

L'ORDINE informa

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO – CONSIGLIO PROVINCIALE DI TORINO



37-38

SETTEMBRE 2015





fapi Fondo Formazione
Piccole Medie Imprese

Differenzia
il tuo business con la formazione

Fai la differenza
per i tuoi clienti

Vuoi fare **formazione a costo zero**
per i tuoi dipendenti e per le tue aziende clienti?

Con **API FORMAZIONE**
puoi avviare un nuovo business
e far risparmiare i tuoi clienti.

Con il **FAPI**, crea e fai crescere
la Tua **RETE di Imprese**



Api Formazione - via Pianezza 123 - Torino - Raffaella Martelli - martelli@apiform.to.it - Tel. 011 45 13 293



APPRENDISTATO
con **Garanzia Giovani:**

Più facile - Più gevole - Più conveniente!

Assumi un APPRENDISTA iscritto
al progetto GARANZIA GIOVANI e
API FORMAZIONE gli **regala la**
FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE
per tutta la durata del contratto.

Interessanti **agevolazioni** per:
apprendistato, tirocinio, tutele crescenti.



Numero 37-38 – settembre 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; Mario Carmagnola;
Simone Cenni; Donatella Chiomento;
Luisella Fassino; Elena Ferri;
Massimiliano Fico; Monica Fogliatto;
Luca Furfaro; Alessandra Gianella;
Michele Giannone; Simone Long;
Danilo Lisdero; Gabriella Marengo;
Daniela Maselli; Lucia Mussio;
Denise Percivati Durand; Elisa Sada;
Giuseppe Tomasello; Riccardo Travers;
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 Pizziconi
Cristoforo Re

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

COMPONENTI CONSIGLIO DI DISCIPLINA
Giannone Michele (Presidente)
Manassero Emanuele (Segretario)
Bianchi Claudio
Bonisoli Andrea
Fogliatto Monica
Rivalta Mauro
Sartore Simonetta
Viale Claudia Gianna
Toye Giulia
www.cdltorino.it

CHIUSA IN REDAZIONE 30-09-2015

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.

3 L'EDITORIALE DEL PRESIDENTE

di Luisella Fassino

7 IN MARGINE ALL'ULTIMA ASSEMBLEA

di Cristoforo Re

INTERIORMENTE

9 IL NUOVO "TRIBUNALE"

PER I CONSULENTI DEL LAVORO TORINESI

Intervista con Michele Giannone

11 ASSEMBLEA ANNUALE.

di Stefania Vettorello

16 MASTER IPSOA SULLA GESTIONE DEI CONFLITTI E RELAZIONI SINDACALI

di Mario Carmagnola

19 "OCJO 2015. LA SICUREZZA TORNA A TEATRO"

ATTUAL*MENTE

21 IL "CODICE DEI CONTRATTI" E LE DELEGHE PREVISTE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

di Francesco Battaglini

23 LO STRUMENTO DELL'OUTPLACEMENT

di Lucia Mussio

26 LA NUOVA DISCIPLINA DELLE MANSIONI RIVOLUZIONE O RITORNO ALLE ORIGINI?

di Massimiliano Fico

29 DIPENDENZA FUNZIONALE DEI SOCI E FINZIONI DI DIPENDENZA

di Elena Ferri

31 FESTIVAL DEL LAVORO A PALERMO

di Denise Percivati Durand

34 COME ORGANIZZARE LO STUDIO PROFESSIONALE PER ESSERE EFFICACI E COMPETITIVI ANCHE IN TEMPI DI CRISI

di Giuseppe Tomasello

36 VOGLIO UN LAVORO SMART

di Luca Furfaro

38 LE RAGIONI DELLA PERMANENZA IN FAMIGLIA DEI GIOVANI ADULTI ITALIANI

di Simone Long

GIOVANI CONSULENTI DEL LAVORO

40 I GIOVANI SONO IL PRESENTE. CONVEGNO A ENVIPARK

di Monica Fogliatto

RICEVIAMO E PUBBLICHIAMO

44 UNA VICENDA SCONCERTANTE

di Riccardo Travers

LETTI PER NOI

46 LO SCONOSCIUTO DI ELENA CERUTTI

a cura di Luisella Fassino

TORINO AL CENTRO

47 TORINO CAPITALE EUROPEA DELLO SPORT 2015

a cura di Maurizio Ferrero

In copertina

Palazzo Madama vestito a festa.

