

L'ORDINE informa

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO – CONSIGLIO PROVINCIALE DI TORINO



36

APRILE 2015





Scegliendo API FORMAZIONE - GARANZIA GIOVANI avrai GRATIS:

1 Per chi sceglie il tirocinio:

Ricerca del tirocinante, attivazione e rendicontazione del tirocinio.
(L'azienda pagherà il tirocinante SOLO 100 euro al mese, l'INPS gli verserà 500 euro al mese).

2 Per chi sceglie l'apprendistato:

Tutta la formazione obbligatoria (compresa la professionalizzante).

**PERCHE' PAGARE per un servizio
che puoi avere gratis?**

**Garanzia Giovani con Api Formazione:
un'opportunità per giovani e imprese.**

Api Formazione - Ufficio Progetti - Dr.ssa Aldina Tirone
Tel. 011 45 13 155 - tirone@apiform.to.it - N. verde 800-291.626

Numero 36 – aprile 2015

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

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

DIRETTORE RESPONSABILE
Luisella Fassino

Registrazione Tribunale
di Torino n. 5146 del 13.05.1998

FOTOGRAFIE
ARCHIVIO Ordine Informa;
*ISTOCKPHOTO; *PHOTOXPRESS.
In copertina foto di Luisella Fassino

COMITATO DI REDAZIONE RIVISTA
COORDINATORE: Fabrizio Bontempo,
Massimiliano Fico

HANNO COLLABORATO:
Francesco Battaglini
Simone Cenni
Donatella Chiomento
Luisella Fassino
Elena Ferri
Luca Furfaro
Alessandra Gianella
Simone Long
Danilo Lisdero
Gabriella Marengo
Daniela Maselli
Lucia Mussio
Denise Paravicino
Elisa Sada
Stefania Vettorello

PROGETTAZIONE E IMPAGINAZIONE
at Studio Grafico – Torino

STAMPA
Higraf srl – Mappano (TO)

Consiglio Provinciale Dell'ordine
dei Consulenti del Lavoro di Torino
triennio 2013 – 2016

Presidente: Luisella Fassino
Segretario: Graziella Pagella
Tesoriere: Luigino Zanella
Consiglieri: Fabrizio Bontempo
Massimiliano Fico
Danilo Lisdero
Walter Peirone
Roberto Pizzicani
Luigino Zanella

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI
Presidente: Filippo Carozzo
Revisori: Livian Baldacci
Roberto Vergnano

www.cdltorino.it

CHIUSA IN REDAZIONE 30-04-2015

- 3 L'EDITORIALE DEL PRESIDENTE
di Luisella Fassino
- 4 UN CARO SALUTO E UN RINGRAZIAMENTO
di Cristoforo Re
- 5 GRAZIE RICCARDO di Cristoforo Re

INTERIORMENTE

- 6 UN PREZIOSO STRUMENTO PER LA CATEGORIA
di Lucia Musso
- 8 FORMAZIONE CONTINUA OBBLIGATORIA. LE NOVITÀ
di Danilo Lisdero

ATTUAL*MENTE

- 12 IL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO
A TUTELE CRESCENTI di Fabio Pepè
- 19 QUIR. OVVERO IL TFR IN BUSTA PAGA
di Elena Ferri
- 22 LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI AL TEMPO DEL JOBS ACT
di Francesco Battaglini
- 25 ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE PER LE AZIENDE.
CONDIZIONI E MODALITÀ PER ACCEDERE AL BONUS
di Luca Furfaro
- 28 LA RILEVANZA DISCIPLINARE DI POST
E COMMENTI PUBBLICATI SUI SOCIAL MEDIA
di Giovanni Luca Serino e Vittoria De Regibus (Partner Labjus)
- 32 I PROFESSIONISTI E L'OBBLIGO DI SEGNALEZIONE
DELL'OPERAZIONE SOSPETTA
di Giuseppe Roddi (Docente e consulente
di compliance bancaria- finanziaria)

GIOVANI CONSULENTI DEL LAVORO

- 36 FORMAZIONE: ASSE.CO.
di Alessandra Gianella e Denise Percivati Durand
- 37 IL MONDO DEL LAVORO ENTRA NELLE SCUOLE GRAZIE A
YES4TO di Donatella Chiomento

RICEVIAMO E PUBBLICHIAMO

- 39 ESISTONO RISERVE DI LEGGE NELLE ATTIVITÀ DI ASSISTENZA?
- 41 È RISORTO OGGI IL LAVORO!

LETTI PER NOI

- 42 SCLEROTICA, DI NORIA NALLI
a cura di Luisella Fassino

DOVE ANDIAMO

- 43 CEREÀ PAPA FRANCESCO
a cura di Gabriella Marengo
- 44 LA SACRA SINDONE E IL DUOMO DI TORINO
a cura di Gabriella Marengo

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

Il Duomo di Torino custodisce la Sindone, un sudario di lino con un destino fatto di enigmi, fuoco, incidenti e imprevisti, che divide il mondo fra credenti e scettici e che tiene vivo da secoli il dibattito fra la ragione della scienza e il mistero della fede.

**COMMISSIONI UNITARIE ORDINE
U.P. ANCL
ASSOCIAZIONE GIOVANI C.D.L.**

DELEGATI ALLA CASSA PREVIDENZA ENPACL
CARROZZO Filippo, OPERTI Marco

CONSIGLIERE RELATORE LIQUIDAZIONE PARCELLE
PEIRONE Walter

RAPPORTI CON INPS:
Presidente CPO - To: Fassino Luisella;
Coordinatore CPO - To: PAGELLA Graziella;

RAPPORTI CON INAIL:
Presidente CPO - To: Fassino Luisella;
Coordinatore CPO - To: PIZZICONI Roberto;

RAPPORTI CON DTL - DRL - PREFETTURA -
PROVINCIA E ENTI VARI:
Presidente CPO - To: Fassino Luisella
Coordinatore CPO - To: Re Cristoforo;

RAPPORTI CON AGENZIA DELLE ENTRATE E
FISCALE:
Presidente CPO - To: Fassino Luisella;
Coordinatore CPO - To: ZANELLA Luigino;

TAVOLO DI LAVORO CONGIUNTO CDL - ODCEC:
Presidente CPO - To: Fassino Luisella;
Coordinatore CPO - To: BONTEMPO Fabrizio;

Presidente CPO - To: Fassino Luisella
Coordinatore CPO - To: BONTEMPO Fabrizio;

RAPPORTI CON OO.SS. E DATORIALI - RAPPORTI
CON I PARLAMENTARI:
Presidente CPO - To: Fassino Luisella
Coordinatore CPO - To: BONTEMPO Fabrizio

COMMISSIONE PRATICANTI, CORSO
PRATICANTI E RAPPORTI ISTITUZIONALI
CON UNIVERSITÀ:
Presidente CPO - To: Fassino Luisella
Coordinatori CPO - To: BONTEMPO Fabrizio;
PIZZICONI Roberto

COMMISSIONE F.C.O.:
Presidente CPO - To: Fassino Luisella;
Coordinatore CPO - To: PAGELLA Graziella;

COMMISSIONE DEONTOLOGICA:
Presidente CPO - To: Fassino Luisella;
Coordinatore CPO - To: PEIRONE Walter;

COMMISSIONE CERTIFICAZIONE CONTRATTI:
Presidente CPO - To: Fassino Luisella;
Segretario: FICO Massimiliano;

COMMISSIONE STUDI:
Presidente CPO - To: Fassino Luisella;
Coordinatori CPO - To: Re Cristoforo e
LISDERO Danilo;

COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ:
Presidente CPO - To: Fassino Luisella;
Coordinatore CPO - To: Re Cristoforo;

EDITORIALE

Come noto, nel mezzo della consiliatura 2013-2016 il nostro Presidente Cristoforo "Beppe" Re, ha deciso di lasciare la carica.

Molti i motivi che l'hanno portato a questa scelta e che riassumo nel suo saluto, comprese alcune difficoltà nel conciliare le diverse anime del consiglio. La mia nomina è avvenuta con l'unanimità dei voti e vorrei credere, e le riunioni di consiglio trascorse mi fanno ben sperare, che quella che si apre possa essere una "nuova era" per la nostra realtà provinciale. Indiscusso il sacrosanto e pieno diritto di mantenere diverse identità e prerogative, senza dimenticare che il confronto deve essere sempre costruttivo. E su questo tema si lavorerà molto.

UNA NUOVA ERA

"Nuova era" anche perché, per la prima volta, nella storia della nostra Provincia una donna si pone al vertice del Consiglio dell'Ordine, alla guida di una professione strategica per lo sviluppo, sempre più caratterizzata dalla presenza femminile, costantemente impegnata a svolgere compiti che non ammettono errori, che richiedono competenze multidisciplinari, flessibilità, attitudine al cambiamento, pazienza, spirito di servizio e attenzione alle esigenze altrui. Quali emozioni provo? Quali impegni assumo nei vostri confronti? Quali risultati vorrei portare a compimento nei prossimi mesi?

Quello che maggiormente avverto attiene il significato che conferisco a questo incarico: la presidenza non rappresenta

l'esercizio di un "potere", ma significa mettersi a disposizione di tutta la categoria per realizzare insieme gli obiettivi che meritiamo di raggiungere. La mia assunzione di carica è perciò dettata da un grande senso di responsabilità nei confronti degli iscritti, per promuovere a tutti i livelli la nostra immagine e per far comprendere l'importanza del nostro ruolo nel far funzionare la macchina statale; grande infatti è l'impegno che quotidianamente viene richiesto a tutti noi, ma non sempre questo impegno trova il giusto riconoscimento da parte delle istituzioni.

Da quasi venti anni la maggior parte delle comunicazioni amministrative, previdenziali e fiscali, avviene attraverso il mezzo telematico, con notevoli vantaggi per la pubblica amministrazione. Il processo di modernizzazione dello Stato passa inevitabilmente attraverso la telematizzazione e, in questo processo è stato, ed è tuttora, determinante il nostro contributo.

In questo cambiamento epocale ci siamo spesso trovati a dover combattere contro il mostro a tante teste, e a dire il vero non tutte pensanti, che è la burocrazia, senza poter contare altro che sulle nostre risorse personali, culturali ed economiche; volenti o nolenti abbiamo adeguato le nostre capacità, le conoscenze e le nostre strutture in funzione delle nuove competenze che l'esercizio della nostra professione ci ha di volta in volta richiesto.

Insomma siamo cresciuti, tanto che oggi a sentire le lamen-

tele degli avvocati alle prese con i primi vagiti tecnologici del processo telematico, ci scappa un sorriso, e tornando alla memoria del mondo prima di Entratel e ai floppy disk contenenti i modelli 770 con più di 20 percipienti, possiamo serenamente pensare: chissà se qualcuno li ha mai letti?

L'IMPEGNO PER IL CAMBIAMENTO

In un mondo che cambia, non pensare al cambiamento è da irresponsabili, ma il cambiamento richiede impegno, studio e passione; dunque, per quanto mi sarà possibile, cercherò di dare il massimo impulso al nostro Centro Studi, partecipando personalmente e cercando di attrarre tutti i colleghi che abbiano voglia di impegnarsi per farlo diventare un importante centro di aggregazione, un punto di riferimento, un contenitore di idee a disposizione di tutti. Sul fronte delle attività formative stiamo alacremente lavorando per organizzare numerosi eventi di elevato spessore scientifico e culturale, con relatori illuminanti e sponsor che consentono l'offerta di formazione gratuita e di qualità, sia con convegni a grande pubblico, sia con le attività formative a "piccola aula", dove il confronto fra relatore e pubblico permette un maggiore livello di approfondimento degli argomenti. Non si dolgano i colleghi, che hanno difficoltà a prenotare, di eventi di questo tipo ne faremo tanti da soddisfare tutti; a questo proposito chiedo la gentilezza a chi si prenota e non può partecipare, di essere



così cortese da darne tempestiva comunicazione, affinché non si tolga ad altri un'opportunità.

UNA MAGGIORE VISIBILITÀ PER LA CATEGORIA

Farò del mio meglio anche per portare massima visibilità all'esterno della nostra categoria, continuando a mantenere alto il livello dei rapporti con le altre categorie professionali, con i nostri "partners" istituzionali e migliorando la comunicazione esterna anche con l'utilizzo dei più attuali sistemi di informazione e promozione. A Beppe che mi ha sostenuto in questo difficile momento di passaggio delle consegne, non posso che esprimere il mio più sentito ringraziamento. Ai consiglieri, ai revisori e a tutti voi, colleghi, auguro buon lavoro.

Luisella Fassino
Presidente CPO

UN CARO SALUTO E UN RINGRAZIAMENTO

Dopo anni in cui avete pazientemente letto i messaggi che il vostro presidente ha voluto inviarvi, come ogni capitolo di un libro o di un film siamo giunti ai titoli di coda. Lo avevo anticipato nel corso dell'ultima assemblea locale e confermato nel mio intervento romano a quella dei consigli provinciali. Per la prima volta a Torino un presidente lascia durante il proprio mandato e per la prima volta subentra un'esponente del gentil sesso.

Ho cercato in questi anni di favorire l'emergere di forze nuove dando la massima visibilità ai giovani ed in effetti qualche volto nuovo si è affacciato nell'attività consigliare e qualcuno, dimostrando grandi capacità professionali, ha superato i confini locali entrando in quelli nazionali. Il mio augurio è che altri, dandone la propria disponibilità, abbiano la possibilità di contribuire a migliorare la gestione del nostro Ordine. Quando si giunge al termine del proprio mandato spesso ci si compiace di raccontare ciò che di positivo si è fatto, non lo farò in quanto vi ho sempre esposto in queste pagine, e nei miei interventi pubblici, il bello e il brutto della mia gestione e come sempre lascio ad altri decidere se il risultato finale sia stato positivo o negativo; da parte mia posso dirvi che ho cercato di fare del mio meglio e di avere sempre avuto una visione dell'interesse generale di tutti gli iscritti. Mi subentra Luisella Fassino di cui ho apprezzato moltissimo, fra le altre cose, l'opera di tesoreria intesa a favore l'inserimento di tirocinanti nei nostri studi. Ha esperienza e saggezza per portare a termine questo mandato ed avrà tutto il mio appoggio.

L'augurio che le faccio è che tutti i colleghi che siedono in consiglio mettano le proprie energie al servizio di tutti e non le disperdano all'esterno in favore di pochi, magari criticando l'operato consigliare.

Rimanendo all'interno del consiglio spero di mantenere quell'equilibrio che qualcuno avrebbe voluto sovvertire. Ho contrastato e contrasterò questi soggetti in quanto ritengo che solo una forte unità possa

permettere di proseguire in un cammino che, in questi ultimi anni, ha portato tanti riconoscimenti alla nostra categoria. Forse qualcuno non vuole comprendere che questi risultati hanno creato invidie, non solo all'esterno, ma anche all'interno delle stesse libere professioni alla cui guida abbiamo saputo portare la nostra massima esponente. Chiedo a tutti costoro di fare un passo indietro e di smettere con le loro strategie da corridoio.

Ritornero su questi argomenti ma ora vorrei ringraziare tutti voi per ciò che mi avete dato in questi trentacinque anni di attività. Come ho detto all'assemblea a Roma ho speso molto tempo ed energie nel sindacato ed in consiglio ma ciò che voi tutti colleghi mi avete dato è stato un arricchimento morale e di idee che mi resterà per tutta la vita e per questo Vi dico GRAZIE INFINITE.

Cristoforo Re

Cristoforo Re con l'amico Riccardo Travers



Grazie Riccardo

Strano destino, se avessi mantenuto ancora per qualche giorno la presidenza avrei dovuto ratificare la cancellazione dai nostri iscritti di Riccardo Travers. È stato un bene che ciò non sia avvenuto in quanto troppe volte gli eventi della categoria ci hanno visti insieme. Molti si sono domandati come mai, nella litigiosità che ha spesso contraddistinto esponenti di vario livello della nostra categoria, non vi sia mai stato non dico uno screzio ma neppure una divergenza d'opinione tra noi. Questo era quello che appariva all'esterno, diversa la realtà che ci vedeva discutere, mai a lungo in quanto entrambi abbiamo un sano senso di concretezza, ma, una volta raggiunta l'intesa, sostenerla con fermezza anche se contro l'opinione della maggioranza. Non starò ad illustrare i meriti di Riccardo, voglio solo ricordare che ha rappresentato una categoria, la nostra, quando questa era sconosciuta ai più e sbeffeggiata da tanti. Gli scontri avuti con enti e istituzioni non gli hanno certo procurato amici ma l'energia e la convinzione nelle proprie idee, unita alla dignità con cui le sosteneva, hanno senza dubbio ottenuto il rispetto per sé e per chi rappresentava. È facile oggi dire sono un consulente del lavoro, ma vorrei ricordare

ai più giovani che venti anni fa, forse anche solo dieci, eravamo conosciuti, per chi ci conosceva, come una ... "sotto specie di commercialisti".

Mancava dignità, ciò che era dovuto ci veniva elargito, se e quando accadeva, alla stregua dell'elemosina che viene data al questuante di strada. La nostra professionalità, accresciuta enormemente in questi anni, ma anche allora ad altissimi livelli nella maggior parte degli iscritti, era o disconosciuta o peggio ancora irrisa. Quanti funzionari mal sopportavano la nostra presenza e meno ancora le nostre istanze! Oggi fortunatamente non è più così. Negli anni in cui ho retto la presidenza ho sempre trovato grande apertura nei confronti della categoria. Questo è il merito maggiore di soggetti come Riccardo Travers che, a volte rischiando in proprio, ha saputo battere i pugni in favore di tutti noi consulenti del lavoro.

Sarà bello, durante uno dei nostri prossimi viaggi, ricordare quelle esperienze e magari mettere mano a quel famoso libro di ricordi di cui mi hai sempre parlato ma è rimasto fra quelle cose ... da fare. Con stima ed amicizia

Cristoforo Re

"Cogliere la possibilità di usufruire gratuitamente di Percorsi formativi mirati per il personale dipendente"



Il Fondimpresa mette a disposizione delle aziende aderenti le risorse tramite Avvisi Bandi con Bonus Aggiuntivi oltre all'accantonato sul Conto Formazione.

Sul Conto Formazione possono presentare tutte le aziende aderenti al Fondimpresa che abbiamo effettuato l'accesso al proprio Conto Aziendale e che pertanto siano in possesso delle credenziali.

Ciascuna impresa aderente a Fondimpresa può chiedere di ricevere sul proprio Conto Formazione l'80% dei versamenti dello 0,30% acquisiti dal Fondo tramite l'INPS, invece del 70% ordinariamente previsti

L'azienda può presentare in ogni momento tramite il Portale del Fondo.

Inoltre le aziende PMI possono usufruire dei Bandi con Bonus Aggiuntivo appena aperti:

- **Avviso 1/2015** le aziende aderenti al Fondimpresa, con saldo attivo, possono richiedere fino a 10.000 euro da aggiungere al loro conto Formazione. Anticipo aziendale con rimborso in 90/120 gg, apertura sportello di presentazione: 15/06/15;
- **Avviso Generalista: Territoriale e Settoriale:** Ogni azienda aderente può richiedere fino a 36 ore di formazione per almeno 5 allievi in aula su qualsiasi tematica. Nessun esborso aziendale, anticipo dell'ente attuatore del piano.

Ci contatti, senza impegno, per maggiori informazioni o per programmare un incontro di approfondimento

al numero 011.75.76.814 oppure all'indirizzo e-mail commerciale.torino@bluform.it



UN PREZIOSO STRUMENTO A VANTAGGIO DELLA CATEGORIA

Il Centro Studi dei Consulenti del Lavoro di Torino è un organismo particolarmente dinamico ed attivo per lo scambio di informazioni, il confronto sulle esperienze professionali, gli approfondimenti normativi, la soluzione ai quesiti dei colleghi e l'attività formativa.

Il Centro Studi Consulenti del Lavoro di Torino è un prezioso strumento di aiuto e contributo nell'esercizio della nostra professione ed elemento di coesione nei rapporti tra colleghi. Come membro del Centro Studi è mio desiderio condividere il lavoro svolto, il potenziale e l'utilità che ciascuno potrebbe trarne.

GLI SCOPI

Gli scopi del Centro Studi sono molteplici, ma primeggiano le attività di scambio informazioni, il confronto sulle esperienze professionali, gli approfondimenti normativi, la soluzione ai quesiti dei colleghi.

Il Centro è inoltre un luogo che facilita l'instaurazione di un clima di confidenza e fiducia fra i partecipanti. È uno strumento a vantaggio della categoria, finalizzato a risolvere le questioni sollevate dai colleghi, a promuovere lo scambio di informazioni e di esperienze e a approfondire i temi legati alle novità normative, per contribuire a snellire e risolvere le problematiche in rapida e continua evoluzione, che ciascuno di noi si trova ad affrontare nell'esercizio quotidiano della professione.

Lo scopo di origine ha una natura etica e di servizio. Consulenti del lavoro che mettono a disposizione

parte del loro tempo e delle loro competenze a vantaggio dei colleghi.

LE ATTIVITÀ

Il Centro Studi si riunisce mensilmente in un incontro circoscritto ai colleghi che, avendo dato la loro generosa disponibilità, ne costituiscono il nucleo scientifico e, sempre mensilmente, in un incontro aperto a tutti i colleghi che qui trovano l'approfondimento di uno o più temi di attualità professionale con stimolo al dibattito e alla discussione costruttiva.

