati, lavoratori in mobilità, inoccupati e, con apposite convenzioni, anche a lavoratori cassa-integrati	non superiore a 12 mesi
disabili	non superiore a 24 mesi
persone svantaggiate, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale	non superiore a 12 mesi

In caso di lunga malattia o maternità, è prevista la sospensione del tirocinio stesso e del computo della durata massima. Questa nuova forma di tutela a favore del tirocinante, in qualche modo

simile al principio della conservazione del posto di lavoro per i lavoratori subordinati, compie un'ulteriore opera di avvicinamento dei due istituti. In tema di soggetti ospitanti, il legislatore ha posto dunque rigide condizioni, in parte mutate dalla normativa relativa al lavoro subordinato ed in modo particolare dalle condizioni necessarie per l'utilizzo da parte dell'azienda di forme contrattuali flessibili.

Sono richiesti al soggetto ospitante i seguenti requisiti:

- rispetto della normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- rispetto della normativa sul collocamento obbligatorio (legge n. 68/1999);
- assenza di licenziamenti nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio;
- assenza di procedure di CIGS o CIG in deroga per attività equivalenti a quelle del tirocinio nella medesima unità operativa.

Se da un lato è certamente condivisibile il necessario rispetto della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (anche il tirocinante opera negli stessi ambienti in cui lavorano i dipendenti dell'azienda), dall'altro verso non si comprende il motivo per cui un tirocinante non possa prendere confidenza con il mondo del lavoro in contesto aziendale in crisi nel quale, ad esempio, si sia proceduto a licenziamenti nei 12 mesi precedenti l'attivazione dello stesso. L'intento del Legislatore è evidente: prevenire l'utilizzo fraudolento del tirocinio (tale sarebbe ovviamente la prestazione lavorativa fornita da un tirocinante che sostituisce un lavoratore licenziato o sospeso) ma non è più condivisibile a parere di chi scrive la scelta di introdurre nuovi limiti e condizioni che vanno nella direzione opposta rispetto alla tanto auspicata semplificazione amministrativa.

Il numero dei tirocinanti ospitabili è definito dalle Regioni e dalle Province autonome ma, in assenza di specifiche previsioni, sono previsti tre scaglioni:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	NUMERO MASSIMO DI TIROCINANTI
minore o uguale a 5	1
da 6 a 20	2
maggiore di 20	10,00%

I suddetti limiti non si applicano in caso di tirocini in favore di:

- soggetti disabili;
- persone svantaggiate;
- richiedenti asilo o protezione internazionale.

I risultati raggiunti e le competenze acquisite vengono formalizzati dal soggetto promotore al termine del tirocinio. Come è avvenuto in materia di apprendistato, anche le Linee Guida prevedono l'utilizzo del Libretto formativo (previsto dalla riforma Biagi ma rimasto finora inattuato). Con l'intento di assicurare allo stagista una nuova tutela, la legge n. 92/2012 introduce un'altra (discutibile) novità con la previsione di una congrua indennità da corrispondere obbligatoriamente a favore del tirocinante: l'indennità di partecipazione, che non può essere inferiore a 300,00 euro al lordo delle eventuali ritenute fiscali (redditi assimilati al lavoro dipendente art. 50 TUIR). È ovvio che l'indennità non trae la sua origine come corrispettivo del lavoro svolto (non si tratta di un rapporto di lavoro) ma l'obbligatorietà rende in qualche modo la prestazione del tirocinante più vicina a quella del lavoratore (subordinato o autonomo). In caso di mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione è prevista una sanzione amministrativa da 1.000,00 a 6.000,00 euro.

TROPPI VINCOLI OPERATIVI?

La legge n. 92/2012 è caratterizzata, come noto, da una serie di interventi finalizzati a limitare la flessibilità "in entrata" nel mercato del lavoro per mezzo di interventi che non hanno innovato i principi cardine della normativa ma che hanno introdotto nuovi requisiti e vincoli all'utilizzo della flessibilità stessa. Anziché procedere nella direzione della semplificazione, anche le previsioni in tema di tirocinio rientrano nel solco di questa impostazione. Una normativa complessa e troppo rigida può determinare un atteggiamento di cautela nei datori di lavoro ed anche per quanto riguarda i tirocini ciò può comportare una diminuzione delle attivazioni e rappresentare una occasione mancata nella lotta alla disoccupazione.

Gianluca Bongiovanni



DEL DOMAN NON V'È CERTEZZA

PICCOLA MOBILITÀ: UNA VICENDA DI CUI SI CONOSCE L'INIZIO MA NON LA FINE

Si dice che una larga parte della popolazione si dedichi solo saltuariamente alla lettura; certamente la categoria dei consulenti del lavoro non fa parte di questo insieme, data l'instinguibile vena creativa del legislatore che costringe noi professionisti a selezionare, leggere, confrontare chilometri di leggi, circolari, pareri e via dicendo.

La legge 92/2012, in questo senso, è madre di un'infinità di documenti che hanno il dovere di specificarne il contenuto, circostanziarne l'applicazione, fissarne i paletti. Ebbene, per focalizzare il tema di incentivi alle imprese per l'assunzione di lavoratori provenienti dalle liste di mobilità, si rende necessario prendere in considerazione la legge Fornero, la legge di Stabilità, la circolare Inps n. 137 del 2012, la circolare Inps n. 13 del 2013, il messaggio Inps n. 4679 del 18 marzo 2013.

Come più volte abbiamo avuto modo di apprendere, dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre 2016 vige un periodo transitorio (record, di soli 4 anni!!!) alla fine del quale la mobilità è destinata ad entrare a far parte dei libri di storia. Da ciò discende la problematica relativa all'applicazione degli incentivi per le assunzioni dei lavoratori facenti parti delle apposite liste. Ci eravamo ormai assuefatti alla vigenza di questa tipologia di agevolazioni contributive, da scordarci che esse erano effettivamente nate come transito-

rie, e mantenute in una vigenza 'artificiale' poiché confermate annualmente dalla successione di leggi finanziarie. E quindi la mancata riconferma, per il 2013, degli incentivi suona un po' come l'ennesimo diritto, ormai dato per acquisito, scippato alle aziende. A ben vedere, il legislatore ha replicato se stesso, generando ancora una volta figli e figliastri all'interno della medesima fattispecie, in questo caso quella del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Infatti, una volta identificata la causa del licenziamento con la riduzione di personale per contrazione di lavoro, per cessazione dell'attività, o per altre motivazioni riconducibili alla più ampia categoria di "moti-

vo oggettivo", l'iscrizione del lavoratore alle liste di mobilità è subordinata all'esistenza di una procedura di licenziamento collettivo. Di conseguenza, i lavoratori licenziati per riduzione di personale, ma provenienti da realtà imprenditoriali con organico inferiore ai 15 dipendenti e al di fuori delle procedure di licenziamento collettivo, vedono sfumare la possibilità di iscriversi alle liste della cosiddetta piccola mobilità, possibilità a loro riservata fino al 31.12.2012. Ciò permetteva loro di essere equiparati ai fratelli "maggiori", "nati" in seno alle procedure di licenziamento collettivo, sebbene a differenza di questi ultimi i primi non avevano diritto a percepire la medesima indennità di soste-



gno al reddito; l'equiparazione esisteva nella misura in cui le aziende, in fase di assunzione di tali lavoratori svantaggiati, avevano l'opportunità di applicare le medesime riduzioni contributive indistintamente a tutti i soggetti provenienti dalle liste di mobilità, fosse essa retribuita o no.

Dal 1° gennaio 2013 si volta pagina, e, come sempre più spesso accade, le regole cambiano anche a gioco già iniziato.

Perciò, se da un lato è pacifico che la mancata proroga della legge determina l'estinzione della casistica con effetto immediato, la possibilità che ciò valga anche con effetto su rapporti già in corso si accetta non senza un crescente senso di fastidio e disappunto: non è ammissibile che quanto generato in vigenza di altre leggi, con

ben altre regole, oggi venga cancellato con un colpo di spugna, scambiandolo come un atto dovuto. E d'altra parte, per citare un altro celebre esempio che non sia quello della riforma pensionistica, la via è già stata percorsa con i contratti di associazione in partecipazione in vigore alla data del 18 luglio 2012.

Tutto ciò premesso, per anticipare e sintetizzare efficacemente il lungo elenco di casi che seguirà, è sufficiente ricordare che a decorrere dal 1° gennaio 2013 sono eliminati tutti i benefici contributivi precedentemente previsti per l'assunzione dei lavoratori provenienti dalla piccola mobilità, di cui all'art. 4 della legge 236/93; tutti, ivi compresi, potenzialmente, quelli afferenti ai contratti di lavoro già in corso.

L'ultima casistica rimanda ad un dubbio non ancora risolto, in quanto, al momento in cui si scrive, non è ancora stato rilasciato il parere ministeriale che dovrà confermare o sospendere gli sgravi.

Il messaggio Inps n. 4679 del 18 marzo 2013 segnala infatti che, in via cautelare, deve ritenersi anticipata al 31.12.2012 la scadenza dei benefici connessi ai rapporti agevolati, instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a seguito di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo. Inoltre, relativamente alla sorte che toccherà ai benefici in corso di fruizione da parte delle aziende che hanno contratti di lavoro con agevolazioni derivanti dalla piccola mobilità, in essere alla data del 31.12.2012, si attende il parere del Ministero del Lavoro.

A seguito della modifica legislativa, il sito dell'Inps ha adeguato i propri sistemi informativi, motivo per il quale non è più possibile trasmettere le dichiarazioni di responsabilità per l'assunzione di lavoratori

Per entrare maggiormente nel dettaglio, le casistiche si dividono secondo il seguente schema:

- Assunzione nel 2013 di un lavoratore in mobilità proveniente da un'impresa con meno di 15 dipendenti
- Trasformazione nel 2013 a tempo indeterminato di un lavoratore proveniente da un'impresa con meno di 15 dipendenti, assunto a termine nel 2012
- Proroga nel 2013 entro il limite di 12 mesi complessivi, di un lavoratore assunto a termine nel 2012, proveniente da un'impresa con meno di 15 dipendenti

- Assunzione nel 2013 di un lavoratore in mobilità proveniente da un'impresa con più di 15 dipendenti per licenziamento collettivo
- Trasformazione nel 2013 a tempo indeterminato di un lavoratore proveniente da un'impresa con più di 15 dipendenti per licenziamento collettivo, assunto a termine nel 2012
- Proroga nel 2013 entro il limite di 12 mesi complessivi, di un lavoratore assunto a termine nel 2012, proveniente da un'impresa con più di 15 dipendenti per licenziamento collettivo

- Lavoratore in mobilità assunto nel 2012 e proveniente da un'impresa con meno di 15 dipendenti

BLOCCO DEGLI SGRAVI

CONFERMA DEGLI SGRAVI



oggetto di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo.

Per arginare, in misura limitata, la discriminazione che la normativa determina tra i soggetti licenziati a mezzo di procedure collettive e licenziati a mezzo di singoli provvedimenti individuali, si prevede che un decreto ministeriale, ad oggi ancora in fase di composizione, istituirà un beneficio compensativo, elargito in misura fissa alle aziende che assumeranno gli appartenenti alla seconda casistica richiamata. Se quanto anticipato verrà confermato in decreto, alle aziende che assumeranno con un contratto a tempo indeterminato spetterà un incentivo di 190 euro per 12 mesi; se il contratto di assunzione sarà a tempo determinato, l'incentivo spetterà per 6

mesi. Il tutto, ovviamente, fino ad esaurimento delle risorse stanziare, pari a 20 milioni di euro.

Azzardando un commento su questo punto, sebbene consci che delle voci di corridoio non ci sia più da fidarsi, viene da sé – impostando 'due conti' di populista fattura – verificare in quale misura la legge Fornero è votata all'incremento dell'occupazione. Il totale delle risorse suddiviso per la misura fissa dell'incentivo produce un risultato di 105.263 mesi, pari a loro volta a 8.772 contratti a tempo indeterminato, ognuno dei quali fruitore di 12 mesi di beneficio. Quindi una goccia nel mare delle centinaia di migliaia di lavoratori che sono stati licenziati nel corso dell'ultimo biennio. Se poi questo risultato viene confrontato con le for-

mule adottate fino al 31.12.202, ne risulta che, per un contratto di lavoro stipulato ab origine a tempo indeterminato, di cui 18 mesi di contributo fisso al 10%, considerando uno stipendio medio lordo annuo di 20.000 euro, nel settore terziario, il risparmio per le imprese si aggirava sui 3.600 euro sui primi 12 mesi e su 5.400 euro se considerati anche i 18 mesi complessivi. Cioè circa il doppio di quanto – forse – verrà concesso con i nuovi incentivi. Ma il risultato di questa innovazione, sicuramente necessaria ed inevitabile, qual è? Come al solito, di garantire le tutele a chi è già maggiormente tutelato, sotto molteplici aspetti, poiché diretto protagonista di una procedura che coinvolge una pluralità di soggetti qualificati a difenderne

i diritti e gli interessi, poiché destinatario di ammortizzatori sociali che, al contrario, ad altri lavoratori sono preclusi nonché "portatore sano" di agevolazioni contributive per le imprese in caso di assunzione. Restano fermi al palo invece i lavoratori licenziati dalle piccole imprese, meno protetti poiché vittime di procedure da cui sono escluse le organizzazioni sindacali, privi della tutela dell'art. 18, privi dell'indennità di mobilità, ed oggi privi anche del "bollino" che poteva rappresentare per il nuovo datore di lavoro un'ulteriore spinta all'assunzione a termine e successivamente alla stabilizzazione a tempo indeterminato.