**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 & 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

RAPPORTI CON OO.SS. & 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: Fassino Luisella e
LISDERO Danilo

COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ:
Presidente CPO - To: Fassino Luisella
Coordinatore CPO - To: Fassino Luisella

UN SALUTO da un **PRESIDENTE** **METEORA***

(*) *Relazione tenuta
in occasione dell'Assemblea annuale.*



È uno strano modo di cominciare un anno da presidente. Di norma il presidente si avvicina alla sua prima assemblea con un resoconto di attività, risultati, successi o, perché no, insuccessi, raccontando un anno che si chiude e proponendo programmi per quello che comincia.

A me tocca una strana sorte, avvicinarmi all'assemblea come presidente "meteora", caduto il 18 febbraio 2015 in mezzo a un triennio, senza un passato, perché il 2014 non è stato da me presieduto, e senza un futuro, perché luglio 2016 vedrà la scadenza di questa consiliatura.

Forse è la prima volta che un presidente lascia un mandato a metà o forse no, ma penso che se anche facessi il nome di quel precedente, ben pochi di voi avrebbero un guizzo di memoria che riporta a quel passato ormai remoto.

Ma è anche per la prima volta, nella storia della nostra Provincia, che una donna è 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. E non vi sarà chi non scorga una prevalenza del carattere femminile in queste attitudini, ed è per questo che non sorprenderanno i numeri che vedremo in seguito e che indicano il sorpasso delle donne iscritte rispetto agli uomini. Ma veniamo al motivo che mi vede qui, in questo momento, in mezzo al cammino di questo triennio.

Come noto, a metà della consiliatura 2013-2016 il nostro Presidente Cristoforo "Beppe" Re, ha lasciato la carica. Decisione, che non ha destato sorpresa, perché già annunciata durante l'assemblea dello scorso anno, quando dichiarava ai convenuti "Questa sarà l'ultima assemblea a cui parteciperò come presidente". Molti i motivi che l'hanno portato a questa scelta, ma soprattutto la demotivazione dovuta al clima instauratosi fra le diverse "anime" del consiglio; dove il giusto e civile confronto sulle diverse idee, si è via via trasformato in un logorante scontro fra persone, fatto di denunce, polemiche, opposizioni e spesso sterili contestazioni. Situazione che avrebbe potuto mettere un freno a gran parte delle

iniziative non strettamente istituzionali, di rendere improponibili progetti nuovi e disincentivare le persone alla proposizione di nuove idee.

I BUONI RISULTATI ARRIVANO COMUNQUE E NONOSTANTE

Tuttavia, pur in una situazione così complessa, non sono mancati i buoni risultati, primo fra tutti e nonostante certi stimoli non propriamente a favore, Torino si è privata di un consigliere provinciale nevralgico, ma ha prodotto un nuovo e grande consigliere nazionale, Gianni Marcantonio; Gianni, appena arrivato a Roma, è stato immediatamente assunto nel "dipartimento legislativo" per supportare l'ufficio di presidenza e le commissioni del CNO nell'analisi critica delle normative vigenti e in via di emanazione. Un grande risultato per Torino e un riconoscimento a un collega competente, meritevole di fiducia, serio e impegnato per tutta la categoria.

Non devono però sfuggire altri risultati che, sebbene di portata locale, sono da apprezzare per l'onore che rendono a chi mi ha preceduto:

- la costruzione di un valido centro studi, attivo nella ricerca e nello studio del-

le problematiche poste dai colleghi e la ricostruzione di un efficace comitato di redazione della rivista;

- ho scoperto un clima di fiducia, le espressioni di stima e riconoscimento di valore verso la nostra categoria sono all'ordine del giorno;
- buoni i rapporti con le altre categorie professionali. Ho trovato nella Consulta delle professioni, un clima accogliente e di apprezzamento nei riguardi di noi consulenti del lavoro; ottimi rapporti con gli altri consigli provinciali della Regione e delle regioni limitrofe;
- grande l'interesse da parte di importanti "brand" della formazione a organizzare con noi e per noi eventi, incontri, cicli di conferenze e occasioni di studio, con relatori di grande prestigio e competenza;
- buoni rapporti con le istituzioni politiche e amministrative del territorio. I saluti che avete sentito all'inizio di questo pomeriggio sono la testimonianza del lavoro di tessitura dei rapporti che è stato fatto.

