

# L'ORDINE informa

27  
FEBBARIO 2013



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO - CONSIGLIO PROVINCIALE DI TORINO





Con il nuovo Testo Unico Apprendistato, per gli assunti dopo il 25 aprile 2012, la formazione obbligatoria è cambiata.

**Il Modulo Trasversale:** resta interamente finanziato dalla Provincia (ad approvazione delle domande presentate) e può essere svolto totalmente in aula o **in parte in azienda**.

**Il Modulo Professionalizzante:** si svolge in azienda a carico del Datore di Lavoro.

### SCEGLI API FORMAZIONE – ATS COMPETERE DUE

**UN SERVIZIO PLURIENNALE** che solleva l'imprenditore dal "pensiero della formazione obbligatoria per gli apprendisti":

- **Parte della formazione trasversale in azienda (UF3).**
- Predisposizione di un **dossier** con tutta la documentazione obbligatoria dell'apprendista.
- **Assistenza in caso di visite ispettive** da parte degli Enti preposti.
- **Partecipazione gratuita** al corso obbligatorio per tutti i neo assunti previsto dall'Accordo Stato Regioni.
- **Tante sedi** su tutto il territorio.

**Niente più timori di incorrere in inadempienze - Nessuna scadenza da ricordare  
Assistenza garantita**

Api Formazione - Via Pianezza 123, Torino - apprendistato@apiform.to.it - N. verde 800 291626

# L'ORDINE informa

Numero 27 – febbraio 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 Pulì  
Paola Natali  
Roberto Pizziconi  
Dina Silvana Tartaglia

Registrazione Tribunale  
di Torino n. 5146 del 13.05.1998

FOTOGRAFIE  
In copertina: Paola Chiadò Pulì  
ARCHIVIO Ordine Informa;  
\*PHOTOXPRESS: 18, 11, 16, 17, 18, 31, 32).

PROGETTAZIONE E STAMPA  
Scuola Grafica Salesiana – Torino

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 28-02-2013

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'avveniristico campus universitario intitolato a Luigi Einaudi, colui che più di ogni altro ha saputo interpretare il futuro: in una città resa asfittica da un impoverimento che pare irreversibile è di conforto il sorgere di sacche di resistenza.

3 L'editoriale del Presidente – di Cristoforo Re

## ATTUAL\*MENTE

4 IL COMMIATO D'UNA LEGISLATURA

a cura di Gianluca Bongiovanni

7 MANEGGIARE CON CURA

a cura di Paola Natali

10 A VOLTE RITORNANO

a cura di Dina Silvana Tartaglia

14 CHI SBAGLIA PAGA!

a cura di Simona Carbone

16 DIVIETO DI MONETIZZAZIONE DELLE FERIE NEL PUBBLICO IMPIEGO

a cura di Paola Malanetto e Alessandro Napoli

## NONO: NON DESIDERARE IL CONSIGLIO D'ALTRI

20 PROVINCIA DI BARI

a cura di Francesco Sette

## LIBERA NOS ENPACL

22 ZIBALDONE DI PENSIERI

a cura di Riccardo Travers

## ANCL

25 ATTESE PRE-ELETTORALI

a cura di Massimiliano Gerardi

## GIOVANI CONSULENTI DEL LAVORO

28 A.A.A. LIBRETTO D'ISTRUZIONI CERCASI

a cura di Roberto Pizziconi

## CONSULENTI SMARRITI

30 LA TELA DEL CONSULENTE

## L'ARCHIVIO DI COFFIN

31 IL CALCIO DEI RICCHI

## 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: BALDACCI 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: BALDACCI 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: BALDACCI Livian,*  
*BASANO Elio, BATTAGLINI Francesco,*  
*BOFFA MORGANTINI Ugo, BONANESE Lucia*  
*Alfonsa; 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

Quando i saggi genitori, visti i risultati di una qualche nostra iniziativa non rivelatasi poi brillantissima, ci dicevano, anche con fare un po' saccente "te lo avevamo detto" ottenevano una silenziosa e rabbiosa ammissione di stupidità che entrava a far parte del cumulo di esperienze della vita.

Scorgendo i giornali che riportano il continuo ed inesorabile aumento della disoccupazione non posso che ripetere "l'avevamo detto". L'avevamo detto in tutte le sedi, nelle aule del Senato, al ministero del Lavoro, in tutti i convegni e tavole rotonde. La riforma del lavoro varata dal governo "tecnico" più che un flop sarebbe stata un vero disastro. La nostra concittadina ministro, la prof.ssa Elsa Fornero, si è affannata, nell'infinità di incontri che coraggiosamente ha sostenuto, a spiegare la logica che l'ha ispirata; una logica che però in qualche caso si poggiava su presupposti inesatti ed in altri casi non valutava adeguatamente la realtà in cui doveva essere calata. Come si può partire dal presupposto che un lavoratore dotato di partita IVA non sia un lavoratore autonomo solo perché vanta una certa percentuale di fatturato con un cliente, come si può sostenere che un collaboratore non è associato in partecipazione perché ci sono altre tre figure analoghe che lo precedono. Ci domandiamo in questi casi dove sia finito il Diritto, dove sia finita la volontà delle parti. Leggo su un quotidiano locale le lamentele di un cittadino esasperato per le lunghe code agli sportelli del centro per l'impiego e le scuse dell'assessore al lavoro della nostra provincia che lamenta un incremento del 25% delle iscrizioni alle liste di disoccupazione.

Il ministro Fornero ha più volte ribadito che ogni riforma deve essere giudicata nel tempo ed eventualmente corretta. No signor ministro, il sistema paese non può permettersi d'attendere un paio d'anni e poi scusarsi per aver lasciato senza occupazione centinaia di migliaia di persone. Quella riforma andava cancellata e riscritta di sana pianta. Sono certo che le intenzioni del ministro fossero buone, anzi ottime, ma credo abbia avuto pessime informazioni e si sia rivolta a consiglieri a loro volta non sufficientemente coinvolti nelle farraginosità reali dell'emergenza occupazionale; lungi da me il pensare che l'attuale crisi del mercato del lavoro dipenda esclusivamente dalle norme introdotte, sono consapevole che l'occupazione la creano gli imprenditori e con essi i capitali, ma per incentivare gli imprenditori stessi e attrarre i capitali occorrono regole semplici ed un costo del lavoro allineato a quello di altri paesi. Se non esiste la possibilità di ridurlo si deve operare sulla semplificazione delle regole e, duole constatarlo ma, la riforma Fornero va esattamente nella direzione contraria. In una materia dove esistono ancora modi diversi per contare fino a quindici non sentivamo certo la necessità di aggiungere ulteriori discriminanti per comprendere quando un collaboratore sia autonomo o dipendente né se possiamo o meno assumere un apprendista. Ritengo che la strada giusta l'avesse indicata l'allora ministro Sacconi con l'introduzione dell'articolo 8 all'interno della cosiddetta 'Manovra d'agosto' di quella bollente estate del 2011 che, tramite accordi sindacali, consente di derogare dai contratti nazionali se non addirittura da norme legislative.

I Consulenti del Lavoro sono pronti, sia sul piano giuridico che su quello etico, ad affrontare questa sfida e chiedono alle organizzazioni sindacali di fare altrettanto per salvare posti di lavoro e consentire a tante famiglie di ritrovare una maggiore serenità.

La bacchetta magica non la possiede nessuno ma credo che affidandoci a veri tecnici che non siano indirizzati da ideologie politiche riusciremmo finalmente ad eliminare certe norme giurassiche e anacronistiche – fra cui rifulge la perla della certificazione delle dimissioni – che, in aggiunta a qualche percorribile incentivo, potrebbero far rientrare nel nostro paese filiere produttive dislocate prevalentemente all'estero ed stimolare imprenditori stranieri ad investire sul territorio.

Su questo argomento siamo ritornati molte volte e auspico che, me lo suggerisce il mio innato ottimismo, la consultazione elettorale – seppur caratterizzata dall'incertezza del risultato – possa dar comunque origine ad un esecutivo capace di prestare maggior attenzione alle critiche e alle proposte avanzate dalla nostra categoria. Confido anche che si possa aprire un dialogo più costruttivo con la direzione generale dell'INPS con la quale mi pare si sia giunti ad un livello d'interlocuzione tra i meno soddisfacenti che io ricordi.

Ormai siamo trattati da dipendenti in distacco permanente, ovviamente senza retribuzione: anzi, a ben pensarci, molto peggio, in quanto certi atteggiamenti nei confronti di questi ultimi vedrebbero una vera e propria rivolta sindacale con successive sanzioni da parte dei giudici del lavoro.

Più volte ci siamo domandati quali iniziative intraprendere

senza danneggiare i nostri clienti.

Essendo esponente di un ente pubblico, lascio al sindacato l'esame e l'applicazione di una iniziativa che imponga all'ente un deciso cambio di rotta. La misura è assolutamente colma e se pensiamo che addirittura l'istituto non è neppure in grado di disporre d'un programma che impedisca l'invio di richieste di versamento del TFR alla tesoreria da parte di aziende che, per numero di addetti, non hanno alcun obbligo ad effettuarlo, diventa un imperativo interrogarsi sul livello di gravità delle disfunzioni a cui l'intera struttura è esposta, naturalmente a danno dell'utenza.

Avviandomi a concludere, ancora due postille.

La prima dedicata al nostro ente di previdenza: l'innalzamento dal due al quattro per cento del contributo integrativo, oltre ad un miglioramento delle miserrime pensioni, porterà una boccata d'ossigeno alle casse della categoria e dovrebbe garantire quella sicurezza di solvibilità cinquantennale che il ministro Fornero (chi si rivede!) ha preteso.

La seconda indirizzata al CNO e relativamente alla proroga dei termini, fino al 30 aprile 2013, del biennio di Formazione Continua Obbligatoria; le nostre massime cariche amano ricordare, con pieno merito, che i consulenti del lavoro sono stati tra i pionieri dell'aggiornamento professionale: mi pare, da sola e già di per sé stessa, una ragione più che valida per sottrarre ai CPO quello scomodo ruolo precipuo di chi applica screditanti condoni.

**Cristoforo Re**  
Presidente CPO

# IL COMMIO D'UNA LEGISLATURA

## LEGGE 24 DICEMBRE 2012, N° 228: STABILITÀ PER IL 2013

A differenza di quanto accaduto l'anno scorso, la legge di stabilità per il 2013 non contiene disposizioni particolarmente impegnative in tema di lavoro. La motivazione principale dell'affievolirsi della spinta riformista del Governo rispetto a quanto evidenziato nel corso del 2012 consiste senza dubbio in una sorta di commiato determinato dall'approssimarsi della fine della legislatura, e con esso il mandato conferito al "Governo dei tecnici", ma a questo aspetto si devono aggiungere senz'altro le travagliate vicende della discussa "Riforma Fornero" ed i successivi correttivi ed aggiustamenti che, se da un lato hanno toccato tutti gli argomenti presenti nella agenda governativa, dall'altro hanno forse suggerito di rimandare nel tempo ulteriori riforme.

Si è giunti dunque ad un provvedimento "omnibus" che contiene sicuramente elementi di rilevante importanza in materia fiscale e di bilancio ma non in tema di lavoro. Sono molte inoltre le correzioni al sistema generale e le disposizioni di proroga.

Ai nostri fini, le novità contenute nella legge n. 228/2012 potrebbero essere così classificate:

- Lavoro e relativi redditi
- Fiscalità generale
- Proroghe

Prima di entrare nel dettaglio delle principali misure adottate, è forse utile ricordare che la legge di stabilità si differenzia dalla legge finanziaria sia per i tempi di presentazione che per i contenuti; insieme alla legge di bilancio, essa costituisce la manovra di finanza pubblica per il triennio di riferimento (2013, 2014 e 2015) e rappresenta lo strumento principale di attuazione degli obiettivi programmatici.

Senza la pretesa di effettuare in questa sede un esame completo ed esaustivo, le novità di maggiore interesse per la categoria contenute nella legge di stabilità per il 2013 sono le seguenti.

### LAVORO E RELATIVI REDDITI

#### Deduzioni IRAP (articolo 1 commi 484 e 485)

Una buona notizia riguardante il costo del lavoro: dal 2014 è previsto l'aumento delle deduzioni

ai fini IRAP relative al cosiddetto "cuneo fiscale" cioè la differenza fra il reddito netto percepito dal lavoratore ed il costo del lavoro complessivo. Nonostante questa iniziativa sia guidata da un lodevole intento, resta ancora un mistero agli occhi di scrive il motivo per cui la diminuzione del costo del lavoro debba essere realizzata per mezzo di un contorto meccanismo di natura prettamente fiscale anziché tramite una semplice diminuzione di una delle tante voci di costo a carico delle aziende quali, ad esempio, le aliquote contributive.

Per poter realizzare il sospirato contenimento dei costi occorrerà comunque aspettare ancora parecchi mesi; infatti, per i contribuenti con periodo d'imposta coincidente con l'anno solare, la deduzione relativa al costo del personale dipendente assunto a tempo indeterminato aumenterà solamente a partire dal 2014, ed i relativi benefici si materializzeranno alla fine del medesimo anno (per chi deciderà di versare l'acconto Irap secondo il metodo previsionale) o addirittura nel corso del 2015 (per coloro i quali terranno conto delle nuove deduzioni solo in sede di saldo). Non si tratta dunque di un beneficio immediatamente fruibile, ma di un "annuncio" che ha l'indubbio vantaggio di accrescere immediatamente la popolarità a fronte di una diminuzione delle entrate fiscali fortemente traslate nel tempo.

In base alla attuale normativa, per ogni dipendente assunto a tempo indeterminato (con esclusione quindi delle altre tipologie di lavoro quali, ad esempio, i lavoratori parasubordinati) si può dedurre un importo forfettario, su base annua, pari a:

- 4.600 euro per la generalità dei lavoratori;
- 10.600 euro per i lavoratori di sesso femminile e per quelli di età inferiore ai 35 anni;
- 9.200 euro per la generalità dei lavoratori occupati in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia;
- 15.200 euro per donne e giovani impiegati nelle medesime regioni.

Gli aumenti previsti per il 2014 dalla legge n. 228/2012 sono i seguenti:

- la deduzione base passa da 4.600 euro a 7.500 euro;

- la deduzione per donne e giovani da 10.600 euro a 13.500 euro;
- la deduzione valida per le regioni del sud è stata portata da 9.200 euro a 15.000 euro;
- la deduzione per donne e giovani delle regioni del sud aumenta da 15.200 euro a 21.000 euro.

#### **Detrazioni per figli a carico (articolo 1 comma 483)**

Dal 1° gennaio 2013 le detrazioni per figli a carico aumentano nella seguente misura:

- da 800 euro a 950 euro per ogni figlio anche naturale riconosciuto, adottivo, affidato o affiliato, a prescindere dalla convivenza con i genitori;
- da 900 euro a 1.220 euro per ciascun figlio di età inferiore a tre anni;
- da 220 a 400 euro la maggiore detrazione per ciascun figlio portatore di handicap.

Anche in questo caso si tratta di una condivisibile iniziativa, finalizzata alla salvaguardia del potere di acquisto delle famiglie; gli esperti però sanno che i meccanismi di applicazione delle detrazioni smorzeranno in gran parte gli impatti positivi che i lavoratori si attendono di trovare in busta paga.

#### **Detassazione dei contratti di produttività (articolo 1 commi 481 e 482)**

Anche per il 2013 sono state prorogate le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, consistenti nella proroga della detassazione di alcune determinate voci della retribuzione.

Nello specifico, la legge di stabilità ha semplicemente fissato i limiti di spesa annui per il 2013, 2014 e 2015 ed ha rimandato ad un DPCM di successiva emanazione (effettivamente firmato il 22 gennaio 2013) la definizione delle modalità di gestione.

In seguito ad una prima analisi del contenuto del DPCM, secondo alcuni commentatori esso costituisce un passo indietro rispetto al recente passato; infatti, se è vero che è stato aumentato a 40.000,00 euro il limite di reddito annuo utile per accedere alla detassazione ed è rimasto fermo a 2.500,00 euro il limite annuo delle somme agevolabili, le condizioni necessarie per l'applicazione pratica della agevolazione sono oggi più complesse. In modo particolare, non sono più detassabili le voci previste dai contratti nazionali (ad esempio: straordinari, indennità di turno, lavoro notturno, festivo, etc) ma nel corso del 2013 lo saranno quelle voci di retribuzione erogate in relazione agli accordi aziendali o territoriali che prevedano, tra l'altro, misure di flessibilità dell'o-

riario di lavoro, delle ferie, nell'impiego di nuove tecnologie e di adattamento delle mansioni.

#### **Addizionali regionali (articolo 1 comma 555)**

Slitta dal 2013 al 2014 la possibilità per le Regioni di ridurre il carico fiscale per mezzo di rimodulazioni delle aliquote a favore dei redditi più bassi o per mezzo di nuove detrazioni. A questo proposito vi è il rischio che leggi nazionali e regionali possano essere emanate in contrasto fra di loro: nel recente passato ciò è avvenuto a proposito delle deduzioni IRAP in Umbria. Il problema, in realtà, si è già verificato in quanto una legge della regione Toscana emanata pochissimi giorni dopo la legge di Stabilità ha previsto una maggiorazione delle detrazioni ex art.12 TUIR. Anche se si tratta di un dilemma che probabilmente riguarderà pochi colleghi subalpini, esprimiamo la nostra solidarietà ai colleghi del centro Italia.