Beato Lorenzo il Magnifico che aveva già capito tutto: "chi vuol esser lieto, sia: del doman non v'è certezza"

Paola Natoli

• IDEALOFFICE

macchine per l'ufficio

VENDITA - ASSISTENZA - NOLEGGIO - ACCESSORI

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

Numero Verde Gratuito
800/960939
Assistenza Clienti

IONet
CERTIFICAZIONE ISO 9001:2000
VERIFICAZIONE PERIODICA DI MISURATORI FISCALI



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

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

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

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

UN PROVVEDIMENTO DI PARATA

LE IMPALPABILI NOVITÀ DEL CONGEDO PARENTALE

Sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 18 marzo 2010, è stato pubblicato il testo della nuova Direttiva riguardante i congedi parentali, nello specifico la n. 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 in vigore dal 07 aprile 2010.

In attuazione delle disposizioni in esame, ormai risalenti a tre anni or sono, anche la nostra legislazione si è finalmente adeguata a quella già in vigore in altri paesi europei permettendo anche ai lavoratori padri di potersi astenere dal lavoro per la cura dei propri figli.

Un primo passo è stato effettuato nel testo della nota Riforma Fornero all'art. 4, comma 24, lett. A) che, con il precipuo fine di: *"... sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013-2015"*, ha previsto il diritto del padre di usufruire del c.d. congedo obbligatorio e facoltativo.

In realtà, è con il Decreto del Ministero del Lavoro del 22 dicembre 2012, pubblicato in G.U. n. 37 del 13 febbraio 2013, che il nostro legislatore, oltre a predisporre alcune misure volte a facilitare il rientro delle lavoratrici madri sul posto di lavoro, ha precisato le modalità per la fruizione del congedo obbligatorio e quello facoltativo previsto, ovviamente, anche in caso di adozione ed affido per il padre lavoratore dipendente del settore privato. Tutta la materia, infine, è stata oggetto della circolare n. 40 adottata dall'INPS in data 14 marzo 2013 con la quale sono state fornite una serie di indicazioni applicative.

Ma quali sono nel dettaglio le novità che hanno riguardato il padre lavoratore dipendente, anche adottivo o affidatario, a decorrere dal 01 gennaio 2013? Proviamo ad analizzarle sinteticamente.

Una prima novità, prevede il diritto, entro i primi 5 mesi di vita del bambino, per i padri, anzi un vero e proprio obbligo (si qualifica, infatti, come "congedo obbligatorio"), di astenersi dal lavoro per un giorno. Trattandosi di un diritto autonomo ed aggiuntivo del padre, può essere utilizzato anche contemporaneamente al congedo di maternità della madre ed è ri-

conosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell' art. 28 del D. Lgs n. 151/2001. Cosa accadeva, invece, prima? Il neo padre era costretto ad utilizzare il proprio monte ore di permessi, od addirittura un giorno di ferie, per poter presenziare ad un evento così unico ed importante della propria vita.

La seconda novità prevede, invece, sempre entro i primi 5 mesi di vita del bambino, la facoltà per i padri (si qualifica, infatti, come "congedo facoltativo") di astenersi dal lavoro per uno o due giorni, anche continuativi, in accordo con la madre e sostituendosi ad essa relativamente al suo periodo di congedo di maternità.

Ne consegue che, a differenza del congedo obbligatorio, il congedo facoltativo viene concesso alternativamente a quello della madre. In caso di fruizione da parte del padre, infatti, la madre deve anticipare il termine finale del proprio congedo di maternità per un numero di giorni pari al numero di quelli che verranno fruiti dal padre.

Questo tipo di congedo spetta anche nel caso in cui la madre non di avvalga, pur avendone diritto, del congedo di maternità.

Durante i periodi di congedo, tanto quanto il facoltativo quanto l'obbligatorio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità giornaliera a completo carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione che verrà anticipata dal datore di lavoro il quale, a sua volta, la recupererà attraverso la denuncia mensile UniEmens.

Relativamente alle modalità tecniche per l'utilizzazione del congedo, la circolare INPS sopra richiamata, precisa che per poter usufruire di queste giornate di astensione dal lavoro, peraltro non frazionabili ad ore, il padre deve comunicare per iscritto al proprio datore di lavoro le giornate in cui intende avvalersi del congedo, con un preavviso di almeno quindici giorni in relazione all'evento di nascita, sulla base della data presunta del parto.

Nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore deve, inoltre, allegare alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equiva-

lente a quelli richiesti dal padre, con la conseguente riduzione del suo congedo di maternità. La ragione dell'adempimento coincide con l'esigenza dell'INPS di verificare la congruità delle richieste di congedo avanzate. La lavoratrice madre è inoltre tenuta a presentare tale dichiarazione di non fruizione al proprio datore di lavoro.

Cosa aggiungere a tutta questa nuova disciplina attuata in applicazione ad una direttiva comunitaria che, come sopra riportato, si impone il preciso fine di *"... sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro?"*

Non ci sembra davvero che un giorno di congedo obbligatorio per il padre che si somma a due altri ulteriori giorni (che però vanno, di fatto, sottratti a quelli della madre) possano, in alcuna maniera,

promuovere l'accudimento maggiore della prole e la conciliazione della vita lavorativa con quella familiare prospettate nella legge.

Non ci sono, quindi, molte parole da spendere per convincersi che si tratta di un provvedimento di parata e risultato grandemente inferiore alle premesse o, comunque impalpabile rispetto alle promesse del legislatore e che, purtroppo, fa ricordare la locuzione latina "PARTURIENT MONTES, NASCETUR RIDICULUS MUS" (Orazio, Ars poetica, verso 139) frase divenuta proverbiale, che si utilizza, in tono sarcastico, anche in italiano per dire : "LA MONTAGNA HA PARTORITO (O PARTORIRÀ) UN TOPOLINO!

Simona Carbone



Il broker specializzato nella responsabilità civile delle professioni.

COURTIER srl

iscritto RUI B000373113

Torino 10124 – Via Santa Giulia 64

CELL 335.658.22.25

C'È POST@ PER ME

L'UTILIZZO DI INTERNET E POSTA ELETTRONICA SUI LUOGHI DI LAVORO

Mauro Paissan, a lungo componente del Garante per la protezione dei dati personali, in merito all'utilizzo delle risorse informatiche sui luoghi di lavoro ha affermato *"La questione è particolarmente delicata perché dall'analisi dei siti web visitati si possono trarre informazioni anche sensibili sui dipendenti e i messaggi di posta elettronica possono avere contenuti a carattere privato. Occorre prevenire usi arbitrari degli strumenti informatici aziendali e la lesione della riservatezza dei lavoratori"*.

Infatti sia la navigazione web e sia l'utilizzo

della posta elettronica, da parte dei lavoratori, mediante un proxy server può formare oggetto di controllo, da parte dei datori di lavoro, della navigazione effettuata e dei messaggi di posta elettronica inviati e ricevuti.

Purtroppo, negli ultimi anni, se la tecnologia ci ha aiutati ad ottimizzare i tempi di lavoro e a essere più produttivi, ci ha spesso volte lottomizzati, dandoci la sensazione che la nostra vita sociale possa non esistere senza l'utilizzo di Internet e dei suoi molteplici social network. Sebbene in molti potranno non condividere la seguente affermazione, il luogo di lavoro è comunque definito come uno strumento di formazione sociale, nella quale va sempre e comunque assicurata la tutela dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità degli interessati, in modo da poter sempre bilanciare i reciproci diritti e doveri, in modo da far sviluppare la personalità del lavoratore e, nel contempo, garantendogli una sfera di riservatezza.

Il Garante della privacy, tramite la diffusione di linee guida per l'utilizzo della posta elettronica e Internet sui luoghi di lavoro, ha iniziato la sua dissertazione partendo dal presupposto di dover tutelare il diritto alla protezione dei dati personali, assicurando il massimo livello di tutela dei lavoratori e riuscendo, nel contempo, a semplificare, armonizzare e rendere efficace le modalità operative.

Si evincerà come inevitabilmente ci si scontrerà con una complicata attuazione, soprattutto nei luoghi di lavoro dove la forza lavoro è composta da un numero assolutamente esiguo di soggetti. Nelle realtà più grandi, infatti, la struttura informatica prevede, già da parecchio tempo, una struttura che più facilmente si avvicina a quelli che sono i dettami normativi del Garante della privacy.

Prima di addentrarci nel pensiero del Garante, non dobbiamo dimenticare che esistono specifici divieti e limiti, nel controllo dei lavoratori, imposti dallo Statuto dei lavoratori ed esistono principi già esposti nel D.Lgs 196/03, il quale prevede che devono essere rispettate le idonee garanzie in materia di protezione dei dati e tali



trattamenti devono svolgersi nel rispetto di tali principi:

A il principio di necessità, secondo cui i sistemi informativi e i programmi informatici devono essere configurati riducendo al minimo l'utilizzazione di dati personali e di dati identificativi in relazione alle finalità perseguite;

B il principio di correttezza, secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere rese note ai lavoratori. Le tecnologie dell'informazione permettono di svolgere trattamenti ulteriori rispetto a quelli connessi ordinariamente all'attività lavorativa. Ciò, all'insaputa o senza la piena consapevolezza dei lavoratori, considerate anche le potenziali applicazioni di regola non adeguatamente conosciute dagli interessati;

C i trattamenti devono essere effettuati per finalità determinate, esplicite e legittime, osservando il principio di pertinenza e non eccedenza. Il datore di lavoro deve trattare i dati "nella misura meno invasiva possibile"; le attività di monitoraggio devono essere svolte solo da soggetti preposti ed essere "mirate sull'area di rischio, tenendo conto della normativa sulla protezione dei dati e, se pertinente, del principio di segretezza della corrispondenza".

Sarà quindi compito ed onere del datore di lavoro esplicitare, sempre e comunque, quali saranno le modalità di utilizzo degli strumenti, di proprietà dell'azienda, messi a disposizione dei lavoratori e la possibilità/modalità di effettuazione dei controlli.

Si evince, quindi, che la prima cosa che il datore di lavoro dovrà fare sarà quella di procedere a stilare un regolamento aziendale in materia di privacy, il quale, a completamento di quello già utilizzato per la regolamentazione del rapporto di lavoro, detterà le regole e i limiti di azione dei dipendenti.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo il Garante provvede ad elencare talune modalità di trattamento e di relativa informazione da dare ai dipendenti:

- se determinati comportamenti non sono tollerati rispetto alla "navigazione" in Internet (ad es., il download di software o di file musicali), oppure alla tenuta di file nella rete interna;
- in quale misura è consentito utilizzare anche per ragioni personali servizi di posta elettronica o di rete, anche solo da determinate postazioni di lavoro o caselle oppure ricorrendo a sistemi di webmail, indicandone le modalità e l'arco

temporale di utilizzo (ad es., fuori dall'orario di lavoro o durante le pause, o consentendone un uso moderato anche nel tempo di lavoro);

- quali informazioni sono memorizzate temporaneamente (ad es., le componenti di file di log eventualmente registrati) e chi (anche all'esterno) vi può accedere legittimamente;
- se e quali informazioni sono eventualmente conservate per un periodo più lungo, in forma centralizzata o meno (anche per effetto di copie di back up, della gestione tecnica della rete o di file di log);
- se, e in quale misura, il datore di lavoro si riserva di effettuare controlli in conformità alla legge, anche saltuari o occasionali, indicando le ragioni legittime –specifiche e non generiche – per cui verrebbero effettuati (anche per verifiche sulla funzionalità e sicurezza del sistema) e le relative modalità (precisando se, in caso di abusi singoli o reiterati, vengono inoltrati preventivi avvisi collettivi o individuali ed effettuati controlli nominativi o su singoli dispositivi e postazioni);
- quali conseguenze, anche di tipo disciplinare, il datore di lavoro si riserva di trarre qualora constatati che la posta elettronica e la rete Internet sono utilizzate indebitamente;
- le soluzioni prefigurate per garantire, con la cooperazione del lavoratore, la continuità dell'attività lavorativa in caso di assenza del lavoratore stesso (specie se programmata), con particolare riferimento all'attivazione di sistemi di risposta automatica ai messaggi di posta elettronica ricevuti;
- se sono utilizzabili modalità di uso personale di mezzi con pagamento o fatturazione a carico dell'interessato;
- quali misure sono adottate per particolari realtà lavorative nelle quali debba essere rispettato l'eventuale segreto professionale cui siano tenute specifiche figure professionali;
- le prescrizioni interne sulla sicurezza dei dati e dei sistemi.

Oltre ad elaborare una policy interna il datore di lavoro ha altresì l'obbligo, ai sensi dell'art. 13 del Codice, di informare gli interessati (dipendenti) sui trattamenti che potranno riguardarli; infatti le finalità potranno essere connesse, quando comporteranno un trattamento lecito di dati, a determinate esigenze organizzative, produttive e di sicurezza sui luoghi di lavoro, ovvero potranno riguardare l'esercizio di un diritto in sede giudiziaria. Come prescrive l'art.7 del codice

della privacy sarà cura del datore di lavoro far sapere ai lavoratori i soggetti preposti ai quali i lavoratori potranno rivolgersi per esercitare i loro diritti. Nel caso di strutture di modesta entità sarà ovviamente il datore di lavoro preposto a soddisfare le sopra citate richieste.