Posso guardarmi intorno con l'orgoglio dell'appartenenza e partire per quest'avventura da presidente con serenità e la

consapevolezza che chi mi ha preceduto ha lavorato con serietà e spirito di servizio verso tutta la categoria e con lealtà verso le istituzioni.

LA CATEGORIA ATTRAVERSO I NUMERI

Nonostante la mia assenza di "passato" proverò a fare una analisi dei numeri della categoria.

Al 31 di dicembre del 2014 contavamo 727 iscritti, di cui 329 maschi e 398 femmine, con 29 nuovi iscritti a fronte di 19 cancellazioni. A oggi le unità sono aumentate di 5, portando il numero complessivo a 734.

Come noto dall'1 gennaio 2015, con l'entrata in vigore del nuovo regolamento, il praticantato per l'ammissione all'esame di stato non può più essere svolto presso gli studi dei commercialisti e degli avvocati, ma solo a noi Consulenti del Lavoro è concesso qualificarci come "dante pratica" verso gli aspiranti colleghi.

Pur lontanissimi dei numeri del primo decennio di questo secolo e nonostante la "stretta" sull'ammissibilità di praticanti, rilevo che il confronto del primo semestre del 2015 rispetto allo stesso periodo del 2014, presenta valori

confortanti, identici numeri, vale a dire 18 nuovi praticanti in ciascun periodo in esame. Nessuna caduta causata dalle nuove regole, i numeri tengono.

Ritengo questo, il buon risultato della nostra misura "giovani", adottata e votata dall'assemblea dello scorso anno, che vi ricordo prevedeva una riduzione della quota annua per i praticanti iscritti a partire dal 1 gennaio 2015 e la maturazione di un credito per il dante pratica, pari alla quota di competenza del CPO da riscuotere al momento della conclusione del praticantato.

Questa misura, già votata dal consiglio all'unanimità, sarà riproposta alla vostra attenzione con il bilancio preventivo 2016.

I praticanti sono il nostro tesoro, sono i custodi delle nostre pensioni, quindi è importante guardare al futuro attraverso loro, ma con un occhio al passato e un'espressione di riconoscenza verso chi ha consentito, a ciascuno di noi, di scoprire una professione all'epoca semisconosciuta e di essere praticante prima e professionista poi. Oggi il rapporto fra consulenti del lavoro attivi, rispetto ai pensionati è di 2,89 (vale dire

2,89 iscritti per 1 pensionato), ma cosa ne sarà di questo rapporto, quando noi baby boomers avremo accesso alla pensione? E conseguentemente cosa sarà delle nostre pensioni? La valutazione della tenuta attuariale del nostro ente è stata fatta sull'andamento delle crescita del decennio precedente al 2013. Oggi, guardando al futuro, mi riesce difficile pensare a una crescita di egual misura.

Grande è il dibattito nella categoria, il tema dei giovani e del futuro della categoria anima la discussione durante le assemblee di Roma. Dovremo dimenticarci i trend di crescita cui abbiamo assistito negli ultimi 20 anni e questo l'ha compreso anche la nostra cassa di previdenza che ha dato corso ad iniziative a favore di chi intraprende la pratica professionale e dei dominus che si mettono al loro servizio.

Cari colleghi, oggi è necessario che, per quanto possibile ciascuno di noi si metta al servizio dei giovani per la salvaguardia anche del proprio futuro.

LE ATTIVITÀ FORMATIVE DEL CONSIGLIO

Fra gli obblighi che la legge 12 conferisce al Consiglio Provinciale vi è quello di curare il miglioramento e il perfezionamento degli iscritti nello svolgimento dell'attività professionale.

Dunque, come la legge stabilisce, il Consiglio Provinciale deve mettere a disposizione degli iscritti un numero sufficiente di eventi formativi, onde consentire a tutti di conseguire i crediti necessari a completare il percorso biennale previsto dal regolamento della Formazione Continua

Obbligatoria.