#### **Aliquote IRPEF e deduzioni**

Durante il dibattito parlamentare, l'opinione pubblica ha discusso a lungo circa le proposte avanzate dal Governo per ridurre gradualmente il carico fiscale sulle persone fisiche e sulle famiglie. Dopo ampi dibattiti, le modifiche proposte sono state accantonate perchè gli effetti positivi sarebbero stati ampiamente compensati in senso negativo dalle ulteriori misure di finanziamento previste. La versione definitiva della legge di stabilità dunque non prevede:

- la riduzione di un punto percentuale delle due aliquote Irpef del 23% e del 27%;
- l'introduzione retroattiva dal 2012 della franchigia di 250 euro per gli oneri deducibili e per quelli detraibili;
- il tetto di 3.000 euro per le spese detraibili per periodo d'imposta.

#### **ASpl e mini-ASpl (articolo 1 commi da 250 a 256)**

Alcune modifiche di dettaglio sono previste nella gestione dei nuovi ammortizzatori sociali introdotti dalla Riforma Fornero; si tratta di "aggiustamenti" riguardanti la durata del trattamento (Mini ASpl per i lavoratori di età inferiore ai 55 anni e ASpl per i lavoratori di età pari o superiore a 55 anni) che avranno decorrenza dagli eventi di disoccupazione verificati dal 1° gennaio 2016.

#### **Esodati (articolo 1 commi da 231 a 237)**

Un altro passo in avanti per la soluzione del problema degli esodati è stato compiuto con la legge di stabilità per mezzo della quale saranno tutelati altri 10.000 ex lavoratori.

## FISCALITÀ GENERALE

### Aumento della aliquota IVA ordinaria (articolo 1 comma 480)

Nonostante le vive e condivisibili preoccupazioni dei commercianti, anche in questa occasione hanno prevalso le ragioni di bilancio rispetto a quelle dell'economia reale: a decorrere dal 1° luglio 2013, l'aliquota IVA ordinaria aumenta quindi di 1 punto, attestandosi al 22%.

Ciò determinerà un sostanzioso aumento delle entrate tributarie, a patto che i consumi non si deprimano ulteriormente erodendo oltre modo la base imponibile e riducendo quindi il beneficio atteso dalle casse dello Stato.

A parziale tutela del potere di acquisto delle famiglie, non verrà invece incrementata l'aliquota IVA agevolata del 10%.

### Deducibilità delle auto aziendali (articolo 1 comma 501)

Al fine di contribuire al finanziamento delle nuove misure di sostegno al reddito, la legge n. 92/2012 aveva stabilito la riduzione dal 40 al 27,5% della percentuale di deducibilità dei costi relativi ai veicoli aziendali.

A far data dal 1° gennaio 2013 questa percentuale viene ulteriormente ridotta dal 27,5 al 20%. Questo provvedimento costituisce, a parere di chi scrive, una ulteriore conferma di come le misure fiscali messe in atto nell'ultimo anno siano da considerare pro-cicliche, tali cioè da accentuare il ciclo negativo della nostra economia e non certo a correggerlo in senso positivo. La riduzione della deducibilità a livelli quasi risibili, unita alla rilevanza che l'acquisto di un'automobile riveste ai fini del redditometro ed all'aumento del prezzo di vendita finale a causa della nuova aliquota IVA ordinaria, disegna un quadro che disincentiva l'acquisto di nuove automobili e genera una conseguente perdita di gettito fiscale.

### Tobin Tax (articolo 1 commi da 491 a 500)

Dopo lunghe e appassionate discussioni, anche a livello europeo, riguardanti gli effetti macroeconomici ed i principi etici, la tassa sulle transazioni finanziarie comunemente denominata "Tobin tax" (dal nome del premio Nobel per l'economia James Tobin, che la teorizzò nel lontano 1972) sarà applicata in Italia alle transazioni concluse a decorrere dal 1° marzo 2013.

## PROROGHE

### Sicurezza sul lavoro (articolo 1 comma da 388)

Una ulteriore proroga è stata offerta ai datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti: essi potranno continuare ad autocertificare l'effettuazione della valutazione di rischi fino al prossimo 30 giugno 2013. Successivamente, il documento di valutazione dei rischi (DVR) dovrà essere compilato secondo le procedure standard indicate dal D.L. n. 57 del 2012.

### Frontalieri (articolo 1 comma 549)

Proroga anche per il 2013 della esenzione IRPEF per i frontalieri, i cui redditi da lavoro dipendente concorrono a formare il reddito complessivo per l'importo eccedente i 6.700 euro.

### Detrazioni per carichi di famiglia per soggetti non residenti (articolo 1 comma 526)

L'agevolazione introdotta nel 2007 viene prorogata anche per il 2013.

### Mancata proroga della mobilità nelle piccole imprese

In chiusura di rassegna, occorre evidenziare che la legge di Stabilità per il 2013 non ha previsto la proroga delle norme che concedono ai dipendenti delle imprese fino a 15 dipendenti di accedere alla mobilità nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Nonostante le numerose azioni intraprese anche in sede parlamentare e ministeriale, anche in questo caso le ragioni di bilancio hanno prevalso sui benefici alla collettività. È evidente che in questo momento storico, caratterizzato dalla recessione e dalla disoccupazione, la priorità delle istituzioni resta l'equilibrio delle finanze pubbliche, anche a scapito di qualche posto di lavoro in più.

**Gianluca Bongiovanni**

# MANEGGIARE CON CURA

## CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA ANNO 2013

Con l'accordo quadro fra Regione, Inps e parti sociali è stato regolamentato il funzionamento degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2013. L'accordo riprende sostanzialmente quanto già previsto quello in vigore fino al 31 dicembre 2012, introducendo alcune novità che verranno di seguito esaminate.

A meri fini d'elaborato ci occuperemo esclusivamente della normativa in tema di CIG in deroga, rimandando direttamente all'accordo richiamato coloro che fossero interessati alla mobilità in deroga.

Relativamente invece all'impianto dell'accordo quadro, sono state formulate le istruzioni operative per le aziende e i loro intermediari, pubblicate sul sito della Regione Piemonte il 1° febbraio scorso.

La premessa iniziale è che le prestazioni per la Cassa in Deroga saranno erogate nel limite delle risorse assegnate, sulla base del monitoraggio mensile effettuato da Regione e Inps, considerando quindi l'"effettivo tiraggio della spesa" (per citare le istruzioni). Quindi la circostanza implica che non è garantita, da parte della Regione, il far fronte a tutte le richieste dell'anno appena iniziato.

A livello normativo, nulla è cambiato in tema di requisiti di accesso alla procedura: possono infatti presentare domanda le aziende che non siano destinatarie – per natura o per limiti dimensionali – della CIGO e della CIGS, oppure che possano farvi accesso ma abbiano esaurito i periodi integrabili. Perciò accederanno all'ammortizzatore sociale anche i datori di lavoro non imprenditori, con esclusione dei datori di lavoro domestico. Le aziende coinvolte dalla procedura possono farvi rientrare tutte le tipologie di prestatori di lavoro, ivi compresi gli apprendisti, i lavoratori a domicilio e i somministrati, con la sola esclusione dei dirigenti.

Ogni richiesta di CIG in deroga non potrà eccedere il limite di:

- 3 mesi continuativi per le aziende che non abbiano accesso alla CIGS ed abbiano esaurito l'eventuale CIGO a disposizione;
- 6 mesi continuativi per le aziende che abbiano fatto ricorso alla CIGS esaurendo i periodi integrabili.

Risulta evidente che, esauriti i limiti indicati e perdurando la situazione scatenante la richiesta di CIG in deroga, le aziende interessate potranno presentare domande successive e consecutive, che dovranno comunque contenere i periodi integrabili entro il 31.12.2013.

La novità più rilevante introdotta dall'accordo quadro riguarda la misura massima di CIG in deroga a cui le aziende possono fare ricorso: viene ricondotto a limitate eccezioni il concetto del "monte ore supplementare" introdotto nel secondo semestre 2012, e viene fissato un nuovo limite di giornate di integrazione per il quadriennio 2010 – 2013.

Partendo quindi dalla regola generale in base alla quale saranno concesse fino a 910 giornate di integrazione nel periodo appena citato, si avranno però le seguenti eccezioni:

- per le aziende che nel corso del triennio 2010 – 2012 hanno già esaurito il precedente limite di 730 giornate indennizzabili per unità produttiva, si presenteranno le seguenti alternative:
  - se dette aziende hanno già esaurito il monte ore supplementare entro il 31 dicembre 2012, non potrà essere richiesta alcuna ulteriore attivazione di CIG in deroga per l'anno 2013;
  - se dette aziende non hanno ancora esaurito il monte ore supplementare, potranno utilizzare le ore residue al 31 dicembre scorso, nel corso dell'anno 2013. Raggiunto tale limite, non potranno presentare ulteriori domande di CIG in deroga.

Di conseguenza, solo i datori di lavoro che al 31 dicembre 2012 non avevano ancora raggiunto il

precedente limite di 730 giornate nel triennio potranno presentare domande di CIG in deroga per il 2013, beneficiando del nuovo limite massimo di 910 giornate nel quadriennio di riferimento. Per il 2013 la Regione esclude anche il futuro ricorso al meccanismo del monte ore supplementare, che, come dichiarato nella circolare congiunta, venne introdotto solamente al fine di raccordare la diversa disciplina degli anni 2012 e 2013. Come di consueto, la presentazione delle comande di CIG in deroga avviene con l'utilizzo esclusivo del canale telematico, attraverso l'applicativo "Aminder", messo a disposizione on line sul sito di Sistema Piemonte. Il cambiamento, rispetto alle versioni utilizzate negli anni scorsi, afferisce alcuni dati anagrafici delle aziende che non sono più inseribili o modificabili manualmente, poiché vengono reperiti dall'applicativo direttamente dalla banca dati anagrafica delle aziende. Si suggerisce quindi di verificare tali dati, tra cui sedi operative, CAP e numeri di telefono, direttamente in questo archivio anagrafico, preventivamente al caricamento delle domande di CIG; tale banca dati è accessibile, consultabile e modificabile da Sistema Piemonte, mediante l'applicativo "GeCo". Entro 15 giorni dall'invio telematico della domanda è obbligatorio inviare il frontespizio della ricevuta telematica in forma cartacea, con marca da bollo di Euro 14,62, alla Regione Piemonte, al fine di rendere procedibile la richiesta. In mancanza, la Regione provvederà a sollecitare l'invio della marca da bollo e, in caso di inerzia da parte dell'azienda che si protragga per oltre 10 giorni dal sollecito, la Regione procederà a rigettare la domanda.

Altri termini perentori sono confermati e determinati come segue:

- 5 giorni per l'inserimento delle sospensioni dei lavoratori inseriti nella domanda (per tale operazione si può anche inserire la domanda in bozza, senza invio contestuale);
- 20 giorni dalla data di inizio del periodo di CIG richiesto per l'invio telematico della domanda (se la domanda perviene oltre tale termine, la Regione provvede a modificare l'inizio del periodo di CIG richiesto e il monte ore collegato)

- giorno 16 di ogni mese successivo a quello di riferimento per la consuntivazione su Aminder delle ore di CIG fruite nel periodo, e per l'invio telematico degli SR41 all'Inps. L'Istituto, da parte sua, verificherà con la Regione la presenza e l'entità delle consuntivazioni, prima di autorizzare il pagamento effettivo dell'integrazione salariale al singolo dipendente interessato.

Come già accennato, possono accedere alla procedura tutti i lavoratori subordinati, ad eccezione dei dirigenti; sono quindi esclusi i lavoratori autonomi e i parasubordinati. Per quanto riguarda i lavoratori somministrati che dovessero rimanere coinvolti dalle sospensioni di lavoro nelle unità operative presso cui prestano servizio, si precisa che la domanda di CIG in deroga dovrà essere predisposta e inviata dall'azienda somministratrice (e non dall'utilizzatore), e ovviamente il periodo di integrazione dovrà inserirsi all'interno dell'intervallo chiesto dall'unità produttiva interessata dalla sospensione di lavoro. Possono accedere altresì alla CIG anche i lavoratori a termine, entro il limite della durata del proprio contratto di lavoro: non avranno quindi effetto sul diritto di utilizzo della CIG eventuali proroghe alla scadenza del contratto a termine, se



intervenute durante il periodo di sospensione del lavoratore. Rimane fissato per tutti i dipendenti il requisito di anzianità lavorativa in azienda per l'accesso alla procedura, fissato in 90 giorni. Ricollegandosi all'obbligo del datore di lavoro di comunicare alla Regione la prima sospensione dei lavoratori entro il termine di 5 giorni, si fa presente che, a partire dal 1° gennaio 2013, non è più richiesto ai lavoratori sospesi di recarsi al Centro per l'Impiego per la firma della DID: ciò avviene in conseguenza del fatto che, al momento, gli interventi di politica attiva regionale sono sospesi in attesa di un'organica revisione, alla luce delle indicazioni contenute all'art. 4 comma 33 della legge 92/2012 di riforma del mercato del lavoro. Alla data odierna ed entro il 30 aprile 2013 verranno portati a termine gli interventi di politica attiva che riguardano i lavoratori sospesi nel 2012.

Vale la pena, infine, fare un accenno alle procedure di consultazione sindacale che dovranno essere messe obbligatoriamente in atto per poter accedere alla procedura di CIG in deroga:

- se l'azienda interessata è artigiana ed iscritta all'Ebap, dovrà necessariamente presentare all'Ente l'accordo per la sospensione dei lavora-

tori, utilizzando l'apposita modulistica disponibile sul sito della Regione Piemonte;

- se l'azienda interessata non è iscritta all'Ebap, e non dispone dei requisiti per accedere alla CIGS, dovrà dare comunicazione dell'attivazione della procedura alle rappresentanze sindacali aziendali, ove presenti, oppure, in mancanza, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia; se richiesto da una delle parti, dovrà essere svolto un esame congiunto in sede locale, utilizzando i modelli di verbali di accordo presenti sul sito della Regione.
- se, in ultimo, l'azienda interessata ha i requisiti per accedere alla CIGS, sarà condizione necessaria per la procedibilità della domanda l'esame congiunto svolto presso la Regione.

Copia dei documenti sopra descritti dovrà essere allegata alla domanda telematica di Cig in deroga, in formato digitale pdf, e, in mancanza della documentazione necessaria, la Regione procederà con il rigetto della domanda. Appare quindi fondamentale, per la riuscita della procedura completa, attenersi alle scadenze perentorie poste dalla normativa, scadenze che, se non rispettate, comportano il rigetto della domanda e la conseguente perdita del diritto all'integrazione salariale da parte del dipendente.

La circolare congiunta Inps - Regione è ricca di ulteriori specifiche e indicazioni, motivo per cui si rimanda ad essa e si consiglia di dedicare il tempo necessario ad una lettura capillare del documento integrale. Non resta che augurare ancora una volta buon lavoro a tutti gli operatori che dovranno cimentarsi con le nuove regole valide per il 2013; mi sovvienne a tal proposito una espressione che una importante rappresentante della Regione Piemonte pronunciò ad un convegno di qualche anno fa, organizzato dal nostro Ordine presso la Gam, al fine di presentare la messa in opera di Aminder. Non riuscendo a far partire la "demo" dell'applicativo, si produsse in un "ma sì, l'utilizzo è banale". Ad imperitura memoria.

Paola Natoli



# A VOLTE RITORNANO

## LE MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DEL LAVORO A CHIAMATA

Su 'L'Ordine informa' ci siamo già occupati del lavoro a chiamata ma, si sa, anche se non vi è nulla di assimilabile alle truci narrazioni di Steven King, gli argomenti di stretta operatività 'a volte ritornano'. Nello specifico la legge 92/2012 art. 1 commi 21 e 22 ha ridisegnato l'impianto del contratto di lavoro a chiamata rispondendo all'esigenza di arginare l'abuso che veniva commesso all'interno di tale fattispecie contrattuale: essendo il lavoro intermittente soggetto solo alla comunicazione di assunzione preventiva al Centro per l'Impiego e a null'altro, datori di lavoro non trasparenti erano tentati di ridimensionare il numero delle ore effettivamente lavorate inserendo in busta paga non le ore reali ma quelle che più gli convenivano da un punto di vista contributivo. Ecco quindi che, l'introduzione dell'obbligo in capo al datore di lavoro di comunicare preventivamente alla Direzione Territoriale del Lavoro il ricorso alla prestazione di un lavoratore a chiamata poteva essere la soluzione, seppur macchinosa, all'annosa questione.

E invece, purtroppo, come già più volte constatato, questo nobile intento è stato disatteso.

La ragione è essenzialmente riconducibile al fatto che, prevedendo solo la comunicazione dei giorni di ricorso al lavoro intermittente ma non dell'orario, o quanto meno, del numero delle ore, la procedura continua ad essere facilmente aggirabile.