Richiamandosi ai principi elencati nell'art. 11 del D.Lgs. 196/03 di finalità determinate, esplicite e legittime il datore di lavoro potrà, con una serie di limiti, controllare l'adempimento corretto della prestazione lavorativa ed il regolare utilizzo degli strumenti informatici messi a disposizione dei lavoratori per l'adempimento della prestazione lavorativa.

Secondo il Garante non può ritenersi consentito il trattamento effettuato mediante sistemi hardware e software preordinati al controllo a distanza, grazie ai quali sia possibile ricostruire – a volte anche minuziosamente – l'attività di lavoratori. È il caso, ad esempio:

- della lettura e della registrazione sistematica dei messaggi di posta elettronica ovvero dei relativi dati esteriori, al di là di quanto tecnicamente necessario per svolgere il servizio e-mail;
- della riproduzione ed eventuale memorizzazione sistematica delle pagine web visualizzate dal lavoratore;
- della lettura e della registrazione dei caratteri inseriti tramite la tastiera o analogo dispositivo;
- dell'analisi occulta di computer portatili affidati in uso.

Riguardo al primo punto in elencazione il parere di chi scrive è che le mail aziendali, sempre dopo aver informato i lavoratori, sono di proprietà del datore di lavoro che può controllare le mail in entrata in uscita dai singoli dipendenti. Questo perché se il datore di lavoro, nel regolamento, ribadisce il concetto che dalla mail di studio/aziendale possono "partire" solo mail che riguardano l'attività lavorativa, ogni singola mail potrà essere controllata, anche prima del suo invio, in virtù del fatto che tale comunicazione riguarderà sempre e comunque informazioni di lavoro e che il datore di lavoro avrà la possibilità/dovere di controllare tali comunicazioni, proprio perché non è il singolo operatore che invia il messaggio, ma il mittente è l'azienda in nome del suo titolare/legale rappresentante.

Il Garante si è espresso sulla tematica della posta elettronica, specificando che il contenuto dei messaggi – come pure i dati esteriori delle comunicazioni e i file allegati – riguardano

forme di corrispondenza assistite da garanzie di segretezza tutelate anche costituzionalmente, la cui ratio risiede nel proteggere il nucleo essenziale della dignità umana e il pieno sviluppo della personalità nelle formazioni sociali; un'ulteriore protezione deriva dalle norme penali a tutela dell'inviolabilità dei segreti.

Tuttavia, con specifico riferimento all'impiego della posta elettronica nel contesto lavorativo e in ragione della veste esteriore attribuita all'indirizzo di posta elettronica nei singoli casi, può risultare dubbio se il lavoratore, in qualità di destinatario o mittente, utilizzi la posta elettronica operando quale espressione dell'organizzazione datoriale o ne faccia un uso personale pur operando in una struttura lavorativa.

La mancata esplicitazione di una policy al riguardo può determinare anche una legittima aspettativa del lavoratore, o di terzi, di confidenzialità rispetto ad alcune forme di comunicazione.

Tali incertezze si riverberano sulla qualificazione, in termini di liceità, del comportamento del datore di lavoro che intenda apprendere il contenuto di messaggi inviati all'indirizzo di posta elettronica usato dal lavoratore (posta "in entrata") o di quelli inviati da quest'ultimo (posta "in uscita"). È quindi particolarmente opportuno che si adottino accorgimenti anche per prevenire eventuali trattamenti in violazione dei principi di pertinenza e non eccedenza. Si tratta di soluzioni che possono risultare utili per temperare le esigenze di ordinato svolgimento dell'attività lavorativa con la prevenzione di inutili intrusioni nella sfera personale dei lavoratori, nonché violazioni della disciplina sull'eventuale segretezza della corrispondenza.

In questo quadro è opportuno che:

- il datore di lavoro renda disponibili indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori (ad esempio, `info@ente.it`, `ufficiovendite@ente.it`, `ufficioreclami@società.com`, `urp@ente.it`, etc.), eventualmente affiancandoli a quelli individuali (ad esempio, `m.rossi@ente.it`, `rossi@società.com`, `mario.rossi@società.it`);
- il datore di lavoro valuti la possibilità di attribuire al lavoratore un diverso indirizzo destinato ad uso privato del lavoratore;
- il datore di lavoro metta a disposizione di ciascun lavoratore apposite funzionalità di sistema, di agevole utilizzo, che consentano di inviare automaticamente, in caso di assenze (ad es., per ferie o attività di lavoro fuori sede), messaggi di risposta contenenti le "coordinate" (anche elettroniche o telefoniche) di un altro

soggetto o altre utili modalità di contatto della struttura. È parimenti opportuno prescrivere ai lavoratori di avvalersi di tali modalità, prevenendo così l'apertura della posta elettronica. In caso di eventuali assenze non programmate (ad es., per malattia), qualora il lavoratore non possa attivare la procedura descritta (anche avvalendosi di servizi webmail), il titolare del trattamento, perdurando l'assenza oltre un determinato limite temporale, potrebbe disporre lecitamente, sempre che sia necessario e mediante personale appositamente incaricato (ad es., l'amministratore di sistema oppure, se presente, un incaricato aziendale per la protezione dei dati), l'attivazione di un analogo accorgimento, avvertendo gli interessati;

- in previsione della possibilità che, in caso di assenza improvvisa o prolungata e per impro-rogabili necessità legate all'attività lavorativa,

si debba conoscere il contenuto dei messaggi di posta elettronica, l'interessato sia messo in grado di delegare un altro lavoratore (fiduciario) a verificare il contenuto di messaggi e a inoltrare al titolare del trattamento quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa. A cura del titolare del trattamento, di tale attività dovrebbe essere redatto apposito verbale e informato il lavoratore interessato alla prima occasione utile;

- i messaggi di posta elettronica contengano un avvertimento ai destinatari nel quale sia dichiarata l'eventuale natura non personale dei messaggi stessi, precisando se le risposte potranno essere conosciute nell'organizzazione di appartenenza del mittente e con eventuale rinvio alla predetta policy datoriale.

Roberto Pizziconi



ESERCIZI DI REPECHAGE

I CONTORNI DELL'OBBLIGO ALLA LUCE DEI PIÙ RECENTI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI

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.

Il concetto di "repechage" non riveste matrice legislativa ma è stato elaborato in via giurisprudenziale, non senza incertezze e tentennamenti, per meglio definire la fattispecie legale aperta del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. È da intendersi tale il licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa, legittimo a condizione che non sia meramente strumentale ad un incremento di profitto ma che sia diretto a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti.

L'onere probatorio della liceità del licenziamento grava interamente sul datore di lavoro, che, a questo punto, dovrà dimostrare la sussistenza di alcuni elementi.

Innanzitutto egli dovrà sostenere **l'effettività della soppressione del posto di lavoro**: dovrà dare la prova, documentale o per testi, che non vi sia stata assunzione, successivamente al licenziamento, di altri lavoratori adibiti a mansioni sostanzialmente equipollenti (e qui, si badi bene, occorre verificare le mansioni effettivamente svolte da eventuali neoassunti).

Andrà inoltre dimostrata sempre dal datore di lavoro **l'esistenza di una situazione aziendale di rilevante difficoltà non temporanea**.

Calo significativo del fatturato, aumento dei costi, perdita importante di clienti, ordini e commesse, crisi di liquidità

ecc.. Tale prova viene di solito resa con i dati di bilancio e con altri elementi contabili e gestionali (calo di commesse, perdita di produttività, crisi dei mercati di riferimento ecc.).

Nel caso in cui più lavoratori ricoprano mansioni equivalenti il datore di lavoro dovrà anche rendere conto dei **criteri di scelta** seguiti nell'individuazione di quello da estromettere, criteri che dovranno rispondere ai canoni generali di correttezza e buona fede. Sul punto la giurisprudenza, pur senza richiedere la rigorosa applicazione dei criteri di scelta dettati dal legislatore per i licenziamenti collettivi, nella valutazione di ogni singolo caso mostra di fatto di ispirarsi ad essi.

Data la prova di tutto ciò il datore di lavoro dovrà fornire **l'ulteriore prova dell'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre, diverse mansioni disponibili e compatibili all'interno dell'azienda**: questo è il cosiddetto repechage. Il lavoratore ha diritto di essere ricollocato se vi sono mansioni equivalenti all'interno dell'azienda. A tale diritto del lavoratore corrisponde l'onere probatorio del datore di lavoro, onere assai difficile da assolvere perché si riferisce a fatti negativi. Ed infatti il datore dovrà dimostrare che non esistono in azienda mansioni lavorative disponibili oppure, se esistono, che non possono essere coperte dal lavoratore estromesso oppure, se in via generale il lavoratore potrebbe ricoprirle

perché in possesso di idonee competenze e caratteristiche, di averle offerte al lavoratore.

Introdotta tale concetto, originariamente dai contorni molto sfumati, la giurisprudenza nel corso degli anni, pur con diverse oscillazioni, lo ha progressivamente messo a fuoco. È stato precisato che l'azienda ha l'obbligo di verificare se, sulla base dei suesposti criteri, il lavoratore non possa essere collocato in altre sedi o filiali anche all'estero e, in caso affermativo, deve "offrirle" al lavoratore prima di precedere con il licenziamento. Controversa – ma ora risolta – è la questione relativa a mansioni "inferiori". Accanto ad alcune pronunce che riferivano la necessità di offrire al lavoratore eventuali mansioni disponibili in azienda ma di livello "inferiore" (come inquadramento contrattuale, professionalità e mansioni) e di dare, in caso di impugnazione del licenziamento, la prova di avere proceduto in tal senso e di avere ottenuto un rifiuto da parte del lavoratore al "demanionamento" – da concepirsi quindi come un "male minore" rispetto al licenziamento – si posizionano altre pronunce, decisamente maggioritarie, per le quali la verifica di una possibilità di ricollocazione vada fatta tra mansioni e qualifiche equivalenti (cfr. Cass. Sez. Lav. n. 6 del 02 gennaio 2013).

Ancor più recentemente è stato poi ulteriormente precisato che **"Il datore di lavoro che effettua licenziamenti per soppressione**

dei posti di lavoro – pur essendo soggetto all'obbligo di riutilizzazione dei lavoratori oggetto del licenziamento al loro impiego in altre opzioni aziendali – non è obbligato a dover formare il lavoratore per il "ripescaggio" finalizzato in altre mansioni" (Cass. Sez. Lav. n° 5963 dell'11 marzo 2013). Ciò significa che la valutazione datoriale circa la riutilizzabilità del lavoratore dev'essere fatta in concreto e "rebus sic stantibus"; la ricollocazione è dovuta solo se le mansioni disponibili in azienda sono equipollenti ed il lavoratore è in grado di occuparle efficacemente subito e senza necessità di formazione. Scrive infatti la Corte che **"non è condivisibile l'assunto del ricorrente secondo cui il datore di lavoro avrebbe il compito della formazione professionale dei dipendenti; infatti tale affermazione, se astrattamente considerata, si riferisce indistintamente ai dipendenti per le specifiche mansioni per le quali sono stati assunti ed utilizzati, ma non può valere per i dipendenti utilizzati in mansioni diverse. L'obbligo di repechage va dunque riferito limitatamente alle attitudini ed alla formazione di cui il lavoratore è dotato al momento del licenziamento con esclusione dell'obbligo del datore di lavoro a fornire tale lavoratore di un'ulteriore o diversa formazione per salvaguardare il suo posto di lavoro"**

“DAL PASSATO AL FUTURO”

RIMINI, 19 e 20 aprile 2013 – CONGRESSO del 60° ANNIVERSARIO

Lo slogan in titolo, francamente troppo da mélo hollywoodiano, ha rappresentato l'urlo di battaglia del Congresso a suggello del 60° anniversario dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, svoltosi nelle giornate del 19 e 20 Aprile 2013 all'interno della avveniristica location del Palacongressi di Rimini. Un percorso celebrativo e formativo del sindacato unitario dei consulenti del lavoro ma, allo stesso tempo, una occasione per discutere e confrontarsi sui temi in materia di lavoro e dell'economia all'interno di una congiuntura complessa che smobilizza il mondo delle imprese e penalizza l'occupazione.

LA PRIMA GIORNATA

L'evento ha avuto inizio con l'intervento introduttivo del Presidente Nazionale Francesco Longobardi che, tramite una relazione dettagliata, ha rivisitato le tappe più significative della storia della nostra categoria e, soprattutto, del sindacato. Attraverso un servizio filmato è stato possibile condividere i

momenti coincidenti con la nascita ufficiale avvenuta nel lontano 28 Luglio 1953 presso lo studio milanese del Notaio dott. Attilio Raimondi, dove comparivano Aldo Balzi, Giulio Razzo, Ottorino Scaramuzza e Sergio Schiappetto di Giovanni per sottoscrivere l'atto costitutivo. Fu sotto la Presidenza di Cesare Orsini, durante la quale si con-

tavano ormai ben 1500 iscritti distribuiti in 25 province, che si rende necessaria l'esigenza di informare tutti i Consulenti d'Italia mediante un notiziario in primis dattiloscritto ma che, successivamente, viene pensato quale periodico giungendo, nel giugno del 1960, a dare alle stampe il primo numero del giornale "Il Consulente". La pubblicazione diventa un autentico supporto tecnico, didattico e la scelta d'inviarla a tutte le autorità, agli enti pubblici e ai partiti politici consente di attirare l'attenzione sulla nostra realtà operativa assumendo a pieno titolo la qualifica di mezzo idoneo per legittimare la voce della categoria. E sempre grazie al tenace lavoro di Cesare Orsini e al corposo sostegno dei colleghi dirigenti si è potuto accelerare quel tortuoso percorso che nel 1964 ha portato all'emanazione della legge n. 1081 con cui si istituì l'Albo dei Consulenti del lavoro seguita dall'introduzione dell'abilitazione professionale attribuita con la legge n. 12 del 1979.