Su questo tema molte sono le occasioni che il consiglio offre: convegni informativi a grande platea con i migliori relatori presenti sulla piazza, incontri formativi a piccola aula, dove trova spazio il confronto con il docente per un maggiore approfondimento dei temi affrontati.

Ma, a mio avviso, non basta, si deve dare di più. Centrale è la materia del lavoro, ma è necessario ampliare gli orizzonti della cultura professionale. Oggi non basta più conoscere le leggi, i regolamenti, le circolari e la prassi del lavoro, al consulente sono richieste competenze nella comunicazione, nell'economia, nella finanza, nel welfare aziendale, nell'attuazione delle politiche retributive, nella sicurezza, nell'organizzazione e nello sviluppo manageriale. Tutti temi sui quali nel prossimo autunno proporremo incontri, convegni e occasioni di studio.

Sul tema della formazione vorrei lasciarvi una mia riflessione. L'impegno da dedicare alla nostra professione lascia poco spazio alle altre attività "umane" e questo nostro mondo non è esattamente tagliato per chi aspira al legittimo desiderio di essere genitore, ma soprattutto mamma. Il welfare pubblico non è fatto per chi svolge una professione liberale, l'unico welfare su cui poter contare è quello familiare, quando c'è.

In un precedente convegno ho espresso il pensiero che chi non è stata mamma, ma sempre e solo figlia un giorno si ritrova a essere la mamma dei propri genitori anziani. Questa situazione mi ha catapultato in un mondo che prima non vedevo e dunque



non potevo comprendere. Nel mondo maschile la maggior parte delle attività professionali si svolge in un orario incompatibile con gli impegni famigliari, nel tardo pomeriggio, a volte fino a sera avanzata. Nel mondo femminile in quelle ore esistono gli asili che chiudono, i bambini da portare al tennis, in piscina, che devono fare i compiti, e tutte le attività di cui un bambino ha diritto e che assumono carattere di urgenza e precedenza su tutto. Ecco, per l'attenzione che il delicato tema necessita, ho cominciato a spostare un po' delle attività informative e formative dal pomeriggio al mattino, quando i bambini sono impegnati con le attività scolastiche e non hanno bisogno delle attenzioni dei genitori, dando così la possibilità di partecipare senza la preoccupazione degli impegni famigliari che incalzano.

Mi rendo conto, non è una grande cosa, ma è il primo passo per andare incontro alle diverse esigenze dei colleghi. Su questo tema potremo lavorare, e per questo attendo i vostri suggerimenti e le vostre soluzioni creative ai problemi. La creatività non manca nella categoria. Per quanto la nostra professione sembri prevedere solo una rigida applicazione di leggi e numeri, richiede lo sviluppo di un pensiero creativo per affrontare e risolvere tutti i problemi che si presentano ogni giorno e la cui soluzione non è scritta sui libri o nelle banche dati.

Altro tema da affrontare, sarà l'avvicinamento dell'Ordine alla Provincia, spostando un po' di attività ed eventi anziché far spostare le persone dal proprio territorio.

I RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI

Nota un po' dolente. Con il massiccio avvento della telematica si sono persi quei buoni rapporti con le persone che consentivano di risolvere questo o quel problema, anche in un clima di partecipata collaborazione.

Oggi il confronto è con una macchina, una fredda videata che se non ti dà l'OK ti stende KO. Un KO da cui spesso, pur con tutto l'impegno, non sempre è possibile rialzarsi da soli davanti a una macchina. La pubblica amministrazione ha lavorato molto all'attività di "scaricabarile", trasferendo sulle imprese e dunque su noi professionisti, molti dei compiti propri, ma quel che resta delle loro funzioni ci piacerebbe che fosse fatto e fatto bene, da persone disponibili a collaborare per la soluzione di un problema che non è solo nostro.

La recente ondata di preavvisi di irregolarità, spesso già precedentemente gestiti, ci ha buttato in una profonda crisi di sconforto e suscitato un senso di rabbia e di impotenza verso il mostro a tante teste, e per dire il vero non tutte pensanti, che è la burocrazia nel nostro paese.