L'incontro aperto non è solo un momento formativo, ogni collega è stimolato ad essere parte attiva del confronto tecnico e professionale apportando contributi e suggerimenti.

Le riunioni ristrette del Centro Studi sono inoltre propedeutiche alle altre attività formative e informative organizzate dall'Ordine come, ad esempio, il convegno mensile.

Le riunioni hanno come punto di partenza un ordine del giorno precedentemente noto ai membri. Di norma si parte da un argomento di diritto del lavoro, legislazione sociale, prassi amministrativa, materia fiscale e altri argomenti attinenti la professione, mirato all'approfondimento delle nuove normative, all'analisi delle criticità, alle applicazioni e agli applicativi, ai vuoti legislativi. Vengono successivamente proposti e affrontati, gli argomenti da proporre ai

Eufrazio Massi – Massimiliano Fico – Luisella Fassino



convegni, con particolare riguardo a quanto di maggior interesse formativo per la categoria ed eventuali forme di divulgazione ed ausilio ai colleghi sui problemi affrontati e risolti. Particolare attenzione è rivolta ai quesiti posti al Centro Studi dai colleghi, affrontati come una question time; talvolta nell'affrontare un problema particolarmente complesso il collega che l'ha sottoposto viene invitato ad illustrarlo ed a discuterne durante la riunione mensile. Questo prezioso strumento, che consiglio di utilizzare senza remore, permette di sottoporre il problema che si sta affrontando come una sorta di interpellato e di ricevere un parere esauriente e di elevata competenza, perché distillato dal confronto di tante idee, tante esperienze e conoscenze. Attività del Centro Studi è anche la valutazione di eventuali interPELLI da veicolare, tramite Consiglio Nazionale ai Ministeri competenti.

I MEMBRI

I membri del Centro Studi sono colleghi iscritti con esperienze e caratteristiche diversificate in svariati ambiti della professione e dagli interessi personali eterogenei con peculiarità personali che arricchiscono il valore delle attività svolte: dal fiscale, al giuslavoristico, al legale, alla comunicazione, all'organizzazione e al sindacale. Tale eterogeneità non nasce da una selezione, bensì da competenze ed elementi distintivi individuali emersi nell'affrontare le tematiche poste

Componenti della commissione studi



all'ordine del giorno, come spesso accade nei gruppi uniti da un comune obiettivo. I membri, come tutti noi, si confrontano quotidianamente con i problemi che affliggono la categoria, dall'interpretazione delle norme alle applicazioni tecniche, dai disagi telematici alla gestione di uno studio, dalle difficoltà con gli istituti alla flessibilità di orario che, per noi professionisti, costituisce sempre più una chimera.

Queste caratteristiche rendono il Centro Studi particolarmente vivo, dinamico ed attivo: le criticità e le problematiche che si dibattono durante le riunioni sono esaminate da varie prospettive e con competenza, in modo da trovare sintesi o soluzioni che non trascurino alcun aspetto o legame con discipline collaterali o conseguenti.

Possiamo considerare la soluzione od il parere che ne scaturisce come il punto matematico, ovvero una posizione che si raggiunge nel punto di intersezione di innumerevoli rette, ovvero i contributi e le osservazioni forniti dai vari membri: il punto di-

viene pertanto il parere.

Due membri hanno il ruolo di coordinatori: attualmente sono il Presidente Luisella Fassino e il Consigliere Danilo Lisdero la cui attività tende, oltre al coordinamento dei lavori, all'organizzazione degli eventi formativi.

LE PROSSIME ATTIVITÀ DEL CENTRO STUDI

In conclusione ecco l'elenco (nella tabella a piè di pagina) delle attività del Centro Studi per i prossimi mesi che comprende argomenti molto interessanti e di grande attualità, alcuni dei quali in parte già affrontati. L'invito è ovviamente a partecipare, affinché la conoscenza e l'esperienza, che sono il tesoro di ciascuno, possano diventare un bene di tutti, un patrimonio collettivo a disposizione della categoria e delle persone, perché come diceva Henry Ford: "mettersi insieme è un inizio, rimanere insieme è un progresso, lavorare insieme un successo".

Lucia Musso

INCONTRO	TEMA
24 MARZO	Centro studi allargato presso Sommeiller, si parla di: Staffetta generazionale (a cura di Agenzia Piemonte Lavoro), Nاسpi e Microcredito.
14 APRILE	Centro Studi ristretto: preparazione incontro del 21/4 sul tema del TFR in busta paga, analisi quesiti pervenuti, assegnazione nuovo argomento per incontro del 26/5 varie e eventuali.
21 APRILE	Centro Studi allargato presso Sommeiller, si parla di: Tirocini in Garanzia Giovani (interviene Regione Piemonte), TFR in busta paga.
26 MAGGIO	Centro Studi allargato presso Sommeiller, si parla di: Civis (interviene Agenzia delle entrate), relazione su tema assegnato il 14/4.
9 GIUGNO	Centro studi ristretto: preparazione incontro del 30/6, analisi quesiti pervenuti, varie e eventuali.
30 GIUGNO	Centro Studi allargato presso Sommeiller, si parla di: Collocamento obbligatorio (interviene servizio disabili Città metropolitana), relazione su tema assegnato il 12/5.
14 LUGLIO	Centro studi ristretto: programmazione delle attività a partire da settembre.

FORMAZIONE CONTINUA OBBLIGATORIA. LE NOVITÀ

Tutti i cambiamenti previsti dal nuovo regolamento della formazione continua obbligatoria, dalla esclusione di ogni esonero sino alle possibilità di recupero. Tenendo presente che la formazione va sempre vista come un'opportunità.

Con Delibera n. 311 del 25 settembre 2014, a seguito del parere favorevole alla definitiva adozione del 29 agosto 2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa intesa con il Ministero di Giustizia avvenuta in data 7 agosto 2014 il nostro Consiglio Nazionale ha emanato il nuovo Regolamento della Formazione Continua Obbligatoria in vigore dal 01 gennaio 2015.

Con Delibera n. 312 del 25 settembre 2014 ne sono state approvate le Indicazioni operative.

Entrambi i documenti sono reperibili sul sito internet del nostro Consiglio Provinciale.

Quella che segue è un'analisi dei contenuti e delle novità, che sono, tra l'altro, state oggetto di esame durante l'Assemblea annuale dei Consigli Provinciali tenutasi a Roma

alla fine del Gennaio scorso, durante la quale abbiamo anche assistito all'apprezzato e commosso discorso di commiato del nostro Presidente dimissionario Cristoforo Re nonché del riconoscimento, in sede nazionale, della validità della proposta avanzata dall'allora Tesoriere ed ora nuovo Presidente Luisella Fassino, in merito alla restituzione di parte della quota d'iscrizione all'Ordine ai Collegi che ospitano un praticante portandone a termine la formazione. Analizzando il nuovo Regolamento della Formazione Continua Obbligatoria occorre innanzitutto ricordare il quadro normativo di riferimento:

- art. 23, comma 1, lettera e), della legge 11 gennaio 1979, n. 12;
- art. 14, comma 1, lettera i), della legge 11 gennaio 1979, n. 12;
- art. 23, comma 1, lettera a), della

legge 11 gennaio 1979, n. 12;

- art. 3, comma 5, lettera b), della legge 14 settembre 2011, n. 148;
- art. 7, comma 1, del D.P.R. 7 agosto 2012, n. 137;
- art. 7, comma 3, del D.P.R. 7 agosto 2012, n. 137;
- art. 3 del Codice Deontologico, approvato con delibera, del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, n. 209 del 3 ottobre 2008 ed in vigore dal 2 dicembre 2008;
- art. 9 del Codice Deontologico, approvato con delibera, del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, n. 209 del 3 ottobre 2008 ed in vigore dal 2 dicembre 2008.

OBBLIGO FORMATIVO

Tutti i Consulenti del Lavoro sono soggetti all'obbligo della Formazione Continua. Tale obbligo si assolve conseguendo almeno cinquanta crediti formativi, di cui sei nelle materie di ordinamento professionale e codice deontologico, nel biennio di riferimento (quello attualmente in corso decorre dal 01 gennaio 2015 al 31 dicembre 2016). Di questi 50 almeno 16 devono essere conseguiti in un unico anno. È possibile beneficiare, nel biennio, di un debito formativo per un massimo di 9 crediti, i quali dovranno essere recuperati nei primi 6 mesi del biennio successivo. Tali crediti però saranno utili esclusivamente al recupero del debito e non concorreranno quindi, con doppia

Convegni formativi organizzati dal Cpo di Torino



valenza, al raggiungimento del limite del nuovo biennio.

Si denotano due novità: la prima riguarda il fatto che non sono più previsti esoneri (per età o per non svolgimento dell'attività professionale) e che letteralmente a norma dell'art. 1 c. delle Indicazioni Operative "Sono soggetti all'obbligo della formazione continua tutti i consulenti del lavoro"; la seconda è la previsione del recupero, nei primi sei mesi di un eventuale debito che però non può eccedere il numero di 9 crediti. A tale proposito il Consiglio Nazionale il 27 febbraio u.s. ha deliberato di applicare tale recupero anche al biennio 2013-2014. Pertanto è stata *data facoltà ai consulenti del lavoro, che non abbiano completato la Formazione Continua Obbligatoria nel biennio 2013-2014, ma che abbiano conseguito almeno 16 crediti formativi per ogni anno di formazione e ai quali ne manchino non più di 9 complessivamente, di poter completare l'iter formativo entro il 30 giugno 2015, con l'obbligo di presentare al Consiglio Provinciale al cui Albo sono iscritti, entro il 15 luglio 2015, un'ulteriore dichiarazione relativa alla formazione svol-*

ta durante il periodo di proroga 1° gennaio 2015 – 30 giugno 2015.

MATERIE OGGETTO DELLA FORMAZIONE

Le materie oggetto della Formazione Continua sono quelle previste dall'art. 2 del Regolamento e più precisamente deve attenere alle seguenti aree:

- _1. diritto pubblico;
- _2. diritto civile;
- _3. diritto del lavoro;
- _4. legislazione sociale, assicurativa e previdenziale;
- _5. diritto sindacale e delle relazioni industriali;
- _6. diritto comunitario del lavoro;
- _7. diritto tributario e contenzioso tributario;
- _8. intermediazione, ricerca e selezione del personale supporto alla ricollocazione del personale;
- _9. contrattualistica del lavoro e certificazione dei contratti;
- _10. contenzioso del lavoro e conciliazione
- _11. mediazione ed arbitrato;
- _12. diritto privato;
- _13. diritto commerciale;
- _14. costo del lavoro e budget del personale;

- _15. lettura ed analisi del bilancio;
- _16. controllo di gestione;
- _17. economia aziendale e gestione delle imprese;
- _18. ordinamento professionale e codice deontologico;
- _19. tutela e sicurezza del lavoro;
- _20. tecniche di comunicazione istituzionale e professionale;
- _21. ogni altra materia attinente e riconducibile sia alle materie di esame previste per l'accesso alla professione che all'evoluzione della stessa.

CONSEGUIMENTO DEI CREDITI FORMATIVI

Come risaputo la formazione avviene mediante il conseguimento di crediti formativi sino al raggiungimento almeno dei limiti sopra citati.

L'accREDITAMENTO avviene o mediante la partecipazione agli eventi formativi di cui all'art. 4 e delle quali dirò più avanti, o svolgendo le attività formative previste dall'art. 5 del Regolamento.

Nella tabella che segue sono indicate le attività e i rispettivi crediti a cui danno origine.

Attenzione perché ai fini del raggiungimento del numero minimo

(ART. 5 REGOLAMENTO)	CREDITI SPETTANTI (ART. 6 REGOLAMENTO)	ATTESTAZIONE RILASCIATA*
Attività di relatore - lett. a)	n. 02 per ciascuna ora	Attestazione
Attività di insegnamento - lett. b)	n. 02 per ciascuna ora	Attestazione
Partecipazione ad attività di ricerca - lett. c)	n. 05 per ciascun progetto n. 10 (se con funzioni di coordinamento e/o responsabilità Piemonte), TFR in busta paga.	Attestazione
Attività pubblicistica- lett. d) - su riviste specializzate	n. 02 per ciascuna pubblicazione	Documentazione comprovante
Attività pubblicistica - lett. e) - di libri e monografie	n. 10 per ciascuna pubblicazione	Documentazione comprovante
Partecipazione alle commissioni per esame di stato di C.d.L - lett. f)	n. 10	Attestazione
Superamento esame universitario - lett. g)	n. 06	Attestazione
Frequenza masters universitari con conseguimento del diploma - lett. h)	n. 20	Attestazione
Partecipazione a commissioni e gruppi di studio riconosciuti o accreditati - lett. i)	n. 01 per ogni ora di partecipazione	Attestazione
partecipazione a Commissioni di certificazione istituite presso i Consigli Provinciali o presso altri organismi - lettera l)	n. 01 per ogni ora di partecipazione	Attestazione

*dal Soggetto, Ente o Organismo per il quale si presta l'attività o documentazione comprovante

di cinquanta crediti, non possono essere computati nel biennio più di 30 crediti derivanti dalle attività formative di cui sopra.

Per la partecipazione agli eventi formativi è previsto il conseguimento di 1 credito per ogni ora. E qui troviamo un'altra novità rappresentata dalla previsione di infrazionabilità del singolo evento. Per tale motivo nessuna attestazione/certificazione verrà rilasciata al consulente del lavoro nel caso in cui egli non sia stato presente per l'intera durata dell'evento. I consigli provinciali possono, comunque prevedere una frazionabilità dell'evento correlata agli argomenti trattati (pensiamo per esempio ad un convegno che per due ore verta su un argomento giuslavoristico e per le restanti due ore su un argomento fiscale).

Sono considerati eventi formativi: i convegni, i seminari, le tavole rotonde, gli esami e masters universitari, i corsi ed ogni altro evento concernente le materie in precedenza elencate.

Gli eventi formativi, per avere validità, devono essere organizzati (anche qui sono previste novità):

a) dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro e dalle sue Fondazioni;

b) dai Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro anche in co-

operazione o convenzione con altri soggetti;

c) da associazioni di iscritti agli albi e da soggetti terzi, preventivamente autorizzati dal Consiglio Nazionale dell'Ordine previo parere favorevole del Ministro del lavoro;

d) da altri ordini professionali.

Possono essere organizzati e svolti con metodo frontale o videoconferenza tenendo conto sia della platea dei destinatari sia della materia trattata

E-LEARNING

Il 40% dei crediti può essere conseguito con l'utilizzo della tecnologia e-learning. A tal proposito, in uno scenario tutto da scoprire, sono state indicate, in appendice alle Indicazioni operative, le linee guida da seguire per l'accreditamento della formazione tramite e-learning. In buona sostanza l'erogazione della formazione dovrà essere strutturata in modo tale da effettuare domande di verifica rivolte a chi si sta formando che consentano, in presenza di una risposta che potrà anche essere sbagliata, la prosecuzione della formazione stessa fino al raggiungimento della fine del modulo. A questo punto al consulente verrà sottoposto un test di verifica finale obbligatorio con-

tenente almeno 10 domande; se il consulente risponde correttamente ad almeno il 60% per cento delle domande proposte ottiene il credito; in caso contrario, il consulente può rivedere la lezione rispondendo nuovamente alle domande intermedie e al test finale.

Quando il consulente del lavoro consegue il credito formativo, la piattaforma dovrà erogare automaticamente l'attestato personalizzato in formato PDF.

Si ricorda l'obbligo di presentare al proprio consiglio provinciale, entro il mese di febbraio successivo alla fine del biennio, una dichiarazione che attesti la formazione professionale svolta in conformità al regolamento.

SOSPENSIONI

Il consulente potrà richiedere al proprio consiglio provinciale di riproporzionare i crediti da conseguire in presenza di eventi che riguardano:

- malattia e infortunio;
- inabilità temporanea, disabilità o invalidità;
- servizio civile, richiamo alle armi, volontariato e periodi di servizio presso la protezione civile, soccorso alpino e speleologico;
- maternità (per il periodo che decorre da tre mesi antecedenti la data del parto e il compimento dell'anno di età del bambino, in caso di af-



fidamento o adozione i crediti da conseguire vengono rideterminati per il periodo di un anno dal relativo provvedimento, negli altri casi, i crediti verranno riproporzionati in dodicesimi, in base alla durata dell'impedimento);

- assistenza alle persone di cui alla legge 104/1992;
- altri casi di documentato impedimento derivante da accertate cause oggettive di forza maggiore.

Per ottenere lo "sconto" l'interessato/a dovrà presentare al proprio consiglio provinciale la domanda, di cui si trova il fac-simile in appendice alle Istruzioni operative, corredata della necessaria documentazione

SANZIONI

Il mancato conseguimento dei crediti formativi previsti dal presente regolamento costituisce illecito disciplinare ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.P.R. 7 agosto 2012, n. 137, ed è soggetto alle sanzioni previste dal titolo IV della legge 11 gennaio 1979, n. 12.

In caso di mancata comunicazione della dichiarazione che attesta la formazione professionale (da presentare – ricordo – entro il mese di febbraio successivo alla conclusione del biennio) il consiglio provinciale diffida il consulente del lavoro ad adempiere nel termine perentorio di

60 (sessanta) giorni; in caso di inottemperanza alla diffida si applicano le sanzioni di cui sopra.

Ovviamente è possibile ricorrere avverso l'irrogazione della sanzione nei tempi e nei modi previsti dalla legge n. 12/1979 e successive integrazioni e modificazioni.

CONSIDERAZIONE FINALE

Indubbiamente l'irrogazione di sanzioni disciplinari rappresenta un forte deterrente verso la mancata formazione, tuttavia ogni consulente del lavoro, proprio per il fatto di appartenere ad un ordine professionale ed al fine di valorizzare l'immagine pubblica, deve porre la formazione al centro della propria attività professionale; la formazione costituisce infatti un bagaglio imprescindibile al di là del conseguimento dei crediti. Inoltre la qualità degli eventi organizzati dal nostro Consiglio Provinciale, anche in collaborazione con altri enti come previsto dal Regolamento, consente ampiamente il raggiungimento di tale obiettivo.

Danilo Lisdero



IL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

Alcune note relative al nuovo decreto circa la definizione di nuovi e "vecchi" assunti e relative differenze di trattamento nell'ambito delle piccole e grandi aziende. Questioni aperte o che potrebbero aprirsi.

Il decreto, composto da 12 articoli, individua all'art. 1 il campo di applicazione, precisando al c.1 che le disposizioni in esso contenute si applicano agli "operai, impiegati o quadri assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto"; palese l'esclusione della categoria dirigenziale.

NUOVI ASSUNTI

Tra i nuovi assunti il Legislatore ha ritenuto di inserire anche quei lavoratori a cui verrà offerta la conversione a tempo indeterminato, dopo l'entrata in vigore del presente decreto, di un precedente contratto a tempo determinato e dei contratti di apprendistato.

Se per i contratti a tempo determinato è prevista la conversione, lo stesso non si può dire per il contratto di apprendistato che, a norma dell'art. 1 del Dlgs 167/2011, è già un contratto a tempo indeterminato; è palese pertanto che il legislatore si riferisce alle conferme dei contratti di apprendistato dopo la fine del periodo di formazione, momento dal quale cambiano diritti e doveri dell'ex apprendista.

VECCHI ASSUNTI

Il comma 2 estende invece la disciplina contenuta nel decreto ai dipendenti delle aziende che al momento non sono soggette all'art. 18 della Legge 300/70 ma potrebbero esserlo in seguito a future assunzioni a tempo indeterminato. Il nuovo contratto a tutele crescenti potrebbe essere quindi visto come un incentivo "indiretto" alla

Tutele crescenti - chissà come cresceranno...



crescita dimensionale delle aziende, con alcune precisazioni di cui si dirà oltre. Come si vede le norme contenute nel decreto in oggetto non incidono sulle tutele dei lavoratori già in organico (almeno fin tanto che mantengono l'attuale posto di lavoro) impiegati in aziende che integrano i requisiti di cui al comma otto e nove dell'art. 18 della Legge 300.

IL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO O INTIMATO IN FORMA ORALE

Le ragioni di nullità sono quelle riportate dall'art. 3 della L. 108/1990 che cita le ragioni discriminatorie di cui all'art. 4 della L. 604/1966 e all'art. 15 della legge 300 del 1970 esplicitamente citato nell'ultima stesura dello schema di decreto; si parla invece di licenziamento inefficace quando lo stesso è intimato senza l'osservanza della forma scritta (art. 2 c. 3 L. 604/66).

In questi casi "il giudice, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto" (art. 2 c. 1).

In merito all'ordine di reintegra occorre fare ancora due piccole considerazioni: lo Statuto dei lavoratori (combinato disposto dagli artt. 2 e 9 c. 1 dello schema di decreto e dall'art. 18 c. 1, 2 e 3) prevede che il licenziamento nullo, discriminatorio o intimato in forma orale sia punito sempre allo stesso modo, ovvero con la reintegra, indipendentemente dalla qualifica professionale posseduta dal lavoratore, rientrandovi anche i dirigenti per espressa volontà legislativa (art. 18); la seconda considerazione è che, indipendentemente dal numero di lavoratori impiegati dal datore, anche in questo caso per espressa previsione legislativa nel caso dell'art. 18 c. 1, mentre per ottenere lo stesso risultato nello schema di decreto bisogna tenere a mente l'art. 9 c. 1 che pone una sola deroga a favore delle piccole imprese escludendole dal campo di applicazione dell'art. 3 comma 2 ma non da quello dell'art. 2 c. 1. Da quanto detto si può notare come l'art. 18 continui ad avere efficacia non soltanto per i "vecchi assunti" ma anche per i nuovi dirigenti che in quanto esclusi dal campo di applicazione del decreto in oggetto potranno invocarlo in caso di licenziamento nullo, discrimina-

torio o intimato in forma orale.