L'iter formativo della prima giornata di Congresso, curato dal centro studi ANCL coordinato dalla collega Diana Onder, si apre con l'intervento del

dottor Eufrazio Massi, apprezzato e storico direttore della DTL di Modena – e, infatti, in ossequio alla distorta efficienza italiana ne fu temporaneamente oscurato il sito attribuendogli la colpa di aver informato l'utenza in tempo reale – che espone efficacemente le problematiche e le criticità legate ai contratti flessibili nonché le ruvidità operative per esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione nei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, intervenute dopo le modifiche apportate dalla riforma Fornero. A seguire il collega di Ancona, Paolo Ferretti, tratta il ruolo del consulente del lavoro all'interno della procedura del licenziamento collettivo affermando che "i Consulenti nascono come uomini di sviluppo, gestire certe procedure non fa piacere a nessuno ma purtroppo sono tragicamente d'attualità", e sottolineando la necessità di un maggiore impegno della nostra categoria anche in considerazione della carenza di risorse e delle modifiche normative operate sugli ammortizzatori sociali.

Le questioni normative, sicuramente preminenti ma di fattura terrena, lasciano spazio ad



La rivista agli albori, stampata direttamente da Gutenberg.

Le "farfalle", suggestivo richiamo ai colleghi non più tra noi



un frangente particolarmente emozionante quando, in ricordo a quei Colleghi scomparsi che con il loro impegno e la loro professionalità e dedizione hanno contribuito alla nascita e alla crescita del sindacato, un fragoroso applauso si solleva spontaneamente dalla platea. La prima giornata di congresso si conclude con una suggestiva cena a "lume di candela" nella discoteca "Peter Pan" di Riccione: menu raffinato e scelta rigorosamente a base di pesce con un suadente accompagnamento di sottofondo musicale che rende oltremodo caratteristico l'incrocio tra gli slang dialettali volutamente esposti e accentuati di tutti i Colleghi d'Italia. Per finire "il dolce" ringraziamento, assaporato in compagnia dello spettacolo di cabaret dalla comicità alquanto mimata. Per alleggerirsi, si prosegue con balli scatenati a ritmo di musica martellante house e, uniti a giovani virgulti locali, i Consulenti – anche quelli più maturi – si dilettono simpaticamente fino a notte inoltrata dimostrando un talento insospettabile nei balli a corpo libero.

LA SECONDA GIORNATA

Ci si rincontra nella seconda giornata di congresso con aria

un po' assonnata ma nonostante tutto ci si riconosce ancora, anche se un po' a fatica: il sorriso divertito e lo scambio di qualche battuta è piacevolmente d'obbligo.

E in quest'atmosfera oscillante tra il surreale e l'artefatto, si apre la seconda giornata del Congresso, nello specifico curata dalla Fondazione Studi dell'Ordine dei consulenti del lavoro, con la relazione del collega Luca De Compadri che ha intrattenuto la sala illustrando i cambiamenti nella gestione dei rapporti di lavoro con riferimento all'intervento degli ammortizzatori sociali. È seguita la presentazione del libro 'Professionisti, parassiti e privilegiati. La grande mistificazione' con il giornalista di 'Italia Oggi' Ignazio Marino e l'autore, il Presidente della Fondazione Studi Consulenti del lavoro, Rosario De Luca: il collega, in passaggi temprati di passionalità e affetto, si è dedicato a smontare le critiche pretestuose rivolte abitualmente ai professionisti, in particolare alla categoria dei consulenti del lavoro, evidenziando come il Paese precipiti irreversibilmente innanzitutto per i vizi atavici della cattiva politica e non certo per il lavoro dei professionisti, risorsa che

ogni giorno fornisce servizi qualificati. Prima della chiusura dei lavori, vogliamo ricordare l'esame della discussa legge n. 247 del 2012 che dal 02 febbraio 2013 regola la nuova disciplina dell'ordinamento Forense, a cura dell'avvocato Luca Szegö che, illustrandone le criticità anche in riferimento alla questione dell'assistenza legale stragiudiziale, fa emergere l'annosa questione che limita fortemente la possibilità di svolgimento della professione dei Consulenti del lavoro e si

aggiunge alle già penalizzanti preclusioni in ambito della consulenza fiscale e tributaria. L'atto finale è poi toccato al Presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine, la collega Marina Calderone, da sempre sostenitrice dell'ANCL, che ha puntualizzato come "il sindacato è il nostro patrimonio e ha il compito di tutelare gli iscritti", rammentando che lo sforzo di tutti debba essere rivolto "a preservare le professioni ordinarie e dal canto suo ogni ordine ha il compito di tutelare la professione".

La cellula di Torino: tra di loro le inviate "Thelma e Louise"



ELUCUBRAZIONI (ALLO STATO BRADO) DA PRIMA ESPERIENZA CONGRESSUALE

Considerato l'interesse delle donne a questa professione, connotato anche dal numero di iscritte in costante crescita prevalente, e ritenendo che vi sia una "naturale componente e propensione "dettata dalla psicologia femminile che può essere un mezzo decisivo nella gestione delle dinamiche che coinvolgono aziende e lavoratori, ci piace ricordare questa esperienza riminese condividendo appieno il pensiero – tutto orientato al femminile – della prima donna Presidente Ancl, la collega Gabriella Perini: "Le donne se la devono conquistare la professione con voglia, coraggio e dedicando parte del loro tempo ".

Suggeriamo a tutti i Colleghi più giovani appartenenti alla categoria di partecipare attivamente alle future iniziative nazionali come quella appena conclusasi, per comprenderne appieno lo spirito di aggregazione e condivisione delle problematiche professionali perché emerga la percezione che si è parte di un gruppo coeso e motivato di professionisti disposti a lottare insieme per non vanificare gli sforzi dei colleghi che nella storia della nostra categoria hanno combattuto

e sostenuto con convinzione le nostre competenze e il valore sociale della figura del Consulente del lavoro.

Riteniamo superata l'antica concezione del consulente quale professionista che si occupa solo delle questioni aziendali e della tutela degli interessi dei datori di lavoro rappresentati. Crediamo sia doveroso identificarci e proporci come donne e uomini che con coscienza e professionalità, ogni giorno e con il proprio impegno, hanno a cuore "il mondo del lavoro" e lo sviluppo di politiche che favoriscano le imprese determinando una maggiore occupazione. Si può superare questo tornante della storia solo facendo maturare nei lavoratori la consapevolezza di questo diritto irrinunciabile – resosi purtroppo a tratti indisponibile – rappresentato dal "valore del lavoro", dalla certezza di un impiego stabile che consenta di vivere dignitosamente e possa far ritornare il sorriso sul viso delle persone facendole confidare in un futuro migliore per sé e per le generazioni a venire.

Sara Muraro & Oriana Lavecchia

Onorificenze sul campo

A febbraio 2013 nasce la proposta ANCL di candidare quale socio onorario il senatore Maurizio Castro che si è speso, da sempre, per le problematiche che investono la categoria ed è convinto assertore dell'importanza riguardo alla valorizzazione delle professioni. Individui " dall'umana modesta e la fraterna collaborazione, persone con densità morale che sanno che cos'è l'onore!": una definizione in cui riconoscersi, per coloro che rivestono un ruolo cruciale nel processo di cambiamento del mondo del lavoro, non solo esecutori amministrativi di decisione aziendali ma protagonisti partecipi dal momento del costituirsi alle scelte imprenditoriali strategiche. Professionisti che, in un frangente di drammi sociali intollerabili, debbono rispondere contribuendo a restituire competitività al paese proponendo interventi mirati quali una rivisitazione della riforma Fornero sia a livello d'incentivi occupazionali che a livello di rimodulazione d'accesso alle prestazioni sociali.

Richiamato sul palco anche dottor Filiberto Battistello, consulente del lavoro a cui viene assegnato il riconoscimento di socio onorario Ancl, un collega che in virtù della sua vasta esperienza sottolinea l'importanza, la dignità e il prestigio dell'essere professionista. In particolare, rivolto ai colleghi più giovani con spirito di curiosità ed incoraggiamento, suggerisce – dopo il necessario periodo iniziale di collaborazione presso studi di colleghi già affermati – di non aver il timore di misurarsi in prima persona con quanto offre il mercato del lavoro, allargando la cerchia delle competenze anche verso la formazione, ricerca, selezione del personale e le nuove frontiere che la professione offre quotidianamente.





I GIOVANI della TAVOLA ROTONDA

TORINO, 21 marzo 2013 - INCONTRO CON MARINA CALDERONE

Nel leggendario ciclo delle avventure di Re Artù la Tavola rotonda rappresentava il tavolo attorno al quale sedevano il sovrano regnante ed i suoi cavalieri per discutere di questioni di estrema importanza per le sorti del reame. La motivazione della forma del tavolo coincideva in quella di uniformare l'importanza degli astanti, creando così un dialogo tra pari grado necessario per le sorti del paese.

La tavola rotonda organizzata dal Gruppo Giovani consulenti del lavoro di Torino presso il Grand Hotel Sitea, a rimorchio della riunione mensile del Consiglio Nazionale itinerante e con la presenza della Presidente Marina Calderone, aveva proprio questo scopo: rispetto a Re Artù, per questioni logistiche e strutturali, era assente giustificato il 'tavolo' nella prerogativa della sua conformazione, ma ciò ha comportato un ancor più avanzato stato di trasparenza rendendo ognuno libero di interagire su un piano di uguaglianza di fronte agli altri.

Riuscire ad avere un confronto, con la classe dirigente della categoria senza sovrastrutture e timori reverenziali è sicuramente un forte stimolo ad essere propositivi soprattutto se rapportato ad un momento storico in cui, molti, forse troppi, siedono dietro cattedre con atteggiamento da professori intransigenti senza trovare la disponibilità ad una discussione informale e paritaria.

Il passo da una cattedra ad una tavola rotonda non è breve ma, tralasciando le geometrie del mobilio, occorre soffermarsi sulle ragioni che hanno permesso e favorito, a margine della già citata seduta pubblica del Consiglio Nazionale, lo svolgimento del dibattito tra i giovani di categoria e la presidente Marina Calderone volto al confronto e dialogo ed all'identificazione di obiettivi comuni nonché alla modalità con cui perseguirli.

Il fatto già in se stesso ci riempie di gioia, perché ci fa capire di appartenere ad una categoria viva, una categoria attiva dove anche i giovani possono e desiderano parlare anche se, come giustamente ha sottolineato il Presidente dei Giovani Consulenti del lavoro di Torino Fabrizio Bontempo, i giovani non vogliono la parola solo in quanto tali ma ritengono si voler esprimere le proprie opinioni perché hanno qualcosa da dire. Questo "qualcosa" da dire, o meglio questa irrefrenabile voglia di essere attori e non solo spettatori nella gestione del nostro futuro professionale ci ha esortato, come Associazione Giovani Consulenti del lavoro di Torino, all'organizzazione di questo incontro: ne parlo da membro di un gruppo

di lavoro nella quale non rivesto alcuna carica elettiva ma di cui mi sento lo stesso parte integrante.

Tuttavia, di là dell'autocompiacimento referenziale per l'organizzazione di una tavola rotonda di alto livello, occorre soffermarsi in particolare sui contenuti della stessa.

Moderatore di quest'ora abbondante d'incontro è stato il nostro Presidente Fabrizio Bontempo che ha scelto la formula del 'botta e risposta' con la collega Presidente, facendo in modo che ogni membro dell'Associazione avesse l'occasione di portare al tavolo ogni dubbio e perplessità legati al frangente vissuto dalla nostra categoria professionale. Ed i dubbi e le perplessità di questa temporaneità non sono pochi. L'appuntamento può essere considerata nell'ottica d'ideale prosecuzione del congresso straordinario della categoria svoltosi a Roma nel novembre scorso, non a caso battezzato "Verso il futuro" e che, ci piace ricordarlo, la stessa Marina Calderone aveva concluso affermando *"Il fatto di essere professionisti vuol dire avere grande libertà e vuol dire poter dire quello che vogliamo, nei modi e nei termini che vengono dal nostro ruolo istituzionale"*.

Durante l'incontro si è raggiunto l'obiettivo prefissato avendo l'opportunità di relazionarsi con un vertice di categoria che si è dimostrato pronto e disponibile a rispondere anche a domande su argomenti spinosi soprattutto se argomentati dinanzi ad una platea di giovani consulenti del lavoro che hanno iniziato la loro attività professionale da un periodo relativamente breve. Nello specifico si è spaziato dalla accidentata situazione dell'Ente di Previdenza che si porta dietro una riforma reputata necessaria ma che non può che scontentare coloro che al momento ci vedono solamente un aggravio di spesa anziché un miglioramento delle loro prospettive sino ad approfondire l'organizzazione di uno studio professionale che si deve districare tra la camaleontica gestione normativa e opporsi validamente con la nota recessione socio economica che determina una emergenza occupazionale senza precedenti.