Oggi i colli di bottiglia telematici sono all'ordine del giorno e mi piacerebbe avere enti, anzi no persone, che ci aiutino a superarli. Ti manca un codicillo sull'archivio, chiedi e richiedi che lo attribuiscono ma tutto tace. Nel frattempo tutto si blocca, Uniemens che non parte, Durc irregolare e naturalmente fermi i pagamenti del committente verso il cliente, del cliente verso di noi e il malcontento e la rabbia di tutti cresce. Per questo vorrei che ciascuno facesse la



propria parte con serietà e nei tempi adeguati.

SULLO SPINOSO TEMA DEI CED

Nel mese di aprile abbiamo fatto un convegno sulla recente sentenza del Consiglio di Stato, che stabilisce che gli strumenti fiscali ammessi per l'esercizio della professione di consulente del lavoro sono: lo studio individuale, l'associazione professionale e la STP. Oggi a distanza di poco più di due mesi da quel convegno il tema si arricchisce di una sentenza del tribunale di Torino che stabilisce che il contratto sottoscritto con una società commerciale (CED), per la fornitura dei servizi oggetto di riserva della legge 12/79, ma priva del requisito di iscrizione all'albo, è viziato in quanto l'art. 2331 c.c., letto in combinato disposto con l'art. 1418 c.c., sanziona con la nullità assoluta il contratto di prestazione d'opera intellettuale concluso tra il cliente ed il professionista, laddove sia dedotta in obbligazione un'attività intellettuale eseguita da un soggetto non iscritto nell'apposito albo. L'obiezione sorge spontanea: la prestazione è stata resa da professionista iscritto all'or-

dine. Vero, ma se il contratto è concluso con una società commerciale è a quest'ultima che potranno essere sollevate eccezioni circa il diritto a percepire il compenso. E oggi si sa la creatività non manca neanche ai nostri clienti, soprattutto quando si tratta di pagare.

E ancora il tema si arricchisce della recentissima circolare dell'Anci che invita tutti i comuni Italiani a non affidare i servizi di amministrazione del personale a soggetti mancanti del requisito di iscrizione all'Ordine Professionale dei Consulenti del Lavoro.

Ma sul tema e a margine di questa assemblea, affiderei al consigliere Fico un opportuno approfondimento

SUL TEMA DELLE NOSTRE FINANZE

Non voglio qui addentrarmi nei numeri e nei bilanci, sono certa che questo sarà fatto con serietà e precisione dal nostro tesoriere Zanella, ma vorrei parlarvi della capacità del nostro Consiglio di conservare le vostre risorse, capacità che consente non solo di mantenere inalterata la quota di iscrizione, ma per il secondo anno consecutivo di abbassare la parte di com-

petenza provinciale.

In controtendenza rispetto ad altri consigli provinciali impegnati in aumenti costanti delle quote e alle prese con finanze tendenti al rosso, il nostro consiglio, come un buon padre di famiglia, può calmierare le entrate e generare riserve per i "mala tempora" che potrebbero arrivare. Questo è possibile, grazie all'attenta gestione delle risorse e all'assoluta gratuità dei colleghi che si impegnano per far funzionare l'Ordine, ma è anche doveroso rivolgere un ringraziamento alla Commissione di Certificazione, di cui molti di voi fanno parte, che genera incassi per circa 20.000 euro ogni anno.

Inoltre un doveroso grazie al consigliere Bontempo, capace di attrarre sponsor interessati alle nostre attività. Per darvi una misura: dagli sponsor nel quinquennio 2011/2015 sono stati raccolti circa 140.000 euro per finanziare la rivista e le attività formative e informative che riusciamo ad offrire gratuitamente a tutti. Organizzare un convegno ha i suoi costi, la sala, le dotazioni tecniche, le attività di comunicazione e non sempre i relatori sono mossi da filantropia come i nostri consiglieri e collaboratori che si offrono in modo pressoché gratuito, c'è chi dell'attività di relatore ne fa professione e legittima fonte di guadagno, e dunque più cresce il valore del relatore e maggiore è il costo.

Mi avvio a concludere.

Ho scritto al sindaco per invitarlo a quest'assemblea evidenziando come una crisi che dura da otto anni non possa essere considerato un fattore passeggero, ma una situazione che genera un solco difficilmente recuperabile e con il

quale temo dovremo misurarci ancora per molti anni.