In aggiunta alla reintegrazione nel posto di lavoro il giudice condanna il datore al pagamento del danno subito dal lavoratore. Danno che è considerato pari almeno a 5 mensilità come previsto dall'art. 2 c. 2 e in precedenza dall'art. 18 commi 1, 2 e 3 dello Statuto dei Lavoratori come modificato dalla Legge Fornero; più precisamente al lavoratore a titolo di risarcimento del danno subito viene riconosciuta "un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative".

Ad una attenta lettura non sfugge il cambio "dell'unità di misura" del risarcimento: nella vecchia stesura si parlava di retribuzione globale di fatto, in quella definitiva si parla invece di retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR. Differenza non soltanto lessicale.

Sebbene il risarcimento debba essere commisurato alla retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR la norma riporta un limite inferiore al valore del risarcimento ma non un limite massimo che sarebbe auspicabile per evitare che processi di diversa durata "misurino" in maniera diversa lo stesso danno. Tetto massimo che invece è previsto nei casi residuali di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo di cui all'art. 2 comma 2 del decreto in commento.

IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E GIUSTA CAUSA

Nel comma 1 dell'art. 3 è contenuta la grande novità del Dlgs che si sta qui commentando, la sostanza, la definizione del contratto a tutele crescenti; infatti, salvo pochi casi di cui si dirà in seguito, ove non ricorrano gli estremi della giusta causa, del giustificato motivo oggettivo o soggettivo il giudice condanna il datore "al pagamento di una indennità non soggetta a contribuzione previdenziale di importo pari a due



mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 4 e non superiore a 24". L'art 3 del decreto applicandosi a tutti i nuovi assunti fa decadere per questi ultimi le differenze di tutele legate alla dimensione aziendale: sopra o sotto i 15 dipendenti sopra o sotto i 60, ma fa nascere un nuovo dualismo tra "vecchi" e nuovi assunti, tra chi mantiene le vecchie tutele e chi è soggetto alle nuove.

Alla luce di questa ulteriore dicotomia tratterò l'argomento del licenziamento distinguendo tra "vecchi" e nuovi assunti tra piccole e grandi aziende.

VECCHI ASSUNTI IN AZIENDE DI MINORI DIMENSIONI

Per i "vecchi assunti" (coloro che sono stati assunti prima dell'entrata in vigore del Dlgs sul contratto a tutele crescenti) continua a far fede quanto previsto dall'art. 8 della Legge 604 del 1966 secondo il quale "quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti." Le mensilità possono salire a 10 per i prestatori con anzianità superiore a 10 anni e a 14 per coloro che vantano un'anzianità superiore a 20; in entrambi i casi i prestatori devono essere impiegati presso un datore che occupa più di 15 dipendenti (si pensi per esempio ad un datore che occupa 20 dipendenti distribuiti in parti uguali in due comuni diversi).

NUOVI ASSUNTI IN AZIENDE DI MINORI DIMENSIONI

Per questi lavoratori, ove risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento, l'indennizzo viene determinato secondo le nuove norme contenute nel decreto sui contratti a tutele crescenti e nello specifico secondo quanto riportato

nell'art. 3 al comma 1. Secondo l'articolo in oggetto il giudice "condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità". A questo sistema di calcolo dell'indennizzo il Legislatore delegato ha previsto una deroga in favore delle piccole imprese (quelle che non raggiungono i requisiti dimensionali previsti dall'art. 18, commi 8 e 9 della legge 300 del 1970); infatti l'art. 9 al comma 1 afferma che "l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità".

Come si vede, rispetto al passato, per i nuovi assunti presso le aziende di minori dimensioni, il sistema di indennizzo è più chiaro, parte da un minimo più basso e, sebbene dei vecchi parametri per la quantificazione usi soltanto l'anzianità aziendale, meno generoso; infatti a norma del c. 1 dell'art. 9 l'indennizzo non può superare il limite delle 6 mensilità, mentre in passato poteva accadere per i prestatori con anzianità superiore a 10 o 20 anni impiegati presso datori che occupavano più di 15 lavoratori che l'indennizzo fosse elevato fino a 10 o 14 mensilità.

Ancora una precisazione: nel caso il datore di lavoro dovesse in futuro occupare più di 15 dipendenti nello stesso comune e di 60 in totale, ovvero nel momento in cui dovesse integrare il requisito dimensionale di cui all'articolo 18 commi 8 e 9 della legge 300 del 1970 "in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto", si noti bene solo in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato "il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto". Questa previsione da un lato lascia intendere come per il Legislatore l'art. 18 rimanga in vita soltanto come opzione residuale in capo a chi quelle tutele le ha già senza possibilità che venga applicato a chi quelle tutele potrebbe averle in futuro in funzione della mutata dimensione



aziendale, così lasciando il campo aperto, in futuro, alle nuove norme; dall'altro lato la chiarezza e la certezza delle norme e della quantificazione dell'indennizzo in caso di licenziamento possono essere visti come un incentivo a crescere per tutti quei datori che sono appena sotto la soglia dimensionale prevista dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

VECCHI ASSUNTI IN AZIENDE DI GRANDI DIMENSIONI

In questo caso le distinzioni da tenere presenti si moltiplicano e si entra nell'argomento più delicato: reintegrazione o indennità. Già prima del presente decreto il legislatore aveva previsto due opzioni: la prima ex art. 18 comma 4 riguarda le ipotesi in cui il giudice abbia accertato "che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato, ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle revisioni dei contratti collettivi, ovvero dei

codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto", in ogni caso in misura non superiore alle 12 mensilità. Si ricordi che in questo caso il datore di lavoro è altresì condannato al pagamento dei contributi previdenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

La seconda opzione è prevista al comma 5 dell'art. 18 secondo la quale il giudice "nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di 24 mensilità". Come si vede già prima del "Jobs act" anche per le imprese di grandi dimensioni, in caso di licenziamento, esistevano opzioni diffe-



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

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

renziate e la reintegra era possibile solo nel caso di insussistenza del fatto materiale; si noti bene era ed è sufficiente l'insussistenza del fatto materiale, non è necessaria la manifesta insussistenza dello stesso.

NUOVI ASSUNTI IN AZIENDE DI GRANDI DIMENSIONI

Riguardo alla procedura, secondo le norme contenute nell'art. 4 rubricato appunto vizi formali e procedurali nelle ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 cioè in assenza, sulla comunicazione del licenziamento, delle motivazioni che lo hanno determinato o in caso di violazione della procedura di cui all'art. 7 della legge 300 del 1970, quella riguardante le sanzioni disciplinari, "il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggetta a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima

retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità"; in linea con lo spirito generale del contratto a tutele crescenti viene calcolata in funzione dell'anzianità aziendale e comunque compresa tra un minimo, più basso rispetto alle vecchie norme, di 2 e un massimo di 12 mensilità. Anche in questo caso le nuove norme non abrogando le vecchie non fanno altro che creare nuove distinzioni, infatti l'indennità sarà calcolata ex art 4 per i nuovi assunti e per tutti i lavoratori occupati presso imprese che in seguito a nuove assunzioni a tempo indeterminato integreranno i requisiti di cui all'art. 18 comma 8 e 9; mentre sarà calcolata secondo le vecchie norme (quindi da 6 a 12 mensilità) per i vecchi assunti. Infine, ancora per quanto riguarda la procedura, una deroga secondo la quale "al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge n. 604 del 1966" ovvero il

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

tentativo obbligatorio di conciliazione (si veda oltre).

Chi sono i nuovi assunti? Tutti i lavoratori di cui all'art. 1.

Anche per loro, come per i nuovi lavoratori delle imprese di minori dimensioni si applicano le norme contenute nel Jobs act, art. 3 comma 1.

Ora, alla fine di molte delle possibilità che si verranno a creare in ordine alle tutele da applicare al lavoratore subordinato e neo assunto in caso di licenziamento diventa palese come la dicotomia sulla dimensione aziendale sia sparita e di conseguenza uniformate le tutele, differenze anche grandi resistono in ordine alla quantificazione degli indennizzi e in alcuni casi che seguono.

QUESTIONI APERTE O CHE POTREBBERO APRIRSI

Il comma 2 è quello che potrebbe in futuro creare intoppi; non essendo avvocato mi preoccupo di capire il significato, i risvolti che l'avverbio "direttamente" riportato nel decreto potrebbe avere in sede di giudizio anche alla luce del comma che parla di insussistenza del fatto materiale. Anche qui insussistente è sinonimo di infondatezza, inconsistenza, elementi questi "la cui misura" dipende in larga parte dalla cultura, dagli intendimenti, dalla sensibilità di chi decide riportando così il licenziamento nella sfera decisionale del giudice e per ciò stesso ricreando quell'alea del giudizio che è proprio ciò che questa legge voleva evitare.

A chi come me ha questi dubbi potrebbero venire in aiuto due art. del c.p.p: il 530 che, riformulato, prevede l'assoluzione per insufficienza di prove e il 533 che prevede invece la condanna dell'imputato quando risulta colpevole oltre ogni ragionevole dubbio: questo potrebbe essere il metro per armonizzare i giudizi.

A soccorso del datore viene poi l'inciso successivo che almeno toglie al giudice la possibilità di valutare sulla proporzione o meno del licenziamento intimato in funzione dell'evento contestato; ad esempio: il lavoratore ruba la mela, il datore lo licenzia, il giudice non può giudicare sulla proporzione o meno della sanzione, deve limitarsi ad accertare che "il fatto materiale" posto a fondamento della sanzione esista; se il fatto esiste il licenziamento è efficace e

quindi si ricade nella quantificazione del risarcimento di cui al comma precedente ma viene esclusa la reintegra.

Ricordiamo ancora che nell'art. 18 comma 4 si parla di insussistenza del fatto contestato, mentre nel comma 3 dell'art. 3 si parla di dimostrare direttamente il fatto materiale contestato e dell'impossibilità del giudice di valutare circa la sproporzione tra licenziamento e fatto contestato è lecito aspettarsi nelle future decisioni della Suprema Corte l'esclusione dell'elemento soggettivo, della volontà di compiere il fatto. Se il fatto esiste la reintegra è esclusa. Lasciando da parte tutto ciò e ammettendo di soccombere in giudizio (non riesco a provare che il lavoratore ha rubato la mela) il datore si troverebbe a dover reintegrare il lavoratore e a pagargli un'indennità risarcitoria che questa volta (a differenza dell'art. 2 comma 2) prevede un tetto massimo ma non quello minimo.

LA CONCILIAZIONE

La nuova procedura di conciliazione è facoltativa, aperta a tutti i lavoratori di cui all'art. 1 del decreto e per tutti i licenziamenti (GMO e GC).

L'iter della conciliazione può prendere vita soltanto per volontà del datore di lavoro; è infatti solo quest'ultimo che "può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'art. 2113, comma 4, del codice civile, e all'art. 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 un importo che non costituisce reddito imponibile".

Avviato l'iter, entro il termine perentorio dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento, il datore di lavoro può offrire al lavoratore un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini IRPEF e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, l'importo deve essere "pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due non superiore a diciotto mensilità". Anche in questo caso si impone qualche considerazione.

1. Rispetto all'indennizzo giudiziale di cui all'art. 3 c. 1 la somma offerta in conciliazione è circa la metà, però a differenza dell'altro caso quest'ultima non



è imponibile nemmeno ai fini IRPEF; nel momento in cui si dovrà scegliere se accettarla o meno bisognerà tener conto non soltanto dell'importo, che potrebbe essere molto simile nei due casi, ma anche del rischio del giudizio, l'alea del giudizio. Non si dimentichi infatti che per ottenere l'indennizzo di cui all'art. 3 c. 1 bisognerà aspettare la sentenza del giudice, il vuol dire affrontare un processo con tutto quello che ne deriva in termini di tempo e costi di tutela legale.

2. Dal tenore della norma quella indicata sembra essere la somma minima che il datore potrà offrire al lavoratore, nulla osta che le parti si accordino per un importo diverso e superiore (comunque teso sempre e solo ad evitare che il lavoratore impugni il licenziamento), nel qual caso le somme eccedenti saranno tassate e visto il tipo di reddito tali somme saranno mandate a tassazione ordinaria.
3. Considerando il termine per la proposta conciliativa perentoria, potrebbe accadere, dopo averla rifiutata, di arrivare in giudizio e sentirsi proporre dal giudice un tentativo di conciliazione la cui somma a quel punto non godrebbe più dei benefici fiscali di cui all'art. 6, ma giustificata dal giudice nel suo ammontare potrebbe indurre il lavoratore ad accettarla rimettendoci però le imposte. Motivo in più per valutare la somma offerta sin dall'inizio.

La somma pattuita in sede conciliativa deve essere offerta al lavoratore mediante consegna di assegno circolare. "L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta". Il pagamento tramite il solo assegno circolare denota una certa bizzarria, comunque l'accettazione dello stesso da parte del lavoratore chiude l'iter della conciliazione facendo decadere l'impugnazione anche qualora la stessa fosse già stata proposta. Nella stesura definitiva, come da più parti richiesto, la norma prevede che le parti possano pattuire ulteriori somme "a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rap-

porto di lavoro"; tali somme "sono soggette al regime fiscale ordinario". In quest'ultimo ed eventuale caso è obbligatorio redigere, e opportuno firmare, l'accordo in una delle sedi protette. Nel momento in cui il lavoratore (per antonomasia parte debole del rapporto) rinuncia a tutti i suoi diritti disponibili è bene che sia messo a conoscenza delle sue scelte; se transa su quelle che erano le sue rivendicazioni è bene che sappia qual è l'effetto della transazione sulle sue richieste. Ma solo in questi specifici ed eventuali casi si rende necessaria la sede protetta; solo in questi casi il lavoro prezioso della commissione di certificazione ha senso; la conciliazione ex art. 6 così come è stata pensata ha il solo scopo di prevenire o chiudere le impugnazioni delle procedure di licenziamento per i nuovi assunti quindi ritengo potesse essere oggetto di un iter burocratico più semplice.

Per concludere ancora una nota sulla conciliazione e sulle semplificazioni burocratiche da porre in atto. A norma del comma 3 dell'art. 6 il decreto prevede un'ulteriore comunicazione, da effettuarsi entro 65 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a cura del datore nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 dello stesso articolo; in caso di omissione di tale comunicazione la stessa è sanzionata negli stessi termini e con gli stessi importi applicati per la mancata comunicazione di cui all'art. 4 bis citato in precedenza. Alla luce di questa ulteriore richiesta il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria sarà adeguato di conseguenza.

Fabio Pepè



QUIR. OVVERO IL TFR IN BUSTA PAGA

Valutazioni sul neonato istituto, ormai giunto alla fase di concreta erogabilità nei cedolini mensili dei lavoratori dipendenti, che rimescola le carte e confonde le idee dal punto di vista del profilo previdenziale complementare.

I Poteri Legislativo ed Esecutivo Italiani sono inclini a forgiare acronimi e neologismi nei loro elaborati normativi e regolamentari. Abbiamo avuto la fiorente produzione di sigle in ambito di tassazione degli immobili a fine 2013: Tasi, Tari, IUC che si aggiungevano a ICI, IMU e Mini IMU. In questa sede presentiamo la neonata Qu.I.R. In questo caso, il legislatore ha anche introdotto una novella stilistica (che ne costituisce quasi un marchio) con l'inserimento di caratteri di stampa maiuscoli e minuscoli. Scelte stilistiche a parte, la legge di stabilità 2015 (L.190/2014) ed il D.P.C.M. 29/2015 contenente il Regolamento delle modalità di attuazione del nuovo istituto, hanno normato la "Quota integrativa della retribuzione", ossia la quota di TFR maturando che può, a determinate condizioni, per così dire "cambiare pelle" e incrementare la retribuzione ordinaria.

Le caratteristiche basilari della Qu.I.R. sono ormai note e riepilogate nella circolare INPS 82/2015.

- Facoltà in capo al lavoratore, che abbia un'anzianità di servizio presso il datore di lavoro tenuto alla corresponsione del TFR di almeno 6 mesi, di percepire insieme alla retribuzione corrente, la quota maturanda del TFR (art. 2120 del codice civile)
- Tale facoltà è in capo ai lavoratori subordinati del comparto privato, con esclusione di lavoratori domestici ed agricoli. In via sperimentale per il periodo dal 01/03/2015 al 30/06/2018.
- La quota è determinata al netto del contributo dello 0,50%
- La quota erogata viene assoggettata alla tassazione ordinaria (anziché tassazione separata ex art. 19 TUIR)
- Non costituisce imponibile INPS
- Non influisce sui limiti di reddito per il diritto alla percezione del c.d. "Bonus Renzi"
- L'eventuale esercizio dell'opzione, è irrevocabile fino al 30/06/2018
- L'esercizio dell'opzione coinvolge anche la parte di TFR eventualmente destinata alla previdenza complementare

ONERI E VANTAGGI DEL QUIR

Sono state spese molte pagine di giornale per evidenziare l'onere economico, gravante, nella maggior parte dei casi su chi effettua la scelta della Qu.I.R. Al "lucro cessante" della mancata rivalutazione del TFR trasformato in Qu.I.R., si aggiunge il "danno emergente" della più pesante tassazione. Il maggior reddito, inoltre, influisce sul conteggio relativo alla percezione degli ANF e del calcolo dell'ISEE.

Alcuni lavoratori, tuttavia, potrebbero avere un vantaggio dall'opzione. È il caso di coloro che percepiscono un reddito di importo inferiore a quello minimo soggetto a tassazione, per i quali diviene conveniente chiedere la Qu.I.R., nei casi in cui sommando quest'ultima, si rimanga al di sotto del limite di imposizione IRPEF. In tal modo i soggetti ipotizzati, transiterebbero da una situazione con TFR soggetto a tassazione separata, alla Qu.I.R. esente da imposta.



Un altro caso di convenienza della Qu.I.R. si realizza per coloro che hanno diritto a detrazioni fiscali che, eccedendo l'imposta lorda, non vengono «usufuite» completamente. La Qu.I.R. porterebbe ad una maggiore imposta lorda e di conseguenza al ripescaggio delle detrazioni che altrimenti sarebbero andate perdute.

La possibilità di aumentare il reddito da lavoro dipendente, può inoltre, in alcuni casi far superare la soglia di incapacità fiscale e permettere al lavoratore di godere della corresponsione del Bonus Renzi. Sotto questo aspetto è stato chiarito dal sottosegretario all'economia Enrico Zanetti, a seguito di un'interrogazione parlamentare in commissione Finanza, che se per effetto della liquidazione mensile della Qu.I.R. (su cui si applica la tassazione ordinaria) si genera un'imposta a debito, ne deriva anche il diritto alla percezione del bonus degli 80 euro.

FINANZIAMENTI AGEVOLATI PER IMPRESE SOPRA I 50 ADDETTI

Per le aziende con un numero di addetti inferiori alle 50 unità, le quali non versano il TFR dei propri lavoratori in Tesoreria, la legge prevede la possibilità di chiedere un finanziamento agevolato alla banca a fronte di uno specifico accordo tra l'ABI ed il Ministero del Lavoro, (sulla base di quanto previsto dalla norma). Il finanziamento in parola assistito da garanzia (Tramite il Fondo di Garanzia costituito ad hoc), anticipa l'intera liquidità da versare al lavoratore, applicando le stesse condizioni finanziarie previste per l'accantonamento del TFR e relativa rivalutazione.

Per attivare il finanziamento, l'impresa deve chiedere all'INPS, in via telematica, la certificazione delle informazioni necessarie: la procedura è disponibile sul sito INPS, all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", modulo "QuIR". L'istituto rilascia la certificazione entro 30 giorni dalla richiesta, verificando che esistano i requisiti.

Il rimborso, da parte dell'impresa alla banca, va effettuato entro il 30 ottobre 2018 (o prima in caso di

risoluzione del rapporto di lavoro). La circolare INPS dettaglia tutte le cause di risoluzione anticipata del finanziamento, e spiega le procedure tecniche che i datori di lavoro devono valorizzare nel flusso Uniemens. Sotto altro profilo, quello precisamente della materia previdenziale, ed in particolare della previdenza complementare, questa normativa sembra essere sintomo di schizofrenia legislativa. Dopo aver faticosamente interiorizzato e digerito alcuni concetti: la scelta consapevole ed irrevocabile di creare un montante contributivo solido da affiancare a quello creato mediante il c.d. primo pilastro, arriva la Qu.I.R., rimescola le carte e confonde le idee.

Evidente, infatti, che la possibilità di richiedere il pagamento mensilizzato della quota di TFR anche da parte di coloro che hanno optato per il versamento del TFR in fondi di previdenza complementare, appare in netto contrasto con i concetti di cui sopra.