E proprio sulla gestione dello studio si è discusso in ambito del futuro dell'attività professionale, misurandosi sull'impellente richiesta di una maggiore specializzazione imprescindibile però da una progettazione associata del proprio lavoro che probabilmente pone in difficoltà il singolo studio meno strutturato di fronte a sollecitazioni esterne su tematiche non routinarie che necessitano di un servizio di consulenza completo e di alto livello. E poiché l'elevato grado di qualifi-

cazione passa obbligatoriamente da una formazione avanzata si sono analizzati gli aspetti formativi, patrimonio da curare sempre con maggiore attenzione acquisendolo a valore assoluto quale elemento distintivo che contraddistingue la categoria.

Un concetto di natura solidaristica è emerso molto chiaramente da questa tavola rotonda, espresso sia da parte della Presidente Marina Calderone e recepito dai più giovani interlocutori, partendo dal presupposto che la professione e con essa l'Ordine che la rappresenta debbano riscoprire e diffondere quei principi di unione e di compattezza di categoria, ritornando a valorizzare la professionalità e la specializzazione con un riproposizione degli orientamenti deontologici interni.

Il mondo di oggi è composto da scambi, sinergie, informazioni delle durata d'un battito di ciglia: occorre guardare al nostro futuro in un sistema di rete e questa lettura delle attuali difficoltà ci permette di reperire molte nuove opportunità positive rese disponibili da un dialogo strutturato, stabile e costruttivo: tale processo si rende possibile solo passando attraverso una comunità professionale che si autogestisce attraverso regole innovative e responsabili. Occorre che la nostra professione venga rappresentata adeguatamente per farla comprendere ed apprezzare sia dal mercato che dalle persone comuni migliorando la professione del consulente del lavoro e i servizi che mettono a disposizione dell'intera socialità.

Etica, moralità e professionalità, traguardi a cui pervenire con specializzazione ed unità d'intenti, concetti sui quali ora dovremo riflettere e confrontarci, per far sì che questa tavola rotonda sia un punto di partenza non solo delle nuove leve ma di tutti coloro che si riconoscono negli obiettivi dell'Associazione Giovani consulenti del lavoro di Torino.

Crediamo infatti possano divenire un punto di riferimento ed esempio di armonia, condotta ed impegno, proprio alla medesima stregua dei cavalieri della tavola rotonda di Re Artù.

Non serve voltarsi indietro ma, come ribadito dal Congresso Nazionale Straordinario, occorre guardare al futuro per permettere alla categoria, a volte immeritatamente denigrata, di donarci le soddisfazioni a cui aspiriamo. Del resto, come disse un giorno quel sognatore visionario che rispondeva al nome di Walter Elias Disney *“Da queste parti, comunque, non guardiamo indietro a lungo. Andiamo sempre avanti, aprendo nuove porte e facendo cose nuove, perché siamo curiosi ... e la curiosità ci porta verso nuovi orizzonti”*. E per noi giovani della Tavola rotonda non può essere che così ...

Luca Furfaro

Flash sparsi della tavola ma non cercate Re Artù: era in falegnameria a moltiplicare il raggio per 3,14...



A SCUOLA di COMUNICAZIONE

ROMA, 17 e 18 aprile 2013 – CORSO PROFESSIONALE

Alcuni temerari del Gruppo Giovani di Torino hanno colto l'opportunità offerta dalla 'Fondazione Studi Consulenti del Lavoro' partecipando alle prime dodici ore di seminario denominato "Tecniche di comunicazione e deontologia nella professione di consulente del lavoro".

L'evento si è svolto naturalmente a Roma e precisamente nella sede della Fondazione Studi che occupa il nono ed il decimo piano dello stesso edificio Sancta Sanctorum dell'Ordine Nazionale.

A dare inizio ai lavori è stato il Presidente Rosario De Luca, "pirsonalmente di pirsona" come direbbe l'agente Agatino Catarella e siccome dai luoghi della fiction televisiva, li dividono appena una striscia di mare d'argille azzurre e una manciata di chilome-

tri, mi immagino il collega al telefono con la Questura di Vigata che proverebbe a spiegarsi "Catarella ... De Luca sono!!!".

E infatti entra immediatamente in sintonia con i presenti con le sue doti da spietato motivatore che vanno a segno coinvolgendo da subito tutti i presenti, una ventina di colleghi provenienti da ogni parte d'Italia.

L'introduzione è chiara, immediata e senza fronzoli, rivolta alle modalità essenziali del mondo della comunicazione d'applicare all'interno della nostra professione, dove le modalità si abbinano alle capacità di comunicare la conoscenza della nostra materia e il mondo, ai mezzi di comunicazione adottati dalla nostra categoria.

Per quanto concerne quest'ultimo proposito il collega De Luca ci accompagna a visitare

In piedi, tra colleghi torinesi, il Presidente del gruppo Giovani Fabrizio Bontempo senza gilet: ci scusiamo per la crudeltà dell'immagine!



l'ufficio stampa web, la sala web radio e lo studio televisivo che rappresentano i tre mezzi utilizzati, alcuni periodicamente ed altri quotidianamente, dalla Fondazione Studi per rapportarsi con i colleghi, le Istituzioni ed al paese in genere.

Un paese, il nostro, fondato sul lavoro nel quale pertanto è prioritario e nodale il ruolo dei "Consulenti del Lavoro". Ruolo che grazie soprattutto al costante impegno profuso dai vertici della nostra categoria, anche mediante una comunicazione efficace che unisce alle competenze tecniche le stesse conoscenze di tecniche della comunicazione, ha saputo accreditarsi ai massimi livelli della società civile improntando i canali comunicativi a percorsi di affermazione che esaltino le professionalità di cui disponiamo.

Venendo agli obiettivi del seminario, ci siamo trovati di fronte ad un primo apprendimento dei meccanismi atti ad utilizzare la comunicazione quale mezzo indispensabile per ottenere l'obiettivo desiderato, sia esso stabilito in parametri di convincimento, informazione o semplice difesa.

Il professionista a tutto tondo, quello che non prevede contemplata nelle proprie finalità di studio l'opzione dell'improvvisazione, immaginando un grafico a torta diviso in tre spicchi, è colui che dispone di:

- competenza tecnica – scientifica procedurale;
- competenza imprenditoriale atta a capire l'evoluzione del lavoro, come cambia il mercato e una capacità innovativa in base all'esigenze tenendo conto delle proprie preferenze lavorative;
- competenza tecnica manageriale basata sulle tecniche di comunicazione utile a saper formare una squadra di lavoro, saperla motivare, condurla e, adattandola alle varie fasi contingenti, renderla produttiva.

L'argomento della terza alinea rientra a piene mani nella nostra formazione continua obbligatoria riconosciuta come irrinunciabile e, quindi, ricondotta ad ottenere i crediti formativi necessari in quanto materia inerente l'evoluzione del nostro lavoro. E diventa un imperativo soprattutto per noi giovani che mancando di esperienza sul campo dobbia-

mo provvedere attraverso lo studio e gli insegnamenti per raggiungere buoni risultati nel minor tempo possibile riducendo al minimo le possibilità di errore.

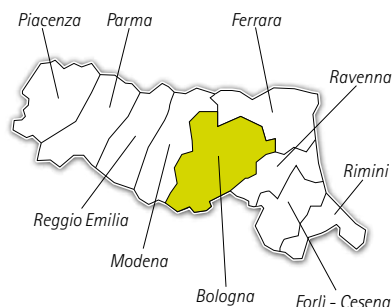
Tornando invece alla location in cui ci trovavamo, abbiamo avuto la graditissima sorpresa della contemporanea presenza dei componenti del Consiglio Nazionale dell'Ordine impegnati in una riunione al terzo piano: siamo stati quindi invitati a partecipare ai primi tre punti all'ordine del giorno introdotti dalla Presidente Marina Calderone confermatasi, anche in questa occasione, un esempio di comunicatrice provetta, dote certo non secondaria alla luce di chi ha saputo dar certezze alla categoria in periodi infelici come gli attuali.

Ci siamo trasformati da ospiti in protagonisti dell'incontro, con la pesante consapevolezza di rappresentare il futuro della categoria su cui investire per il bene della stessa. La collega Presidente ci ha espressamente invitato ad accettare la sfida a diventare sempre più parte attiva della nostra professione a cominciare dal partecipare operosamente alla quarta edizione del 'Festival del Lavoro' in programma a Fiuggi dal 20 al 22 giugno 2013.

In conclusione, e per coltivare uno spirito di appartenenza che permetta una rete di conoscenze professionali sempre più ampia, non sono mancati i momenti conviviali come quello trascorso davanti ad un buon piatto di tonnarelli cacio e pepe scandito da un ecumenico brindisi dedicato ad ogni regione presente: Calabria, Liguria, Toscana, Sicilia, Veneto in rigoroso ordine alfabetico e, logicamente al Piemonte capitanato dal Presidente del Gruppo, Fabrizio Bontempo, talmente iperattivo e onnipresente di riuscire nel miracolo di dimenticarsi l'abituale (e inverecondo) gilet: a lato, prova fotografica documentale.

I prossimi impegni consisteranno in altri due giorni di full immersion sempre presso la sede del Consiglio Nazionale e, naturalmente, l'appuntamento da non mancare nella città delle acque e delle svolte. Sicuramente gioverà a reni e fegato e, forse, rappresenterà una svolta per tutti noi.

Paola Chiadò Puli



PROVINCIA DI BOLOGNA

Antonella Ricci – Presidente CPO di Bologna

Facciamo pubblica ammenda per quanto concerne il numero 27 della rivista relativamente alla rubrica in pagina. Infatti nello spazio dedicato al CPO di Bari, oltre alla pertinente firma del Presidente Francesco Sette, compariva in grafia ridotta, quella di Edmondo Duraccio, Presidente del CPO di Napoli, evidente residuo tipografico dell'articolo redatto per la medesima rubrica sul numero precedente. Tipografia a parte, in redazione l'errore è passato in cavalleria e ce ne scusiamo. Volendo ridurre al minimo i rischi di refusi, per questa uscita ci affidiamo – e non ce ne vorranno i colleghi Sette e Duraccio – ad un Presidente dalle caratteristiche anatomiche decisamente differenti. Diamo pertanto il benvenuto alla collega Antonella Ricci, presidente del CPO di Bologna!

LE SOCIETÀ' DI PROFESSIONISTI "STP" ALL'ULTIMO MIGLIO: VALUTARE I PROBLEMI IN CHIAVE DI OPPORTUNITÀ PER RIORGANIZZARE GLI STUDI, SUPERANDO INDIVIDUALISMI ANACRONISTICI E CONTROPRODUCENTI

“Dietro ad ogni problema c'è un'opportunità” sosteneva Galileo Galilei e certamente quello delle “STP” è stato, ed è un problema, per le Professioni Ordinistiche in particolare. Dopo un travaglio di oltre un anno, è finalmente arrivato il “Regolamento” previsto ed ora, dopo la pubblicazione in G.U., questa forma societaria è praticabile. Ciò significa che dal 22 aprile 2013, visto il Decreto Ministeriale dell'8 febbraio 2013 è possibile passare alla fase costitutiva. Bene, ora, anche al fine di non perdere altro tempo, forse vale la pena impegnarsi per recuperare una certa serenità e riflettere in chiave pratica sul tema, considerandolo una opportunità di cambiamento, certo non l'unica, ma forse utile per promuovere, quantomeno un cambiamento di mentalità del Consulente, verso nuovi modelli organizzativi in grado di superare velocemente un individualismo, proprio anche nelle modalità operative, che appare sempre meno adeguato in chiave futura. Orbene, cercando di lasciare per un attimo da parte le varie questioni legate alle “STP” ancora sospese (previdenziali, fiscali ed altro) che certamente troveranno una “italica soluzione” come l'esperienza insegna, proviamo a chiederci seriamente, in una prospettiva strategica di sviluppo e di salvaguardia della nostra Professione, se dobbiamo o meno, mettere mano ad una profonda ristrutturazione dei nostri Studi Professionali, come autorevoli notisti consigliano e come già hanno fatto alcuni Colleghi, anche se pochi in verità, che da tempo, pur senza le “STP” hanno voluto e saputo abbandonare la logica dello Studio singolo per impostare la loro attività professionale in forme più integrate, più complesse ed articolate ma più efficienti, funzionali ed economiche, e con una maggiore capacità di interpretare i cambiamenti dei mercati, pronte ad intercettare la domanda di una Clientela, sempre più attenta ai costi ed all'efficacia dell'intervento consulenziale professionale. Se riteniamo che occorra porsi il problema, certamente anche in questi termini, dobbiamo accogliere favorevolmente questo nuovo “problema/opportunità” da aggiungere al nostro “complicato” quotidiano. Tuttavia è realistico pensare che qualcosa si debba fare, che un cambiamento (questa volta “ad escludendum”) sia