Contemporaneamente, però, il nuovo obbligo ha reso così macchinoso comunicare la chiamata che il datore di lavoro ci rinuncia o, peggio, resta convinto di aver seguito le regole salvo poi rendersi conto di aver interpretato in maniera errata la procedura. Così, dal 18 luglio 2012, giorno di pubblicazione della norma in Gazzetta Ufficiale, il sonno del Consulente del Lavoro che si rapporta con la normativa in esame, già per sua natura agitato, è diventato addirittura tumultuoso a causa di un susseguirsi di note, circolari, pareri e istruzioni nate con l'intento di semplificare l'interpretazione della norma ma che di fatto hanno solo aggiunto dubbi e perplessità.

Partendo da quanto riportato nella legge, si evince

che i mezzi di cui il datore di lavoro può disporre per inviare la comunicazione preventiva sono fax, sms, posta elettronica (certificata e non) e web. Tuttavia le indicazioni di tipo pratico risultano un po' vaghe, determinando dal momento stesso in cui si è avuta pubblicazione della legge, una corsa all'interpretazione:

- 18 luglio 2012: la circolare 18 della Direzione generale per l'Attività Ispettiva riteneva fosse sufficiente una comunicazione "senza particolari formalità" che contenesse i dati identificativi dei due attori (datore di lavoro e lavoratore) e i giorni della prestazione. La stessa doveva essere inviata via fax o via e-mail esclusivamente ai recapiti della Direzione Territoriale Del Lavoro competente per territorio. Inoltre, il "ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni" veniva interpretato come giorni di effettiva presenza all'interno di un arco temporale di 30 giorni.
- 1° agosto 2012: la circolare 20 dello stesso ente rivede il concetto di "ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni" intendendolo come giorni di effettiva prestazione di lavoro a prescindere dall'arco temporale in cui si collocano.
- 9 agosto 2012: la nota prot. 39/0011779 del Ministero del Lavoro fornisce le prime concrete istruzioni operative ma reinterpreta la norma in maniera difforme a quanto fatto in precedenza. Tuttavia, quello che più sconcerta è che il Ministero abbia inteso disciplinare le modalità operative attraverso tale nota e non già attraverso lo strumento originariamente previsto dalla legge ossia il "decreto di natura non regolamentare". In ogni caso, nella nota medesima vengono individuati strumenti e modalità di comunicazione da utilizzare per la segnalazione della chiamata a detta del Ministero "semplificate". In realtà vedremo che non sono poi così semplici e soprattutto non sono definitive poiché dal 18 luglio ad oggi sono variate più volte.
- FAX: inizialmente la procedura prevedeva la

compilazione di un modello ministeriale reperibile sui siti [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it) e [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it), la stampa del suddetto modello e l'invio al nr. 848800131 del Ministero. Il rapporto di consegna valeva come ricevuta di invio da allegare e conservare assieme alla stampa del modulo. Tuttavia, dal 19 Dicembre 2012 questa modalità di invio, la più scorrevole, non è più utilizzabile in quanto abrogata dalla legge 221/2012 all'art. 34 comma 54 (il cosiddetto Decreto sviluppo bis).

- **SMS:** questa procedura che inizialmente sembrava essere lo strumento di comunicazione indicato in via preferenziale dal legislatore, prevedeva l'invio di una quantità di informazioni difficilmente gestibili da un SMS ma soprattutto tali informazioni dovevano essere inviate secondo una struttura sintattica estremamente complicata e rigida: tutti i dati dovevano susseguirsi senza spazi ed era sufficiente digitare un carattere errato per invalidare la comunicazione. Ad oggi, fortunatamente, la nota 39/0016639 del 26 novembre 2012 ha effettivamente semplificato la sintassi del messaggio e l'utilizzo di questo canale risulta senz'altro più agevole. È necessario inviare l'sms al numero 339/9942256 indicando solamente il codice fiscale del lavoratore e un codice relativo alla tipologia di comunicazione: "I" in caso di chiamata e "A" in caso di annullamento. Il rovescio della medaglia di questa semplificazione risiede nel fatto che tale comunicazione può riguardare un unico lavoratore e un'unica giornata lavorativa.

La stessa nota ha poi stabilito la necessità di registrarsi preventivamente sul portale [www.cliclavoro.it](http://www.cliclavoro.it) in modo che il proprio numero di cellulare venga riconosciuto dal sistema ricevente e abbinato al datore di lavoro.

- **MODULO ON-LINE:** da novembre 2012 è attiva una nuova modalità di comunicazione, ancorché sperimentale, che prevede la compilazione telematica del modulo direttamente sul portale [cliclavoro](http://cliclavoro) attraverso una personale area riservata. La circostanza implica una fase preventiva di registrazione superata la quale il datore di lavoro, o in alternativa il Consulente del Lavoro, inserendo il codice fiscale del lavoratore si aggancia direttamente alle informazioni contenute nella Comunicazione Obbligatoria.

- **E-MAIL:** inizialmente le già citate circolari 18 e 20 Direzione generale per l'Attività Ispettiva ritenevano fosse sufficiente inviare una mail all'indirizzo istituzionale della Direzione Territoriale del Lavoro competente per zona contenente i dati identificativi del lavoratore e i giorni di chiamata. Una mail poteva riguardare fino a 10 lavoratori. Successivamente, la nota 39/0016639 ha indicato una mail ministeriale – [intermittenti@lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@lavoro.gov.it) – aggiuntiva rispetto a quelle territoriali presso la quale inviare le comunicazioni. Ma soprattutto ha istituito il modello ministeriale da compilare e allegare alla mail in formato ".pdf". Ad oggi, la procedura prevede la compilazione del modulo on line e il suo invio in modo automatico come allegato in formato .xml all'interno di una mail pre-compilata.

A nostro avviso quest'ultima modalità è di gran lunga la più agevole, tuttavia in questi mesi si è riscontrato un certo smarrimento dei datori di lavoro, utilizzatori finali, che spesso non riescono a recepire le istruzioni in modo corretto.

Per questo motivo si è ritenuto utile sintetizzare l'utilizzo dello strumento in un vademecum estremamente semplificato, a vantaggio del professionista ed evitare perdite di tempo connesse alle richieste di aiuto di clienti disorientati.



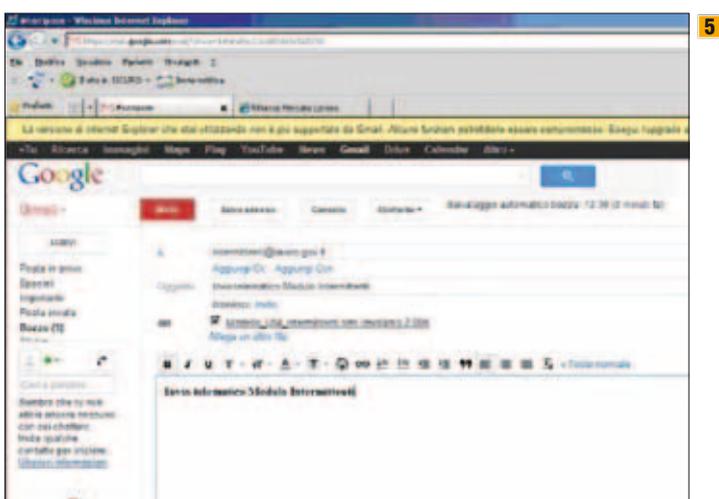
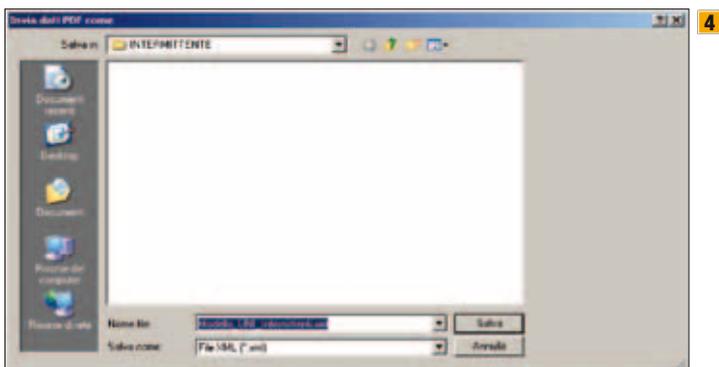
### VADEMECUM PER LA COMPILAZIONE DEL MODELLO UNI\_INTERMITTENTI

- collegarsi al seguente link [http://www.dplmodena.it/Modello\\_UNI\\_Intermittenti.pdf](http://www.dplmodena.it/Modello_UNI_Intermittenti.pdf)
- si apre il modulo da compilare rif. **1** :
  - indicare il codice fiscale e l'indirizzo e-mail del datore di lavoro;
  - indicare i lavoratori interessati dalla comunicazione, inserendo, per ciascuno, il relativo Codice Fiscale e/o il codice della comunicazione obbligatoria recuperato dalla ricevuta dell'invio al centro per l'impiego al momento dell'assunzione;
  - inserire, per ciascun codice fiscale, la Data Inizio e la Data Fine della chiamata. Nel caso in cui il lavoratore sia chiamato a rendere la prestazione per un singolo giorno o per singoli giorni (ad es. tutti i sabati di un mese), è sufficiente compilare il campo data inizio relativo al giorno d'interesse senza indicare la data fine;
  - al termine della compilazione, stampare una copia del modulo da conservare;
  - successivamente, selezionare il tasto "Invia via Email" che si trova al fondo del modulo;
- verrà visualizzato il seguente messaggio **2** :
  - selezionare la prima opzione (Applicazione desktop per e-mail) se si utilizza la posta elettronica attraverso un'applicazione specifica installata sul PC (ad esempio Microsoft Outlook, Outlook Express, Eudora ecc...). In questo caso verrà generata in modo automatico una e-mail con destinatario ed oggetto già compilati e, in allegato, il modulo convertito in formato XML **3**;
  - selezionare la seconda opzione **2** (E-mail internet) se si accede alla posta elettronica attraverso i diversi portali internet (ad esempio Virgilio, Gmail, Yahoo, Hotmail etc...). In questo caso però, non verrà creata una mail in modo automatico, né verrà allegato il file ma bisognerà procedere in modo manuale attraverso questi passi:
    - a salvare il modulo in formato **.xml** **4** ;
    - b allegare il file alla mail **5** ;
    - c inserire l'oggetto che non potrà essere diverso da Comunicazione chiamata lavoro intermittente oppure Invio telematico Modulo Intermittenti. E-mail con oggetti diversi da questi potrebbero non essere validate correttamente;
    - d inviare la mail con l'allegato all'indirizzo di posta elettronica [intermittenti@lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@lavoro.gov.it)

**1**

**2**

**3**



### ANNULLAMENTO DELLA CHIAMATA

Nel caso in cui alla comunicazione di chiamata non segua la prestazione di lavoro per un qualsiasi impedimento, il datore di lavoro deve inviare comunicazione di annullamento onde evitare di dover comunque pagare la giornata ancorché non lavorata.

La comunicazione di annullamento deve essere fatta con le stesse modalità della comunicazione di chiamata avendo cura di barrare la casellina in corrispondenza di "ANNULLAMENTO".

- **SANZIONI:** si ricorda che la sanzione prevista in caso di violazione degli obblighi di comunicazione preventiva della chiamata vanno da 400 a 2.400 euro per ogni lavoratore e per ciascuna chiamata.

Dina Silvana Tartaglia

# • 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

# CHI SBAGLIA PAGA!

## L'INDENNIZZO IN CASO DI CESSAZIONE ANTICIPATA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Nel discorrere della tipologia del contratto a tempo determinato sovente ci si sofferma ad analizzare diversi suoi aspetti quali, a mero titolo esemplificativo, le ragioni che consentano la sua stipula, quando sia possibile concludere un contratto a termine "privo di causale" introdotto dalla L. 92/12 della Riforma del Mercato del Lavoro, quale sia il minimo intervallo temporale che deve intercorrere tra un contratto e l'altro e via discorrendo.

Ma quali sono le conseguenze in caso di cessazione anticipata sia per il datore di lavoro che per il lavoratore? Vale a dire, cosa accade nell'ipotesi in cui una delle due parti decida di far cessare anticipatamente il contratto a termine?

Ai sensi dell'art. 1 del Decreto Legislativo 6 settembre 2001 n. 368 le parti possono porre un limite temporale alla durata del contratto di lavoro e fissare, quindi, il termine finale della prestazione lavorativa. In tali ipotesi, il contratto di lavoro è a tempo determinato e, quindi, cessa in via automatica con lo scadere del termine indicato dalle parti e ciò senza che sia necessario alcuna manifestazione di volontà (non è richiesto, in altri termini, alcun tipo di comunicazione).

In tale tipologia di contratto, pertanto, ciascuna parte ha diritto alla prestazione dell'altra per tutto l'arco temporale convenuto tant'è che non è prevista la possibilità di recedere dal contratto ad nutum o per giustificato motivo soggettivo od ancora per giustificato motivo oggettivo.

L'esercizio di tale recesso, infatti, è illegittimo in quanto nei contratti di lavoro a tempo determinato il recesso ante tempus, ovvero prima della scadenza del termine concordato, è consentito solo nell'ipotesi di giusta causa ex art. 2119 c.c., atteso che l'art. 1 della Legge 604/66, prevedendo l'ipotesi del giustificato motivo, riferisce espressamente tale ipotesi al contratto a tempo indeterminato. La giusta causa di recesso, come viene costantemente affermato dalla giurisprudenza, ricorre solo quando il lavoratore ponga in essere un comportamento che evidenzi la propria inidoneità a svolgere l'attività richiestagli nell'ambito dell'organizzazione produttiva, tale da incrinare in maniera irreversibile il rapporto di fiducia che lo lega al datore di lavoro.

In tal senso, invero, è l'unanime giurisprudenza che, ancora recentissimamente, ha affermato: "Nel contratto di lavoro a tempo determinato, il recesso del datore di lavoro prima della scadenza del termine, motivato dalla necessità di ridurre il personale per carenza di lavoro e di non rosee previsioni future, deve considerarsi illegittimo in quanto, alla luce della disciplina di cui all'art. 2119 c.c., lo stesso è consentito soltanto in presenza di una giusta causa, intesa quale condotta del lavoratore che evidenzi la sua inidoneità a svolgere l'attività richiestagli, tale da incrinare in modo irrever-

sibile il rapporto di fiducia intercorrente con il datore di lavoro, e non per giustificato motivo oggettivo. In tal caso il recedente è obbligato al risarcimento integrale del danno, da liquidarsi secondo le regole comuni di cui all'art. 1223 del c.c., sicché il lavoratore ha diritto alla retribuzione fino alla scadenza del termine, oltre al risarcimento del danno derivante dai minori versamenti contributivi previdenziali" (cfr. Tribunale Trento, sez. lav., 25/01/2011, n. 25, in Guida al diritto 2011, 10, 56, nonché in senso conforme Tribunale Ascoli Piceno, 02/10/2007, Caci c. Spinozzi, in Dir. e lav. Marche 2007, 4, 561, Tribunale Avezzano, 31/01/2006, in Lavoro nella giur. (II) 2006, 9, 898 nota FILI, Tribunale Catanzaro, 26/02/2003, Tassone c. Reg. Calabria, in Giust. civ. 2003, I, 2277 e Pretura Lucca, 15/10/1994, Benedetti c. Soc. Bertolucci e altro, in Orient. giur. lav. 1994, 793).

Come visto, la giurisprudenza di merito al fine di risarcire il lavoratore applica i principi generali in materia contrattuale, nel senso che il recesso del datore di lavoro prima della scadenza del termine, senza giusta causa, configura un'ipotesi di inadempimento contrattuale che, ai sensi dell'art. 1218 c.c., dà diritto, non alla reintegrazione nel posto di lavoro, ma al risarcimento del danno con il conseguente diritto del lavoratore all'intero trattamento retributivo previsto fino alla scadenza pattuita del rapporto, oltre all'eventuale maggiore risarcimento del danno, comprensivo anche di quello derivante dal mancato versamento contributivo e previdenziale.

La stessa Suprema Corte di Cassazione, ha così chiaramente ritenuto sul punto "In caso di non giustificato recesso ante tempus del datore di lavoro da rapporto di lavoro a tempo determinato, il risarcimento del danno dovuto al lavoratore va commisurato all'entità dei compensi retributivi che lo stesso avrebbe maturato dalla data del recesso fino alla prevista scadenza del contratto" (cfr. Cassazione civile, sez. lav., 01/07/2004, n. 12092, Scaglia c. Min. esteri, in Giust. civ. Mass. 2004, 7-8 e in Foro amm. CDS 2004, 1988, nonché Cass. civ., Sez. lavoro, 10 febbraio 2009, n. 3276, Cassazione civile 08 marzo 2005 n. 5031 sez. trib ed ancora in senso conforme cfr. Cass. 8 giugno 1995 n. 6439).

La richiesta risarcitoria potrà, ovviamente, essere ridotta nei limiti del c.d. aliunde perceptum ovvero detraendo dal risarcimento quanto altrove percepito dal lavoratore.