Dal punto di vista fiscale la scelta di switchare il TFR dalla previdenza complementare alla Qu.I.R. è oltremodo svantaggioso se si considera il regime a cui vengono sottoposte le rendite erogate dai fondi in questione (aliquote dal 15 al 9 per cento in funzione dell'anzianità di iscrizione alla previdenza complementare)

Sarà un test sociologico interessante, comunque, verificare a posteriori l'adesione a questa opportunità e i numeri delle persone coinvolte suddivise tra coloro che avevano già optato per la previdenza complementare e non.

D'altro canto, ci auguriamo tutti che la congiuntura economica che ha suggerito al legislatore un intervento di tal genere possa finalmente volgere al meglio e riportare il TFR alla sua storica ed essenziale funzione.

Elena Ferri

L'ora del
capitale umano



La fabbrica
delle idee



La riforma del
lavoro live



Palermo,
Teatro Massimo
25/27 giugno 2015

L'ORA DEL CAPITALE UMANO

evento gratuito previa registrazione



www.festivaldellavoro.it

LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI AL TEMPO DEL JOBS ACT

Un nuovo decreto, che entrerà in vigore a breve, mitigherà la rigidità delle regole attuali in materia di jus variandi, non più giustificabile in un contesto lavorativo sempre più sollecitato dal confronto, per ragioni di competitività, con la normativa europea.

A breve entrerà in vigore (quando questo articolo sarà pubblicato probabilmente sarà legge) il decreto legislativo contenente il nuovo "Testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni" secondo la previsione della Legge Delega n.183/2014¹. All'interno delle varie previsioni contrattuali ivi contemplate, ci si vuole soffermare sull'art. 55 "Mutamenti delle mansioni", destinato a modificare, con una nuova formulazione, l'art.2103 del codice civile il cui testo originario (com'è noto, entrato in vigore nel 1942) era già stato precedentemente modificato solo dallo Statuto dei lavoratori².

Prima di questa modifica che consentirà al datore di lavoro di operare una vera e propria "manutenzione" alle mansioni affidate ai propri dipendenti, la variazione in senso peggiorativo delle stesse si è sempre rivelata essere di non banale realizzazione, anche in quelle situazioni in cui l'evidente difficoltà aziendale avrebbe richiesto una maggior flessibilità di azione su ruoli lavorativi non più adeguati alle nuove condizioni di mercato e ... spesso anche in presenza di problemi di bilancio. Il nuovo testo, inserito nel progetto del "Jobs act", si propone proprio l'obiettivo di

mitigare la rigidità delle regole oggi presenti in materia di jus variandi, ritenute ormai non più giustificabili in un contesto lavorativo sempre più sollecitato dal confronto, per ragioni di competitività, con quanto analogamente previsto dalla normativa europea.

La prima importante annotazione da evidenziare nell'analisi dell'articolo 2103 rinnovato è l'ampiezza della sua portata. Infatti, diversamente da quanto previsto per la disciplina dei licenziamenti introdotta dal D.Lgs. 23/2015 sulle tutele crescenti, la norma in esame si applicherà indistintamente a tutti i rapporti di lavoro subordinato senza alcuna esclusione di qualifica professionale (sarà valida quindi anche per i dirigenti).

Venendo all'esame dei singoli commi che compongono il nuovo testo (allegato al termine del presente intervento unitamente al testo ad oggi ancora in vigore) è necessario precisare che, al momento della redazione di questo commento, esso non è ancora entrato in vigore, dovendosi ancora attendere, prima della sua definitiva approvazione e pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale prevista entro fine maggio, il parere obbligatorio ma non vincolante delle commissioni lavoro delle Camere.

LIBERTÀ DI SPOSTAMENTO IN MANSIONI DI PARI LIVELLO

Il comma 1 dell'articolo 2103 prevede che il lavoratore possa essere assegnato a "mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte" mentre nel testo attuale è prevista la possibilità di variazione con mansioni "equivalenti" a quelle da ultimo svolte.

Questo cambiamento non sarà di poco conto considerato che il concetto di equivalenza, così come elaborato dalla giurisprudenza, è stato fino ad oggi interpretato in un'ottica di tutela per il lavoratore il quale, in caso di mutamento di mansioni, aveva diritto a rivestire ruoli diversi ma con garanzia di uguaglianza di contenuto, rispetto a quelli lasciati, e che consentissero la conservazione delle medesime competenze professionali. In pratica le nuove mansioni dovevano comunque assicurargli quantomeno una continuità ed un mantenimento della pro-



¹ Articolo 1, comma 7, lettera e), della L. 10 dicembre 2014, n. 183

² Articolo 13, Legge n.300 del 20 maggio 1970.



fessionalità acquisita rispetto al progresso lavorativo se non, addirittura, un arricchimento della stessa³.

Con la nuova definizione utilizzata invece, verrà data al datore di lavoro la facoltà di assegnare al dipendente una diversa mansione, senza quella particolare attenzione sopra evidenziata ma con il solo limite che la stessa rientri formalmente tra quelle previste, all'interno della declaratoria del contratto collettivo applicato, per il medesimo livello di inquadramento cui appartiene il lavoratore.

Questo dovrebbe consentire, a titolo di esempio, di poter variare di mansione un lavoratore contabile d'ordine⁴, appartenente al 4° livello CCNL Terziario, in mansioni di pari livello quali: magazziniere o operaio specializzato, ecc.

Conseguenza di ciò sarà inevitabilmente

una maggior attenzione, in sede di rinnovi contrattuali, alle declaratorie indicate nei C.C.N.L. che verranno rese più stringenti rispetto a quelle attuali.

L'OBBLIGO FORMATIVO A CARICO DELL'AZIENDA

Qualora il lavoratore non disponesse delle necessarie competenze richieste dalla nuova collocazione lavorativa, è inoltre previsto (comma 3, articolo 2103) un obbligo formativo a carico del datore di lavoro "il cui mancato adempimento non determinerà comunque la nullità" dello mutamento di mansione ma renderà evidentemente il lavoratore soltanto inadeguato al nuovo ruolo, ed è plausibile ritenere che le mancanze commesse dal lavoratore, qualora riconducibili ad una carenza di formazione, non potranno essere, almeno in una fase iniziale, oggetto di contestazione.

MODIFICA DELLE MANSIONI IN SENSO PEGGIORATIVO

Altra novità di rottura con il passato, inserita dal nuovo testo al comma 2 dell'articolo 2103, è la previsione che "in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore".

Questo importante intervento normativo consentirà, una volta in vigore, al datore di lavoro, nel caso in cui il mutamento di mansioni sia imposto da esigenze organizzative che coinvolgono il dipendente interessato, di adibire quest'ultimo ad una attività corrispondente ad un grado di inquadramento inferiore.

Sul punto sono state sollevate possibili eccezioni di incostituzionalità poiché la Legge Delega n.183/2014 avrebbe dovuto (probabilmente) limitarsi a consentire il suddetto potere di jus variandi solo in presenza di situazioni particolarmente critiche (la delega fa infatti riferimento a "processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale") senza arrivare all'apertura dei maggiori spazi di manovra derivanti dall'indicazione "modifica degli assetti organizzativi aziendali" che legittimerebbero interventi in materia anche in assenza di situazioni di crisi aziendale.

Ulteriori ipotesi di modifica in pejus (comma 4, articolo 2103) "possono inoltre essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale."

Il mutamento di mansioni con, di fatto, una prestazione lavorativa prevista ad un livello inferiore di inquadramento non genera (comma 5, articolo 2103), per il lavoratore, un danno economico in quanto lo stesso ha diritto alla conservazione dell'inquadramento di provenienza ed alla relativa retribuzione, venendo meno solamente quegli eventuali elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento delle precedenti mansioni. Si legge infatti che "il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa".

Ad esempio, per un cassiere con indennità di maneggio denaro o un operaio con l'indennità di turno notturno, lo spostamento ad altre mansioni che non giustifichino la spettanza delle rispettive indennità, comporterà la perdita di tali indennità ma non toccherà l'inquadramento e la retribuzione ante variazione lavorativa.

L'eventuale riduzione della retribuzione o dell'inquadramento è comunque possibile, con il nuovo articolo 2103 (comma 6), qualora le stesse siano formalizzate, con il consenso del lavoratore, in una sede qualificata dall'articolo 2113 del codice civile, in quanto rese "nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita."

Al riguardo si ricorda che sedi qualificate (o sedi protette) preposte a tale scopo sono *in primis* quelle storiche, e cioè le commissioni di conciliazione costituite presso le Direzioni Territoriali del Lavoro e quelle in sede sindacale, alle quali si sono aggiunte, per effetto dell'importante intervento in materia introdotto dalla Legge n.183/2010, anche le Commissioni di Certificazione costituite, ai sensi degli articolo 75 e seguenti del D.Lgs. n.276/2003, presso i Consigli Provinciali degli Ordini dei consulenti del lavoro.

³ Cass. Lav. 2 maggio 2006 n.10091: "L'equivalenza delle mansioni, che, ex art. 2103 cod. civ., condiziona la legittimità dell'esercizio dello "ius variandi", va verificata sia sotto il profilo oggettivo, e cioè in relazione alla inclusione nella stessa area professionale e salariale delle mansioni iniziali e di quelle di destinazione, sia sotto il profilo soggettivo, che implica l'affinità professionale delle mansioni, nel senso che le nuove devono armonizzarsi con le capacità professionali acquisite dall'interessato durante il rapporto lavorativo, consentendo ulteriori affinamenti e sviluppi."; Cass. SS.UU. 24 novembre 2006 n.25033; Cass.Sez.Civ.Lav.29 settembre 2008 n.24293.

⁴ CCNL Terziario del 30/3/2015: Livello IV "AI IV livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè: 1) contabile d'ordine;... 2) cassiere comune;... 11) magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;... 22) operaio specializzato;... ecc."

MODIFICA DELLE MANSIONI IN SENSO MIGLIORATIVO

L'intervento sull'articolo 2103 c.c. prevede anche (comma 7) interessanti novità "nel caso di assegnazione a mansioni superiori" ossia nell'ipotesi in cui il lavoratore si trovi a dover svolgere mansioni corrispondenti ad un inquadramento superiore rispetto al proprio.

La disposizione sembra non discostarsi troppo da quella precedente "il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta"; tale diritto diventa definitivo superato il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, ovvero, dopo un periodo di 6 mesi "continuativi" (l'attuale articolo 2103 ritiene sufficienti tre mesi, senza altre indicazioni temporali).

La norma fa salva la "diversa volontà del lavoratore" che potrà rinunciare a vedersi attribuito l'inquadramento corrispondente alle ultime mansioni svolte. L'indicazione non è banale poiché volta a tutelare situazioni di partenza più vantaggiose, come quella che potrebbe, ad esempio, far decidere ad un lavoratore quadro, in un'azienda con più di 15 dipendenti, di non pretendere il diritto all'inquadramento da dirigente, pur essendo stato chiamato a svolgerne per lungo tempo le mansioni, per non perdere i possibili benefici di una tutela reale in ipotesi di un eventuale licenziamento.

TRASFERIMENTO

Gli ultimi due commi dell'articolo 2103 (8 e 9), in linea con il testo precedente,

ripropongono il principio che "il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" e confermano che ogni patto di modifica delle mansioni, difforme rispetto a quanto indicato nei commi precedenti, "è nullo".

Concludendo, non può non osservarsi come anche l'intervento sulla disciplina delle mansioni sia in linea con lo spirito di fondo caratterizzante il "Jobs act", essendosi spostata, anche in questo caso, l'attenzione del legislatore dalla protezione del lavoratore alla tutela dell'impresa.

Francesco Battaglini

PRIMA DELL'INTERVENTO DI RIFORMA	ARTICOLO COSÌ COME MODIFICATO ED IN ATTESA DI UNA DEFINITIVA APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE SULLA GAZZETTA UFFICIALE
<p>Art. 2103 Mansioni del lavoratore Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto (att. 96) o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.</p>	<p>Art. 2103 Prestazione del lavoro. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Nelle ipotesi di cui al comma 2 e 4, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, ultimo comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 10 settembre 2003, n. 276, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Salvo che ricorrano le condizioni di cui ai comma 2 e 4 e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.</p>
<p>Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo.</p>	

ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE PER LE AZIENDE

La legge 190/2014 ha introdotto alcune agevolazioni finalizzate a promuovere le assunzioni a tempo indeterminato. Ecco tutte le condizioni e le modalità per accedere al bonus.

Al fine di promuovere forme di occupazione stabile, l'articolo 1, commi da 118 a 124, della Legge n. 190/2014 ha introdotto un esonero contributivo triennale rivolto alle assunzioni a tempo indeterminato, anche in regime di part-time, effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2015 ed entro il 31 dicembre 2015.

La Legge di stabilità 2015, che ha introdotto questa agevolazione, prevede però che non sia applicabile ai contratti di apprendistato e ai contratti di lavoro domestico. Vediamo le caratteristiche necessarie per accedere alla misura:

- nei 6 mesi precedenti l'assunzione, il lavoratore non deve essere stato occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, con contratto a tempo indeterminato di qualsiasi tipo, compresi i contratti di apprendistato e domestici, ma esclusi i contratti di lavoro intermittente;
- inoltre, ai fini antielusivi, nell'arco dei 3 mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2015 (ossia nel periodo 1° ottobre 2014-31 dicembre 2014), il lavoratore non deve aver avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate.

L'esonero contributivo spetta per 3 anni, a partire dalla data di assunzione, sui contributi conto azienda sino ad un tetto massimo annuale di Euro 8.060; nel caso dei rapporti di lavoro ripartito o a tempo parziale l'entità di tale soglia limite va riproporzionata in ragione dell'orario di lavoro ridotto.

È quindi possibile l'assunzione agevolata di personale che nei mesi precedenti risultava occupato, anche presso lo stesso datore,

con contratto a tempo determinato, collaborazione a progetto o occupato autonomamente.

Il contratto di lavoro intermittente, anche quello a tempo indeterminato, secondo un chiarimento dell'INPS, non può essere considerato una forma di lavoro stabile ed è dunque escluso dal beneficio; questo perché il contratto a chiamata o intermittente è per sua natura concepito allo scopo di far fronte ad attività lavorative di tipo discontinuo, caratterizzate da incertezza sulla prestazione lavorativa e sulla stabilità della stessa.

Lo sgravio spetta una sola volta per ogni lavoratore ma, contrariamente a quanto inizialmente ipotizzato tale limite vale solo su datori di lavoro coincidenti o collegati; sarà quindi possibile per i lavoratori fruitori della misura all'inizio del 2015 riaccedervi se dovessero, nell'arco dello stesso anno, rispettare nuovamente i limiti imposti con altri datori di lavoro.

LE MODALITÀ DI FRUIZIONE DEL BONUS

Con due interventi, la circolare n. 17/2015 del 29 gennaio e il messaggio n. 1144/2015 del 13 febbraio, l'INPS ha fornito agli operatori chiarimenti ed indicazioni in merito alla disciplina e alle modalità di fruizione del bonus contributivo. La regolamentazione introdotta con la legge di Stabilità 2015 reca disposizioni speciali che prevalgono sui principi generali legati agli sgravi contributivi dell'art. 4, comma 12, della legge n. 92/2012, con specifico riferimento alle condizioni ostative previste.

Condizioni necessarie:

- la possibilità di usufruire dell'esonero contributivo è in primo luogo subordinata al rispetto delle condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, vale a dire la regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e l'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro,

è inoltre indispensabile l'osservanza degli accordi collettivi maggiormente rappresentativi per il settore;

- l'incentivo spetta a prescindere dalla circostanza che le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro. La predetta condizione ostativa è prevista in connessione a benefici contributivi e normativi finalizzati alla creazione di "nuova occupazione", mentre l'esonero contributivo L.190/2014 è preordinato a "promuovere forme di occupazione stabile" attraverso lo strumento delle assunzioni a tempo indeterminato promosse nell'anno 2015;
- l'assunzione non deve però violare gli obblighi di assunzione o riassunzione precedentemente richiamati.

Al fine di agevolare la promozione della stabilità, l'INPS, modificando il dettato normativo, ha fatto rientrare nelle fattispecie agevolabili anche le trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti indeterminati; ne deriva quindi, un utilizzo della misura, soprattutto in questi primi mesi, atto a stabilizzare rapporti già in essere.

La misura non sconta inoltre il limite fissato per gli aiuti di Stato (regime De Minimis), non essendo secondo l'Istituto rinvenibile un criterio di selettività atto a favorire talune imprese, settori produttivi o aree geografiche.

NESSUN CARATTERE STRUTTURALE

L'agevolazione non ha carattere strutturale e, come chiarito già in sede di stesura della norma, non riguarda i premi e i contributi dovuti all'INAIL o agli enti bilaterali, occorre inoltre approfondire la destinazione di alcuni contributi aziendali che potrebbero risultare non esonerabili.

Si può ipotizzare che il contributo relativo al finanziamento dei fondi interprofessionali non possa essere ritenuto esonerabile; ulteriore questione da affrontare è quella relativa alla rivalsa dello 0,50% dell'IVS conto azienda sul maturando trattamento di fine rapporto, che dovrà quindi essere effettuata solo per la parte di contributi eccedenti il massimale annuo; su questo e sul precedente punto si attendono chiarimenti da parte dell'Inps attraverso una nuova Circolare di prossima pubblicazione, mentre è già stato chiarito come non rientrino nelle fattispecie agevolabili i contributi destinati al finanziamento del fondo di solidarietà residuale e i versamenti relativi al trattamento di fine rapporto destinato al fondo di tesoreria ed al nuovo contributo per l'accesso al finanziamento della Qu.I.R.

Risulta inoltre da approfondire la sospensione della misura agevolativa per l'assenza per maternità, a tal fine, rifacendoci ad altre simili misure agevolative, si può ritenere che l'esonero possa essere sospeso per riprenderne l'utilizzo al termine dell'assenza tutelata.



POSSIBILI CUMULI

La misura non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, mentre lo è con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali a titolo di esempio: l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili; l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori; l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi; l'incentivo inerente al "Programma Garanzia Giovani".

Da un punto di vista operativo, secondo le istruzioni tecniche comunicate dall'INPS con il messaggio n. 1144/2015, i datori di lavoro aventi titolo all'esonero contributivo devono inoltrare, prima della trasmissione della denuncia contributiva del primo mese in cui si intende esporre l'esonero medesimo, la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione "6Y".

Tale comunicazione per i datori di lavoro non agricoli deve essere effettuata servendosi della funzione "Contatti" del cassetto previdenziale, indicando come oggetto della richiesta "Esonero contributivo triennale legge n. 190/2014".

L'Inps, da questo punto di vista molto scrupolosa, indica anche il testo che deve essere inserito in tale richiesta: "Richiedo l'attribuzione del codice di autorizzazione 6Y ai fini della fruizione dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 190/2014, art.1, commi 118 e seguenti, come da circolare n.17/2015".

Quanto al limite massimo di esonero contributivo, la soglia riferibile al periodo di paga mensile è pari ad euro 671,66 e, per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 22,08 per ogni giorno di fruizione. La contribuzione eccedente i predetti limiti può formare comunque oggetto di esonero nel corso di ogni anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima pari a euro 8.060,00 su base annua.

ESEMPIO DEL MECCANISMO

Mese di maggio 2015

Importo contributi aziendali relativi al lavoratore:
Euro 450,00

Importo esonero inserito con causale TRIE: Euro
450,00

Esonero non utilizzato riportabile ai mesi successivi: Euro 671,66 - Euro 450,00 = Euro 221,66

Mese di giugno 2015

Importo contributi aziendali relativi al lavoratore:
Euro 700,00

Importo esonero inserito con causale TRIE: Euro
671,66 (esonero esposto solo entro il massimale)

Importo esonero inserito in altre a credito con
codice causale L700 : EURO 28,34

Esonero non utilizzato riportabile ai mesi successivi Euro 221,66 (residuo precedente) - Euro
28,34= Euro 193,32

Nell'esempio sopra esposto il "bonus" di esonero accantonato nel mese di Maggio viene eroso con l'utilizzo oltre il massimale effettuato nel mese di Giugno, rimane però ancora attivo un plafond da utilizzare.

DATORI DI LAVORO AGRICOLI

L'accesso all'esonero contributivo per i datori di lavoro agricoli è subordinato alla presentazione in modalità telematica di una specifica richiesta, disponibile all'interno del "Cassetto previdenziale aziende agricole" nella sezione "Comunicazioni bidirezionali - Invio comunicazione".

Il modello di comunicazione "ASSUNZIONE OTI 2015" si compone di due distinte sezioni:

- la prima, relativa alla prenotazione del beneficio, viene processata dall'Inps entro 3 giorni dall'invio e, verificata la disponibilità delle risorse, restituita con accettazione della richiesta d'esonero per il lavoratore;
- nella seconda sezione, dopo aver avuto conferma della disponibilità delle somme, il datore di lavoro agricolo assume il lavoratore e richiede definitivamente l'accesso al beneficio; il datore di lavoro ha tempo 14 giorni dall'accettazione della prenotazione per confermare il beneficio, pena la decadenza della prenotazione.

In seguito alla conferma della domanda di beneficio l'Inps attribuisce il codice di autorizzazione "E5" ed il datore di lavoro dovrà indicare nelle seguenti denunce DMAG, oltre ai consueti dati retributivi, il valore "Y" nel tipo retribuzione e nel campo CODAGIO il valore E5.