Ma è nelle difficoltà che si mostra il lato migliore, dunque sono sicura che lavorando tutti insieme, cercando di coagulare le varie anime che muovono il nostro consiglio, con l'attitudine al cambiamento che contraddistingue la nostra categoria e la capacità di anticipare i tempi di noi torinesi, saremo capaci di crescere ancora e di affermare il nostro ruolo nella società civile e in quella del lavoro postmoderno.

Ringrazio i consiglieri i revisori, il personale dell'Ordine e della Fondazione Studi.

Permettetemi, infine ma non ultimo di rivolgere un doveroso ringraziamento a tutti voi che con passione e entusiasmo lavorate attivamente e gratuitamente per far funzionare le commissioni

dell'Ordine, il Consiglio di disciplina, il Comitato rivista, la Commissione studi, quella di certificazione, le commissioni scientifiche e di relazione con gli enti e spero di non avere dimenticato nessuno. Grazie colleghi, senza di voi tutto questo non sarebbe possibile. Un grazie lo devo anche a mio marito Edoardo. Paziente attendente, sì attendente perché in costante attesa che io mi liberi dai miei innumerevoli impegni di lavoro e istituzionali.

Cari colleghi, 770 permettendo, auguro a tutti voi una serena estate e buon lavoro per l'autunno caldo che ci attende alla fine di questa già torrida estate.

Luisella Fassino

Presidente CPO



IN MARGINE

all'**ULTIMA** ASSEMBLEA

A chi non fosse stato presente all'ultima assemblea consiglio di leggere la relazione della nuova presidente Luisella Fassino che ritengo ricca di interessanti spunti di riflessione. Giustamente la collega proietta il suo sguardo sul futuro della categoria e sui passi che tutti insieme dovremo compiere per garantirlo.

Poiché non vi è futuro senza passato mi consentirete di rivisitare parte del percorso che ci ha condotti sin qui. Nelle mie precedenti relazioni avevo indicato come principali obiettivi dare spazio a nuove leve, ricucire i rapporti con le nostre istituzioni regionali e nazionali e portare Torino, attraverso i suoi rappresentanti, all'interno dei vertici della Categoria.

Durante il precedente mandato si erano messi particolarmente in luce fra gli altri tre consiglieri: Gianni Marcantonio e Massimiliano Fico per la loro capacità nel ruolo di relatori sui più complessi argomenti professionali (vorrei ricordare anche che Massimiliano ha un ruolo fondamentale nella commissione di certificazione e conciliazione oggi ritenuta la più importante in Italia) e Walter Peirone che, avendo dato nuovo impulso alla nostra rivista, ho cercato di accreditare a livello nazionale per la gestione anche di quella edita dal consiglio nazionale. Purtroppo per quest'ultimo, la "testa

calda" (come lui stesso si definisce) ed una scarsa volontà ad accettare pareri e consigli (quanto tempo abbiamo dedicato al reciproco confronto!) hanno frustrato le mie attese. Ancora oggi non posso non rimproverargli atteggiamenti censori che non gli competono e di cui non può arrogarsi alcun diritto e di avere ritenuto cosa propria ciò che invece andava condivisa con tutto il consiglio.

Se non tutte le ciambelle escono col buco per i primi due si sono ottenuti risultati eccellenti grazie anche ad una netta inversione di condotta nei confronti dei CPO piemontesi, troppo spesso Torino aveva cercato di imporre la propria volontà puntando sul numero dei propri iscritti e ottenendo in cambio risultati opposti alle aspettative. Conscio di ciò ho cercato di ricucire i rapporti con gli altri consigli provinciali della nostra regione. Posso ben dire che da parte dei colleghi presidenti ho trovato un'immediata e costruttiva apertura al dialogo.

Si era ormai alla vigilia dell'elezione del nuovo consiglio nazionale ed era per me di fondamentale importanza che Torino avesse un proprio valido esponente in tale consesso; ho ritenuto corretto giocare a carte scoperte chiedendo ai presidenti piemontesi come si sarebbero comportati qualora Torino



avesse avanzato la candidatura di Marcantonio. Non senza sorpresa tutto il Piemonte e la Valle d'Aosta non solo espressero il loro gradimento ma, per dimostrare la piena unità d'intenti non avrebbero in tal caso presentato altri candidati. Ma le sorprese, questa volta negative, non erano finite: alcuni alti esponenti dell'unione provinciale di Torino (in primis il presidente Operati), pur riconoscendo il valore del candidato, lamentavano il metodo seguito per non aver precedentemente con loro concordato la designazione. Evidentemente la legge 12 del 1979 e i buoni rapporti con i vicini consigli provinciali sono materia piuttosto ostica per quei colleghi.