Il lavoratore potrà, ovviamente, qualora ne sussistano i presupposti, rassegnare le dimissioni per giusta causa dal contratto di lavoro a tempo determinato ed in tale ipotesi avrà diritto a percepire le retribuzioni spettanti sino alla scadenza del termine.

Nel caso in cui, invece, le dimissioni non siano accompagnate dalla giusta causa (o la giusta causa non venga riconosciuta dal

Giudice), sarà il prestatore di lavoro a dover provvedere a risarcire il danno patito dal datore di lavoro.

Anche in tale ipotesi, in applicazione dei principi generali in tema di inadempimento contrattuale, il datore di lavoro potrà richiedere di essere risarcito dei danni che assume di aver patito quali, ad esempio, i costi per la selezione del personale, le spese affrontate per la formazione del suddetto personale ed ancora i costi che dimostrerà aver sostenuto per ricercare risorse che vadano a sostituire il dimissionario.

Rimane ovviamente sempre ferma la possibilità che le parti si accordino per far cessare anticipatamente il contratto di lavoro a tempo determinato ed in tale ipotesi nessun risarcimento sarà dovuto. Le parti, quindi, al fine di tutelarsi potranno redigere un atto scritto che dia conto della loro volontà di sciogliere il contratto per mutuo consenso.

Infine, si può ancora ricordare come la cessazione anticipata dal contratto di lavoro a termine possa verificarsi per impossibilità sopravvenuta della prestazione (cfr. art. 1463 c.c.). Diverse, infatti, sono le ipotesi che possono determinare l'impossibilità sopravvenuta della prestazione quali, ad esempio, la perdita di un indispensabile requisito in capo al lavoratore (abilitazione di guida per l'autotrasportatore, porto d'armi per la guardia giurata, etc.), l'inidoneità fisica sopravvenuta, il verificarsi di calamità naturali che determinino l'impossibilità di svolgere l'attività lavorativa. Ebbene, alla luce dei principi sopra richiamati, non si può che condividere sulla correttezza degli stessi e rilevare come, fatta salva l'ipotesi della risoluzione del contratto per mutuo consenso per impossibilità sopravvenuta della prestazione, sia sempre vero il vecchio adagio, da adeguare alla singola casistica, del "chi sbaglia paga!".

Simona Carbone

---

## *“Cogliere la possibilità di usufruire gratuitamente di Percorsi formativi mirati per il personale dipendente”*

Il *Fondo For.te*, costituito da un accordo nazionale firmato da *Confcommercio*, *Confetra*, *CGIL*, *CISL* e *UIL*, mette a disposizione delle aziende aderenti le risorse per effettuare la formazione gratuita. Grazie ad Avvisi pubblici, non considerando quanto l'azienda può aver accantonato presso il fondo, è infatti possibile organizzare percorsi formativi di ogni genere fra cui alcune delle priorità che l'azienda deve affrontare: pari opportunità, sicurezza, ambiente.

Questo, come altri Fondi, possono aiutare l'azienda ad incrementare le conoscenze e le capacità professionali dei Suoi dipendenti: ed è proprio rispondendo a queste necessità che scende in campo *Bluform* occupandosi, a *COSTO ZERO* per l'Azienda, della progettazione, gestione e rendicontazione dei Piani Formativi.

Per approfondire questa e altre tematiche abbiamo organizzato nel mese di Aprile 2013 un incontro di approfondimento dei seguenti argomenti:

*I Fondi Interprofessionali  
Finanza Agevolata  
Sicurezza*

I nostri esperti Vi illustreranno le novità relative a questi argomenti e saranno a completa disposizione per eventuali chiarimenti.



Tel. 011.75.76.814

[commerciale.torino@bluform.it](mailto:commerciale.torino@bluform.it)

Gli incontri organizzati sono:

- Milano il 16 Aprile 2013 dalle 15.30 alle 18.30;
- Brescia il 17 Aprile 2013 dalle 15.30 alle 18.30;
- Torino il 18 Aprile 2013 dalle 15.30 alle 18.30.

# DIVIETO MONETIZZAZIONE delle FERIE nel PUBBLICO IMPIEGO

PROFILI LAVORISTICI E GIUSCONTABILI ALLA LUCE DELLE DISPOSIZIONI INTRODOTTE DALLA 'SPENDING REVIEW'

a cura della dott.ssa Paola Malanetto  
e del dott. Alessandro Napoli

Dott.ssa  
Paola Malanetto  
Magistrato  
amministrativo,  
già Giudice del  
lavoro presso il  
Tribunale di Torino.

Dott.  
Alessandro Napoli  
Magistrato della  
Corte dei Conti,  
già Consulente del  
Lavoro ed Avvocato  
in Torino.

La fattispecie oggetto di esame nella presente nota trae spunto da una recente modifica legislativa introdotta dall'articolo 5, comma 8, del decreto legge n. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 135/2012 (c.d. spending review), già oggetto di esame in sede giurisprudenziale (Corte dei Conti, Sez. contr. Liguria, delibera n. 97 del 13 settembre 2012) ed amministrativa (circolare Ministero dell'Economia - Ragioneria Generale dello Stato, n. 2 del 5 febbraio 2013). Ai sensi di tale norma le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi.

Questa disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali clausole più favorevoli, normative e contrattuali, cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto.

In caso di violazione, il Legislatore ha previsto, oltre al recupero delle somme indebitamente erogate, la responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile.

L'esame interpretativo della norma de qua ha dato, subito, luogo a svariati dubbi, di interesse in questa sede.

Un primo aspetto concerne la sorte dei crediti dei lavoratori cessati in data antecedente all'entrata in vigore del d.l. n. 95/2012. Il Dipartimento della funzione pubblica, con nota n. 32937 del 6 agosto 2012 condivisa dal Ministero dell'Economia - Ragioneria generale dello Stato (cfr. la citata circolare n. 2/2013), ha esaminato l'ambito temporale di applicazione della nuova normativa, precisando che - in assenza di una specifica disciplina transitoria - debbono rimanere salvaguardate le situazioni relative ai rapporti di lavoro già cessati prima della sua entrata in vigore. Resta fermo che, in tali situazioni, la liquidazione delle ferie non godute potrà essere effettuata con riferimento ai soli e limitati casi e tipologie già previsti dalle disposizioni contrattuali e normative in precedenza applicabili.

Per quanto concerne la latitudine del precetto, il Dipartimento della Funzione pubblica, con successiva nota n. 40033 dell'8 ottobre 2012, è nuovamente intervenuto sulla materia: la Presidenza del Consiglio ha precisato che rimangono escluse dal divieto di monetizzazione le situazioni in cui il rapporto di lavoro si conclude in modo anomalo e non prevedibile (decesso, dispensa dal servizio per inabilità permanente e assoluta) o quelle in cui la mancata fruizione delle ferie non dipenda, comunque, dalla volontà del dipendente (malattia, infortunio, congedo di maternità, etc.). Anche tale conclusione ermeneutica è stata condivisa dal Ministero dell'Economia - Ragioneria generale dello Stato.



Molto interessante, sul punto, è la fattispecie sottoposta all'esame della Corte dei Conti in sede consultiva.

Un ente locale adiva il Giudice contabile con una richiesta di parere sulla possibilità di corrispondere trattamenti economici sostitutivi per le ferie non godute al personale della scuola assunto a tempo determinato: infatti, secondo quanto espressamente disposto dalla circolare n.8 del 3 maggio 2005 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, relativamente alle ferie annuali e con riferimento ai contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno, è sempre ammissibile la monetizzazione delle ferie. Sulla base di tale indicazione l'Amministrazione - fino alla modifica normativa - aveva provveduto a liquidare le ferie non fruite al personale scolastico assunto con contratto di durata inferiore ad un anno che non aveva potuto usufruire dei periodi di ferie per la natura stessa dell'incarico affidato.

Ad avviso del Comune istante tale modus operandi risulta economicamente più vantaggioso per l'Ente in quanto, qualora si interpretasse rigidamente la norma, occorrerebbe assumere i dipendenti interessati dalla tipologia di contratto

sopra indicata per un periodo più lungo al fine esclusivo di consentirgli di godere del periodo di ferie maturate: ciò comporterebbe un danno economico all'Amministrazione che sarebbe costretta a pagare comunque tale personale per un periodo più lungo senza poter beneficiare della loro attività lavorativa.

L'excurus interpretativo della Corte dei Conti muove dalla presa d'atto dell'espresso divieto legale di monetizzare le ferie maturate e non godute dal personale dipendente delle Pubbliche Amministrazioni.

Precedentemente, una disciplina generale in ordine alla materia in esame era dettata dal decreto legislativo n. 66 del 2003 (ripreso dalla circolare n. 8 del 2005 del Ministero del Lavoro, citata nella richiesta di parere) che aveva sancito in modo espresso il divieto di monetizzare il periodo di ferie relativamente alle quattro settimane previste dalla medesima legge. Lo stesso decreto individuava, però, alcune eccezioni prevedendo il pagamento delle ferie non godute nei seguenti casi:

- ferie residue al momento della cessazione del



**Il broker specializzato nella responsabilità civile delle professioni.**

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

rapporto di lavoro (per licenziamento o dimissioni), che avveniva nel corso dell'anno;

- ferie eccedenti il periodo minimo di quattro settimane previsto dalla legge (nel caso in cui il contratto collettivo deroghi aumentando le giornate di ferie maturate per ogni lavoratore);
- contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore all'anno;
- ferie per lavoratori inviati all'estero non in regime di trasferta.

Orbene, la Corte osserva che a seguito dell'entrata in vigore della norma di cui al comma 8 dell'art.5 del decreto legge n.95/2012, tali eccezioni, in linea di principio, non possono essere più ritenute vigenti. Difatti, il disposto normativo è chiaro e tassativo nella sua enucleazione disponendo che ferie e permessi "sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età". Né può trovare applicazione il principio di specialità, atteso che eventuali clausole più favorevoli, normative e contrattuali, cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del decreto n. 95/2012.

Proprio l'estensione del divieto di monetizzare le ferie anche nei casi di cessazione del rapporto di lavoro da ultimo indicati dimostra la volontà del legislatore di non prevedere deroghe al principio stabilito dalla norma, che costituisce principio fondamentale di coordinamento della finanza pubblica ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione.

Pertanto, il dipendente dovrà fruire tutte le ferie maturate nel corso del rapporto di lavoro nel rispetto della disciplina disposta da ciascun ordinamento pubblico secondo quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi: il lavoratore dovrà individuare con il datore di lavoro il percorso più idoneo al fine di tutelare, da una parte, il diritto alle ferie e, dall'altra, le esigenze della struttura pubblica presso la quale presta servizio. Ciò a maggior ragione allorché si profila nell'immediato futuro la cessazione del rapporto di lavoro per i motivi richiamati dalla stessa norma. A tale disciplina non fanno eccezione i contratti di lavoro a tempo determinato anche di durata inferiore ad un anno.

Conseguentemente, si condivide l'interpretazione della Corte dei Conti secondo cui – nei rapporti

alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche ex art. 1 comma 2 della l. n. 196/2009<sup>1</sup> – devono ritenersi abrogate, a decorrere dall'entrata in vigore della norma in esame, tutte le disposizioni (come ad esempio quelle del D.Lgs. n.66/2003) che prevedono la monetizzazione delle ferie non godute. Parimenti, sono da ritenersi abrogate tutte le previsioni similari inserite nei Contratti Collettivi.

Ciò detto, la Corte prosegue osservando che – a fronte di questa disciplina generale – non si può escludere a priori che la rigida applicazione del divieto di monetizzare le ferie, in presenza di particolari rapporti di lavoro e nel rispetto del diritto alle ferie costituzionalmente tutelato, possa determinare effetti contrari a quelli voluti dalla norma di cui al comma 8 dell'art. 5 della legge in esame.

Ad esempio, nella fattispecie all'esame del Collegio riguardante il personale docente della scuola assunto a tempo determinato per un periodo inferiore all'anno, la contrattazione collettiva, al fine di tutelare il corretto svolgimento dell'attività didattica, dispone che le ferie devono essere godute dal personale docente (a tempo determinato ed indeterminato) durante i periodi di sospensione delle attività didattiche. Durante la rimanente parte dell'anno è consentito al personale docente di andare in ferie per un periodo non superiore a sei giornate lavorative, a condizione che si possa sostituire il personale in ferie con altro personale in servizio nella stessa sede e senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale pagamento di compensi per ore eccedenti. Vi possono essere, dunque, situazioni in cui il divieto di monetizzare le ferie non godute confligge con la finalità di produrre risparmi di spesa in capo all'Ente pubblico.

In tali circostanze appare corretta la conclusione della Corte dei Conti secondo cui l'Amministrazione deve optare per la scelta che – nel garantire il diritto in esame – determini il minor esborso monetario. La rigida applicazione del divieto di monetizzare le ferie non può determinare maggiori spese a carico dell'Amministrazione pubblica, vanificando l'intento che il legislatore intende perseguire con la norma di cui al comma 8, art. 5 del decreto legge n. 95/2012. La scelta operata dall'Amministrazione dovrà essere adeguatamente motivata con l'indicazione dell'esborso monetario conseguente a ciascuna delle opzioni possibili, al fine di individuare quella che consenta all'Amministrazione risparmi di spesa. La problematica evidenziata dalla Magistratura contabile nell'ipotesi ora riferita è stata oggetto



di apposito intervento del Legislatore, con la legge di stabilità 2013. Infatti, l'art. 1 comma 55 della legge 24 dicembre 2012 n. 228 ha aggiunto all'art. 5 comma 8 del decreto legge n. 95/2012, convertito con la legge n. 135/2012, il seguente periodo: "il presente comma non si applica al personale docente, tecnico, amministrativo e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie"<sup>2</sup>.

1. La latitudine oggettiva della nozione di Pubblica Amministrazione ai sensi della l. n. 196/2009 è tendenzialmente più ampia rispetto alla classica nozione "giuslavoristica" ex d.lgs. n. 165/2001, atteso che ricomprende tutte le unità istituzionali rientranti nel sottosectore "Amministrazioni Pubbliche" del c.d. SEC 95 (Regolamento CE n. 2223/1996 del 25 giugno 1996).

2. L'art. 1 comma 54 della l. n. 228/2012 dispone che il personale docente di tutti i gradi di istruzione fruiscie delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative. Durante la rimanente parte dell'anno la fruizione delle ferie è consentita per un periodo non superiore a sei giornate lavorative subordinatamente alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica. Ai sensi del successivo comma 56 le disposizioni di cui ai commi 54 e 55 non possono essere derogate dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Le clausole contrattuali contrastanti sono disapplicate dal 1° settembre 2013.



**PLT**  
PIANETA LAVORO TRIBUTI  
il nuovo modo di fare formazione

**PERCORSO FORMATIVO**  
MARZO/GIUGNO 2013

**LE OPPORTUNITÀ  
PER IL RILANCIO  
OCCUPAZIONALE**

**APPRENDISTATO, INCENTIVI E FLESSIBILITÀ  
DEL LAVORO**

**TC TUTOR** la formazione degli apprendisti  
curata dai professionisti

**TeleConsul Editore**

**Relatori**

**TEMISTOCLE BUSSINO**  
**BARTOLOMEO LA PORTA**

**GIOVANNI MARCANTONIO**  
**FRANCESCO NATALINI**

intero percorso a **€ 220,00 + IVA**

Per informazioni e iscrizioni: [\*\*www.tcpercorsi.it\*\*](http://www.tcpercorsi.it)

organizzazione e coordinamento scientifico: **Attilio Miotto** e **Gennaro Nannola**

**TORINO**

**TORINO:** Nh Ambasciatori Corso Vittorio Emanuele II, 104

Data	Provincia	Orario
MERCOLEDÌ 17/04/2013	TO	08.30 - 13.00
MERCOLEDÌ 22/05/2013	TO	08.30 - 13.00
MERCOLEDÌ 29/05/2013	TO	08.30 - 13.00
MERCOLEDÌ 18/06/2013	TO	08.30 - 13.00

**I GIORNATA (4 Ore)**

**APPRENDISTATO:  
UN CONTRATTO AGEVOLATO**

**II GIORNATA (4 Ore)**

**LE REGOLE GENERALI  
APPLICABILI AGLI INCENTIVI  
PER LE ASSUNZIONI**

**III GIORNATA (4 Ore)**

**I PRINCIPALI INCENTIVI  
PREVISTI PER LE NUOVE  
ASSUNZIONI**

**IV GIORNATA (4 Ore)**

**VALUTAZIONE DELLA  
FLESSIBILITÀ  
E DELL'ORGANIZZAZIONE  
DEL LAVORO**



# PROVINCIA DI BARI

Francesco Sette – Presidente CPO di Bari

*Impera ancora il Sud all'interno de 'L'Ordine informa': Dopo il CPO di Napoli abbiamo il piacere di ospitare sulla nostra rivista il CPO di Bari. Ringraziamo il Presidente, Francesco Sette, per aver aderito all'invito inviandoci un elaborato che sceglie di ricordare la tematica predominante dell'ultimo impegno congressuale di categoria e pertanto non poteva che trovare come legittimi protagonisti i giovani colleghi.*

## TRA IL SERIO ED IL FACETO

Salve Colleghe e Colleghi della provincia di Torino. L'idea di ospitare nella Vostra interessante rivista, esperienze di altre Provincie, non può che riscontrare apprezzamenti. Nonostante le distanze, sono tante le cose che ci accomunano. In piena recessione economica ed occupazionale, con gli indicibili sacrifici, si continua a parlare di salvataggio del Paese Italia, trascurando il come salvare gli Italiani. È raro anche trovare diversità nelle esperienze ed attività dei singoli Consigli provinciali dei nostri Ordini e questo continua a sorprendermi in considerazione della complessità e varietà della nostra vita professionale, esercitata nelle tante realtà del nostro territorio nazionale. Simile è purtroppo l'impegno per i procedimenti disciplinari verso colleghi che ritengono l'appartenenza ad un Ordine professionale solo una difesa dei propri, se pur sacrosanti diritti ignorando che è vero anche che l'Ordine professionale deve tutelare la collettività e la fede pubblica. Il futuro della Categoria è stato al centro dei lavori Congressuali dello scorso novembre coinvolgendo i giovani Colleghi e con piacere riporto di seguito un breve stralcio del lavoro svolto in completa autonomia e proposto al Congresso dai nostri giovani pugliesi proprio sul Codice Deontologico, dimostrando la piena consapevolezza dell'attività professionale responsabile:

“Ci troviamo in un periodo storico in cui siamo invitati a contribuire ad una necessaria trasformazione della Società. I continui cambiamenti delle norme che coinvolgono le libere professioni, comportano anche un necessario adeguamento del Codice Deontologico che rappresenta una coordinata per orientare l'attività professionale, in maniera da risultare non solo oggettivamente avanzata, ma anche consapevole, responsabile ed etica.