Luca Furfaro

LA RILEVANZA DISCIPLINARE di POST e COMMENTI PUBBLICATI sui SOCIAL MEDIA



Dichiarazioni offensive nei confronti del datore di lavoro pubblicate sui social network possono giustificare azioni disciplinari che, in alcuni casi, possono arrivare anche al licenziamento. È necessaria una maggiore consapevolezza delle conseguenze dell'utilizzo di questi mezzi così diffusi.

Sempre più spesso i post e i commenti pubblicati sui social media fanno ingresso nelle aule di giustizia. Dopo essere stati ammessi quali prove utilizzabili nelle cause di separazione (Tribunale Santa Maria Capua Vetere, Decreto 13 giugno 2013) ed essere divenuti, tristemente, una diffusa modalità di stalking e molestia (si veda per tutte Cass. Pen. sez. VI, 16 luglio 2010, n. 32404), assumono oggi un crescente rilievo anche nelle controversie di lavoro, in particolare nei casi in cui oggetto dei commenti condivisi dal lavoratore sul proprio profilo siano l'azienda di appartenenza, superiori o colleghi.

Dopo che diverse corti di merito hanno riconosciuto la legittimità del licenziamento irrogato in conseguenza della pubblicazione su Facebook, da parte del lavoratore, di pesanti commenti sulla società datrice di lavoro (Trib. Ivrea Sez. Lav., ordinanza 28 gennaio 2015; Corte d'Appello di Torino Sez. Lav., 17 luglio 2014, n. 588; Trib. Milano Sez. Lav., ordinanza 1 agosto 2014), è questa l'occasione per chiedersi quale sia la rilevanza disciplinare del comportamento del dipendente che pubblichi, sulla bacheca virtuale, frasi e commenti denigratori o di scherno nei confronti del proprio datore di lavoro.

POSSIBILI VIZI DELLA PROCEDURA DISCIPLINARE

In primo luogo, si pone il tema della legittimità o meno delle modalità con cui il datore di lavoro sia venuto a conoscenza del contenuto delle dichiarazioni offensive formulate dal lavoratore: nell'ambito delle giustificazioni rese dal lavoratore cui sia stata contestata l'inopportunità e sconvenienza di quanto "condiviso" in rete, è ricorrente l'eccezione preliminare di violazione del D.Lgs. 196/2003 (Codice Privacy) o dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori che vieta i cosiddetti controlli a distanza, che si tradurrebbe in un vizio della procedura disciplinare.

Dato che la pubblicazione di queste frasi e commenti avviene per lo più in ambiti ai quali l'accesso è

limitato agli "amici" o comunque a coloro che siano in contatto con il titolare del profilo, si ritiene infatti – erroneamente – che quanto avviene all'interno di questa comunità virtuale sia soggetto a qualche forma di riservatezza e confidenzialità. Al contrario, come spiega lucidamente lo stesso Garante Privacy nell'Opuscolo "SOCIAL NETWORK: attenzione agli effetti collaterali", i social network sono strumenti che danno l'impressione di uno spazio personale, o di piccola comunità. Si tratta però di un falso senso di intimità che può spingere gli utenti a esporre troppo la propria vita privata, a rivelare informazioni strettamente personali, provocando "effetti collaterali", anche a distanza di anni, che non devono essere sottovalutati.

Escludendo l'ipotesi in cui il datore sia venuto a conoscenza delle espressioni denigratorie mediante un accesso abusivo al profilo del proprio dipendente, il che sarebbe senza dubbio alcuno illecito e suscettibile di assumere anche rilevanza penale, l'ipotesi più ricorrente è che il contenuto dei post, commenti, etc. ... venga legittimamente acquisito da uno o più degli utenti abilitati all'accesso e da questi a loro volta pubblicati o riportati ai vertici aziendali. In tal caso l'acquisizione è perfettamente lecita, poiché chi partecipa ad una conversazione (sia essa verbale, o virtuale in forma scritta) ha piena facoltà di riportarne i contenuti a terzi che non vi abbiano partecipato e finanche di registrarla (altra prassi tristemente invalsa e ritenuta legittima dalla grande maggioranza della giurisprudenza).

I SOCIAL NETWORK NON SONO UNO SPAZIO PRIVATO

La stessa Corte d'appello di Torino ha escluso che si possano rilevare particolari opzioni di privacy poiché "nel momento in cui si diffonde la propria opinione attraverso un social network si accetta che tali dichiarazioni giungano a conoscenza di un numero indeterminato di persone" (Corte d'Appello di Torino Sez. Lav., 17 luglio 2014, n. 588). Non vi è dunque violazione delle disposizioni in materia di privacy né, per le medesime ragioni, del citato art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, in quanto le affermazioni offensive sono di norma acquisite mediante la diretta partecipazione degli interessati ad una conversazione virtuale ovvero tramite soggetti che a tale conversazione abbiano partecipato riportandone poi i contenuti, senza che vi sia alcun utilizzo di impianti audiovisivi o altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza. Passando a trattare della rilevanza di un simile addebito, se non si dubita che alla formulazione di dichiarazioni denigratorie o sconvenienti possano fare (legittimamente) seguito sanzioni conservative, quali sono i presupposti perché l'offesa tramite so-

cial network giustifichi la risoluzione del rapporto di lavoro?

Il contesto di riferimento rimane quello dell'esigenza di bilanciamento tra il diritto del prestatore di lavoro alla libera manifestazione del pensiero (che trova un'esplicita tutela legislativa e costituzionale) e gli altri diritti fondamentali costituzionalmente garantiti, tra cui sicuramente si annoverano i diritti della personalità (sub specie di reputazione e immagine) del datore di lavoro. Al dipendente è riconosciuta libertà di critica, salvo che il suo comportamento si traduca in un atto illecito, quale l'ingiuria o la diffamazione, o comunque in una condotta manifestamente riprovevole (Cass. Sez. Lav., 14 giugno 2004, n. 11220). Generalmente in questi casi, si considera che l'atto illecito provochi un'irrimediabile lesione del vincolo fiduciario tra dipendente e datore di lavoro e giustifichi il venir meno del rapporto lavorativo.

Ciò che viene vagliato al fine di determinare se la sanzione espulsiva sia una reazione proporzionata, è l'offensività delle espressioni denigratorie utilizzate. Il giudizio di offensività, soprattutto quando tali espressioni siano contenute in pubblicazioni e commenti su social network, viene fatto sulla base dei parametri che seguono.

GRAVITÀ DELLE ESPRESSIONI UTILIZZATE

Il primo vaglio che viene fatto è ovviamente sui termini prescelti dal dipendente per esprimere il proprio disappunto sulle politiche o sul personale aziendale. L'utilizzo di espressioni colorite, se non di veri e propri insulti, travolge inesorabilmente il valore costruttivo di critica e dissenso, integrando piuttosto un'ingiuria idonea a ledere la dignità e la reputazione del datore di lavoro.

Così frasi pubblicate da un dipendente del tipo "come si lavora alla Società X di m..da" – che accompagnava una foto scattata nei locali aziendali – o "impiegato presso un'azienda di m..da", "odio le persone false e quel bas...do del mio capo del personale", fino ad arrivare alla ben più esplicita "Grazie co...oni!!! Beccare Cash stando a casa a grattarsi il ca..o!! Very thanks!!" sono state ritenute assolutamente gravi, lesive del rapporto fiduciario e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Non altrettanto si è detto della semplice adesione ad un gruppo Facebook denominato "Abbasso La Società X", recante il logo del gruppo societario ed affermazioni (inserite dal fondatore del gruppo) del tenore "se anche tu sei stanco delle morti sul lavoro e preferisci vivere in un mondo migliore, iscriviti!"; "fabbrica da schifo dove ho lavorato che si trova in X".

Il Giudice, oltre a ritenere non sufficientemente provato che fosse stato il lavoratore in persona ad attivare l'adesione, ha sottolineato che i commenti denigratori

provenissero da soggetti terzi e che il semplice fatto di aderirvi fosse "concentrato in un ben delimitato lasso di tempo e privo di intenzionalità lesiva", così da non risultare in alcun modo proporzionato alla massima sanzione espulsiva (Corte appello L'Aquila Sez. Lav., 31 ottobre 2013).

RIFERIBILITÀ AL DESTINATARIO DELLE ESPRESSIONI

È evidente che un'affermazione sia considerata denigratoria ed offensiva solo in quanto il suo destinatario sia riconoscibile dai terzi come oggetto dell'insulto. Aldilà del caso del dipendente che si riferisca apertamente all'azienda o al superiore - riportandone specificamente il nome - cosa dire dell'insulto genericamente rivolto al "capo" o alla "società"? Può dirsi che vi sia la chiara percezione del soggetto associato alla frase offensiva, tale da lederne la reputazione e l'immagine?

In questi casi la giurisprudenza ha ritenuto che la riferibilità dell'offesa al datore di lavoro non dipenda dalla sua espressa indicazione, essendo invece sufficiente che sia individuabile il soggetto che diffonde le espressioni offensive (Corte d'Appello di Torino Sez. Lav., 17 luglio 2014, n. 588). Considerando che nella maggior parte dei casi, il luogo presso cui il lavoratore è impiegato è ben noto alla cerchia di amici e conoscenti che hanno accesso al suo profilo, il soggetto a cui è indirizzata l'offesa è perfettamente desumibile, anche se non chiaramente indicato.

La sicura identità del lavoratore rende quindi identificabile, sia pure in via indiretta, il datore di lavoro, conferendo portata offensiva alla frase genericamente rivolta al "capo" o al "titolare" anche se non ulteriormente identificato, ma in ogni caso perfettamente noto alla cerchia delle proprie conoscenze virtuali.

POTENZIALITÀ DIFFUSIVA

Da ultimo, l'offensività della condotta del dipendente viene valutata sulla scorta della potenzialità diffusiva delle affermazioni ingiuriose, ovvero della loro idoneità a giungere ad un numero indeterminato di persone. La lesione dell'immagine e della reputazione si considera infatti tanto più intensa quanto più le dichiarazioni ingiuriose si diffondono o possano potenzialmente diffondersi.

Si comprende facilmente che inserire la propria opinione all'interno di un post, pubblicato sulla bacheca virtuale del proprio profilo, significa rendere quell'opinione facilmente accessibile ad un numero elevato di soggetti, almeno pari a quello degli "amici" virtuali, tra i quali molto spesso si conta anche un certo numero di colleghi o comunque di soggetti con i quali intercorrono rapporti lavorativi.

Espressioni gravemente ingiuriose, pubblicate sul pro-

prio profilo virtuale e chiaramente riferite al datore di lavoro, possono quindi - in linea di principio - determinare una lesione del vincolo fiduciario tale da giustificare la risoluzione del rapporto di lavoro.

Va da sé che, come in tutti i casi in cui si debba valutare la gravità del comportamento di un lavoratore, ogni fattispecie dovrà essere valutata nella sua specificità, con riferimento alle circostanze oggettive, al livello professionale nonché socio culturale del dipendente, all'intensità del vincolo fiduciario, al contesto in cui l'episodio di colloca, etc., restando il giudizio ultimo sul rispetto del criterio di proporzionalità della sanzione rimesso al giudizio, e finanche alla sensibilità del Giudice.

Si rammenta comunque che, ove il Giudice ritenga il licenziamento una reazione sproporzionata al tipo di offesa, il rischio che si profila è diverso a seconda del tipo di regime sanzionatorio applicabile:

- per le aziende che ricadano nell'ambito di applicazione della L. 604/1966 opererà la tutela obbligatoria, consistente nel pagamento di una indennità di importo compreso tra 2,5 e 6 mensilità;
- per le aziende che ricadano nell'ambito di applicazione dell'art. 18 *post* L. 92/2012, si profila alternativamente l'applicazione del comma 4 (la cosiddetta tutela reale attenuata, consistente nella reintegrazione, oltre al risarcimento fino ad un massimo di 12 mensilità) o del comma 5 (tutela meramente obbligatoria, consistente nel risarcimento del danno tra il minimo edittale di 12 e il massimo di 24 mensilità), sussistendo giurisprudenza contrastante sull'applicazione dell'uno o dell'altro comma nel caso in cui manchi la proporzionalità tra l'inadempimento del lavoratore e la sanzione irrogatagli;
- per i neo-assunti, che ricadano nell'applicazione del contratto a tutele crescenti di cui al D.Lgs. n. 23/2015 (c.d. Jobs act), si profila una tutela solo obbligatoria, che l'art. 3 del decreto fissa in 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

In conclusione, è utile aggiungere che ci siamo in questa sede soffermati sull'ipotesi di pubblicazione di contenuti offensivi o denigratori nei confronti del datore di lavoro, superiori gerarchici o colleghi, dato che queste erano le fattispecie oggetto delle prime pronunce giurisprudenziali che è stato possibile rinvenire.

ALTRI ESEMPI DI ILLECITI ATTRAVERSO I SOCIAL

Analoghe considerazioni possono essere svolte in relazione a comportamenti diversi, ma altrettanto rilevanti sotto il profilo disciplinare, che potrebbero essere realizzati tramite i social media, quali le mo-

lestie sessuali verso colleghe o colleghi di lavoro, la divulgazione di espressioni discriminatorie, razziste, etc. ... che siano riprovate da codici etici aziendali o di gruppo, ed altri ancora.

IL CASO DIAZ

A riprova si veda il caso, di stretta attualità, dei commenti sui fatti della Diaz espressi in un post da uno dei poliziotti che nel luglio 2001 aveva fatto irruzione nella tristemente nota Scuola di Genova. Il fatto di rivendicare su Facebook - pubblicamente e con orgoglio - quanto fatto in quell'occasione (in relazione alla quale - si rammenta - la Corte Europea dei Diritti dell'Uomo ha recentemente accertato essere avvenuti episodi di "tortura") è valsa la sospensione dal servizio del poliziotto e il sollevamento dall'incarico di un comandante di Reparto Mobile, che a quel post aveva semplicemente messo un "like". Anche in questo caso occorrerà capire quali saranno gli sviluppi, dato che gli interessati hanno già manifestato agli organi di stampa l'intenzione di impugnare i provvedimenti emessi dall'Amministrazione nei loro confronti, ma certamente si tratta di un caso emblematico, visto anche il grande risalto mediatico che ha avuto.

Dato che, volendosi limitare solo al più diffuso tra i social media, gli ultimi dati pubblicati indicano che 24 milioni di italiani sono iscritti a Facebook (l'86% di chi dispone di una connessione a Internet), il fenomeno non potrà che crescere. Mutuando nuovamente le parole del Garante Privacy, non esiste più una separazione tra la vita "on-line" e quella "off-line"; quello che scrivi e le immagini che pubblichi sui social network hanno quasi sempre un riflesso diretto sulla tua vita di tutti i giorni, e nei rapporti con amici, familiari, compagni di classe, colleghi di lavoro. L'auspicio è che allo stesso tempo cresca negli utenti una maggiore consapevolezza delle conseguenze, in alcuni casi anche drammatiche, che un utilizzo indiscriminato di questi formidabili strumenti può provocare.

Giovanni Luca Serino, Vittoria De Regibus

Partner Labjus

TeleConsul Editore

www.teleconsul.it



BANCHE DATI

TC LAVORO
TC FISCALE
TC EDILIZIA
TC COOPERATIVE



SOFTWARE

TC VERTENZE
TC TUTOR
TC WELFARE
TC ALL IN ONE
TC FORMULAME
TC DOMESTIKO
TC ALERT
GILAS



WEB

TC WEB
TC BOX



EDITORIA

PIANETA LAVORO E TRIBUTI
LIBRI



FORMAZIONE

FORMAZIONE PLET
TC MEDIA



SERVIZI

TESSERINO DUI
DUI MOBILE
DUI EVENT
KIT PRATICANTE
KIT PROFESSIONALE
SUITE CAF

*idee ed esperienza
al servizio dei
Professionisti*

I PROFESSIONISTI e L'OBBLIGO di **SEGNALAZIONE** dell'**OPERAZIONE SOSPETTA**

L'esigenza potrebbe concretizzarsi nel corso della "Voluntary disclosure", è importante delineare contenuti e possibili corollari di un adempimento che non sempre ha ricevuto l'attenzione e la cura che postulerebbe.

Se nel corso di una pratica il professionista riconosce fattori che possano indurre al sospetto di riciclaggio o finanziamento del terrorismo quale condotta va osservata, quali sono i passi previsti dalla legge e le conseguenze in caso di inadempimento? Ecco alcuni aspetti di carattere generale su questa tematica, interessante ma ricca di incombenze e responsabilità. Unitamente alle banche, alle finanziarie, agli enti pubblici ed a un lungo elenco di altri soggetti (recuperatori di credito, orafi, intermediari immobiliari, case d'asta, casinò, ecc.), i professionisti sono sottoposti alla normativa antiriciclaggio. In proposito, il c.1 dell'art. 12 del d.lgs. 231/07¹ li raggruppa in quattro tipologie, contraddistinti da qualche più o meno lieve differenza:

- a)** i soggetti iscritti nell'albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e nell'albo dei consulenti del lavoro;
- b)** ogni altro soggetto che rende i servizi forniti da periti, consulenti e altri soggetti che svolgono in maniera professionale, anche nei confronti dei propri associati o iscritti, attività in materia di contabilità e tributi, ivi compresi associazioni di categoria di imprenditori e commercianti, CAF e patronati;
- c)** i notai e gli avvocati quando, in nome o per conto dei propri clienti, compiono qualsiasi operazione di natura finanziaria o immobiliare e quando assistono i propri clienti nella predisposizione o nella realizzazione di operazioni riguardanti:
 - 1)** il trasferimento a qualsiasi titolo di diritti reali su beni immobili o attività economiche
 - 2)** la gestione di denaro, strumenti finanziari o altri beni
 - 3)** l'apertura o la gestione di conti bancari, libretti di deposito e conti di titoli
 - 4)** l'organizzazione degli apporti necessari alla costituzione, alla gestione o all'amministrazione di società
 - 5)** la costituzione, la gestione o l'amministrazione di società, enti, trust o soggetti giuridici analoghi;
- d)** i prestatori di servizi relativi a società e trust ad esclusione dei soggetti indicati dalle lettere a), b) e c).

Fra gli adempimenti basilari cui sono tenuti, riscontriamo innanzitutto: a) un minimo di organizzazione interna (specie per i professionisti strutturati in maniera articolata, ad

esempio con più uffici operativi): ciò comporta l'onere di una procedura e l'esigenza di svolgere attività formativa; b) l'adeguata verifica della clientela, con la valutazione del rating rischio riciclaggio / finanziamento del terrorismo del cliente che richiede la prestazione professionale; c) la registrazione e la conservazione dei dati ottenuti a seguito di questo adempimento, che comporta la tenuta del registro della clientela, da costituire ed alimentare secondo precise regole; d) la segnalazione delle operazioni sospette che si possano ravvisare nel corso della prestazione resa. Inoltre, effettuano le comunicazioni, ex art. 51, al Ministero dell'economia e finanze in caso di notizie di infrazioni alle disposizioni di cui agli artt. 49, cc. 1, 5, 6, 7, 12, 13 e 14, e 50 e sono assoggettati ai controlli di cui all'art. 53.

LA SEGNALAZIONE DELLE OPERAZIONI SOSPETTE

L'art. 41 del d.lgs. 231/07 prevede che i soggetti – fra cui, appunto, i professionisti – inviino alla Unità di Informazione Finanziaria (UIF), una segnalazione di operazione sospetta quando questi sappiano, sospettino o abbiano motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo. Il sospetto è desunto dalle caratteristiche, entità, natura dell'operazione o da qualsivoglia altra circostanza conosciuta in ragione delle funzioni esercitate, tenuto conto anche della capacità economica e dell'attività svolta dal soggetto cui è riferita, in base agli elementi a disposizione dei segnalanti, acquisiti nell'ambito dell'attività svolta ovvero a seguito del conferimento di un incarico. È un elemento di sospetto il ricorso fre-

quente o ingiustificato a operazioni in contante, anche se non in violazione dei limiti di cui all'art. 49, e, in particolare, il prelievo o il versamento in contante con intermediari finanziari di importo pari o superiore a 15.000 Euro.

Il contenuto delle segnalazioni è definito dalla UIF con proprie istruzioni ai sensi dell'art. 6 c.6 lett. e-bis). Per agevolare l'individuazione delle operazioni sospette, su proposta di questa, sono emanati e periodicamente aggiornati indicatori di anomalia anche per i professionisti di cui all'art. 12 e per i revisori contabili indicati all'art. 13 c.1 lett. b), con decreto del Ministro della giustizia, sentiti gli ordini professionali. Vige, in proposito, il decreto del Ministero della Giustizia del 16.4.2010, "Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio da parte di talune categorie di professionisti e dei revisori contabili".