ormai alle porte di molti Studi. Ancora, appare sempre più evidente il rischio che gli Studi singoli corrano seriamente il rischio, comunque, di una progressiva marginalizzazione rispetto ad un mercato sempre più liquido, esigente e competitivo. Orbene, se così è, la “STP” può rappresentare una opportunità, soprattutto se mettiamo in campo quell'onestà intellettuale della quale andiamo giustamente fieri, monitorata e verificata continuamente, sia dalle nostre norme deontologiche, sia dalle buone pratiche quotidiane applicate, nonché dall'obbligo preciso, in capo agli Ordini, della tutela della fede pubblica. Né, del resto, è immaginabile se non come caso marginale, un Consulente del Lavoro che costituisca una “STP” per “eludere e/o evadere” previdenza e fisco: oggi i problemi dei Professionisti sono ben altri. Allo stato, per ridurre il costo del lavoro, delle locazioni, delle difficoltà di finanziarsi, rendendo possibile e sostenibile la mutuabilità per l'acquisto dell'immobile da destinare all'attività professionale, non è noto altro sistema che quello di associarsi, realizzando economie di scala da un lato e, dall'altro l'offerta di una gamma più ampia di interventi consulenziali e di servizi. Certo non necessariamente usando la “STP”, ma obbligatoriamente cambiando mentalità. Sappiamo però tutti molto bene, che se occorrono capitali e non è possibile reperirli solo con le proprie forze, né ricorrendo a normali pratiche bancarie, qualcosa bisognerà pur fare, ed allora ben venga la “STP”, si dovrà avere cura di gestirla secondo criteri consoni alla prevalenza dell'attività professionale, com'è giusto che sia, impostando controlli severi per individuare e punire i trasgressori, ma nell'epoca della internazionalizzazione e della globalizzazione, occorre indiscutibilmente associarsi, fare rete. Certo, queste ormai sembrano frasi fatte, ma sappiamo tutti molto bene cosa significa quotidianamente, fronteggiare una sempre più sfrontata, e spesso sleale concorrenza, ed altrettanto bene sappiamo che per resistere occorre disporre di strutture di dimensioni e di adeguatezza ad un mercato che richiede sempre più specializzazione, conseguibile solo con l'integrazione. Ancora una considerazione che ci riguarda come Consulenti, specie per le ricadute

conseguenti e rilevanti che possono aversi sul nostro Ente di Previdenza. E qui, se è vero, com'è vero, che il nuovo sistema previdenziale EnpacI, in vigore dal 1° gennaio 2013, con sostenibilità a 50 anni anche al fine di garantire una maggiore equità fra le generazioni, lo stesso Ente, insieme a tutti gli appartenenti, avranno interesse ad una continuità contributiva fra Colleghi. Questo significa che, specie nei confronti dei più giovani Colleghi ma non solo, l'Ente dovrà approntare azioni reali per il mantenimento della "ricchezza previdenziale" che si evidenzia all'interno dell'esercizio della Professione. Si è parlato di "staffetta generazionale" e va benissimo! Anche qui potrebbe crearsi una Banca Dati a disposizione di tutti quei Colleghi, giovani o anziani favorendone l'entrata o l'uscita dalla Professione senza interruzione di flussi economici. Ma queste cose, lo sappiamo tutti, per essere incisive devono essere supportate da iniziative adeguate, con appositi incentivi, finalizzati, da un lato all'avvio di una nuova attività e, dall'altro al pensionamento. Qui vi è un punto cruciale da cogliere e cioè che in futuro, questo processo dovrà passare sempre più attraverso la riorganizzazione, l'integrazione che provoca e richiede l'inserimento di forze nuove e giovani. Facciamo in modo che si conosca meglio il Piano Work Lab della nostra Fondazione Lavoro ed i dati già disponibili. Mobilitiamo anche i Consigli Provinciali e le UP AncI sul territorio ed acceleriamo al massimo questo processo. È realistico infatti pensare che Studi riorganizzati, più forti sul mercato e più imprenditorializzati, siano più appetibili al

momento dell'ineludibile passaggio generazionale, soprattutto fra Colleghi impegnati moralmente da un vero e proprio "Patto Generazionale", supportato dalla disponibilità di dati e da iniziative incentivanti. È di tutta evidenza comunque che soltanto un salto culturale ed un deciso cambio di mentalità potrà rendere possibile tutto ciò, creando una situazione di positività, di ricchezza e di mutualità, mai riscontrate nell'universo delle Professioni. Concludendo, di certo occorre insistere nella fase di studio seguita finora bene dai nostri vari Enti (EnpacI, Fondazione Lavoro, Fondazione Studi) a livello nazionale, potenziandola con una ulteriore iniziativa generalizzata e simultanea ai livelli provinciali, di concerto fra Ordine ed AncI, volta a disporre in modo completo ed integrato dei dati disponibili in una sola banca dati, da far conoscere, al nostro interno ai Colleghi con propensione ad associarsi, a qualsiasi livello territoriale, per avere a disposizione un elenco al quale potersi riferire quando, qualche Consulente decida di intraprendere un'azione di ristrutturazione e/o di riorganizzazione del proprio Studio, venendo così a disporre immediatamente di riferimenti concreti. Se poi lo strumento adottato, non sarà la "STP" pazienza, avremo comunque fatto un passo avanti verso un deciso e strategico cambiamento, quantomeno di mentalità, verso un futuro che anch'esso si va prospettando "molto liquido", difficile da decodificare, specie continuando a seguire vecchi schemi.

Antonella Ricci



OLTRE IL VULCANO

CONSIGLIO NAZIONALE ITINERANTE

Giovedì 21 marzo 2013



Il primo giorno di primavera porta nella nostra città una meteorologia meno inclemente ed un CNO, capeggiato da Marina Calderone, piombato a Torino in versione itinerante. In realtà si è trattato di un doppio appuntamento: al mattino un aggiornamento professionale aperto a tutti, mentre nel pomeriggio si è svolta la riunione mensile dei dirigenti della categoria alla presenza dei vertici dei CPO della regione Piemonte. Le contingenti condizioni atmosferiche, come già accennato sul bello andante, sembrano aver cooptato anche i rapporti tra l'ex villaggio di Asterix e via Cristoforo Colombo, orientati verso la distensione e per meriti vicendevoli. Le due campane si sono adoperate per chiudere quel cratere che proviene dal passato ma restava ancora attivo perché, da queste parti, storicamente si ha il vizio di prendere quelle posizioni che nell'Urbe non sempre scatenano irrefrenabili entusiasmi.

IL MATTINO AL CENTRO CONGRESSI TORINO INCONTRA ...

Sono le 09.45 ora locale quando, dinanzi ad una sala meritamente scevra di spazi vuoti, il Presidente del CPO di Torino, Cristoforo Re, scocca l'avvio ai lavori apparendo peraltro in una forma smagliante: i maligni diranno che sono infatti visibili i benefici influssi provocati dal contemporaneo affiancamento a Marina Calderone e Claudia Porchietto.

È quest'ultima, assessore regionale al Lavoro e Formazione professionale, a prendere per prima la parola brandendo la nostra rivista e citando l'articolo 'Maneggiare con cura' della collega Paola Natoli, occasione per focalizzare l'attenzione sulle problematiche inerenti la cassa integrazione in deroga e l'inaudito impatto emotivo di chi deve far fronte ad attese che sprofondano nel baratro con-

cetizzandosi nell'esaurimento dei fondi. Diventa assolutamente sinergico l'impegno di ogni parte sociale e l'apprezzamento nei confronti dei consulenti del lavoro per il loro ruolo svolto in prima linea, al punto di equipararci ad una sorta di ammortizzatore nei confronti dei clienti, non può che farci ringalluzzire. Dalla regia suprema segnalano che si tratta di sentimenti sinceri e non per ingraziarsi la platea: anche perché, osserviamo noi, contestualmente alla sottoscrizione del Protocollo d'intesa, che troverete nella pagina a fianco, non sarebbe affatto necessario.

Se l'assessore si è espresso dalla postazione assegnata, la collega Presidente prende possesso del microfono dallo scranno più alto sottolineando immediatamente l'unità di categoria: del resto le sconcezze indifendibili che mostrano attualmente i

vertici dei nostri parenti più prossimi, offrono il più facile degli assist e condividiamo in pieno l'affermazione che in 'situazioni del genere perdiamo tutti'. L'intervento è lungo ed articolato e rammentiamo, a parere di chi scrive, i punti più significativi. Va in onda subito 'Casa Fornero' e, effettivamente se la Professoressa ci legge, sappia che poteva anche scomodarsi prima dei nove mesi per incontrare la categoria e non deve lamentarsi di un atteggiamento sia pure eccessivamente ostile, anche perché ci si dimentica che sono mancati drammaticamente i soldi, ma tuttavia coerentemente 'cambierà quando cambierà la Riforma'. Letale e sacrosanta la stoccata all'Inps, tra l'altro rappresentata in sala, guarda caso, dal funzionario territoriale che mostra maggior percezione dell'esigenze operative dei col-

leggi, accusata di far spending review sulle spalle dei pensionati relativamente all'incresciosa vicenda dell'invio dei CUD 2013. Lodi plenarie all'unità dei professionisti che devono camminare sulle gambe della competenza non disperdendosi in lotte intestine e beghe da cortile per offrire il proprio contributo alla risoluzione delle priorità. Tra le iniziative messe sul tavolo la richiesta di liberare risorse per gli ammortizzatori sociali a partire dal 'tesoretto' dell'Inail accumulato a seguito della mancata revisione delle tariffe - e qui dalla claqué dei consiglieri spaparanzata in prima fila, almeno quelli non ipertecnologicizzati, si chiama l'applauso forzato che costringe gli altri che smanettano forsennatamente su iPhone e iPad vari, ad interrompere il comun diletto. Chiusura un po' populista ma tragicamente

vera sul malcostume dei Palazzi del potere dove, nei lavori delle varie Commissioni, dopo pochi mesi dall'elezione, si registrano epidemie d'assente. In conclusione c'è ancora lo spazio per la consegna al Presidente Re della targa commemorativa dell'incontro: un po' kitsch ma in passato in Piemonte, per suggellare una indimenticabile ascesa (in elicottero!) alla Capanna Regina Margherita del Monte Rosa, toccammo apici ben peggiori. Tocca poi al collega Rosario De Luca, Presidente della 'Fondazione studi', entrare nel vivo della convegnistica spinta lanciando i relatori non prima di aver evidenziato che nella discussione politica, in atto in un Paese di fatto privo di governo,

è del tutto assente un confronto sulla vera emergenza sociale specchiata nelle aziende che chiudono e la priorità essenziale resta il futuro delle imprese. Va da sé che ripartendo le unità produttive partirà un sistema Paese evidentemente malato ma occorre che la classe dirigente acquisisca la percezione delle problematiche reali al pari di chi le vive quotidianamente, come i consulenti del lavoro. Da parte sua la 'Fondazione studi' cerca di fare il suo, innanzitutto rispondendo alla marea forzosa dei quesiti generati dalla cosiddetta Riforma Fornero e, nell'occasione, lo fa tramite alcuni dei suoi componenti, autarchicamente piemontesi. Il primo relatore è il collega

Giovanni Marcantonio, consigliere del CPO di Torino a cui spetta il compito di scovare 'I profili (in)costituzionali della Legge 92/2012'. Nella vis polemica caratterizzata da quell'apparentemente vezzosa e innocente parentesi, trovano rifugio le indigeribili cadute del testo in esame. Messe tutte in fila e immortalate sulle slide riescono nell'impresa di sfregiare quella che, a ragione, viene ritenuta la 'più bella Costituzione del mondo', troppe volte vilipesa e sbeffeggiata. Sottoscriviamo anche il finale in crescendo, dove non c'è bisogno di claque per applaudire il passo che propone i consulenti del lavoro non solo in un ruolo sociale bensì a guardia della

Costituzione.

Dopo le 11.00 si materializza un primo intervallo e, purtroppo, apprendiamo dalle televisioni del backstage una notizia tristissima, la morte di Pietro Mennea. Ci sia consentito di ricordarlo anche in questa sede poiché, in una nazione di furbetti che infatti sta attraversando uno dei momenti peggiori della sua recente storia, ne servirebbero tanti di uomini verticali come lui.

Quando si riprende è il turno del collega Massimiliano Fico, anch'egli consigliere del CPO di Torino, a cui vengono sempre assegnati missioni improbe. Nel particolare si porta appresso un argomento che non c'è, esattamente come l'isola di Edoardo




Consistenti del Lavoro
Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino

**Protocollo d'intesa
Tra
la Regione Piemonte
e
il Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino**

Premesso e considerato :

- che è comune interesse favorire la collaborazione istituzionale tra Regione Piemonte e Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino;
- che l'Ordine Provinciale dei Consulenti del Lavoro di Torino, tramite il Suo Consiglio Provinciale, ha da tempo avviato un positivo percorso di confronto con la Regione Piemonte e gli altri attori territoriali della Pubblica Amministrazione;
- che le occasioni di coordinamento, già poste in essere dagli Enti pubblici con i Consulenti del Lavoro, hanno portato ad una fattiva collaborazione, giungendo ad importanti approfondimenti delle tematiche affrontate;
- che il Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino con il supporto della Commissione Studi, nell'ambito di quanto definito nella presente intesa, garantisce il necessario raccordo con gli organi provinciali dell'Ordine dei Consulenti;
- che i Consulenti del Lavoro sono disponibili a fornire apporti consultivi concreti prevedendo momenti operativi di coordinamento stabile al fine di superare l'episodicità della collaborazione;
- che in seno al Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino opera la Commissione Studi, i cui obiettivi sono :
 - essere un laboratorio di studio, di confronto e di ricerca, di carattere teorico e pratico, riguardo alle tematiche giuslavoristiche;

- contribuire all'interpretazione e all'analisi applicativa della normativa in materia di lavoro, previdenziale, assicurativa e fiscale;
- promuovere la cultura della formazione permanente e la diffusione delle conoscenze e delle informazioni;
- essere un collettore di idee ed iniziative;
- favorire lo sviluppo di una migliore qualità professionale ed etica;

Tutto ciò premesso

le Parti, tramite la sottoscrizione della presente intesa, concordano :

- di prevedere il coinvolgimento dell'Ordine Provinciale dei Consulenti del Lavoro di Torino mediante momenti informativi sulle azioni e le misure in atto al fine di favorire la conoscenza e la diffusione;
- di sostenere la lotta al lavoro irregolare, il rispetto delle norme e dei contratti collettivi di lavoro, la leale concorrenza tra le imprese nel rispetto della legalità, anche mediante interventi volti a favorire il rispetto di detti principi;
- di attivare e programmare congiuntamente iniziative volte a promuovere occasioni di studio, di analisi e di confronto;
- di promuovere attività di ricerca su tematiche professionali di attualità ed interesse comune;
- di fornire pareri ed interpretazioni a quesiti di interesse generale;
- di prevedere, con cadenza almeno semestrale, momenti di incontro e confronto sulle tematiche di comune interesse.