Il Codice è un insieme di regole ma anche di aspettative che orientano l'esercizio della professione, con la funzione di promuovere e mantenere gli standard etici di condotta professionale. Rappresenta da sempre un modello nel campo dei doveri professionali e con l'evolversi della professione, coinvolge anche le responsabilità essendo un accorpamento di regole che i professionisti si auto impongono. Un codice deve rappresentare una guida ed uno strumento di crescita professionale e stimolante il confronto e la riflessione all'interno della Categoria.

Principi guida sottesi al Codice Deontologico dovranno essere:

- 1 **AUTONOMIA:** negli adempimenti professionali tra professionisti e clienti;
- 2 **CORRETTEZZA:** nei comportamenti tra Colleghi nello svolgimento della professione;
- 3 **GIUSTIZIA – EQUITÀ:** opporsi a discriminazioni ed ingiustizie, promuovendo misure per agevolare i meno protetti;
- 4 **ABUSIVISMO:** misure più severe devono essere adottate nei confronti di chi deruba il nostro lavoro, che ci scoraggia e fa venire meno ogni soddisfazione professionale..

Introdotti nella professione, i giovani colleghi si trovano ad immettersi in un mercato selvaggio che può portare a compiere per necessità, scelte sbagliate con il rischio concreto dell'affossamento sociale.

Contenuti innovativi del Codice Deontologico dovranno essere: l'impegno del professionista ad aggiornarsi, il diritto dovere ad essere informato e a poter richiedere l'intervento di colleghi più esperti, magari con l'ausilio dei propri Consigli provinciali.

Il Codice Deontologico va considerato in questo senso, un documento in continua crescita e revisione che richiede ampi approfondimenti e va discusso, dibattuto e INTERIORIZZATO dai professionisti.

Questo è quanto un gruppo di giovani colleghi, in rappresentanza di tutte le province della Regione Puglia, ha sognato ed espresso in maniera molto libera, sperando che quanto esposto sia di utile discussione per il futuro della nostra Categoria.

**PRESIDENTE, I GIOVANI SONO  
CON VOI E SONO PER VOI.**

Angarano Mariagrazia - D'Agnone Elisabetta – De Leo Cosima Paola – Decataldo Silvia – Mele Angelo – Paolicelli Pio – Pasquale Fara – Picaccia Francesca – Quero Antonio

Ho colto l'occasione, per un segnale di continuità nel loro impegno ed un giusto riconoscimento a chi rappresenta il futuro della nostra professione e che ha dimostrato di viverla con passione. Ma del tempo libero, pur se poco a causa della nostra intensa vita professionale, è indispensabile ritagliarselo ed impiegarlo in maniera ottimale, come il visitare il territorio della nostra provincia barese. Approfitto dell'invito a scrivere queste due pagine in libertà e senza condizionamenti, per improvvisarmi quale improbabile

guida turistica e consapevole di non riuscire a descrivere in poche battute cosa offre la nostra terra, mi soffermerò solo sulle eccellenze di mia personale conoscenza.

Il turismo in terra di Bari è quasi del tutto di tipo culturale, basato soprattutto sulle città d'arte che puntano sui loro centri storici, ricche di cattedrali in stile romanico pugliese. Notevole il turismo nella Valle d'Itria, con Locorotondo e Alberobello, notissime per i centri storici, interamente strutturati dai tipici "Trulli". Antiche costruzioni in pietra a secco, coniche, tipiche ed esclusive, dichiarate Patrimonio mondiale dell'umanità dall'Unesco.

Il terreno carsico di queste terre ha permesso la formazione di fiumi sotterranei la cui acqua ha formato nei millenni numerose grotte. Quelle di Castellana Grotte, sono tra le più affascinanti d'Italia. Raggiungono profondità dell'ordine di 72 mt. Il percorso per la visita completa che dura 2 ore per 3 km, consente, dopo aver superato stupende caverne e voragini con formazioni stalattitiche e stalagmitiche ed un luccicante Laghetto di Cristalli, di giungere nella Grotta Bianca, cavità luminosa e splendente.

Il sud barese è invece caratterizzato da un turismo balneare che investe maggiormente la splendida Polignano che da anni si è conquistato il riconoscimento della "Bandiera blu". Di notevole interesse naturalistico sono le sue grotte marine ed il centro storico con i resti della dominazione romana. La caratterizza anche la spettacolare costa alta e frastagliata.

In posizione centrale rispetto al territorio provinciale, si trova il capoluogo, la città di Bari. La Porta d'Oriente per vocazione e la più grande ed economicamente più importante città che si affaccia sul mare Adriatico, con una solida tradizione mercantile e con il suo porto che da tempo è anche importante terminal crociere. Dal 1930 si tiene a Bari la Fiera del Levante, al passo con le fiere più moderne, con un nuovo centro Congressi che può arrivare fino a 9.000 posti. La città di Bari ha avuto una storia travagliata, con origini che risalgono all'età del bronzo (XIII - XII sec. a.C.), passata dalle dominazioni dei Longobardi, ai Bizantini, ai Normanni, per seguire con gli Sforza ed i Borboni. Dinastie che hanno inciso decisamente nel patrimonio artistico, culturale ed urbanistico della bellissima città. Il centro storico, caratterizzato da un impianto urbanistico tipicamente medievale è la parte più folcloristica e depositaria di antiche tradizioni, memorie e costumi. La città vecchia pullula di Chiese particolarmente interessanti dal punto di vista architettonico e tra le quali si eleva la Basilica di San Nicola, risalente al XII secolo, vero capolavoro dell'architettura romanico pugliese. San Nicola, santo patrono della città è veneratissimo dai cattolici, ortodossi e protestanti, la cui Basilica è meta di frequenti pellegrinaggi in quanto nota anche per custodirvi le reliquie del Santo. Il lato mare del centro storico offre una suggestiva passeggiata da dove si può ammirare lo splendido lungomare di Bari con gli imponenti edifici storici, tra i quali spiccano, il Palazzo della Provincia; l'albergo più antico ed amato dai baresi, lo storico ex Albergo delle Nazioni di recente completamente ristrutturato; l'ex Teatro Margherita edificato nel 1912, unico in Europa per la particolare costruzione su palafitte interamente circondato dal mare. Pensate che tanta originalità era stata studiata per eludere il patto siglato tra il Comune di Bari e la famiglia Petruzzelli, secondo il quale l'Amministrazione si impegnava a non realizzare altri teatri

sul suolo comunale ad eccezione delle costruzioni sul mare.

A ridosso del lungomare pulsa il cuore commerciale della Città, con isole pedonali e la presenza di una lunga serie di negozi elegantissimi e di note boutique. Non vi mancano edifici storici, veri monumenti, tra i quali si prospetta il possente Palazzo dell'Università degli Studi, di recente dedicato alla memoria del grande statista Aldo Moro, uno dei figli illustri di questa Terra e dulcis in fundo, si alza maestoso, bellissimo ed inconfondibile, il Teatro Petruzzelli. La sua edificazione terminò nel 1903 con una architettura avveniristica per l'epoca e con decorazioni in oro zecchino. Per le sue rappresentazioni internazionali di elevata qualità, nel 1954 fu dichiarato Monumento d'interesse storico ed artistico. Evento che proietta la città nel mondo, rendendola famosa. Il Teatro era entrato in modo prorompente nel cuore di noi baresi ed è indescrivibile il dolore e lo sconcerto provato nell'ottobre del 1991, quando fu devastato da un violentissimo incendio. Ricostruito ed inaugurato nel 2009, è tornato agli antichi splendori.

Non esagero nell'affermare l'ineguagliabile qualità e varietà della nostra gastronomia ricchissima di prodotti genuini. Gli oltre 80 Km di costa da Molfetta a Monopoli, garantiscono prelibati frutti di mare e pesce in tutte le stagioni; l'ineguagliabile pane di Altamura con il marchio "DOP"; i latticini ed il vino primitivo di Gioia del Colle; le ciliegie rosse, un vero oro rosso di Turi e Conversano; Bitonto con gli alberi secolari di ulivo dalle forme di straordinaria suggestione che consentono la raccolta di olive "Cima di Bitonto", le più note al mondo e dalle quali si estrae un olio di altissima qualità. Non è certamente tutto.

Vi aspettiamo nella nostra terra barese dove nessuno è straniero. San Nicola è amante dei forestieri ed avergli intitolato lo stadio di calcio, non deve essere stata proprio una buona idea, considerati i troppi punti che regala la squadra di casa.

**Francesco Sette**  
Presidente CPO di Bari



# ZIBALDONE DI PENSIERI

*Come si dice adesso, nell'universo mondo della comunicazione globale che aggredisce la rete ed è accessibile a chiunque? Ah sì: "le considerazioni che seguono sono frutto del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza". In questa sede, in effetti, non si vincola alcuna Amministrazione per il semplice fatto che lo scrivente non appartiene a nessuna di esse. Tuttavia dopo un corso, direi lunghetto, a contatto con le problematiche del nostro Ente di previdenza ritengo di poter divulgare questo personale zibaldone. Esordendo con una di quelle leggende a cui tutti credono ciecamente, senza approfondirne la reale consistenza.*

## RICONGIUNZIONE

Nel merito il fatto è sconcertante poiché i "credenti ciechi" sono professionisti che operano nell'area di competenza della siffatta leggenda e mi riferisco a quello dell'ammontare dei contributi per ricongiunzione.

Sono anni che invito quei Colleghi che, prima dell'iscrizione all'ENPACL, hanno avuto periodi contributivi che da soli non sono sufficienti al conseguimento di una pensione, a presentare al nostro Ente di previdenza una domanda di ricongiunzione.

Li invito anche a farlo il più presto possibile perché l'importo da pagare aumenta sensibilmente con l'avvicinarsi dell'età pensionabile.

L'onere, a carico dei liberi professionisti, per la ricongiunzione dei periodi assicurativi, ai fini previdenziali, è pari alla differenza fra: la riserva matematica relativa all'incremento pensionistico che la ricongiunzione produce ed i contributi che affluiscono dalle casse previdenziali di provenienza.

Nel caso in cui il valore, derivante da detta sottrazione, sia positivo, il professionista lo deve versare, per far raggiungere all'Ente, che erogherà la pensione, l'equilibrio attuariale.

Se l'interessato è ancora lontano dall'età pensionabile, tenendo conto che l'importo della nostra pensione non è eccessivamente ricco, è possibile che la somma da versare sia irrisoria o addirittura inesistente, quando il risultato della sottrazione sia negativo.

Si noti che gli eventuali contributi per ricongiunzione possono essere rateizzati e sono totalmente deducibili dai redditi ai fini fiscali.

Se si considera infine che la presentazione della domanda di ricongiunzione non obbliga affatto al versamento della

somma calcolata dall'Ente, qualora l'interessato la consideri non conveniente, e che ci si può comunque rifugiare nella soluzione della totalizzazione (che è a costo zero, ma che garantisce importi di pensione assai più contenuti), apparirà chiaro a tutti che la mancata presentazione tempestiva di una domanda di ricongiunzione configura un comportamento indiscutibilmente autolesionistico.

## LA RIFORMA

La recente riforma varata dall'ENPACL, con relativo aumento dei contributi, ha fatto storcere il naso a molti "giovani" Colleghi che hanno trovato ragionevole lamentarsi per presunte pensioni eccessive, erogate ai consulenti del lavoro più anziani, che non avrebbero versato contributi in misura sufficiente a garantirle.

Proviamo a fare qualche riflessione.

L'ENPACL, negli anni, ha accumulato un patrimonio di circa 500 milioni di euro, tuttavia, esclusivamente dal punto di vista attuariale, versava in condizione di disavanzo che avrebbe portato, nel 2054, al totale azzeramento del patrimonio.

È evidente che occorre procedere ad una riforma per rimettere in equilibrio il sistema e consentire il pagamento delle pensioni in prospettiva.

Perché si era formato questo disavanzo attuariale? Per quattro ragioni che andremo ad esporre.

### prima

I "padri fondatori" della Categoria, dopo aver ottenuto la legge 1081 del 1964, che istituiva l'albo dei consulenti del lavoro "autorizzati", lavoravano alacremente per ottenere l'abilitazione, con esame di Stato, che ci avrebbe inserito stabilmente ed a tutto titolo fra le Categorie professionali.

In questo accidentato percorso ritennero che, se la Categoria avesse anche avuto una previdenza propria, sarebbe stato

più difficile annientarla e più probabile ottenere l'obbiettivo principale.

A quell'epoca gli Enti previdenziali dei professionisti erano tutti Pubblici per cui gli "equilibri" attuariali riguardavano lo Stato che, ove necessario, avrebbe integrato le pensioni.

Pagare poco di contributi era stato certamente l'obbiettivo principale, tuttavia nessuno, allora, aveva pensato di creare una previdenza con sistema a ripartizione: si era pensato ad una capitalizzazione individuale, sia pure povera, ma sorretta da un contributo fisso e da marche assicurative (le famose Russo Spena, dal nome del parlamentare, primo firmatario della legge 1081).

Il nostro Ente pubblico nacque quindi con un sistema a capitalizzazione e lo prova il fatto che qualunque iscritto, prima di poter percepire la pensione, doveva aver pagato almeno 20 anni di contributi. Venne anche elaborato un sistema di riscatto per i più anziani che, ogni anno ne pagavano quattro, per poter conseguire la pensione dopo cinque anni.

L'ENPACL vide la luce nel novembre 1971, anticipando di ben otto anni la legge istitutiva della professione, di cui – come si era sperato – fu anche un'efficace piattaforma di lancio.

Nell'ottica del sistema a capitalizzazione, l'ENPACL, non era attuarialmente equilibrato fin dalla nascita, ma, come si è detto, sarebbe stato lo Stato ad integrare, ricorrendo alla fiscalità generale. In fondo se lo Stato lo faceva per i lavoratori subordinati e per gli autonomi dell'INPS, non si vede perché avrebbe dovuto escludere i professionisti da questo beneficio. Nell'anno 1994 avvenne però una svolta epocale: con la legge 509, lo Stato, in un colpo solo, si liberò della nostra e di tutte le Casse previdenziali delle libere professioni. Non fu un provvedimento facoltativo, l'unica facoltà che venne concessa fu quella di scegliere fra la struttura ad Associazione e quella a Fondazione.

#### seconda

Negli anni successivi alla costituzione dell'Ente, la svalutazione della lira si mise a correre a perdifiato in doppia cifra. È assolutamente intuitivo che non vi è nulla di più deleterio per una forma assicurativa vita.

#### terza

L'aumento della speranza di vita. Alla nascita, in Italia, nel 2010, gli uomini raggiungono il livello di 79,1 anni e le donne quello di 84,3 anni. All'età di 65 anni la speranza di vita residua è nel 2010 di 18,3 anni per gli uomini e di 21,9 anni per le donne. All'epoca era un aumento assolutamente imprevedibile.

#### quarta

L'introduzione della totalizzazione, ha di fatto reso utilizza-

bili tutti i contributi detti "silenti" che prima rimanevano "a solidarietà" ed agevolavano così l'equilibrio delle Casse.

Nel corso degli anni si sono fatte le riforme.

Aumenti di contributo soggettivo prima del 1992 (non si poteva fare altro perché occorrevo norme di legge per modificare qualsiasi cosa); la reinscrizione della legge, nel 1992, con l'inserimento dell'incompreso contributo integrativo e poi le riforme del 2004 e del 2010.