GLI INDICATORI DI ANOMALIA

Gli indicatori di anomalia (individuati dal Decreto del Ministero della Giustizia del 16.4.2010, "Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio da parte di talune categorie di professionisti e dei revisori contabili") rispondono all'esigenza di agevolare l'attività di valutazione dei professionisti in ordine agli eventuali profili di sospetto delle operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo. Sono volti a ridurre i margini di incertezza connessi con valutazioni soggettive o con comportamenti discrezionali e sono improntati all'esigenza di contribuire al contenimento degli oneri e al corretto e omogeneo adempimento degli obblighi di segnalazione di operazioni sospette. La loro elencazione non è esaustiva anche in considerazione della continua evoluzione delle modalità di svolgimento delle operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

L'impossibilità di ricondurre operazioni o comportamenti della clientela

ad uno o più degli indicatori previsti in via teorica nell'allegato 1 al d.m. citato può non essere sufficiente ad escludere che l'operazione sia sospetta. Occorre, pertanto, prendere in esame con la massima attenzione ulteriori comportamenti e caratteristiche dell'operazione che, sebbene non descritti negli indicatori, rilevino in concreto profili di sospetto. Infatti, la mera ricorrenza di operazioni o comportamenti descritti in uno o più di questi non è motivo di per sé sufficiente per l'individuazione e la segnalazione di operazioni sospette, per le quali è necessario valutare in concreto la rilevanza dei comportamenti della clientela. Ai professionisti spetta avvalersi di questi indicatori, che attengono ad aspetti sia soggettivi sia oggettivi dell'operazione, allo scopo di esprimere, sulla base di tutte le altre informazioni disponibili, un giudizio complessivo sulla natura dell'operazione, servendosi come strumento operativo per appron-

dire il ricorrere di un'operazione sospetta, selezionando quelli rilevanti alla luce della concreta attività prestata.

L'ADEMPIMENTO PER I PROFESSIONISTI: UNA PECULIARITÀ OPERATIVA

Un'importante eccezione, introdotta dall'art.12 c.2 del d.lgs. 231/07, stabilisce che l'obbligo di segnalazione non si applica ai dottori commercialisti, agli esperti contabili, ai consulenti del lavoro, ad ogni altro soggetto che rende i servizi forniti da periti, consulenti e altri soggetti che svolgono in maniera professionale, anche nei confronti dei propri associati o iscritti, attività in materia di contabilità e tributi, ivi compresi associazioni di categoria di imprenditori e commercianti, CAF e patronati, nonché ai notai ed agli avvocati per le informazioni che ricevono da un loro cliente o ottengono riguardo a questi, nel corso dell'esame della po-



sizione giuridica o dell'espletamento dei compiti di difesa o di rappresentanza del medesimo cliente in un procedimento giudiziario o in relazione a tale procedimento, compresa la consulenza sull'eventualità di intentare o evitare un procedimento, ove tali informazioni siano ricevute o ottenute prima, durante o dopo il procedimento stesso.

In proposito, l'art. 41 c.6 del d.lgs. 231/07 dispone che le segnalazioni di operazioni sospette "non costituiscono violazione degli obblighi di segretezza, del segreto professionale o di eventuali restrizioni alla comunicazione di informazioni imposte in sede contrattuale o da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e, se poste in essere per le finalità ivi previste e in buona fede, non comportano responsabilità di alcun tipo". A ciò si aggiunga la citata delimitazione del perimetro di esame stabilita per i notai e gli avvocati, prevista dalla normativa.

LA CONDOTTA DA SEGUIRE

Per l'adempimento degli obblighi di segnalazione di operazioni sospette i professionisti devono far riferimento alla nozione di riciclaggio riportata nelle definizioni del d.lgs. 231/07, che diverge da quella prevista dall'art. 648 bis c.p.; non sono, inoltre, previste soglie minime di importo delle operazioni da segnalare. Essi inoltrano segnalazioni alla UIF anche nel caso in cui la prestazione professionale o l'operazione sia stata rifiutata o non eseguita per motivi di sospetto. Va, inoltre, svolto un controllo costante per l'intera durata della relazione con il cliente.

Prima di effettuare la segnalazione di operazione sospetta alla UIF e al fine di consentire l'eventuale esercizio del potere di sospensione di cui all'art. 6 c.7 lett. c), i professionisti si astengono dall'eseguire le operazioni per le quali sospettano vi sia una relazione con il riciclaggio o con il finanziamento del terrorismo. Ove l'astensione non sia possibile poiché ricorre un obbligo di legge di ricevere l'atto o l'esecuzione

dell'operazione per sua natura non può essere rinviata o l'astensione può ostacolare le indagini, resta l'obbligo di immediata segnalazione di operazione sospetta ex art. 41.

Come accennato, la segnalazione di operazione sospetta si fonda su una compiuta valutazione delle informazioni raccolte, registrate e conservate nell'ambito dell'adeguata verifica della clientela, nonché di quelle disponibili in base all'attività professionale prestata e all'individuazione di eventuali incongruenze rispetto alla capacità economica del cliente ovvero dell'eventuale gruppo societario cui lo stesso appartiene, agli strumenti utilizzati, alle finalità perseguite e alle prestazioni professionali di solito richieste. A tal fine i professionisti valutano complessivamente, nel tempo, i rapporti intrattenuti con il cliente e l'eventuale gruppo societario cui lo stesso appartiene, avendo riguardo alle operazioni compiute o richieste nello svolgimento dell'incarico. Prima di inoltrare la segnalazione, il professionista compie una valutazione globale dell'operazione sulla base di tutti gli elementi oggettivi e soggettivi conosciuti in ragione delle funzioni esercitate a seguito del conferimento dell'incarico. La normativa precisa che sono escluse dall'area valutativa indagini esterne o comunque estranee all'adempimento dell'incarico, fermo restando l'obbligo, a carico del professionista, di chiedere al cliente informazioni

sullo scopo e sulla natura prevista dell'operazione o della prestazione professionale.

Per una più efficace rilevazione e valutazione delle operazioni, può essere opportuno che i professionisti - in particolare se operanti nell'ambito di strutture associate o societarie - si avvalgano di procedure interne che prevedano una regolamentazione dell'iter valutativo seguito. Tali procedure, infatti, garantiscono omogeneità di comportamenti, assicurano la pronta ricostruibilità a posteriori delle motivazioni delle decisioni assunte in caso di richieste da parte delle autorità competenti, consentono la ripartizione delle rispettive responsabilità. Si applica il principio di proporzionalità, in base al quale le misure adottate devono essere modulate tenendo conto delle specificità della professione svolta e delle dimensioni organizzative e operative. Vigono, inoltre, apposite disposizioni circa la sospensione delle operazioni e gli obblighi in materia di contrasto al finanziamento del terrorismo.

LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Tutte le informazioni relative alle segnalazioni di operazioni sospette, in ordine sia al contenuto sia alla effettuazione delle stesse, sono soggette a un regime di rigorosa riservatezza in base alla legge. A tal fine, i professionisti adottano adeguate misure per assicurare la massima riservatezza delle informazioni relative alle



segnalazioni di operazioni sospette. Gli ordini professionali abilitati a ricevere la segnalazione provvedono a trasmetterla integralmente alla UIF priva del nominativo del segnalante. La UIF e gli organi investigativi possono richiedere ulteriori informazioni, ai fini dell'analisi finanziaria o dell'approfondimento investigativo, al soggetto che ha eseguito la segnalazione, ovvero a quei professionisti ai quali la segnalazione è direttamente collegata, tramite l'ordine professionale competente. Allo scopo di corrispondere alle richieste di informazioni da parte della UIF in sede di analisi finanziaria nonché da parte del NSPV della Guardia di finanza e della DIA nell'ambito delle indagini investigative il nominativo del segnalante viene custodito dagli ordini stessi. Nel caso in cui il professionista non si avvalga dell'ordine professionale, la segnalazione viene integralmente trasmessa alla UIF e le informazioni sono richieste dalla UIF o dagli Organi investigativi direttamente al segnalante, adottando adeguate misure al fine di assicurare la tutela della riservatezza.

L'identità del professionista che ha effettuato la segnalazione può essere rivelata solo qualora l'autorità giudiziaria, con decreto motivato, lo ritenga indispensabile ai fini dell'accertamento dei reati per i quali si procede.

I professionisti che effettuano la segnalazione e chiunque ne sia a conoscenza non possono dare comunicazione dell'avvenuta segnalazione e del contenuto della stessa fuori dei casi previsti dall'art.46 cc. 5-6². Peraltro, l'eventuale tentativo di uno dei professionisti di cui all'art. 12 c. 1, lett. a), b) e c), di dissuadere il cliente dal porre in atto un'attività illegale non concretizza la comunicazione vietata (art. 46 c.7).

Si precisa che le segnalazioni di operazioni sospette non costituiscono violazione di obblighi di segretezza, del segreto professionale o di eventuali restrizioni alla comunicazione di informazioni imposte in sede con-

trattuale o da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative; non comportano responsabilità di alcun tipo per i professionisti e per i loro collaboratori, che siano professionisti abilitati. Essi stessi o dipendenti, salvo che siano state poste in essere in malafede e per finalità contrarie a quelle previste dal d.lgs. 231/07.

Le disposizioni a garanzia del segnalante si estendono agli atti connessi alla segnalazione e all'attività di approfondimento. In particolare, nessuna responsabilità deriva dal rispetto dell'obbligo di sospendere le operazioni disposto dalla UIF. La segnalazione è un atto distinto dalla denuncia di fatti penalmente rilevanti.

IL FLUSSO DI RITORNO

La UIF comunica l'avvenuta archiviazione della segnalazione, a seconda dei casi, tramite gli ordini professionali ovvero direttamente ai professionisti segnalanti.

Appositi accordi tra la UIF e gli ordini professionali regolano la gestione del flusso di ritorno delle informazioni provenienti dalla UIF e rivolte al segnalante e la conservazione di dati e atti che i professionisti devono tenere a disposizione della UIF, per la relativa attività di analisi finanziaria. In proposito dispone l'art. 48 (Flusso di ritorno delle informazioni).

LE SANZIONI

Due sono le sanzioni proprie dell'istituto in esame, una penale ed una amministrativa. La prima si riferisce alla violazione dei divieti di comunicazione (art. 55 c.8): salvo che il fatto costituisca più grave reato, chi, essendovi tenuto, viola i divieti di comunicazione di cui agli artt. 46 c.1 e 4 c. 4 è punito con l'arresto da 6 mesi a 1 anno o con l'ammenda da 5.000 a 50.000 Euro. L'altra riguarda l'omessa segnalazione di operazione sospetta (art. 57 c.4): salvo che il fatto costituisca reato, l'omessa segnalazione di operazioni sospette è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria dall'1% al 40% dell'importo

dell'operazione non segnalata. Nei casi più gravi, tenuto conto della gravità della violazione desunta dalle circostanze della stessa e dall'importo dell'operazione sospetta non segnalata, con il provvedimento di irrogazione della sanzione è ordinata la pubblicazione per estratto del decreto sanzionatorio su almeno due quotidiani a diffusione nazionale di cui uno economico, a cura e spese del sanzionato.

Giuseppe Roddi

Docente e consulente di compliance bancaria- finanziaria

1 D.lgs. 21.11.2007 n.231, "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione". Salvo diversamente indicato, gli articoli citati senza alcuna altra indicazione si riferiscono a questa fonte normativa.

2 Art. 46 (Divieto di comunicazione) c. 5: "Il divieto (...) non impedisce la comunicazione tra i soggetti di cui all'articolo 12, comma 1, lettere a), b) e c), che svolgono la propria prestazione professionale in forma associata, in qualità di dipendenti o collaboratori, anche se situati in Paesi terzi, a condizione che applichino misure equivalenti a quelle previste dal presente decreto" e c.6: "In casi relativi allo stesso cliente o alle stesse operazioni che coinvolgono due o più intermediari finanziari ovvero due o più soggetti di cui all'articolo 12, comma 1, lettere a), b) e c), il divieto (...) non impedisce la comunicazione tra (...) i soggetti in questione, anche se situati in Stati extracomunitari a condizione che applichino misure equivalenti a quelle previste dalla direttiva, fermo restando quanto stabilito dagli artt. 42, 43 e 44 del Codice in materia di protezione dei dati personali. Le informazioni scambiate possono essere utilizzate esclusivamente ai fini di prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo".

FORMAZIONE: ASSE.CO.

Una proficua giornata dedicata agli scopi e vantaggi di questo importante strumento per affiancare le aziende ed aiutarle ad emergere, affermare la propria legalità, ed al tempo stesso collaborare con la Pubblica Amministrazione.

Bip, bip, bip.....! Ore 5.30, giù dalle brande! Inizia una giornata impegnativa....si parte per Roma per diventare Asseveratori!!!!

Lo scorso 18 Marzo è iniziata così la giornata per un folto gruppo di giovani colleghi che hanno partecipato al corso tenutosi presso l'hotel Holy a Roma.

La giornata di formazione è stata organizzata dall'Associazione Nazionale dei Giovani Consulenti del Lavoro con la collaborazione della Fondazione Studi.

È stato bello arrivare nella sala gremita di colleghi, per la maggior parte giovani, provenienti da tutta Italia.

Fa sentire che ciascuna delle nostre realtà di studio, non è un'isola sperduta. E la quotidianità la si affronta con più coraggio.

Dopo i saluti istituzionali e le parole di benvenuto, scopriamo che la nostra categoria ha un nuovo modo per affiancare le aziende ed aiutarle ad emergere, ad affermare la propria legalità ed al tempo stesso collaborare con la Pubblica Amministrazione.

In una società sempre più globale, che la crisi economica ha contribuito a penalizzare con la guerra del "prezzo ribassato" a discapito della qualità, è fondamentale che le aziende italiane si possano distinguere per la loro "regolarità"; ovviamente il rispetto delle norme è un aggravio di costi, ma non deve necessariamente essere un punto di debolezza, può diventare un punto di forza.

L'Asse.co è proprio questo!

COME FUNZIONA

Su scelta volontaria del datore di lavoro può cominciare la procedura.

L'azienda ed il Consulente del Lavoro Asseveratore iniziano il percorso di verifica procedendo alla compilazione dell'istanza ciascuno per la propria parte di competenza; laddove venga riscontrata qualche anomalia si sospende la procedura, per un massimo di 60 giorni, per consentire l'adeguamento.

Quando il Consulente ritiene che i tutti i semafori siano verdi, procede con la trasmissione telematica della domanda al Comitato di Asseverazione costituito presso la Fondazione Studi che, valutato il caso, rilascia l'Asse.co. L'asseverazione avrà durata annuale



Associazione Giovani
Consulenti del Lavoro



Il gruppo dei Giovani CDL a Roma in formazione per l'Asse.co



con verifiche quadrimestrali congiunte (azienda-consulente) per il mantenimento dei requisiti, pena decadenza immediata.

VANTAGGI

Alle aziende l'asseverazione consentirà di ridurre il rischio degli accessi ispettivi predisposti a campione dalle autorità, rientrando di diritto in una "white list" pubblicata sul sito del Ministero del lavoro e sul sito dei consulenti del lavoro; potrà anche essere indice di regolarità delle imprese nell'ambito degli appalti privati.

È rilevante il vantaggio in termini di tempo e risorse che otterranno le aziende asseverate ed i nostri studi professionali... sappiamo tutti cosa significhi un'ispezione!

Resteranno comunque invariate le procedure di verifica ispettiva a seguito di esplicita segnalazione, da indagini giudiziarie o amministrative, o i controlli sulla veridicità di quanto dichiarato nell'Asse.co.

Per la nostra categoria questa può essere un'opportunità da cogliere: vista la responsabilità penale, per entrambe le parti, delle dichiarazioni rese sarà possibile consolidare la conoscenza dei clienti dello studio entrando nel dettaglio di particolari che non sempre richiedono approfondimento.

In un periodo in cui il lavoro sommerso aumenta, le aziende potranno asseverarsi e quindi certificare la regolarità dei rapporti di lavoro instaurati, e utilizzarli come vessillo di qualità.

Al contempo i consulenti del lavoro saranno paladini della legalità per via dell'ordine professionale sottoposto alla vigilanza ministeriale e della necessaria specifica preparazione, e, come dice la nostra Presidente Marina Calderone, saremo "...i notai del rapporto di lavoro".

Buon Asse.co. a tutti!

Alessandra Gianella
Denise Percivati Durand

IL MONDO DEL LAVORO ENTRA NELLE SCUOLE GRAZIE A YES4TO

Con il progetto "TalenTo" si intende trasmettere agli studenti la consapevolezza di avere dentro le attitudini, il talento e le capacità che attraverso la scuola possono diventare abilità.

"La fortuna non esiste: esiste il momento in cui il talento incontra l'opportunità". Questa frase di Seneca è perfetta per sottolineare la grande opportunità offerta da YES4TO agli studenti delle scuole medie superiori, nell'ambito del progetto TalenTo – una nuova cultura del lavoro orientata dai talenti, nata all'interno del Piano Adolescenti della Città di Torino.

La necessità di intervenire con azioni mirate all'orientamento è nata in seguito a un sondaggio condotto nell'ambito del Piano Adolescenti, con l'erogazione di 1800 questionari compilati dagli studenti delle scuole superiori, dai quali è emersa una distorta percezione del mondo del lavoro, vissuto o con pessimistica proiezione dell'attuale crisi o come strumento di attività volta al guadagno e dai connotati più simili allo "star system" che alla realizzazione del proprio talento. Ecco quindi che nell'immaginario un consulente del lavoro guadagna Euro 15000 al mese girando il mondo, un gallerista d'arte compra i quadri per collezionarli, un imprenditore deve fare i conti con la crisi, un negoziatore commercia spezie, un avvocato sacrifica la propria famiglia.

Con il progetto "TalenTo" si vuole trasmettere agli studenti la consapevolezza che ciascuno di noi ha dentro attitudini, talenti, capacità che attraverso la scuola devono diventare abilità.

Il mondo degli imprenditori, artigiani e professionisti entra nelle scuole grazie a YES4TO, un tavolo interassociativo composto dai gruppi giovani di 18 associazioni imprenditoriali, tra cui l'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro.

IL PROGETTO IN CONCRETO

Dopo una breve presentazione del progetto, gli incontri iniziano con un gioco di ruolo, in cui i ragazzi divisi in gruppi si immedesimano in una delle professioni, rappresentate nella giornata, per poi esporre la propria "vita lavorativa" ai compagni; il dibattito che scaturisce tra loro fa nascere un "brainstorming" di concetti e visioni sempre più profondi, via via che la curiosità prende il posto della timidezza.

Solo al termine del gioco i "reali professionisti" individuati dai ragazzi, racconteranno il loro percorso formativo, gli errori eventualmente fatti e le peculiarità del lavoro che svolgono.

E allora l'avvocato diventa colui che difenderebbe Gesù e anche Giuda, il gallerista vende anche i quadri che acquista, il consulente del lavoro è al servizio

di aziende e privati (e guadagna solitamente molto meno!), il regista svolge un gran lavoro preparatorio prima del ciack, il negoziatore risolve conflitti.

Tutte le professioni hanno però alcuni punti in comune: la passione con la quale vengono svolte, scelte, portate quotidianamente avanti. E l'impegno costante, lo studio continuo per raggiungere il risultato.

Grazie a questa attività gli studenti hanno la possibilità di riflettere su come le proprie capacità, aspirazioni e attitudini personali possono convivere con le esigenze del mondo del lavoro.

Nella seconda parte del progetto TalenTo gli studenti potranno visitare aziende sia pubbliche sia private aderenti al progetto.

Con "TalenTo" gli studenti entrano a contatto con il lavoro e sono incoraggiati a scoprire i loro talenti e le loro capacità imprenditoriali e collaborative, scoprendo che in ogni attività ci può essere realizzazione di sé stessi allorquando si trasformano le capacità interiori in abilità.

Un'occasione anche per i professionisti per ritrovare quella vitalità che a volte può sopirsi dietro la routine quotidiana. E ancora una volta i Consulenti del Lavoro ci sono!

Talento



Direttivo Associazione Giovani Cdl di Torino



ASSEMBLEA ANNUALE

L'annuale assemblea dell'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro di Torino, tenutasi il 30 marzo scorso presso la sede della "Lira To", è stata un'ottima occasione per fare il punto sulle attività svolte.

Oltre ai normali adempimenti di approvazione dei rendiconti economico-finanziari, il pomeriggio è stato utile per ripercorrere le attività svolte nel 2014 che, come relazionato, si sono concentrate su tre fronti.

Da una parte l'attività formativa su argomenti di interesse, per la quale sono stati coinvolti professionisti di comprovata esperienza e figure chiave per la nostra professione, da Alberto Bosco (Esperto de "Il Sole 24 ore") che ha trattato la riforma dei contratti a termine, al collega Stefano Zoffoli esperto di archiviazione sostitutiva riconosciuto a livello nazionale, sino a giungere ai funzionari sindacali del settore edile e continuando con molti altri argomenti, tra i quali: Inail, EnpacI, Welfare e Contratti di rete. Altro ambito di lavoro per l'Associazione dei Giovani Consulenti del Lavoro di Torino è stato quello ludico, con l'organizzazione di eventi "sportivi" quali la giornata sulla neve ed il torneo di calcetto, o ricreativi come la visita allo stabilimento della Maserati o la partecipazione al Festival del Libro, al Festival del Lavoro di Fiuggi, alla Festa d'Estate e la Cena di Natale. Il terzo ed ultimo impegno portato avanti dall'Associazione nell'anno passato è stato quello di promozione della figura del consulente del lavoro; questa attività è stata svolta sia in un campo professionale come quello di Yes4To, tavolo interassociativo delle associazioni giovanili della provincia di Torino, sia sul piano universitario attraverso la predisposizione, per il secondo anno consecutivo, di una borsa di studio per i laureandi in consulenza del lavoro, e inoltre, attraverso la partecipazione a giornate di informazione per studenti universitari sulla nostra professione.

Invitiamo tutti a visitare il nostro sito internet (www.giovanicdltorino.it) per visionare quanto è stato fatto e quanto programmato.

ESISTONO RISERVE DI LEGGE NELLE ATTIVITÀ DI ASSISTENZA?