Luogo e data 4/03/2013

Regione Piemonte
L'Assessore al Lavoro e
alla Formazione Professionale
Claudia Pichler

Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino
Il Presidente Cristoforo Re

Bennato. E in effetti 'Le società tra professionisti' attualmente non sono *'un'invenzione e neanche un gioco di parole, se ci credi ti basta perché poi la strada la trovi da te'*. Diciamo anche che, visto l'argomento liquido, dalle parti della *'seconda stella a destra'* le incursioni della collega Presidente, seppur nello spirito richiesto e previsto del contraddittorio, sono state d'un impetuosità tale da turbare un Confucio reduce da una massiccia dose di tranquillanti. Conclude i lavori della mattinata il collega Luca Caratti, Presidente del CPO di Vercelli nonché Coordinatore Consulta del Piemonte, con una relazione sulla tematica *'Aspi ... quanto mi costi'*. In effetti ci pare indovinato il richiamo dello spot tormentone della Telecom poiché, seppur con qualche certezza legislativa in più rispetto all'impalpabilità dell'argomento precedente, le aleatorietà sono ancora numerosissime a partire dal conteggio che ne stabilisca l'esatta monetizzazione. Naturalmente, come ogni promulgazione normativa, si rende

necessaria la solita illuminante circolare per delineare quella che corrisponde ad una autentica tassa occulta nei confronti delle piccole imprese. Son le 13.29 quando il Presidente Cristoforo Re chiude i lavori: la moltitudine di colleghi abbandona, crediamo soddisfatta, la sala. Per i consiglieri del CPO di Torino e tutti quelli delle sette sorelle del Piemonte, nonché la Cenerentola valdostana, la libera uscita è limitata alle 15.00 del pomeriggio quando saranno convocati per il CNO in versione da trasferta. Per i Presidenti Provinciali e qualche immancabile imbucato c'è l'intermezzo mangereccio organizzato con i componenti del CNO, forse non proprio indispensabile in considerazione della prevista cena di gala serale: in proposito sarebbe bene che facessimo, noi per primi, un *'mea culpa'* di carattere organizzativo per non aver previsto un catering che coinvolgesse l'intera base.

... E IL POMERIGGIO AL GRAND HOTEL SITEA

Fa decisamente caldo in questa angusta sala dell'Hotel: altro *'mea culpa'* per una scelta non azzeccatissima per la latitanza di un tavolo capiente, con Consiglieri Nazionali che si sparpagliano impunemente in sala e la sacralità di quella che dovrebbe essere una riunione di Consiglio amplificata va bellamente a farsi benedire.

Il vice Presidente, collega Vincenzo Silvestri ed il segretario, nonché neo tesoriere, collega Sergio Giorgini, agiscono da terzini a protezione della collega Presidente e si può iniziare introducendo il *'programma di giornata'* ma si ha subito la sensazione che ci troviamo di fronte a qualcosa di diverso da quello che ci saremmo attesi, probabilmente – anzi sicuramente – anche per un fraintendimento interpretativo nostro. In realtà, nonostante un ordine del giorno in seduta pubblica snocciolato con modalità classiche, abbiamo assistito ad una parata delle attività del CNO, peraltro meritevoli ma

Il Presidente Re che, beato fra le donne e che donne, passa poi alla fase concreta...



non certo da annoverare tra le new entry. Così a chi è avvezzo frequentare le assemblee capitoline dei Consigli Provinciali gli è sembrato un déjà vu.

La Presidente Marina Caldere dopo aver approfondito la recentissima sentenza inerente le società di gestione dei servizi rivolte agli adempimenti in materia di lavoro, si è soffermata sull'aggressività del mercato in particolare per chi inizia portando ad esempio il caso emblematico di una giovane collega alle prese con una realtà imprenditoriale di 50 dipendenti. Segnaliamo anche l'imminente revisione delle procedure riguardanti la FCO che verrà illustrata proprio all'assemblea dei CPO del 24 e 25 maggio prossimi.

Ma, ricollegandoci proprio alle tematiche della FCO, non crediamo fosse provocatorio e offensivo attendersi, in ossequio a logiche da casa di vetro nonché dinanzi ad una platea selezionata e informata, un passaggio, invero disertato, sulle recenti criticità della Consigliatura. Proseguendo con il copione che prevede le

relazioni dei due angeli custodi, il collega Vincenzo Silvestri, cui spetta l'ingrato incarico di confrontarsi con l'INPS, riesce inaspettatamente a sollevarci: alcune delle situazioni riferite e di competenza dello sportello reclami, cassetto bidirezionale, voucher, t.f.r. richiesti a ditte con meno di 50 dipendenti, controlli di malattia, in queste contrade non raggiungono contrapposizioni così cruente anche se si registra un innegabile scollamento tra centro e periferia. Momenti d'ilarità assoluta all'annuncio dei tornelli stile stadio nel futuro delle sedi: ma, almeno per noi, sarà necessario l'equivalente della 'tessera del tifoso' o commuteremo il DUI?

Al collega Sergio Giorgini è toccato invece il compito d'illustrare le novità apportate dal sorgere dell'obbligo della stipula della polizza assicurativa e della necessità di ricorrere ai mandati professionali alla luce dell'abolizione del tariffario. Del resto siamo tutti consapevoli che i rapporti con ogni società assicuratrice sono sempre eccellenti, poiché siamo conside-

rati universalmente ottimi pagatori quasi silenti, fin quando non sorge un possibile sinistro e, in armonia alla già citata obbligatorietà della sottoscrizione della polizza professionale, non reperirne un'altra – dopo un improvvisa disdetta da parte di una compagnia – significherebbe non poter più esercitare la professione.

Dopo una prospettiva di carattere distruttivo, nella logica del 'fare' irrompe nuovamente il collega Rosario De Luca che elenca le attività della Fondazione Studi gonfie di videoconferenze, newsletter, circolari, pareri, corsi, questionari d'indagine e i 6 milioni di contatti nel nuovo portale concludendo con quel gioiello di raffinata editoria specialistica, che è, giusto ammetterlo, 'Leggi di lavoro': cala il silenzio invece sulla rivista nazionale preferendo informare gli astanti delle date inerenti il '4° Festival del Lavoro' in programma a Fuggi nel prossimo giugno.

Prima del dibattito conclusivo sono ancora intervenuti i colleghi Mauro Capitanio,

relativamente alle attività di collocazione del personale, Alfio Catalano, a proposito della mediazione civile e commerciale e Annamaria Giacomini, con tematiche dedicate alle pari opportunità.

Si è poi aperta l'interlocuzione dove viene data precedenza ai Presidenti dei CPO del Piemonte e poi a singoli colleghi fra i quali interviene uno, che non nominiamo, che evidentemente si era addormentato quando poche ore prima si era parlato di parametri, fermi da mesi ma con succulente novità accadute proprio il giorno prima. In ultimo, prima di mandare in visibilo le fauci, l'incontro del CNO con il gruppo Giovani Consulenti del Lavoro di Torino di cui relaziona, in rubrica dedicata, il collega Luca Furfaro.

Walter Peirone

Il Presidente della Fondazione Studi collega De Luca, impegnato nel "rosario" dell'elencazione attività.



TUTTO il CUD MINUTO per MINUTO

Narrazione, amaramente vera, che attinge ai tempi odierni. E sono tempi grami se l'INPS costringe milioni di pensionati a trasformarsi in emuli di Bill Gates per venire in possesso del CUD 2013, nei secoli dei secoli recapitato a domicilio.

E siccome anche il nostro Consulente Smarrito dispone di due anziani genitori, che non vantano dimestichezze con la Silicon Valley e credono che Palo Alto sia dalle parti del sette di una porta di uno stadio (almeno il papà, tale Concetto Quiescenza, mentre la mamma, tale Serena Pensione, è sprovvista anche di quella convinzione), è naturale che si rivolgano al figliolo 'studiato'.

Lui, allergico alle posizioni di preminenza, legge con malcelata goduria l'articolo de 'Il Sole 24 Ore' del 14 marzo 2013 che fornisce notizia di come l'Istituto – tramite messaggio n° 4428 – per porre freno ad un malcontento popolare crescente, rende noto che il documento può essere richiesto tramite indirizzo di posta elettronica ordinaria alla casella richiesta-CUD@postacert.inps.gov.it, e decide di procedere come un comune mortale in possesso di una mail privata.

Il 18 marzo 2013 – invia, all'indirizzo summenzionato ed intestandole in accompagnamento alla 'Direzione Centrale Organizzazione Sistemi Informativi e Tecnologici', le richieste di rilascio CUD debitamente sottoscritte da padre e madre corredate dalle loro carte d'identità in corso di validità.

Il 21 marzo 2013 – riceve risposta dove l'Istituto rammenta '... che per poter inviare la documentazione richiesta ad un indirizzo di posta non certificata ... è necessario allegare copia

di documento dell'interessato', richiesta peraltro ineccepibile. Il 22 marzo 2013 – riprende la mail precedente, aggiungendo la propria carta d'identità in corso di validità, scusandosi per la dimenticanza.

Il 23 marzo 2013 – riceve risposta dove l'Istituto rammenta '... che per poter inviare il CUD a persona diversa del titolare è necessario corredare la richiesta con la delega o il mandato con il quale si autorizza esplicitamente l'INPS a riceverla ed a rilasciare la certificazione richiesta ...'.

Nell'occasione antecedente le richieste sottoscritte non erano state contestate, ma pazienza!

Il 25 marzo 2013 – riprende le mail precedenti, rinviando le tre carte d'identità e le due dichiarazioni dei genitori con rimodulazione descrittiva nei canoni illustrati dall'Istituto.

Il 25 marzo 2013 – riceve risposta dove l'Istituto rammenta '... non è possibile evadere la Sua richiesta di invio tramite posta elettronica del CUD in quanto per i professionisti abilitati all'assistenza fiscale, di cui al messaggio n° 4428 del 2013, è previsto apposito canale di richiesta CUD raggiungibile al seguente percorso: ...'. Forse qualche spirito acuto ricevente, leggendo sulla carta d'identità alla voce professione 'Consul. Lavoro', è andato in confusione.

Il 27 marzo 2013 – riprende le mail precedenti, esprimendo però il proprio sconcerto adducendo, dopo un riepilogo della pratica, tra le altre argomentazioni: '... mi pare del tutto palese che la casistica prospettata ossia 'per i professionisti abilitati all'assistenza fiscale' non rientra nel caso in questione. Di mestiere esercito

la professione di consulente del lavoro e logicamente c'è scritto quello sulla carta d'identità. Ma la mia richiesta è inoltrata come privato cittadino che, appunto, sulla carta d'identità non può certo farsi scrivere cantante o calciatore, ma resta un privato cittadino, quindi s'inscrive, alla stregua di presumo migliaia di altre richieste, nel solco del disposto del richiamato messaggio n° 4428 e non certo nel capoverso 'Professionisti abilitati all'assistenza fiscale' bensì 'Cittadini in possesso di un indirizzo di posta elettronica ordinaria'. Se il buon Nori avesse voluto affermare un qualcosa di diverso avrebbe scritto 'Cittadini in possesso di un indirizzo di posta elettronica ordinaria a condizione che non abbiano scritto sulla carta d'identità consulenti del lavoro ...'.

Il 28 marzo 2013 – riceve risposta dove l'Istituto rammenta '... come richiesto dalla Sua e-mail del 27 marzo 2013 inviamo il CUD 2013. La ringraziamo per aver scelto il nostro servizio ...'. Quasi commosso il nostro Consulente Smarrito apre l'allegato e trova unicamente la certificazione che riguarda il padre, Concetto Quiescenza.

Il 28 marzo 2013 – riprende le mail precedenti, aggiungendo '... ringrazio per l'invio della certificazione inerente mio padre tuttavia poiché, fortunatamente, non sono ancora orfano di madre, sareste così gentili da evadere integralmente la richiesta inoltrando anche quello di mia madre, Serena Pensione?'.

Il 03 aprile 2013 (ore 15.35) – riceve risposta dove l'Istituto rammenta '... come richiesto dalla Sua e-mail del 27 marzo 2013 inviamo il CUD 2013. La ringraziamo per aver scelto il nostro servizio ...'. E questa volta

nell'allegato c'è la certificazione che riguarda la madre: il nostro Consulente Smarrito è euforico. Il 03 aprile 2013 (ore 18.37) – riprende le mail precedenti, limitandosi ad un laconico '... ringrazio per aver provveduto alla felice conclusione della pratica'.