Ma non è bastato e allora: cosa fare per correre ai ripari?

Quando un Ente, costituito a capitalizzazione individuale, scopre che il patrimonio accumulato è attuarialmente insufficiente, ha due strade: la prima è quella di cercare di ammortizzare, "nel lungo tempo", il disavanzo attuariale accumulatosi, ricostituendo il patrimonio necessario alla gestione del sistema a capitalizzazione; la seconda è quella di cercare di recuperare l'equilibrio attuariale da una certa data in poi, adattandosi al sistema a ripartizione, di cui si rimanda all'occhiello a parte, e lasciando che il disavanzo attuariale ed il patrimonio rimangano congelati.

La prima sarebbe molto onerosa e manca la certezza che, uno Stato in difficoltà, non abbia, prima o dopo, l'ispirazione di appropriarsi delle casse previdenziali delle libere professioni.

La seconda è esattamente la modalità che il Governo sta oggi avallando in quanto non chiede affatto agli Enti di incrementare il patrimonio.

L'attuale Ministro del lavoro (esperta in materia pensionistica) ha chiaramente indicato la via della ripartizione, imponendo di trascurare i patrimoni accumulati e di avviare subito il metodo contributivo.

Lo Stato, quindi, non chiede affatto agli Enti di ritornare al sistema a capitalizzazione, ripristinando il patrimonio che sarebbe necessario per liquidare, a tempo debito, tutte le pensioni anche se non vi fossero più introiti contributivi.

In conclusione l'ENPACL si è rifugiato nel sistema a ripartizione, ormai in voga per tutte le casse professionali e per l'INPS.

È tuttavia evidente che possiede un'importante "riserva" di capitali nel patrimonio accumulato dagli iscritti più anziani nel corso degli anni.

Bisognerebbe allora che alcuni membri delle nuove generazioni di consulenti del lavoro mostrassero gratitudine, piuttosto che polemizzare insulsamente.

### **LA CONSERVAZIONE DEI VOLUMI D'AFFARI**

Il sistema a ripartizione, di cui si è parlato, implica, ovviamente, che non vi sia nessuna caduta demografica: bisogna cioè che il rapporto fra iscritti attivi e pensionati non subisca variazioni significative.

Per questa ragione il Presidente dell'ENPACL ha già più volte affrontato il tema della conservazione, all'interno della Categoria, del coacervo dei redditi e dei volumi d'affari. È evidente che, qualora i consulenti anziani cedessero i loro studi a professionisti iscritti in altri Ordini e quindi in altre Casse, il rapporto di cui si è parlato subirebbe una riduzione che costringerebbe ad aumentare i contributi a carico degli iscritti per mantenere l'equilibrio attuariale dell'Ente.

Per escludere questo rischio l'ENPACL sta provando ad immaginare qualche forma di incentivazione a trasferire gli studi dai consulenti del lavoro anziani a quelli più giovani per non disperdere, in proiezione futura, redditi e volumi d'affari complessivi di Categoria.

Ho sempre ritenuto che i governanti di uno Stato, così come quelli di una Categoria, allorché si manifesti un'esigenza razionale per il bene comune, debbano anzitutto, prima di lanciarsi in provvedimenti coercitivi, siano essi agevolativi così come punitivi, spiegare chiaramente agli interessati ciò che sarebbe opportuno fare, nel loro stesso interesse.

Sopravalutazione dell'intelligenza umana?

Forse. Ma si può provare, no?

Ritengo che il problema di cui si è accennato debba essere affrontato a monte, più che nella fase di cessione dello studio.

Sembra ovvio osservare che non sarà facile cedere lo studio ad un consulente del lavoro se gli iscritti all'albo sono diminuiti drasticamente, quindi occorre anzitutto convincere i consulenti del lavoro ad ospitare in studio i tirocinanti delle Università e successivamente i praticanti.

Sarà invece compito degli Ordini quello di organizzare non solo corsi propedeutici all'esame di Stato, ma anche la predisposizione di testi su cui studiare, che riescano ad incrementare il numero di coloro che lo superano.

Quando i Colleghi leggeranno questo articolo il risultato delle elezioni politiche sarà acquisito, sicché non si potrà affermare che l'articolaista abbia fatto campagna elettorale, tuttavia i Consulenti del lavoro, ma più in generale i professionisti, sarebbe opportuno votassero tenendo conto non del loro "tifo" politico, ma dei programmi dei vari partiti riguardo le libere professioni.

Se si realizzasse il pazzesco provvedimento di liberalizzazione che molti movimenti politici, nella loro ignoranza totale della realtà ordinistica, sventolano come bandiera, si determinerebbe un vero e proprio cataclisma con ineluttabile default delle nostre Casse previdenziali e con conseguente danno incalcolabile alle casse dello Stato che dovrebbe accollarsi, in poco tempo, tutte le pensioni dei liberi professionisti.

Il rapporto iscritti / pensionati verrebbe pressoché azzerato e resterebbe solo l'articolo 38 della Costituzione a cui appellarsi (I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione

involontaria) e lo Stato (o meglio la fiscalità generale) dovrà provvedere (almeno speriamo!).

Supponiamo ancora che non vi sia più l'esame di Stato per i Dottori commercialisti, com'era stato recentemente previsto: chi verrebbe ancora ad iscriversi da noi, visto che potrebbe comunque svolgere la stessa professione senza esame?

E allora, addio pensioni.

E si pensa che i cittadini italiani trarrebbero vantaggio da una liberalizzazione che consenta a soggetti, che hanno un titolo di studio la cui qualità è unanimemente riconosciuta insufficiente, di lanciarsi impunemente a far danni?

E ancora. Si pensa che l'assenza di minimi di tariffa professionale sia un vantaggio per la collettività? Allora perché non si aboliscono anche i minimi di trattamento economico e normativo per i lavoratori subordinati? Forse che i lavoratori autonomi non hanno diritto di condurre un'esistenza libera e dignitosa, ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione?

**Riccardo Travers**

### **"SISTEMA A CAPITALIZZAZIONE INDIVIDUALE" e "SISTEMA A RIPARTIZIONE"**

Che cosa s'intende quando si parla di "sistema a capitalizzazione individuale" e "sistema a ripartizione"?

Quello a capitalizzazione individuale è un sistema tecnico finanziario in base al quale l'ammontare accumulato sul conto individuale di ciascun iscritto, costituisce la base per il pagamento della prestazione pensionistica. La prestazione dipende infatti da quanto l'iscritto ha accumulato e dai rendimenti ottenuti con la gestione finanziaria. Fino all'ultima guerra mondiale, quello a capitalizzazione era l'unico sistema su cui si basava la gestione degli enti previdenziali, INPS compreso.

Volle il destino che, per effetto della smisurata svalutazione della lira, avvenuta proprio durante il conflitto bellico, i fondi dell'Istituto, accumulati dagli assicurati con la capitalizzazione, fossero ridotti a spazzatura. Ciò non di meno, per ovvii motivi sociali, bisognava pagare le pensioni agli aventi diritto e si decise così di corrisponderle con i contributi freschi, pagati dai lavoratori attivi in quel momento. Si diede a questa operazione dignità di sistema e lo si battezzò "ripartizione".

Fu, in effetti, una grande scoperta in quanto, in teoria, un ente previdenziale può nascere da zero e pagare le pensioni senza nessun accumulo, quindi senza un soldo di patrimonio.



# ATTESE PRE ELETTORALI

18 FEBBRAIO 2013: PRESENTAZIONE DELLE PROPOSTE A.N.C.L.  
AI CANDIDATI DELLE FORZE POLITICHE ALLE ELEZIONI  
NAZIONALI DEL 24 e 25 FEBBRAIO 2013

Si è tenuto, lunedì 18 febbraio, presso il Centro Congressi Torino Incontra, il Convegno ANCL promosso dal consiglio regionale Piemonte e dal Consiglio Nazionale. Il nucleo centrale dell'incontro è coinciso con la concretizzazione della proposta, avanzata dal Presidente Francesco Longobardi volta ad un confronto con le forze politiche per la diffusione di una nuova cultura del lavoro e, quindi, per portare dinanzi l'appuntamento elettorale un preciso impegno alla lotta contro la disoccupazione, riducendo il costo del lavoro e potenziando la lotta all'evasione fiscale, sottolineando la centralità del ruolo dei Consulenti del Lavoro e dei professionisti in genere quali quotidiani intermediari negli adempimenti posti a carico delle aziende e profondi conoscitori delle criticità del mercato del lavoro.

Il discorso introduttivo del Presidente Regionale Filippo Carozzo, ha contenuto un importante richiamo all'unità delle associazioni nei confronti dei politici nonché un appello a far venir meno le contrapposizioni che ad esempio, anche recentemente, si sono manifestate tra il Comitato Unitario delle Professioni e Confprofessioni; "mai come in questo momento di frammentazione politica e di probabile ingovernabilità del Paese, è fondamentale sottolineare che i sindacati delle professioni rafforzino la loro rappresentanza sociale nelle istituzioni e che non intervengano caotiche sovrapposizioni con gli Ordini Professionali".

È seguito l'intervento del Presidente dell'Ordine di Torino, Cristoforo Re, che ha ricordato a tutti i politici presenti come l'importanza del nostro Ordine professionale stia nella tutela dell'interesse pubblico che viene prima degli interessi di categoria e che liberalizzazioni troppo spesso populisticamente alimentate da forze politiche dell'intero arco costituzionale, rischiano di dequalificare le eccellenze che ad oggi abbiamo dimostrato di avere, considerato anche l'approccio spesso superficiale e demagogico con cui trattano l'argomento.

Dopo i saluti del consigliere di Confprofessioni Amos Giardino, che ha evidenziato la crescente preoccupazione a proposito della legge n° 4 del 14 gennaio 2013 "Disposizioni in materia di professioni non organizzate" relativa alla legalizzazione di materie non coperte da leggi speciali sancite nelle materie ordinistiche, l'intervento più atteso ed articolato della

mattinata è stato quello del Presidente Nazionale dell'ANCL, Francesco Longobardi.

Nella sua approfondita analisi ha saputo sottolineare l'importanza della nostra professione come essenziale anello di congiunzione tra legislatore, imprese e lavoratori. Nell'ordine, il Presidente Longobardi, ha voluto focalizzare l'attenzione alla lotta alla disoccupazione, rilevando come sia più incisivo un provvedimento legislativo volto alla riduzione del costo del lavoro per le aziende che stabilizzano con contratti a tempo indeterminato piuttosto che insistere a soffermarsi sulle sorti dell'art. 18 e le modifiche agli ammortizzatori sociali. Ribadita nuovamente l'importanza di semplificare realmente gli adempimenti relativi l'instaurazione e gestione del rapporto di apprendistato, ritenuto ormai "universalmente" lo strumento cardine per l'accesso dei giovani al mercato del lavoro, oltre ad eliminare definitivamente gli oneri contributivi, vedi da ultimo il contributo ASPI.

Sempre nell'ottica di aumentare la disponibilità finanziaria dei lavoratori, proporre di rendere accessibili, senza ricorrere ad accordi sindacali e fiscalizzare ulteriormente l'erogazione di premi e incentivi all'occupazione.

Altro spunto preminente della relazione del Presidente Longobardi, al quale si è poi riallacciato l'On. Damiano e su cui riferiremo più avanti, relativamente alla comparazione tra l'organizzazione aziendale di Fiat e Volkswagen, è stato quello di rimarcare l'esigenza di assicurare una maggiore informazione dei lavoratori sull'andamento economico dell'azienda. Mentre per quanto concerne il rilancio dei consumi e, di conseguenza, dell'intera economia è stato proposto di anticipare mensilmente le retribuzioni differite, tredicesime, quattordicesime e TFR. Soluzione che consentirebbe l'immediato aumento di potere d'acquisto per le famiglie dei lavoratori. In chiusura il Presidente Longobardi ha difeso la categoria dalle liberalizzazioni ribadendo che la nostra professione non vanta alcun limite di accesso, non dispone alcun limite numerico e nemmeno territoriale, a dimostrazione che – seppur nell'ambito di concorrenza tra Colleghi – emerge un lavoro di squadra che sostiene l'ingresso di nuovi giovani curando la formazione e l'organizzazione delle sessioni dell'esame di Stato.

All'incontro si sono poi succeduti gli interventi di un'autorevole e numerosa rappresentanza di forze politiche che riassumiamo in ordine di intervento.

L'Avvocato Riccardo De Caria – candidato capolista alla Camera nel movimento 'Fare per Fermare il Declino' – il quale ha ricordato come il Suo movimento, rappresentato da Oscar Giannino, mira ad una forte liberalizzazione delle professioni per poter ridurre di costi di mercato ed agevolare un maggiore ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. È seguito l'intervento dell'On. Marco Calgaro – candidato numero 2 alla Camera nell'UdC – che ha ribadito quanto sia stato determinante il contributo del Governo Monti per salvare l'Italia dal baratro della recessione e facendo presente quanto il rigore dei conti rimanga il fulcro delle strategie dell'area di centro. Per ciò che attiene le politiche attive, una apertura significativa si è voluta indirizzare al tema dell'outplacement (ricollocazione da parte di agenzie private), partendo dal presupposto della carenza dei centri per l'impiego ad individuare figure idonee per nuove assunzioni.

È stata poi la volta del Senatore Lucio Malan – candidato numero 2 al Senato nel PdL, il quale ha riconosciuto il "disastro" in termini di appesantimento legislativo rappresentato dalla Riforma Fornero e, andando di pari passo con le dichiarazioni dell'On. Maroni, ha dichiarato che in caso di risultato elettorale favorevole sarà assolutamente necessaria una radicale rivisitazione.

La parola è poi passata al Senatore Gilberto Pichetto Fratin – candidato alla Camera nel PdL – che ha condiviso l'appello già espresso in premessa dal Presidente Regionale Carrozzo, di non confondere i ruoli di Ordine e Sindacato ma rafforzare il dialogo comune con le forze politiche e le istituzioni, per poter stabilire una sinergia che possa rendere più fruibili dall'utenza finale gli interventi legislativi, ammettendo che spesso e nel tempo, tale "forzata" contrapposizione è stata utilizzata dalle forze politiche come alibi per evitare o rinviare la concertazione nelle scelte e nella definizione di programmi. Non a caso ha ricordato i tempi del suo assessorato al lavoro della Regione Piemonte, precedentemente alla giunta Bresso, e della sua volontà di inserire il Sindacato ANCL, insieme ai sindacati dei lavoratori e alla Confindustria, in sostegno alla commissione lavoro.

Ancora oggi, non presentarsi unitariamente, potrebbe essere motivo d'esclusione.

È seguito l'intervento del Dott. Domenico Piano – candidato alla Camera nel movimento Scelta Civica con Monti per l'Italia (in sostituzione del capolista Dott. Paolo Vitelli) – che

ha sottolineato l'essenzialità della nostra categoria nel ruolo di tramite tra impresa e lavoratori, dando risalto alla possibilità della categoria di poter indirizzare le offerte formative di cui ha bisogno sia il mondo della scuola che quello del lavoro. Tuttavia non è stato chiarito come conciliare il "ruolo centrale delle categorie professionali come la nostra" con le necessarie ed improcrastinabili liberalizzazioni al mercato del lavoro.

Ha concluso la tavola rotonda l'On. Cesare Damiano – candidato capolista alla Camera nel PD – che, richiamando l'importanza del dialogo instaurato con i consulenti del lavoro, ha rievocato come la modifica all'accesso della professione con l'adozione della laurea, fu un provvedimento apportato dal suo dicastero quando ricopriva l'incarico di Ministro del Lavoro, ribadendo la priorità di dialogare con tutte le parti sociali. Sempre l'On. Damiano ha sottolineato che, qualora il suo schieramento politico dovesse andare incontro ad un riscontro elettorale positivo, non vi sarà un radicale cambiamento della legge 92/2012 bensì mirate variazioni orientate in particolare ai contratti di lavoro più utilizzati per poi concentrarsi su contratti di minor diffusione (ad esempio lavoro accessorio e job sharing).

In considerazione della caratura degli interlocutori si è avuta la felice intuizione di anticipare la Tavola Rotonda di confronto rispetto agli interventi tecnici dei relatori e Colleghi Luisella Fassino, Alessandro Rota Porta e Francesco Natalini. La nostra Unione Provinciale unitamente, così come i consiglieri nazionali ANCL, ha ritenuto fondamentale questo convegno, che ha rappresentato una significativa occasione per portare all'attenzione dei candidati le perplessità della nostra categoria e per riprendere gli argomenti trattati lo scorso novembre quando, sempre nel corso di un convegno di fattura ANCL, abbiamo avuto l'opportunità di confrontarci con l'allora Ministro Fornero, per la prima volta intervenuta ad un dibattito organizzato da consulenti del lavoro. Ritengo che il lavoro svolto all'interno del sindacato sia meritevole della massima condivisione e diffusione da parte di tutti i Colleghi, che non ci si debba limitare ad organizzare convegni d'aggiornamento sulle normative che quotidianamente ci affliggono, che appuntamenti come questo siano necessari e debbano essere essenziali occasioni di visibilità e confronto con i politici responsabili dell'approvazione delle norme che noi andremo ad applicare e che le nostre posizioni debbano confluire in sintesi riassuntive indispensabili per supportare il confronto con Enti ed Istituzioni.