Nel precedente numero de "l'Ordine informa" avevamo pubblicato la lettera del collega Riccardo Travers, ben noto per il suo spirito libero e la sua natura combattiva, che esprimeva il suo punto di vista su un episodio occorsogli all'INPS.

Poiché anche nell'Istituto non mancano spiriti liberi e combattivi, uno di questi, Giorgio Peruzio, si è armato di carta e penna (scusate, PC) e ci ha inviato la lettera che con piacere pubblichiamo (un po' di sale nella nostra rivista non può che fare bene e stimolare i lettori).

La sentenza emessa in merito al contenzioso tra l'INPS e il soggetto di cui alle due lettere pur ribadendo le linee di principio espresse dal dottor Peruzio, ha disatteso l'aspettativa dell'Istituto di recuperare quanto elargito.

A margine mi sia permesso difendere (e credo di esprimere un'opinione comune della categoria) la posizione di Travers circa i patronati, pratica che si sta aggirando da tempo sui tavoli ministeriali. Sarà una battaglia politica e noi, in questi ultimi anni, abbiamo dimostrato di essere... bravini in questo campo; sarebbe bello avere l'INPS a nostro fianco!

C.R.

Chiedo ospitalità alla rivista dell'Ordine perché mi vedo costretto a rispondere alla penna armata dell'ineffabile Riccardo Travers.

Con lui ho intrecciato duelli dialettici già in passato e ne conosco l'indole pungente ed animata dalla fervida convinzione che ciò che è pubblico è pesante, vessatorio (e probabilmente ingiusto) mentre l'iniziativa dei privati è sempre commendevole e, come tale, deve essere assistita dalla prode sciabola del professionista, difensore del cittadino tartassato.

Ma veniamo al merito. Travers lamenta che la Direzione regionale INPS del Piemonte abbia riaffermato che esistono riserve di legge nelle attività di assistenza. Suggestirei, per comprendere il tema, la lettura integrale della legge n. 152/2001 che, nel regolamentare l'attività degli Enti di patronato, intende evitare che i cittadini debbano accollarsi costi per l'assistenza che i patronati sono tenuti ad erogare gratuitamente. L'Ordine di Servizio della Direzione regionale INPS ricorda, per questo, anche l'art. 17 della legge (e non solo quelli puntigliosamente trascritti nella

lettera di Travers). Inoltre, il richiamato Ordine di Servizio tende a ristabilire regole che evitino improprie "invasioni di campo" di ogni genere di faccendieri, con la preoccupazione di prevenire l'abusivismo, come spesso richiede proprio – e giustamente – l'Ordine dei Consulenti del Lavoro. Capisco l'ambizione di ampliare la propria sfera di azione, ma nessuna norma ha sinora consentito ai professionisti di patrocinare i singoli cittadini per le personali pratiche previdenziali e la legge n. 12/1979 garantisce ai consulenti abilitati l'esclusiva per le attività di gestione del personale, cui è stata aggiunta l'assistenza fiscale. Ammetto che la gestione del personale possa riguardare anche soggetti non considerati come "imprese" (datori di lavoro domestico, Onlus), per ciò che attiene il loro ruolo di datori di lavoro o di contribuenti previdenziali, ma da qui a sostenere che ciò comporti occuparsi (professionalmente) di pensioni ce ne corre.

Travers usa la vis polemica per esporre un caso che egli indica come esemplare della insensatezza dell'INPS. Ma lo rappresenta in modo incompleto.

I fatti: un lavoratore presenta domanda di pensione, dichiarando, ai fini della liquidazione del trattamento di anzianità, di non lavorare. Ma il medesimo riprende a lavorare dal giorno successivo al licenziamento. In tal modo, determinandosi continuità lavorativa, nel giorno della decorrenza della pensione vi è condizione occupazionale, che è incompatibile con la pensione di anzianità. Non è un problema di cumulo pensione/reddito, ma di diritto (o meno) a pensione.

Trattandosi di pratica tempestivamente definita, l'INPS non aveva possibilità di verificare la condizione occupazionale del richiedente al momento della liquidazione. Quando la situazione è emersa, è scattato l'accertamento dell'indebita erogazione, con conseguente avvio del recupero.

Naturalmente, la lettura sulla continuità della norma (che non è stata mai esplicitamente abrogata né appare in contrasto con norme successive) può essere contestata. A livello amministrativo gli Organi dell'INPS condividono quanto illustrato con la circolare n. 53422/1970, quindi la via per impugnarlo resta quella della Magistratura. E le pepate battute di Travers, che saluto comunque con simpatia, non valgono certo a mutare la situazione.

Giorgio Peruzio

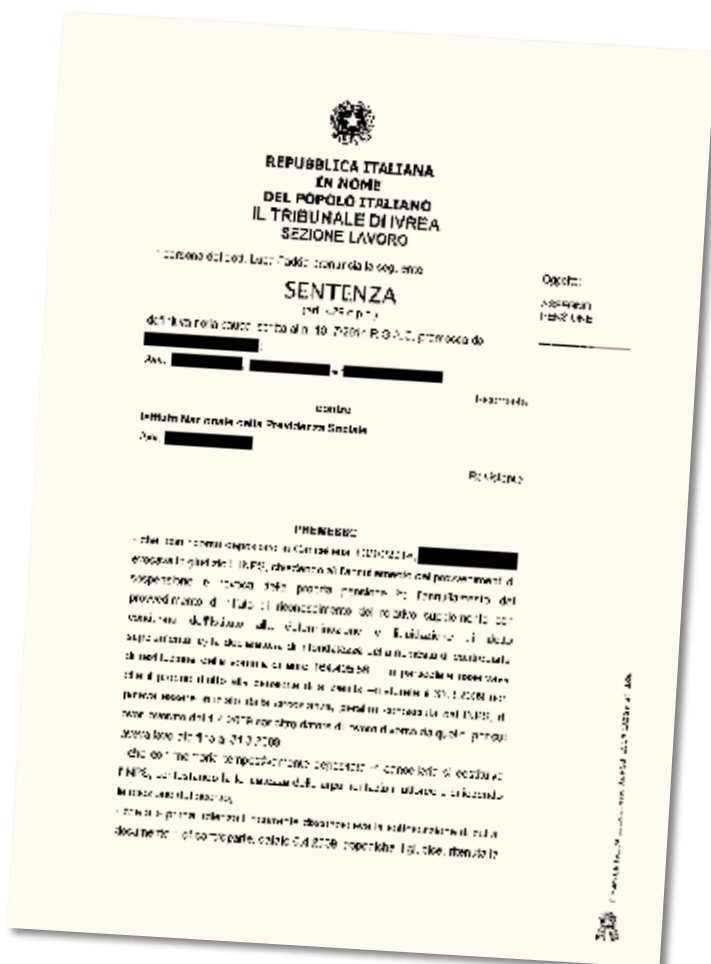
Direttore vicario INPS Piemonte

Riceviamo notizia della sentenza correlata alla vicenda proposta nello scorso numero di Ordine Informa e sulla quale l'Inps per il tramite del dott. Peruzio chiede ospitalità alla nostra rivista.

In estrema sintesi il Tribunale di Ivrea (sentenza 1017/2014 RGAC) osserva che il diritto alla pensione di anzianità, è subordinato alla cessazione dell'attività di lavoro dipendente, che crea una presunzione di bisogno tale da giustificare l'erogazione della prestazione sociale ai sensi dell'art. 38 della Costituzione. Pertanto la prosecuzione del rapporto di lavoro subordinato e la produzione del reddito che ne consegue, esclude lo stato di bisogno del lavoratore e quindi l'esigenza di garantire al medesimo i mezzi adeguati alle esigenze di vita. Rileva pertanto, al fine dell'insorgenza del diritto alla pensione, oltre ai requisiti di età e anzianità, anche la cessazione dell'attività lavorativa al momento fondante della data di presentazione della relativa domanda.

Tuttavia, sul fronte della pretesa dell'istituto di restituire quanto indebitamente percepito dalla decorrenza della pensione, il giudice dichiara l'irreperibilità delle somme poiché l'istituto era ben consapevole della nuova attività lavorativa intrapresa dal lavoratore, in quanto ne percepiva regolarmente i contributi; difatti non avendo agito con dolo o colpa grave il ricorrente non può essere condannato alla restituzione dei ratei di pensione percepiti.

L.F.



Il testo integrale della sentenza è disponibile presso la segreteria dell'ordine.

È RISORTO OGGI IL LAVORO!

Il primo giorno della settimana, la mattina presto, mentre era ancora buio, Maria andò ad acquistare il giornale e vide che il decreto era stato firmato, il venerdì 6 marzo era entrato ufficialmente in vigore il cosiddetto "Jobs act", con la pubblicazione del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 sulla Gazzetta Ufficiale. Vide che la "pietra" era stata tolta, l'art. 18 che resisteva dal lontano 1970 non c'era più. Allora corse al lavoro ad avvisare i suoi colleghi e disse loro "hanno tolto l'art. 18 cosa ne sarà di noi ora?". I colleghi si riunirono attorno all'articolo di giornale e iniziarono a discutere, poi corsero a cercare su Google ulteriori informazioni.

Pietro leggeva e tutti attorno a lui ascoltavano: da un'attenta lettura degli art. 1 e 9, comma 2, capirono che le nuove disposizioni si sarebbero applicate: a) ai "lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato", a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto e a prescindere dalla dimensione dell'impresa datrice di lavoro; b) ai dipendenti occupati prima dell'entrata in vigore del decreto, nel caso in cui l'azienda datrice di lavoro, in conseguenza di assunzioni successive al decreto stesso, superi la soglia dimensionale, di cui all'art. 18, commi 8 e 9, della legge n. 300 del 1970; c) ai datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione, ovvero di religione o di culto; d) nei casi di "conversione" in contratto a tempo indeterminato, di contratti di lavoro a tempo determinato o di contratti di apprendistato, avvenute successivamente all'entrata in vigore del D. Lgs. 23/2015. (permettetemi di aprire una parentesi su quest'ultimo punto in quanto credo che vi siano gli estremi di un "eccesso di delega" e se così sarà, avremo

sicuramente modo di osservarne gli sviluppi attraverso la giurisprudenza futura).

Il decreto non si sarebbe quindi applicato ai lavoratori già assunti in precedenza con un contratto a tempo indeterminato. In realtà non si trattava di un nuovo contratto, ma di una modifica della disciplina dei licenziamenti per i nuovi assunti a tempo indeterminato e per le altre ipotesi viste in precedenza, che nella maggior parte dei casi non godevano più dell'articolo 18 e della reintegra. In caso di licenziamento per motivi economici il giudice, d'ora in avanti, avrebbe riconosciuto solamente un indennizzo pari a 2 mensilità per ogni anno lavorato fino ad un massimo di 24 mensilità per le aziende che superano la soglia dimensionale detta in precedenza di 15 dipendenti, mentre restava un massimo di 6 mensilità per aziende sotto tale soglia; per tutelare il lavoratore all'inizio del suo percorso il contratto prevedeva inoltre che nel primo anno di contratto il dipendente avrebbe avuto diritto comunque a un indennizzo minimo di 4 mensilità.

Stessa rivoluzione per i licenziamenti disciplinari; anche qui la regola diventava l'indennizzo, il reintegro sul posto di lavoro sarebbe stato disposto dal giudice solo in caso di insussistenza del fatto contestato; restava inoltre la reintegra per i licenziamenti discriminatori, ovvero per chi veniva licenziato per motivi politici, sindacali, religiosi o di orientamento sessuale.

Anche per i licenziamenti collettivi veniva superato il principio della reintegra a favore dell'indennizzo.

Maria invece se ne stava in disparte, a piangere, quando si avvicinò la sua amica e le domandò: "perché piangi?" Lei rispose: "perché hanno tolto l'art. 18." A sua volta la sua amica: "non piangere, smettila di cercare nel passato giustificazioni che permetta-

no di poter restare fermi immobili a lamentarsi senza fare niente".

Le cose vecchie sono passate, sono diventate nuove. Il lavoro è risorto! Non sono impazzito, nel mio articolo ho volutamente descritto il Jobs act non solo come una rivoluzione ma quasi come una resurrezione. Tuttavia credo che tutte le parti sociali restino consapevoli che questo decreto da solo non riuscirà a superare il momento di congiuntura economica che il Paese sta affrontando, possiamo cercare di spiegare il Jobs act e la Legge di stabilità attraverso l'utilizzo di parametri scientifici, percentuali e statistiche, numeri ecc. ma il fatto che straripa da questa vicenda è uno solo, che non c'è più la reintegra. Questo per cercare l'effetto positivo di una maggiore possibilità di accesso ad una posizione stabile e di una maggiore sicurezza del Datore di lavoro nell'affrontare gli scenari di un ipotetico licenziamento e dei suoi costi.

L'uomo e il legislatore dimostrano ancora una volta quanto sono lontani dall'afferrare la vera forza del lavoro; senza un reale incontro con il lavoro a nulla serve discutere di Jobs act. Ha ragione la mia cliente che gestisce una boutique di abbigliamento quando mi dice che glielo possono pure regalare il commesso ma, se nella sua attività le clienti scarseggiano e gli acquisti si contano sulle dita di una mano, di un dipendente non se ne fa niente!

Simone Long

Consulente del lavoro

SCLEROTICA

NELLA HOME PAGE DEL SUO BLOG, NORIA NALLI DICE DI SÉ

Ho 47 anni, due figlie e una laurea in Filosofia. Sono una giornalista. Dopo un ricovero ospedaliero, per curare la sclerosi multipla, la mia vita è cambiata. "Dobbiamo cercare di non perderci. Ricordate sempre che siamo la banda degli SCLERATI!": ripeteva spesso Katia, la mia compagna di stanza, al reparto neurologia. Infatti, difficilmente dimenticherò quel ricovero e i miei compagni di avventura, alle prese con una malattia pazza ed imprevedibile, ancora poco conosciuta, che spesso incute terrore solo a nominarla. Io mi considero una sclerata particolare: una sclerotica per l'esattezza. Ho le mie paturnie i miei momenti di ribellione e di crisi ma è forte in me il lato erotico, artistico, vitale, ironico. Vivo la vita, come un film, un racconto avvincente. Infatti, oltre a realizzare pezzi giornalistici (collaboro con Vita), scrivo racconti brevi, "Ritratti di corsia" per la cronaca di Torino de La Stampa.



Sclerotica
Noria Nalli
Casa Editrice Ranieri Vivaldelli
248 pagine. Costo 17,00 Euro

Segui Noria Nalli sul suo [Blog: http://blog.vita.it/sclerotica/](http://blog.vita.it/sclerotica/)



Il libro "Sclerotica" di Noria Nalli è la raccolta dei suoi "Ritratti di corsia" pubblicati sulle pagine della cronaca di Torino de "La Stampa". Ritratti divertenti, dolenti, surreali dei pazienti incontrati dall'autrice nei suoi soggiorni in ospedali e case di cura a causa di una grave malattia. In questi casi o ci si abbandona alla disperazione o si reagisce con la curiosità che ti può salvare la vita, come ricordava Primo Levi. Così è stato per Noria Nalli che in un centinaio di brevi ritratti, di schizzi, ha immor-

talato personaggi unici, riuscendo a trasformare la malattia in letteratura o, come ricorda Guido Tibergera nella prefazione, in poesia. Fra tanti è bello pensare alla figura del pittore Bruno Zanichelli, scomparso in giovane età. Questo ritratto è l'unico che non riguarda una persona incontrata, ma scoperta attraverso un'immagine: "Era un'enorme scatola nel mezzo del mare in tempesta, impotente e statica come chi è gravemente malato. Quel contenitore dipinto però non soccombeva. L'umidità non lo deformava né lo scoloriva. La scatola era rossa e vivida. Un oggetto brillante e vitale come un fuoco acceso." Con questa prima opera nella collana "Motes Croisés" esordisce la casa editrice Raineri Vivaldelli editori in Torino, che si ispira ai valori morali ed estetici del Bauhaus.

**Recensione
di Pierfrancesco Raineri**

CEREA PAPA FRANCESCO

Papa Francesco sarà in visita pastorale a Torino nei giorni 21 e 22 giugno 2015, in occasione dell'Ostensione straordinaria della Sindone e per onorare San Giovanni Bosco, nella ricorrenza del bicentenario della sua nascita.

BIOGRAFIA DI PAPA FRANCESCO

Jorge Mario Bergoglio è nato a Buenos Aires il 17 dicembre 1936; primo di quattro figli (ha un fratello e due sorelle).

Il padre Mario, di origine astigiana (Bricco Marmorito di Portacomaro Stazione) emigrò in Argentina il 1° febbraio 1929 salpando dal porto di Genova.

La madre Regina Maria Sivori era originaria di Santa Giulia di Centauro, frazione collinare di Lavagna in provincia di Genova.

Papa Francesco in gioventù si è diplomato perito chimico; ama il ballo, soprattutto il tango; è grande appassionato di calcio e tifoso dello storico club di Buenos Aires, il San Lorenzo de Almagro; ha dichiarato di aver avuto una fidanzata in età adolescenziale. All'età di ventuno anni, a causa di una grave forma di polmonite, gli viene asportato parte del polmone destro.

All'età di ventidue anni, l'11/03/1958, decide di entrare nel seminario di Villa Devoto e comincia il suo noviziato nella Compagnia di Gesù e inoltre decide di completare i suoi studi laureandosi in filosofia nel 1963. Tra il 1964 ed il 1966 è insegnante presso le facoltà dell'Immacolata di Santa Fe e del Salvatore di Buenos Aires. Successivamente si laurea anche in teologia.

All'età di trentatré anni, il 13/12/1969 è ordinato sacerdote.

Il 22/05/1992 Papa Giovanni Paolo II lo nomina Vescovo ed il 22/06/1992 riceve la consacrazione episcopale.

Il 03/06/1997 è nominato Arcivescovo di Buenos Aires.

Il 21/02/2001 Papa Giovanni Paolo II lo crea Cardinale.

Il 13/03/2013, al quinto scrutinio,

viene eletto 266° Papa della Chiesa Cattolica assumendo il nome di Francesco.

È il primo Pontefice proveniente dal continente americano; è il primo appartenente all'ordine dei Gesuiti; è il primo a chiamarsi Francesco in onore di San Francesco d'Assisi patrono d'Italia, nome scelto non solo per rafforzare il suo legame con gli Italiani ma anche per dare un indirizzo chiaro al suo pontificato. Francesco è l'uomo che ha rinunciato alle ricchezze per vivere in povertà, l'uomo della pace, l'uomo che ama e custodisce il creato. In un incontro con i giornalisti ha, fra l'altro, detto "...come vorrei una Chiesa povera e per i poveri."

Nel suo primo discorso pubblico, affacciato alla loggia di San Pietro, il giorno della sua elezione, saluta semplicemente e cordialmente i fedeli con un "Fratelli e sorelle, buona sera!" e poi "...pregate per me."

Ogni domenica all'Angelus, dopo la benedizione, si congeda con un "Buona domenica e buon pranzo".

Lo stemma papale riporta il motto: "miserando atque eligendo" traducibile come "(lo guardò) con misericordia e (lo) scelse" (traduzione dalle Omelie di Beda il Venerabile - monaco inglese 672-735).

Un tema, quello della misericordia, fortemente sentito dal Santo Padre. A sorpresa ha deciso di indire un Giubileo straordinario che abbia al suo centro la misericordia di Dio; avrà inizio l'8/12/2015 e terminerà il 20/11/2016.

Ha spiegato "Nessuno può essere escluso dalla misericordia di Dio; tutti conoscono la strada per accedervi e la Chiesa è la casa che tutti accoglie e nessuno rifiuta. Le sue porte per-



mangono spalancate, perché quanti sono toccati dalla grazia possano trovare la certezza del perdono. Più è grande il peccato e maggiore deve essere l'amore che la Chiesa esprime verso coloro che si convertono".

*Guida turistica amatoriale
di Torino e dintorni
(pensata per far conoscere
una bellissima ma
misconosciuta città)*

LA SACRA SINDONE

Il Telo che, secondo la tradizione, avvolse il corpo di Gesù dopo la morte, sarà nuovamente ed eccezionalmente esposto nel Duomo di Torino dal 19 aprile al 24 giugno 2015.



La Sindone è un lenzuolo di lino di colore giallo oca, tessuto a spina di pesce in un unico pezzo, contiene la doppia immagine del cadavere di un giovane uomo deceduto a seguito delle numerose torture inflittele e della sua crocefissione.

Le dimensioni del lenzuolo sono di circa m. 4,41 x m. 1,13, lo spessore è di circa 0,34 mm. Ed il peso è di circa 2,45 kg.

Con la morte di Umberto II di Savoia, la Sindone passa per volontà testamentaria dell'ex re d'Italia in proprietà

della Santa Sede. Il Custode Pontificio è l'Arcivescovo di Torino.

La Sindone ha subito due incendi: il primo il 3-4 dicembre 1532, nel coro della Sainte Chapelle a Chambéry, dove il Telo era conservato in uno scrigno argentato, che ne ha danneggiato in alcuni punti l'immagine e lasciato nere strature; il secondo l'11-12 aprile 1997 che si sviluppò nella cappella del Guarini, nel Duomo di Torino, ma che per fortuna non arrecò alcun danno.