Il 03 aprile 2013 (ore 19.09) – riceve risposta dove l'Istituto rammenta '... per poter inviare la documentazione richiesta ad un indirizzo di posta non certificata... è necessario allegare l'istanza di richiesta CUD (debitamente firmata e digitalizzata) e copia del documento di riconoscimento valido dell'interessato – art. 38, comma 3 del DPR N. 445/2000'.

Ecco, appunto... buonanotte Istituto!

C.S.



SONO UN UOMO MORTO



di Federico Monga e
Rocco Varacalli
Chiarelettere
pagine 176
costo 13.90 euro



Quando si dice le coincidenze. La sera che il vostro scrivano si accinge ad iniziare la recensione non può fare a meno di rileggere quanto pubblicato nella cronaca dei giornali quello stesso mattino, dove campeggia l'arresto di Sebastiano Strangio in quel di Castelnuovo Scrivia.

L'uomo, boss della 'ndrangheta e latitante dal 2007, era ricercato per associazione a delinquere di stampo mafioso, omicidio e estorsione. La sua famiglia è da anni al centro della sanguinosa faida tra le 'ndrine di San Luca che ha provocato decine di morti culminando nella strage di Duisburg, cittadina della Ruhr, dove la notte del Ferragosto 2007 davanti al ristorante 'Bruno' vennero trucidate sei persone inducendo la stampa tedesca a titoli improntati sul tenore accusatorio sintetizzabile in un 'La mafia è da noi'.

E che ci faceva un latitante di San Luca, in pieno Aspromonte, a Castelnuovo Scrivia (provincia di Alessandria, regione Piemonte) che dista quasi 1300 chilometri di distanza? Una risposta completa ed esaustiva la fornisce il libro, edito da Chiarelettere, che il giornalista torinese Federico Monga ha scritto raccogliendo le confessioni di quello che viene giustamente definito nel sottotitolo 'il pentito che ha svelato i segreti della 'ndrangheta al nord'.

Il suo nome è Rocco Varacalli, nato nel 1970 a Natile di Careri (RC) e in questa vicenda i luoghi rivestono importanza decisiva, affiliato alla 'ndrangheta calabrese dal 1994 ma soprattutto colui che per oltre 15 anni ha tirato le fila del traffico di droga a Torino. Arrestato più volte comincia a collaborare nel novembre 2006 e apre letteralmente agli inquirenti il libro dell'organizzazione: non solo lo smercio di stupefacenti ma gioco d'azzardo, estorsioni e, soprattutto, infiltrazioni negli appalti pubblici. È un terremoto: l'inchiesta, denominata 'Minotauro', condotta dalla Dda della procura di Torino, guidata da Gian Carlo Caselli, porterà nel giugno 2011 all'arresto di 150 persone e al coinvolgimento di politici, professionisti, imprenditori.

Non sfugge nulla al controllo della criminalità e la piovra si estende ovunque: dalla costruzione del centro commerciale Le Gru di Grugliasco ai cantieri dell'Olimpiadi di Torino 2006, dai lavori dell'autostrada Torino - Milano a quelli della ferrovia ad alta velocità.

Varacalli continua a parlare anche quando chiede lui stesso di uscire dal programma di protezione e accetta la scorta esclusivamente per

presentarsi in aula a testimoniare. Ma dal marzo 2010 fa di più: perché 'tutti sappiano' contatta Federico Monga manifestandogli la sua volontà di scrivere un libro. L'attenzione ricade su Monga in quanto piemontese che ha lavorato in Calabria e, in incontri tra alberghi anonimi ma sempre vicini agli svincoli autostradali, si sviluppa un altro tipo di collaborazione, quella letteraria che, in oltre due anni, permetterà l'uscita del volume. Il nostro paese è sempre stato teatro d'infiniti dibattiti sull'utilizzo dei collaboratori di giustizia: Leonardo Sciascia, ad esempio, sottolineava con vigore la priorità della natura opportunistica del pentimento. È indubbio che certuni criminali, perché tali restano e non si diventa un ex per chissà quale folgorazione divina, hanno dimostrato una memoria elefantica su specifici episodi per poi dimenticarsi di altri che non potevano non conoscere e in qualche caso hanno addirittura commesso efferate vendette postume in regime di protezione.

Tuttavia Varacalli, oltre ad essere stato giudicato attendibile da almeno due sentenze, è ritenuto dagli inquirenti un soggetto che ha intrapreso la scelta di collaborare senza che la stessa sia dettata dall'ottenere vantaggi personali.

E la spiega lui stesso facendo la massima attenzione ad ogni sfaccettatura espressiva. 'Così la notte del 17 ottobre 2006 ho deciso di collaborare. Non di pentirmi, perché non mi sono mai pentito di quello che fatto'. Varacalli, già un anno prima, nel corso di un violento litigio con malavitosi albanesi, viene lasciato solo, e disarmato, dai suoi compari iniziando a maturare la convinzione che la 'ndragheta è priva di valori ... la famiglia, il clan, l'affiliazione, la comunità calabrese sono tutte fandonie ... solo un comitato d'affari che non guarda in faccia nessuno'.

Spinto da un senso della giustizia assolutamente personale disegnerà la mappa delle 'ndrine del nord-ovest d'Italia, in particolare Piemonte e Liguria, la struttura orizzontale delle varie famiglie, corredandola di nomi e cognomi abbinati a omicidi fin lì irrisolti, targhe delle auto utilizzate nei reati, peso e costo delle partite di droga, ritrovi dell'organizzazione, collusioni con colletti bianchi e forze di polizia deviate.

E per chi conosce Torino è assolutamente impressionante apprendere circostanze che dalla lettura dei quotidiani si possono solo sfiorare.

In verità, nel merito, si registra anche l'unica stonatura dell'opera, riguardo alcuni refusi di date, toponomastica e qualifiche che tuttavia, parallelamente a qualche insistenza oltre misura nel ribadire posizioni processuali, in un libro - inchiesta andrebbero evitati. Rocco Varacalli, tra il 24 e 25 agosto 2012, sparisce dalla località segreta dov'era stato trasferito, facendo temere un caso di lupara bianca. Viene ritrovato il 10 ottobre a Castellamonte nella casa dei suoceri, i soli parenti che non l'abbiano disconosciuto. Da allora è detenuto nel carcere 'Lorusso e Cotugno' e, alla prima apparizione in aula 45 giorni dopo, racconta di esser stato riavvicinato dall'organizzazione ma di aver deciso di non tornare indietro, restando - per tutti - un collaboratore di giustizia. Per qualcuno 'un uomo morto'.



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

DA "LA REPUBBLICA" DEL 05 MARZO 2013

'L'ABITO DEL NUOVO PONTEFICE GIÀ IN VETRINA: TRE TAGLIE PREPARATE DALLA SARTORIA ECCLESIASTICA'

Leggiamo che nella storica sartoria ecclesiastica di via Santa Chiara a Roma ben prima del conclave che ha poi eletto papa Francesco, erano in vetrina i tre abiti realizzati per il prossimo pontefice, previsto in tre taglie, piccola, media e grande. Quindi veste talare, mantellina, zucchetto, e scarpe rosse. In occasione delle prossime elezioni del CPO di Torino anche noi vorremmo mutuare l'abitudine ed esporre in un negozio limitrofo di via Garibaldi gli indumenti del futuro Presidente, ovviamente auspicando continuità. Però, se dobbiamo mettere in mostra anche la sua di taglia, una sola vetrina temiamo non sia sufficiente.

DA "LA STAMPA" DEL 30 MARZO 2013

'L'OBELISCO DIVENTERÀ BLU PER COMBATTERE L'AUTISMO'

Leggiamo che in occasione della 'VI Giornata mondiale per la consapevolezza dell'autismo' sancita dall'Onu e prevista per il 02 aprile 2013, l'obelisco di piazza Savoia sarà illuminato simbolicamente di luce blu. Ovviamente al CPO plaudiamo all'iniziativa a sostegno di chi è meno fortunato di noi. Tuttavia, in considerazione dei poco meno di 50 metri che separano l'obelisco da Palazzo Paesana ci auguriamo che l'iniziativa aiuti quei colleghi, peraltro sanissimi, che tutte le volte si tratta di presentare i documenti relativi alla FCO, smarriscono la strada per via della Consolata affidandosi a memorie inverosimili quanto offensive per l'intelligenza di chi le legge.

DA "IL SOLE 24 ORE" DEL 31 MARZO 2013

'IL CELLULARE FRA 40 ANNI? SULLA PELLE'

Leggiamo che trascorsi quattro decenni dalla prima chiamata mobile, ormai il telefonino è diventata una estensione del corpo. Ma come saranno i cellulari tra qualche decennio? Sugli occhiali, sull'orologio da polso, sugli orecchini e anelli? Sicuramente saranno 'indossabili' e quindi se oggi sono oggetti che si connettono alla rete globale, domani potrebbero diventare elementi d'ambiente avvolgenti per ogni persona come se fossero tatuati sulla pelle, alla faccia della privacy. Al CPO di Torino ci sono dei Consiglieri che non vedono l'ora di fruire di queste diavolerie favorite dal progresso tecnologico forse perché durante i Consigli, spesso e volentieri, all'ennesimo trillo vengono collettivamente invitati ad inserirli all'interno di una parte del corpo facilmente individuabile e, pertanto, sulla pelle sarebbe già un bel passo avanti.

DA "ITALIA OGGI" DEL 02 APRILE 2013

'IL FESTIVAL 2013 SBARCA A FIUGGI'

Leggiamo che il 'nostro' Festival, non quello canoro di Sanremo bensì quello del Lavoro giunto alla quarta edizione, si svolgerà dal 20 al 22 di giugno 2013 nella splendida cornice della 'città delle acque' dove, tra l'altro, si potrà godere dei benefici delle cure termali. Non abbiamo sentore di reazioni presso gli altri CPO ma a Torino la notizia ha lasciato sconcertati e sgomenti alcuni Consiglieri che hanno preteso con procedura d'urgenza, pena la loro diserzione alla manifestazione, l'invio al CNO di una intercessione affinché, limitatamente ai tre giorni del Festival, fosse concessa la cittadinanza onoraria della località ciociara ad un certo 'Bacco'.

inviate le vostre lettere a

redazione@cdltorino.it





Sapete sempre su chi contare.



Convenzione Giovani Consulenti del Lavoro—LIRA

Lira e l'Associazione dei Giovani Consulenti del Lavoro di Torino hanno stipulato una Convenzione per l'implementazione del Software per la Gestione e l'Amministrazione del Personale.

GECOM PAGHE	
Formula <i>START</i>	
<i>Kit Paghe e Stipendi</i>	✓
<i>Kit 770</i>	✓
<i>Aggiornamenti</i>	✓
<i>Assistenza</i>	✓



PROGRAMMA COMPLETO

TUTTO INCLUSO!

A partire da € 1.500,00 + iva

POSSIBILITA' DI FORMAZIONE COLLETTIVA A PREZZI AGEVOLATI

e inoltre...

- Organizzazione corsi livello base e avanzato
- Collaborazione con enti formativi a livello nazionale
- Aggiornamento normativo costante
- Assistenza telefonica e via web
- Assistenza sistemistica



I NOSTRI SERVIZI

Cogli la possibilità di usufruire gratuitamente di un percorso formativo mirato per il tuo personale. Infatti, noi di BluForm progettiamo, gestiamo e rendicontiamo Piani Formativi in linea con le caratteristiche aziendali per rispondere al meglio alle necessità formative. A tal proposito, per meglio approfondire le possibilità attuali, siamo disponibili ad organizzare un incontro senza impegno.

Al momento le opportunità da poter sfruttare sono:

- FORMAZIENDA, per coprire tutti i costi relativi alla formazione dei dipendenti in merito alla Sicurezza;
- FOR.TE., per l'attuazione di piani formativi nelle aziende innovative oltre che per le necessità di formazione specifica in azienda attraverso l'Avviso di Sistema;
- FONDIR e FONDIRIGENTI, per l'incremento delle conoscenze dei dirigenti aziendali;
- FOND.ER., per la Formazione all'interno di Enti Religiosi e non che desiderano elevare la professionalità e la competenza dei dipendenti presenti in azienda;
- FON.TER, per la realizzazione di Piano Formativi delle aziende del Settore Terziario in qualsiasi ambito;
- FONDO PROFESSIONI, per la Formazione del Personale dipendente degli Studi Professionali;
- FONDIMPRESA, che mette a disposizione delle aziende un Conto Formazione nel quale accumulare i propri Fondi e utilizzarli per la Formazione dei propri dipendenti.

Inoltre presso la nostra sede trovate disponibili i percorsi in ambito **Sicurezza** previsti dal D.Lgs. 81/2008: RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza), RSPP (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione), Primo Soccorso, Antincendio, Formazione Accordo Stato Regioni, Formazione per Preposti e Dirigenti.

La nostra offerta prosegue con i corsi riferiti alle **più svariate tematiche**, fra cui:

- La gestione della contabilità e la redazione del bilancio;
- Amministrazione del personale
- Paghe e contributi;
- Promozione ed Organizzazione eventi;
- Business English;
- Selezione, Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane;
- Comunicazione Aziendale e Marketing Strategico;
- Tecniche di vendita.

In ultimo, per tutti gli Studi o le Aziende che non hanno ancora assolto all'obbligo, Vi possiamo supportare nella **Redazione del Documento di Valutazione del Rischio (DVR)**.

Il DVR sarà obbligatorio per tutte le aziende e per tutti gli Studi anche sotto i 10 dipendenti a partire dal 1° Giugno 2013.

Ci contatti al numero 011.75.76.814
o via e-mail commerciale.torino@bluform.it