Inevitabilmente mi spingo ad analizzare il concetto stesso di

democrazia, luogo dove risultano imprescindibili i punti di vista personali che richiamano contesti situazionali di apertura e dibattito senza alcun preconcetto.

Mentre scrivo mi piace ricordarmi del perché scelsi di fare il Consulente: il lavoro, diritto su cui si basa la nostra Repubblica Democratica, un patrimonio di tutti come la nostra Costituzione. E all'interno di queste motivazioni iniziavo a capire cos'avrebbe significato l'iscrizione ad un albo professionale, la tutela dell'interesse pubblico, essere garanti del rispetto dell'applicazione di quanto previsto dalle leggi e dalla contrattazione collettiva.

Sono ormai più di cinque anni che sono iscritto in questo sindacato ed assisto ogni giorno ad una crescita e ad un maggiore radicamento di militanza, soprattutto da parte di promettenti Colleghe, di solidarietà e di voglia di portare risultati concreti per la nostra provincia di Torino e per gli iscritti del Piemonte.

Confido che questo articolo possa far riflettere sull'importanza che riveste l'adesione al nostro sindacato anche per coloro che, poco avvezzi alla politica e all'associazionismo, ne sono rimasti lontani, con un invito particolare verso neoabilitati, neoabilitate e giovani in generale. L'invito è rivolto a Colleghe e Colleghi che non percepiscano la partecipazione

a laboratori di gruppo finalizzata esclusivamente all'accumulo dei crediti per la formazione continua obbligatoria, ma che intuiscono che in questi frangenti si organizzano eventi ed incontri senza individualismi, senza distinzioni d'età anagrafiche o di particolari appartenenze, misurandosi costruttivamente con il futuro e la sopravvivenza della nostra professione.

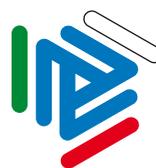
È giunto il momento che la mia generazione prenda coraggio, si impegni nella conduzione sia dell'Ordine sia del Sindacato in quanto, se l'Italia è arrivata a toccare livelli così mediocri, sono certo che la responsabilità sia anche di chi "ha condotto i giochi" per oltre quarant'anni. È venuto il momento che questi soggetti si facciano da parte, si godano la pensione che la nostra generazione, lavorando in un mercato sempre più difficile e competitivo, cercherà di garantirgli. Auspico infine una sorta di solidarietà generazionale che veda l'ingresso di giovani colleghi negli studi dei colleghi più anziani per facilitare il passaggio delle consegne e la salvaguardia del patrimonio professionale di categoria, contro le dimissioni o le cessioni verso altri operatori di mercato non sempre allineati con i principi di chi li ha preceduti.

**Massimiliano Gerardi**



*Con l'esclusione dei colleghi Presidenti Filippo Carrozzo e Francesco Longobardi, rispettivamente quarto e quinto da sinistra, l'immagine ritrae alcuni dei politici intervenuti, candidati alla contesa elettorale: la loro espressione è ancora quella serena di chi ignora che, di lì a poco, vedrà le Stelle...*

# A.A.A. LIBRETTO D'ISTRUZIONI CERCASI



## LAVORI IN CORSO SULLA STRADA DI ACCESSO AL LAVORO OCCASIONALE

Nei vari cambiamenti che la Legge 92/2012 ha apportato, il lavoro accessorio è forse stato quello che ha subito, da un punto di vista normativo, le maggiori modifiche.

Al bando tutta l'elencazione che prima bisognava considerare al fine di poter scorgere le attività (requisiti oggettivi) che rientravano nel novero delle attività occasionali accessorie; oggi il lavoro accessorio si basa solo ed unicamente su requisiti reddituali, sebbene vi siano circolari che disorientano la disciplina accentuando che "...si tratta di attività lavorative di natura meramente occasionale e accessoria, non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o di lavoro autonomo...".

Sintetizzando, il lavoro accessorio non dovrà, facendo riferimento alla totalità dei committenti, dar luogo, nel corso dell'anno solare, a compensi superiori ad € 5.000.

Specificatamente a committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività occasionali potranno essere effettuate per compensi non superiori ad € 2.000. Tale limite riguarda esclusivamente la prestazione che il committente avrà nei confronti del singolo prestatore che, a sua volta, rimarrà nella possibilità di avere altri committenti, nel corso dell'anno solare, fino ad arrivare al limite reddituale sopra citato. Le prestazioni di lavoro occasionali potranno, per tutto il 2013, essere svolte, inoltre, da soggetti percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito, ma con il limite reddituale di € 3.000.

Se la semplificazione effettuata dalla Legge 92 ha "colpito" solo i requisiti per l'utilizzo di tale strumento, lo stesso non possiamo affermarlo per le differenti modalità di acquisto/attivazione degli voucher, che si perdono in una disciplina ancora confusa e accentuata da siti internet che non aggiornano le varie procedure.

Il committente può decidere di attivare i voucher con la procedura forse ancora più utilizzata, ossia tramite il versamento, su un conto corrente predefinito intestato a INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC, dell'importo relativo ai voucher che saranno successivamente utilizzati.

Una volta che il committente avrà effettuato il versamento sarà libero di poter ritirare il singolo voucher o il carnet, con

il taglio da lui preferito, presso la sede provinciale INPS più comoda, ovvero demandare persona da lui delegata.

Il valore nominale dei voucher è di importo pari a € 10,00, ovvero multipli di € 20,00 ed € 50,00.

La comunicazione preventiva, senza dover attenersi però agli obblighi di comunicazione da effettuarsi il giorno antecedente l'inizio della prestazione, dovrà essere effettuata scegliendo le diverse modalità.

Il committente potrà:

- sempre avvalersi del numero verde 803.164 per comunicare l'inizio della prestazione occasionale accessoria e tutti i dati necessari per l'inizio della stessa;
- utilizzare il fax gratuito INAIL 800.657.657 tramite il quale dovrà comunicare i propri dati anagrafici, i dati del prestatore, il luogo ove si svolgerà la prestazione e l'arco temporale della stessa;
- utilizzare la procedura telematica tramite il sito [www.inail.it](http://www.inail.it), nella sezione punto Cliente - DNA LAVORO OCCASIONALE.

La comunicazione da effettuare conterrà l'indicazione dell'arco temporale nella quale la prestazione sarà effettuata, anche quando la stessa potrà riguardare differenti fine settimana, giorni alterni della settimana, etc...

Per ciò che concerne la durata da indicare nella comunicazione della prestazione occasionale accessoria se, in un primo momento, l'INAIL aveva precisato che non poteva essere comunicato un arco temporale superiore a trenta giorni, l'Istituto ha rettificato tale impostazione, precisando che la comunicazione non avrà più limitazioni temporali.

Di particolare interesse è la consapevolezza di come l'iter procedurale non dovrà necessariamente rispettare le tempistiche sopra descritte, ovvero prima l'acquisto dei buoni lavoro e poi la comunicazione in una delle sue differenti forme; infatti, come precisato direttamente dall'INPS, rileva provvedere alla comunicazione preventiva dell'inizio della prestazione anche se non ancora in possesso dei voucher cartacei acquistati tramite l'INPS. La criticità maggiore, in caso di ispezione e nell'eventualità di attivazione tramite

procedura telematica o tramite fax, sarà poter dimostrare l'adempimento in merito alla comunicazione sopra descritta, in quanto l'ispettore avrà necessità di conoscere il numero di protocollo abbinato al prestatore occasionale.

Le comunicazioni andranno effettuate anche nel caso in cui si verifichino variazioni quali nuovi prestatori, cessazioni e differenti periodi di utilizzo dei lavoratori occasionali.

Il voucher cartaceo andrà, prima di consegnarlo al lavoratore, intestato in tutte le sue parti, scrivendo in ogni singolo buono il codice fiscale del committente, il codice fiscale del prestatore con il periodo di utilizzo del voucher e la firma del committente.

Il committente potrà, inoltre, seguire una differente e più veloce, a parere dello scrivente, modalità di attivazione dei voucher, ossia tramite le tabaccherie convenzionate.

Dovendo doverosamente compiere un piccolo passo indietro, bisogna delineare la procedura di attivazione dell'azienda per poter utilizzare i buoni lavoro. Tale procedura consiste nel compilare il modello SC53, scaricabile dal sito INPS/modulistica, in tutte le sue parti, con l'inserimento dei dati dell'azienda e del suo legale rappresentante e permetterà al committente di abbinare il codice fiscale dell'impresa con i prestatori di lavoro occasionale (e quindi, scaricare i costi di tali prestazioni).

Acquistati i voucher dal tabaccaio il committente potrà effettuare la comunicazione sia tramite il numero verde gratuito, sia tramite il sito dell'INPS. Seguendo la seconda delle due opzioni bisognerà reperire nei servizi on-line la dicitura "Lavoro occasionale accessorio"; successivamente occorrerà inserire il codice fiscale del committente, o codice fiscale dell'azienda se attivata, ed il numero di controllo dei buoni lavoro. Il codice di controllo corrisponde ad un numero di 8 caratteri, unico ed identificativo che racchiude in sé tutti i voucher acquistati.

In seguito all'inserimento del codice fiscale e del numero di controllo, il committente dovrà inserire il codice fiscale del lavoratore, la data di inizio e di fine dell'attività lavorativa, il luogo della prestazione e la tipologia di impresa che utilizzerà i voucher.

Al codice di controllo potranno essere collegati differenti lavoratori, tenendo comunque presente la proporzionalità del numero di collaboratori ed il valore di voucher acquistati.

Al termine del periodo di lavoro del prestatore, il committente provvederà a consegnare i voucher che potranno essere presentati alle Poste per essere incassati.

Si utilizzerà la procedura telematica per servirsi dei buoni lavoro, tramite l'accreditamento del prestatore di lavoro presso l'INPS, direttamente alle sedi zonali, presso i Centri per l'Impiego, tramite il contact center INPS/INAIL, ovvero previa registrazione nel sito [www.inps.it](http://www.inps.it). Successivamente le Poste Italiane invieranno al prestatore una carta magnetica

tramite la quale potrà essere riscosso il valore della prestazione lavorativa effettuata.

Il committente avrà la possibilità di registrarsi tramite le associazioni di categoria dei datori di lavoro, presso le sedi INPS nel caso in cui il committente non sia ancora presente negli archivi dell'istituto, tramite il sito dell'INPS, ovvero, nel caso in cui il committente risulti già registrato presso gli archivi ARCA dell'INPS, telefonando al contact center INPS/INAIL.

A questo punto il committente dovrà inviare la comunicazione all'INPS con i dati già descritti nelle precedenti modalità di comunicazione.

Consigliare l'utilizzo dei voucher dopo la Legge 92/2012 in taluni casi determina una serie di criticità, in quanto non si può mai essere certi della bontà dell'abbinamento tra il committente e la prestazione richiesta. Sicuramente, dopo l'abrogazione dei requisiti oggettivi, il suggerimento ribadito, premesse tutte le spiegazioni del caso, è quello di non snaturare la natura del lavoro accessorio, ossia quella di riuscire ad identificare preventivamente le prestazioni meramente occasionali e non ricorrere allo strumento solo per approfittare delle maglie larghe consentite dalla disciplina e abbattere, almeno inizialmente, i costi ritenuti elevatissimi del costo del personale, senza peraltro esser supportati da elementi tali da affrontare serenamente una attività d'estrazione ispettiva.

**Roberto Pizziconi**



FIOTTO ROSA IN REDAZIONE ANZI,  
FIOTTO VIOLA: PERCHÉ DOMENICA 10  
FEBBRAIO 2013 È NATA  
VIOLA CARLA, FIGLIA DELLA COLLEGA  
PAOLA CHIADÒ PULI. E IL COLORE,  
CHE DI SOLITO SI ACCOMPAGNA  
AD UNA DOLOROSA SEPARAZIONE  
CAGIONATA DA UN CAMMINO CHE  
SI CONCLUDE, IN QUESTO CASO  
CORRISPONDE AD UN PERCORSO  
CHE INIZIA, QUALE RADIOSA  
CELEBRAZIONE D'UNA VITA CHE NASCE.  
A PAOLA, COMPONENTE DEL DIRETTIVO  
GIOVANI C.D.L. E REDATTRICE  
DE 'L'ORDINE INFORMA', GLI AUGURI  
DI TUTTI GLI ISCRITTI E IL GIOIOSO  
ABBRACCIO DEI COMPLICI SCRIVANI!!!

F.B.

# LA TELA DEL CONSULENTE

Risale alla fine degli anni '70 la vicenda più appagante dell'intera vita professionale del nostro Consulente Smarrito. L'area tessile versava in crisi nera e fu così che, accogliendo lo straziante urlo di tutte le Penelope che non si potevano certo permettere un last-minute ad Itaca, venne deliberato uno sgravio per le realtà di quel settore.

Alcune aziende, già clienti dello studio, che producevano guarnizioni d'attrito per freni e frizioni, applicavano il contratto collettivo del settore tessili amiantieri. Era peraltro evidente che il tipo di lavorazione non ci azzecasse nulla con il tessile: esattamente come se adesso Ranocchia fosse convocato in una selezione del 'resto del mondo'. Tuttavia all'interno della filiera esistevano appigli offerti da qualche tipologia di prodotti di amianto tessuto. Però l'undicesimo comandamento di ogni consulente del lavoro recita: 'mai dare nulla per scontato e quindi approfondire sul campo l'applicazione della norma' ma la disposizione incriminata risultava di macchinosa interpretazione in quanto, per delimitare la propria area d'azione, faceva riferimento alla definizione di tessile fornita dalla tariffa dei dazi doganali d'importazione, compresa una fantomatica ed irreperibile "nota 1".

Sulle riviste specializzate non si trovava riferimento alcuno a detta tariffa ed allora decise di vestire i panni da topo di biblioteca visitando quella universitaria.

Finalmente il chimerico documento venne fuori ed il nostro consulente si sentì come Indiana Jones quando ritrovò l'arca, anche se ben difficilmen-

te un lavorista avrebbe ispirato Steven Spielberg e men che meno quest'ultimo avrebbe intitolato una sua fatica cinematografica 'Cedo Lino e i predatori della tariffa perduta'. La "nota 1" era decisiva perché comprendeva i materiali prodotti con amianto e gli abrasivi, comprese le mole aventi un'anima di fibra ed i prodotti con "fluff" di cellulosa come i pannolini per bambini. Decise che valeva la pena di valutare l'estensione e, tanto per incominciare, andò dal direttore dell'ufficio contributi dell'INPS di competenza.

"Ma sarà mica impazzito?"

fu la replica al quesito dopo aver sgranato di quel tanto gli occhi da sembrare la nonna di Cappuccetto Rosso. Peccato, per l'istituto, che una settimana dopo gli fece sapere che aveva ragione.

Pensò quindi d'estendere l'area dei beneficiari della scoperta agli altri produttori di pastiglie dei freni contattando alcune aziende del settore ma quella che intendeva scandagliare era anzitutto l'area dei produttori di abrasivi, in applicazione ad un contratto collettivo proprio che era quasi certo non avessero percepito il diritto all'agevolazione e, nella cintura torinese, vi era una grossa azienda che produceva quelle mole poi utilizzate nei flessibili per edilizia.

Andò però a cozzare contro il solito capo del personale simpatico quanto una gastroscopia che gli disse che quel che gli proponeva era una follia. Consultò allora la Guida Monaci, contenente l'elenco delle imprese italiane che aveva sfogliato frettolosamente da un cliente: ebbe modo di scoprire che, nell'hinterland milanese in

uno di quei paesi che terminano per '...ate', c'era un'altra azienda di 300 dipendenti che produceva mole e tele smeriglio e decise d'andarci.

Lo ricevette il Direttore: 'un uomo, un perché', dal momento che di cognome faceva incredibilmente 'Ossido'. Spiegò con dovizia di particolari l'oggetto del contendere e quale sarebbe stato il compenso. Ossido ascolto e alla fine addusse: "Va bene, mi ci faccia pensare: la chiamerò io".

Era la classica risposta di chi non si fa mai più sentire e non ti disperi quando lo ritrovi, anni dopo su un necrologio.

Il lunedì successivo la centralista gli disse: "c'è al telefono un Ossido che la cerca. Non ho capito il nome della ditta ma quando l'ha nominato ha anteposto l'articolo". Come dire il Boccaccio o il Petrarca, insomma: vezzo tipico dei baussia ed infatti era il Direttore Ossido. S'incontrarono nuovamente a '...ate'.

"Mi sono studiato la sua proposta. Credo proprio che abbia ragione: potrei far da solo ma sarei un disonesto perché se non fosse venuto lei, non mi sarebbe mai passato per la testa".

Quattro mesi dopo l'Ossido, della ditta dal nome incomprensibile per l'impiegata del centralino che, fortunatamente, non era lettrice di Dante altrimenti avrebbe generato una commistione linguistica irresistibile, chiamava nuovamente al telefono. Stavolta annunciò l'arrivo dei quattrini invitandolo a riscuotere in loco.