La cappella progettata dall'architetto

Guarino Guarini era la sede abituale in cui veniva custodita, dentro a una teca di cristallo appositamente costruita antiproiettile e antisfondamento. Ma la notte dell'incendio non si trovava nella cappella perché la medesima era in fase di restauro e la Sindone era stata spostata (da ben quattro anni) dietro all'altare maggiore. Comunque i vigili del fuoco, per evitare ogni tipo di rischio, la trasferirono nel palazzo arcivescovile. Si vede una doppia impronta, frontale e dorsale, del corpo di un uomo, alto circa m. 1,80, con barba, baffi e lunghi capelli. L'impronta è a due colori: il corpo un vago color giallo-marrone e macchie rossastre di sangue sparse sul telo.

L'immagine frontale mostra la testa ed il viso di un giovane uomo tumefatti da numerose lesioni; sulla destra del petto si nota un taglio di circa 4,5 per 1,5 cm. da cui è sgorgata una grande quantità di sangue. Le braccia sono incrociate sul pube con la mano sinistra appoggiata sul polso destro. Macchie di sangue sono chiaramente visibili sul polso e sulle braccia.

L'immagine dorsale mostra rivoli di sangue che scendono giù dalla nuca al collo. Si notano segni di flagello sulle spalle, sul dorso, numerosi sulla regione lombare e sulle gambe sino alle caviglie. Il piede destro, nella zona centrale, mostra una macchia scura corrispondente alla ferita di un chiodo.

NOTIZIE STORICHE

La Sindone è un lenzuolo di lino molto antico per cui risulta difficile ricostruirne la storia. La tradizione secolare la vuole identificare come il telo funerario che avvolse il corpo di Gesù dopo la sua morte.

I primi documenti della Sindone sono ovviamente le descrizioni contenute nei vangeli. Dopo la resurrezione, Pietro e Giovanni entrarono nel sepolcro e trovarono solo la Sindone e altri teli sepolcrali (Gv20,6-8). Cosa accadde successivamente non è chiaramente documentato. Nel V – VI secolo si sono però trovati dei testi che affermano che nella città di Edessa (oggi in Turchia) era conservato un ritratto di Gesù. Alcuni studiosi ritengono che possa proprio trattarsi della Sindone.

Nel 1204 il cavaliere francese Robert De Clari, che aveva partecipato alla IV crociata, scrisse nel suo diario di aver visto la Sindone esposta in una chiesa di Costantinopoli.

Probabilmente un crociato francese la rubò e la portò in Francia.

Verso il 1350 il cavaliere francese Geoffroy de Charny fece costruire una chiesa a Lirey (presso Parigi) per custodire e mostrare la Sindone. Sembra che ne fosse venuto in possesso tramite la moglie, un cui avo aveva partecipato alla IV crociata.

Verso la prima metà del 1400, a causa della guerra dei cent'anni, Marguerite de Charny ritirò la Sindone dalla chiesa di Lirey e la portò con sé presso la corte dei duchi di Savoia che le avevano accordato rifugio.

Nel 1453 la Sindone divenne di proprietà del duca Ludovico di Savoia e rimase di proprietà della famiglia Savoia sino al 1983.

La famiglia Savoia costruì a Chambéry, la capitale del loro ducato, la Sainte Chapelle per custodire la Sindone dove, nel 1532 scoppiò un incendio che danneggiò il Telo provocando danni visibili ancora oggi.

Nel 1578 la Sindone venne trasferita a Torino, divenuta la nuova capitale del ducato.

Nel secolo successivo i Savoia incaricarono l'architetto Guarino Guarini di progettare e costruire, fra il palazzo reale e la cattedrale, una cappella degna di conservare la Sindone.

Il 1° giugno 1694 la Sindone fu trasferita nella cappella, per rimanervi

sino al 1993.

Nel 1706, durante l'assedio dei francesi venne trasferita per breve tempo a Genova.

Durante la prima guerra mondiale (1915-1918) fu conservata, con la cassa avvolta in una tela d'amianto, in un rifugio predisposto nei sotterranei del palazzo reale.

A causa della seconda guerra mondiale, dal 1939 al 1946, il Telo venne nascosto nell'Abbazia di Montevergine, presso Avellino.

Nel 1983 l'ultimo re d'Italia, prima di morire, donò la Sindone al Papa.

Nel 1993 venne trasferita nel coro della Cattedrale di Torino per consentire il restauro della cappella del Guarini, scampando così all'incendio che sarebbe scoppiato nel 1997.

Dal 1998 la Sindone è conservata nella Cattedrale di Torino entro una moderna teca, completamente distesa in posizione orizzontale, protetta dalla luce e immersa nel gas Argon.

LA RICERCA SCIENTIFICA SULLA SINDONE

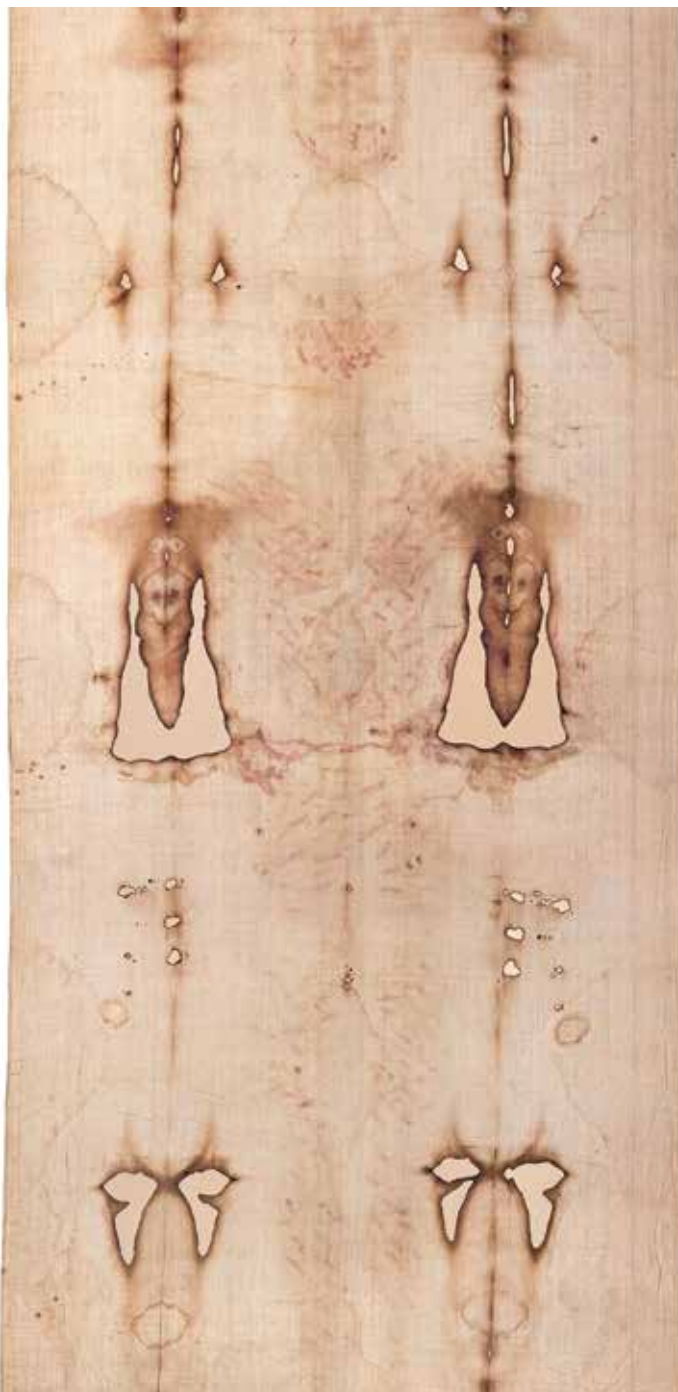
Nel 1898 il fotografo torinese Secondo Pia venne incaricato di fotografare, per la prima volta, la Sindone.

L'esame delle lastre fotografiche (all'epoca erano passati solo cinquant'anni dall'invenzione della fotografia e le fotografie venivano realizzate su lastre di vetro) rivelò che l'immagine aveva le caratteristiche di un negativo fotografico con i chiari e scuri invertiti rispetto alla realtà. La Sindone venne ancora fotografata nel 1931, 1969, 1997, 2000, 2002, 2008 e nel 2010 in alta definizione. Tali immagini si sono rivelate di grande aiuto per l'approfondimento dello studio scientifico del Telo.

IPOTESI SULL'ORIGINE DELL'IMPRONTA

Si tratta di capire attraverso quale procedimento naturale un cadavere, già in stato di rigidità, possa lasciare su un lenzuolo un'impronta con caratteristiche simili a quelle riscontrate sulla Sindone. Da più di cento anni, studiosi di tutto il mondo si sono cimentati in molti tentativi scientifici e talvolta fantasiosi senza riuscirci. È stato scomodato anche Leonardo Da Vinci che sarebbe riuscito a scattare una sorta di fotografia, poi rifinita dipingendola. In nessun caso i risultati ottenuti da





questi esperimenti hanno ottenuto caratteristiche simili all'impronta sindonica. Però un punto fermo è stato messo: si può affermare con certezza che l'impronta lasciata sulla Sindone è stata prodotta, in modo naturale, dal cadavere di un essere umano e si può escludere, con certezza, che sia dovuta all'opera di un artista tramite l'uso di una tecnica,

anche sofisticata, di riproduzione.

LE RICERCHE SULLE MACCHIE DI SANGUE

Le macchie di colore rosso visibili sul Telo sono da sempre state associate al sangue. La conferma è avvenuta nel 1978 da due equipe di studiosi (americani e italiani) che hanno potuto prelevare e studiare due cam-

pioni di materiale. Si tratta di sangue umano gruppo AB.

LE TRACCE BIOLOGICHE

Nel 1973 e nel 1978 sono stati rinvenuti granuli di polline appartenenti a 58 tipi di piante, alcune delle quali crescono solo in Palestina e in Anatolia. Quindi si può concludere che il Telo abbia effettivamente soggiornato in tali paesi oltre che in Europa.

L'ELABORAZIONE A COMPUTER DELL'IMMAGINE

Nel 1977 scienziati americani hanno sottoposto ad elaborazione elettronica l'immagine della Sindone scoprendo che essa contiene caratteristiche tridimensionali, non possedute dai dipinti né dalle fotografie. Anche un gruppo di studiosi torinesi ottenne successivamente immagini tridimensionali ad alta definizione tali da individuare, probabilmente, tracce di una moneta romana posta sulla palpebra destra.

LA DATAZIONE DEL TESSUTO CON IL RADIOCARBONIO

Nel 1988 furono prelevati tre campioni di tessuto per essere sottoposti alla datazione con il metodo del radiocarbonio (C14). I risultati ottenuti da tre diversi ed indipendenti laboratori collocarono il tessuto come un manufatto prodotto tra il 1260 e il 1390. Praticamente con la comparsa in Francia della Sindone. Questi risultati sono ancor oggi argomento di dibattito tra gli studiosi in merito all'attendibilità del radiocarbonio usato su un reperto così antico e così contaminato dagli agenti esterni. Al momento attuale la datazione del tessuto sindonico non è ancora risolta.

LA POSIZIONE DELLA CHIESA

La chiesa cattolica non si esprime ufficialmente sulla questione dell'autenticità lasciando alla scienza il compito di esaminare le prove a favore e contro. Papa Giovanni Paolo II ha espresso il suo personale convincimento a favore dell'autenticità

definendo la Sindone "specchio del Vangelo".

Sicuramente la Sindone suscita grandi emozioni per la straordinaria figura che racchiude, la figura di un uomo morto a seguito di brutali torture ed al supplizio della crocifissione.

IL DUOMO DI TORINO

Il Duomo è stato edificato dove una volta sorgeva Julia Augusta Taurinorum, a pochi passi dall'area romana, adiacente ai resti dell'antico teatro romano. Sorge dove un tempo si trovavano tre chiese paleocristiane a loro volta, probabilmente, edificate su edifici pubblici o templi pagani preesistenti.

Le tre chiese romaniche vennero abbattute tra il 1490 ed il 1492.

Il 22/07/1491, la reggente di casa Savoia, Bianca del Monferrato, posò la prima pietra del Duomo dedicato a San Giovanni Battista. La costruzione dell'edificio venne affidata all'architetto Amedeo De Francisco da Settignano, detto Meo del Caprino (1430-1501). I lavori del Duomo terminarono nel 1505 ed il 21 settembre del medesimo venne consacrato.

A lato del Duomo, distaccato, sorge un campanile in mattoni rossi realizzato nel 1470 circa e sopraelevato nel 1720 da Filippo Juvarra. Il campanile, dedicato a Sant'Andrea è alto 63 metri.

Il Duomo è stato realizzato in stile rinascimentale; la facciata è tutta rivestita di marmo bianco con un timpano e tre portali decorati da rilievi. Sulla parte della porta centrale della facciata, in alto, si trova il frontone a forma triangolare. Sopra le due porte laterali, sempre in alto, si trovano due volute che mascherano le falde dei tetti. Una notevole scalinata conduce al sagrato della chiesa. Il Duomo è l'unico esempio rimasto dell'arte rinascimentale in città. Dall'esterno si notano due cupole: la prima, più piccola è l'originaria cupola di San Giovanni; la seconda arretrata è la maestosa cupola barocca realizzata dall'architetto Guarino Guarini.

Entrando ci si trova in una chiesa

chiara, austera, essenziale con impianto a croce latina suddivisa in tre navate. Queste sono lunghe circa 40 m. e larghe 9,50 m. la navata centrale e 5,80 m. le navate laterali. Lungo i muri perimetrali sono state ricavate tredici cappelle, sei sul lato destro e sette su quello sinistro. La seconda cappella a destra, dedicata ai santi Crispino e Crispiniano, di grande valore artistico, contiene un polittico opera di Giovanni Martino Spanzotti (1455-1528). Nella terza cappella sul lato sinistro sono custodite le spoglie del Beato Pier Giorgio Frassati (1901-1925).

A destra: terza cappella tela della Madonna con quattro santi, quarta cappella pala con Santa Barbara e San Girolamo, quinta cappella Madonna con i santi Ippolito e Cassiano tutte opere di Bartolomeo Caravoglia (1620-1691). Le statue marmoree di Santa Cristina e di Santa Teresa appartengono allo scultore Pierre Legros (1666-1719). Il busto del papa Pio IX è di Giovanni Albertoni (1806-1887), il monumento al cardinale Giuseppe Gamba è opera di Edoardo Rubino (1871-1954). A Stefano Maria Clemente (1719-1794) si devono al-

cune statue lignee. Infine la sontuosa Tribuna Reale, voluta da Carlo Emanuele III e realizzata dall'architetto Simone Martinez (1689-1768). Sotto di essa, in una teca, è custodita provvisoriamente, dal 1998, la Sindone in attesa che venga completato il restauro della cappella del Guarini. Al fondo delle due navate laterali due scaloni di marmo nero portano alla cappella della Sacra Sindone.

LA CAPPELLA DELLA SACRA SINDONE DI GUARINO GUARINI

La cappella, voluta espressamente per conservare la Sindone dal duca Carlo Emanuele I, fu commissionata all'architetto Carlo di Castellamonte. Il progetto venne modificato dal figlio, l'architetto Andrea di Castellamonte e successivamente dall'architetto Bernardino Quadri. Alla fine il progetto venne affidato, da Carlo Emanuele II, nel 1667 all'architetto Camillo Guarino Guarini (Modena 17/01/1624-Milano 06/03/1683). L'opera si concluse dopo la sua morte nel 1690. Dal 1° giugno 1694 al 24 febbraio 1993 ha ospitato il sacro Telo. Ornano la cappella statue di esponenti di casa Savoia: sul lato si-



nistro i monumenti funebri del duca Amedeo VIII e Carlo Emanuele II; sul lato destro i monumenti funebri del principe Emanuele Filiberto e Tommaso Francesco.

Le statue sono state commissionate dal re Carlo Alberto allo scultore Giacomo Canova (1851-1894). La cappella è stata fortemente danneggiata dall'incendio che si è sviluppato nella notte tra l'11 e il 12 aprile 1997 a causa di un corto circuito avvenuto in alcune attrezzature di restauro. Diciotto anni fa si stava completando un normale restauro resosi necessario per il crollo di alcuni materiali dalla cupola; ora questo gioiello barocco è stato ferito a morte dal fuoco ed alcune opere sono andate distrutte. Un imponente e costosissimo restauro, attualmente non ancora terminato, si è reso necessario per restituire a tutti noi questa importante opera artistica.

ALL'INTERNO, MARMO NERO OVUNQUE

Si accede alla cappella salendo due scale speculari poste rispettivamente al termine delle due navate laterali del duomo che terminano in due cupi vestiboli circolari. Domina ovunque un rivestimento in marmo nero per dare la sensazione di "salire entro la terra", come scrisse lo stesso Guarini. La cappella, perfettamente circolare, sempre in marmo nero per ricordare ai fedeli il sepolcro presenta al centro, su gradini, un grandioso altare barocco, opera di Antonio Bertola (1647-1715), ancora in marmo nero con fregi in bronzo e circondato da

una balaustra di legno dorato su cui poggiano quattro angeli che reggono i simboli della passione. Dall'alto di questa maestosa struttura scendono quattro lampade in argento. Al centro del medesimo altare, verso l'alto, si trovano quattro grate di ferro dorato che servivano a proteggere la cassa rivestita d'argento e gemme in cui era custodita la Sindone. Il pavimento, in marmo nero e bianco, è decorato con stelle di bronzo incastonate nel marmo bianco che riflettono la luce proveniente dall'alto. Procedendo dal basso verso l'alto si passa dal marmo nero lucido della base al marmo grigio opaco di una cupola luminosa, straordinariamente traforata da archetti, via via sempre più piccoli poggianti gli uni su gli altri. La decorazione in stucco della cappella e della sua sagrestia è opera dello stuccatore Pietro Filippo Somazzi (1675-1735). È evidente che questa cappella doveva essere la testimonianza architettonica della morte e della resurrezione di Gesù.

LA CONFIGURAZIONE ESTERNA

Esternamente la cupola si presenta a pianta quadrata che penetra i tetti sia del palazzo reale, a cui è direttamente collegata tramite un passaggio, sia del duomo. Sopra la base si innalza un tamburo in mattoni rossi, a pianta poligonale, con sei finestroni a forma di arco, incorniciati da lesene e protetti da un tetto che si adagia sugli archi in modo ondulato seguendone i profili. Al di sopra si trova una copertura a cappella sorretta da costoloni su cui sono state

poste urne in pietra. Tra i costoloni si trovano morbide aperture a semicerchio, con leggiadre linee arcuate che richiamano alla mente architetture orientali e che salgono sino alla parte terminale della cupola. Sopra si trova un piccolo tamburo circolare finestrato con aperture ovali.

Ancora sopra una struttura a canocchiale, sulla cui cuspide si trova una sfera sormontata da una croce. La cupola è stata concepita sulla base dei multipli del numero tre (la Trinità) e sulle figure perfette (cerchio, triangolo e stella), un complesso di simboli che rimandano alla perfezione divina.

Mi sono recata spesso in Duomo prima del devastante incendio ed ho ancora vivido il ricordo della sontuosità della Cappella e della leggiadra bellezza della cupola. La mia speranza è quella di poterla rivedere in tutto il suo originario splendore. Mi auguro che tutti i professionisti ed artisti che la stanno ristrutturando siano all'altezza dell'arte dei loro antichi colleghi.



FATTURAZIONE ELETTRONICA

per la Pubblica Amministrazione

NO PROBLEM!

6 GIUGNO 2014

Fatturazione Elettronica
obbligatoria per Ministeri,
Agenzie Fiscali ed Enti
Previdenziali



15 MARZO 2015

Estensione dell'obbligo della
Fatturazione Elettronica
a tutti gli Enti della
Pubblica Amministrazione

- ✓ **Fatture in formato PDF**
oppure
- ✓ **Fatture in formato XML**
oppure
- ✓ **Inserimento manuale dei dati**
su un portale dedicato

A tutto il resto ci pensa LIRA!

(firma digitale – trasmissione - conservazione sostitutiva)



Sapete sempre su chi contare.



software partner  **TeamSystem®**

www.lirato.it

info@lirato.it

Torino - Via Antonio Banfo, 41

Tel . 011.71.79.400

Fax 011. 71.79.499

Non rubare
tempo al tuo
tempo

Automatizza i
processi legati
ai documenti



Il futuro è adesso

Adotta l'unica
soluzione IT
studiata per
Consulenti del Lavoro
e Commercialisti.

- Archivia qualsiasi tipo di documento anche proveniente da gestionali paghe e contabilità.
- Automatizza l'acquisizione dei documenti che arrivano dalle Istituzioni: ENTRATEL, INPS, INAIL, MinLav, Regione, etc.
- Acquisisce automaticamente i dati interni ai documenti (es. per la ricevuta F24 telematico: azienda, periodo, data, importo ed esito).
- Condivide la documentazione che vuoi Tu (quella che produci e quella che ricevi) con chi vuoi Tu.
- Invia automaticamente i documenti con possibilità di scelta fra link e file.
- Produce avvisi automatici legati a date o eventi documentali.
- Attribuisce l'hash (impronta) ad ogni documento archiviato.
- Esegue comunicazioni massive tramite mail, fax, sms con scelta automatica della priorità e dei destinatari.

Chiamaci per una demo gratuita: +39.0547.480983 oppure scrivici a: info@magnacartasoftware.it
magnacartasoftware.it