Quando si recò per la terza volta a '...ate' Ossido, dopo aver saldato la parcella, aprì la porta del locale adiacente al suo: c'era un cabaret stracarico

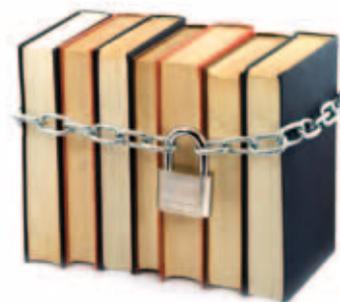
di salatini ed una bottiglia di champagne.

L'algido torinese era commosso e mentre trangugiavano squisitezze Ossido colse l'occasione per domandare se avesse contattato il loro maggior concorrente, che operava nel torinese. Era ovviamente quella dove il nostro si era scontrato con il gastroenterologo mancato. Narrò l'accaduto accorgendosi che Ossido scuoteva la testa. Chiamò direttamente lui il titolare dell'azienda competitor: il giorno successivo era già da loro e sei mesi dopo ancora, anche l'altra società incassava l'assegno.

Il nostro eroe festeggiò acquistando una serie di vestiti, naturalmente di tela, che mandarono in solluchero la consorte: che di nome faceva casualmente Penelope e non aveva mai preso in mano ago e filo in vita sua.

C.S.





# IL CALCIO DEI RICCHI



di Mario Sconcerti  
Dalai Editore  
pagine 200  
costo 17,00 euro

Un libro da coltellata in pieno petto per quelli che non sopportano i numeri di maglia da football americano, le panchine lunghe e le rose infinite, gli esterni bassi e quelli alti, le espulsioni facili e il campionato spezzettato a tutte le ore.

Perché a quelli che anni fa, quando la propria squadra giocava in casa, s'accomodavano due ore in anticipo nella gradinata d'una curva e, quando giocava in trasferta, osservavano religiosamente alla radio la liturgia del quarantaseiesimo, questo calcio fa tristezza. E rammentano con nostalgia infinita i tempi in cui il centravanti aveva il nove sulla schiena, le panchine contavano solo cinque giocatori e le rose ventidue inclusi tre ragazzi della 'Primavera', imperavano i terzini fluidificanti e le ali tornanti, raramente l'arbitro espelleva e mai il portiere ma soprattutto, gli stadi si gremivano tutti alla stessa ora, alla domenica pomeriggio, rispettando la luce solare.

Invece Mario Sconcerti, giornalista fiorentino, uno dei massimi cantori di questo teatro agonistico ci illustra come negli ultimi anni sia cambiato più di quanto in tutto il dopoguerra e prevalentemente per un motivo: lo strapotere delle televisioni che ha dilatato all'inverosimile i rapporti di forza. Una sentenza senza ritorno per gli appassionati, gli ultimi romantici di un mondo, tanto per cambiare, dominato dal denaro.

Del resto per capire è sufficiente controllare l'albo d'oro ed il dato è impietoso; negli anni '60 vinsero lo scudetto sette squadre, negli anni '70 scesero a cinque, negli anni '80 risalirono a sei, negli anni '90 nuovamente cinque e dal 2001 ad oggi tre squadre. Tradotto in termini molto poco politically correct, da dodici anni a questa parte, vincono solamente le squadre 'strisciate', diretta emanazione de 'Il calcio dei ricchi' ovvero 'la dittatura della disuguaglianza'. Si dirà: ma il trio costituisce quasi tre quarti del tifo nazionale! Già; peccato che tra le imprese memorabili a livello sportivo si rammentino con altrettanta partecipazione popolare il Cagliari '70, il Torino '76, il Verona '85 e la Sampdoria '91, trionfi impastati innanzitutto di fantasia e competenza.

Adesso vince solo chi è in grado di spendere e, per esteso, quelle società alla cui guida ci sono quei Paperoni che ricapitalizzano di tasca propria per coprire le perdite di bilancio. Osservate la 'tabella stipendi' in ordine decrescente di pagina 122: con l'eccezione

dell'ultimo Napoli è impressionante l'analogia con la classifica reale. Escluso, come detto, un ritorno al passato, ci potrà almeno essere in futuro se non un'inversione di tendenza almeno un freno a questo squilibrio? Ci sta provando un pasciuto signore francese, con avi partiti da Agrate Conturbia nel novarese, assunto alla Presidenza dell'Uefa ma che nella vita precedente era una mezz'ala di regia dai piedi divini, giocatore vent'anni in avanti rispetto all'epoca poiché coniugava doti da raffinato violinista a quelle da plebeo muscolare, capaci di resistere alla marcatura fisica dell'avversario. Da capo del calcio europeo ha individuato nel 'Fair Play Finanziario' il metodo per ridistribuire ricchezza tra le società continentali. In parole povere nessun club potrà accumulare debiti e si dovrà vivere e gestire una società con quel che si guadagna. È previsto un periodo transitorio e pertanto si partirà dal 2014, cioè le prime sanzioni riguarderanno la stagione 2012-2013, quindi quella in corso; anche se nel primo biennio sarà concesso ai Presidenti di società di aggiungere fino a quaranta milioni di somma investita, nel successivo biennio trenta milioni e poi più nulla. Il principio è valido e, in linea di partenza, dovrebbe essere garantita una maggiore incertezza ai campionati nazionali ma è un percorso praticabile? Non c'è da essere ottimisti e l'autore lo riconosce onestamente: "basterà che una società non accetti le restrizioni dell'Uefa e si rivolga alla Corte Europea per far molto probabilmente cadere il castello". Appunto, ci permettiamo di aggiungere, e se i 'Signori della Corte' applicheranno lo stesso buon senso dimostrato con la sentenza Bosman che, di fatto, azzerò la funzione dei vivai, siamo d'accordo. L'utopia consta in una gigantesca presa di coscienza da parte di tutti, potenti in primis.

Voltando pagina, e non in senso metaforico, nell'opera non si analizzano solo dati finanziari applicati al rettangolo verde. Da profondo conoscitore della materia, Sconcerti sciorina capitoli godibilissimi anche per chi questo sport lo mastica da sempre e li snocciola spiegandoli, perché comprenderne le alchimie non è affatto semplice e la diffusione conoscitiva resta limitata nonostante la rivoluzione portata dalle televisioni a pagamento che permettono a chiunque di vedere un incontro anche non recandosi nell'agone naturale. Non ci credete? Chiedete allora ai presunti esperti quando e come si realizza una 'diagonale'. Riscontrerete sguardi persi, qualcuno farà concorrenza ad una triglia con la laringite e qualcun altro balletterà astrusità sul 'tiro in diagonale'. Solo pochi risponderanno correttamente, eppure la si vede dozzine di volte in partita. Troverete anche risposte sulla prevalenza del modulo 3-5-2, sugli errori della Federazione prima e dopo Calciopoli, sul perché in Italia non nascono più dei fuoriclasse e sull'evoluzione copernicana in atto tra i direttori di gara.

E in qualche passo anche a chi, come noi, si vergogna intimamente tutte le volte che va a giocare a calcetto poiché, in considerazione del divieto del tackle – ossia l'essenza del calcio – ne rappresenta una versione light, gli si scalda il cuore e ripensa all'assurdità della 'tessera del tifoso', un'altra recente demenza che è costretto a subire.



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

### DA "LA REPUBBLICA" DEL 10 GENNAIO 2013

'BARI, IL TARIFFARIO DELLA VERGOGNA: TRE PUNTI COSTAVANO 150MILA EURO'

Leggiamo che i prezzi del calcio di serie A e B italiano, una sorta di pacchetto pay per win, sono messi nero su bianco nella chiusura d'indagine che il procuratore di Bari, Antonio Laudati e il sostituto Ciro Angelillis hanno notificato a 33 persone, compresi 27 calciatori. Le tariffe: 150mila euro per una partita di fine stagione con in ballo la salvezza, 70mila per tre semplici punti, 30mila un over da vendere agli scommettitori, 50mila fare un favore ad una squadra di amici. Semplicemente fantastico: anche i cosiddetti 'Zingari', quella associazione a delinquere internazionale che controllava le scommesse clandestine dei massimi campionati calcistici nazionali si è dotata d'un proprio tariffario! Per quanto riguarda invece i nostri parametri, siamo imperturbabilmente fermi al palo, persi nei meandri del Consiglio di Stato, dopo esser stati sballottati per mesi tra i ministeri vigilanti Lavoro e Giustizia. Ed in tutta questa edificante vicenda al CNO si permettono pure d'ironizzare sull'assenza di misteri con i colleghi che, ah! loro, osano domandar notizie.

### DA "IL SOLE 24 ORE" DEL 11 GENNAIO 2013

'PRESENTATA LA NUOVA BANCONOTA DA CINQUE EURO'

Leggiamo che il presidente della BCE Mario Draghi ha presentato ufficialmente al Museo Archeologico di Francoforte la nuova banconota da cinque euro. Il nuovo biglietto, firmato dal Presidente di Eurotower, entrerà in circolazione da maggio prossimo. Sulla nuova filigrana si staglia il volto di Europa, la principessa fenicia che, secondo la mitologia, fu rapita da Zeus. La notizia era nell'aria: pare infatti che dopo la lettura del numero 25 de 'L'Ordine informa' Mario Draghi sia uscito dalla grazia di Dio ed abbia immediatamente preteso l'emissione di una nuova banconota con l'obbligo d'analogia a una carica regnante. Per dovere di cronaca, nelle settimane successive, le ire del Presidente sono poi fisiologicamente sbollite. E incredibilmente non si hanno neanche notizie di improvvise dimissioni di membri all'interno del Consiglio Direttivo ...

### DA "LA STAMPA" DEL 26 GENNAIO 2013

'LE REGOLE DELLA ZTL'

Leggiamo che a novembre la giunta comunale ha deciso d'estendere le limitazioni alla circolazione a nuove categorie di veicoli ritenute particolarmente inquinanti. Tra le disposizioni figurava il divieto di transito nella Ztl per i diesel Euro3, dal 07 gennaio al 30

marzo, dal lunedì al venerdì dalle 07.30 alle 17.00. Il provvedimento, osteggiato dalla maggioranza stessa perché troppo restrittivo e penalizzante per le famiglie, su richiesta del Consiglio Comunale, è stato limitato all'08 febbraio. Al CPO di Torino c'è ne rallegriamo poiché la sede di Palazzo Paesana era all'interno della zona 'incriminata' generando disagi a chi, non fa male ricordarlo, frequenta i locali dell'Ordine per puro spirito di servizio ed è perennemente in lotta con l'orologio da esser costretto a servirsi dell'auto. Tutto ciò premesso ci complimentiamo con la decisione del Consiglio Comunale: una cellula di consulenti del lavoro 'in distacco' non avrebbe saputo decidere di meglio.

### DA "ITALIA OGGI" DEL 12 FEBBRAIO 2013

'IL PAPA LASCIA TUTTI DI STUCCO'

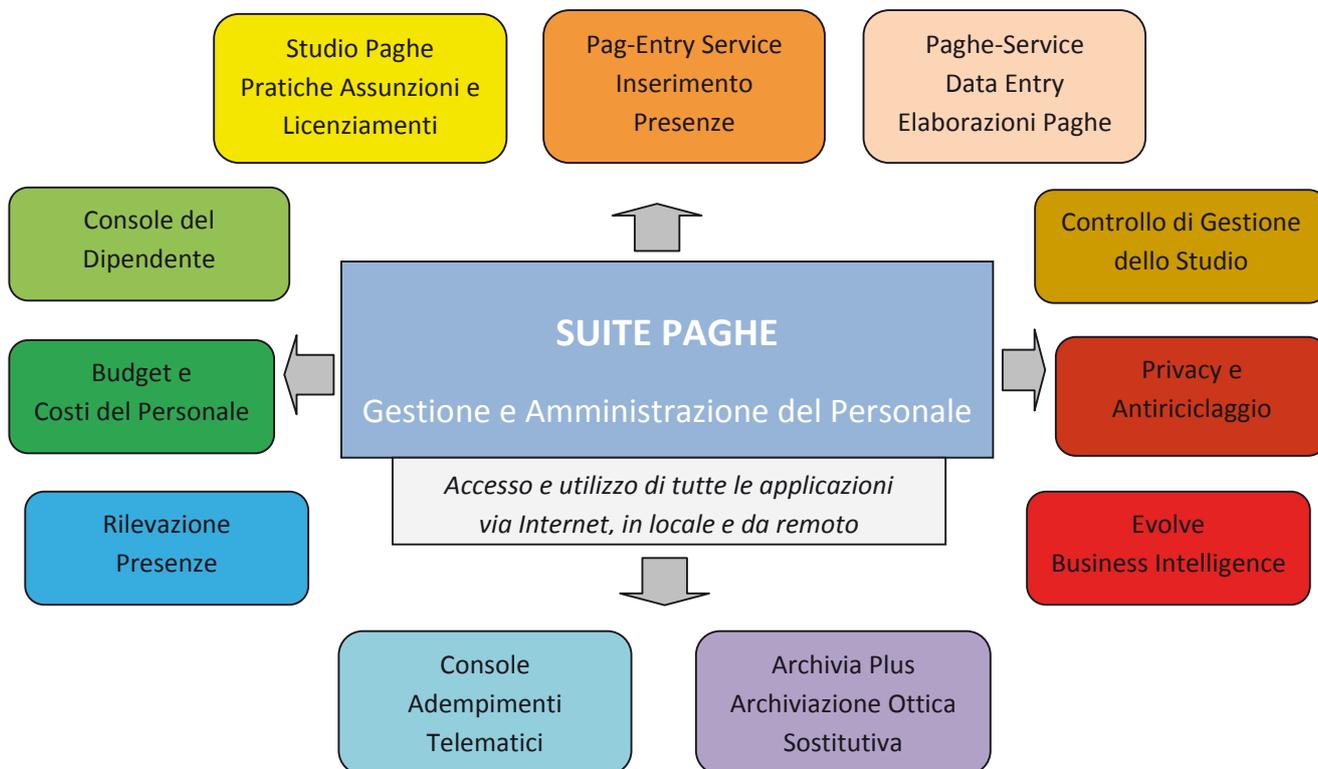
Leggiamo che Benedetto XVI si è dimesso e cesserà dalle sue funzioni alle ore 20.00 del 28 febbraio prossimo. La decisione di Joseph Ratzinger ha lasciato sbalorditi anche all'interno delle mura vaticane e ha determinato il decadimento di tutte le cariche, con eccezione del Camerlengo Tarcisio Bertone e il decano del Sacro Collegio Angelo Sodano che gestiranno l'interregno. La commissione Studi del CPO di Torino, pur all'oscuro della legislazione oltre Tevere, si è immediatamente messa al lavoro per inquadrare la casistica ovviamente all'interno della legge italiana. Nel merito, a parte i tempi del preavviso, straordinariamente ridotti per una carica del genere, il Papa uscente dovrebbe innanzitutto convalidare le dimissioni. Tuttavia se dovesse invece revocarle, avvalendosi del diritto di ripensamento lo scenario diventerebbe complicato. Proprio per questo motivo dalla Commissione Studi suggeriscono alla Santa Sede d'inserire la clausola del periodo di prova applicandola al Successore di Pietro che uscirà dal conclave.

inviate le vostre lettere a

[redazione@cdltorino.it](mailto:redazione@cdltorino.it)



# LA SOLUZIONE GESTIONALE PER I CONSULENTI DEL LAVORO



La soluzione ideale per:

- ✓ *Semplificare l'esecuzione delle attività del Consulente del Lavoro*
- ✓ *Aumentare l'efficienza dello Studio*
- ✓ *Ampliare le aree di business*
- ✓ *Offrire nuovi servizi ai Clienti*



Sapete sempre su chi contare.

Torino – Via Trecate, 34/8

Tel. 011.7179400

[www.lirato.it](http://www.lirato.it)

[info@lirato.it](mailto:info@lirato.it)

*"Io un caffè me lo merito"*

vi.da.matik



scegli la macchina  
che meglio si adatta  
alle tue esigenze



LAVAZZA  
EL 3200



LAVAZZA  
LB 1000

*Il piacere della pausa  
anche in ufficio*

- Comodato d'uso gratuito
- Assistenza sui distributori  
entro 48h dalla segnalazione
- Consegna gratuita  
effettuata con personale  
interno senza l'utilizzo di corrieri



**NOVITA'**

FINALMENTE ANCHE PER I PICCOLI LUOGHI DI LAVORO

**LAVAZZA EP 2500 plus**

ULTIMA NATA IN CASA LAVAZZA

FUNZIONA CON CIALDE ESPRESSO POINT O LAVAZZA BLUE

E LATTE SOLUBILE PER FARE CAFFÈ MACCHIATO

CAPPUCCINO / LATTE MACCHIATO COME AL BAR

CONTATTACI PER SCOPRIRE L'OFFERTA

**www.vidamatik.it**

via della Repubblica 9 - 10036 - Settimo Torinese  
tel 011 801 22 94 - mob 3939659006 - info@vidamatik.it