Devo purtroppo constatare come non sia una novità che personaggi al di fuori del consiglio dell'Ordine vogliano interferire sulle sue mansioni. Alla chiusura del mio precedente mandato avevo esalta-

to gli ottimi risultati ottenuti grazie ad un eccellente lavoro di squadra mai condizionato da elementi esterni. In molti rimpiangiamo quel periodo coinciso con assoluta quiescenza dell'UP di Torino. Oggi siamo invece ad un iper attivismo politico da parte di quest'ultima che chiede di ottenere la massima visibilità senza dare nulla in cambio. Un esempio: per gentile concessione della presidente le lezioni pratiche per i tirocinanti si sono svolte anche presso la sede dell'UP, intendendo così sancire una piena collaborazione nella gestione dei corsi; peccato che poi la stessa UP del tutto autonomamente e senza alcun accordo con la presidente abbia fatto svolgere una ulteriore breve sessione in preparazio-

ne dell'esame di stato. Mi sia consentito spiegare perché parlo sempre di UP e non di ANCL: mi pare che da un po' di tempo l'unione provinciale torinese stia all'ANCL come la sinistra del PD sta a Renzi.

Che ci sia ben poca unità d'intenti tra i consiglieri più legati all'unione provinciale e gli altri lo si era già visto in fase di designazione della nuova presidente quando, i primi proponevano di condizionare l'appoggio alla candidatura in cambio della nomina a tesoriere di Zanella. Ad onor del vero poco dopo, rendendosi conto dell'assurdità della richiesta, la stessa veniva ritirata. Questi episodi possono ben fare comprendere il motivo per cui, lasciando la presidenza, non ho abban-

donato il ruolo di consigliere. Ho ritenuto che gli equilibri usciti dalle votazioni del 2013 non dovessero essere messi in discussione prima della normale scadenza dell'attuale mandato. Sembra incredibile come vi siano soggetti che anziché collaborare per il bene comune, si affannino per sostituirsi a chi sta bene operando creando danni a se e agli altri. Fare parte di un gruppo dirigente di un Ordine professionale non comporta, ve lo posso assicurare, alcun beneficio, ma impone sacrifici di tempo ed energie: non avremmo potuto assolvere i vari incarichi se non avessi avuto la rispettiva consorte che, in mia assenza, curava gli interessi all'interno del nostro ufficio; la nostra attuale presidente se ne sta

rendendo conto definendo simpaticamente attendente (in attesa) il proprio consorte. Massimiliano Fico in un suo intervento all'ultima assemblea ha comunicato l'intenzione di costituire un nuovo sindacato con la precisa funzione di mettersi al servizio dell'Ordine. Lodevole intento anche se sperare che venga unanimemente recepito è come credere che dal mondo siano improvvisamente scomparse invidia e stupidità.

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 abbiano 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



IL NUOVO “TRIBUNALE” per i **CONSULENTI** del **LAVORO TORINESI**

Per assicurare una maggiore imparzialità il legislatore ha tolto la competenza disciplinare agli ordini territoriali e istituito il “Consiglio Territoriale di Disciplina”. Abbiamo intervistato il Presidente Michele Giannone per capire cosa cambia per gli 800 professionisti della Provincia di Torino.



È cominciata la rivoluzione deontologica per i Consulenti del Lavoro. Un Consulente finisce in galera? Oppure litiga con un collega? Viene denunciato da un cliente per negligenze? Da oggi in poi non saranno più gli ordini territoriali a istruire il processo interno e a celebrarlo. A farlo sarà un Consiglio Territoriale di Disciplina, un vero e proprio “Tribunale”, che accentra su base provinciale tutti i procedimenti di Torino e della Valle D'Aosta. La legge, infatti, per assicurare una maggiore imparzialità ha tolto la competenza agli Ordini territoriali.

La riforma è operativa dall'1 gennaio e il 2 febbraio, il Consiglio di Torino si è insediato nella sede di Via della Consolata 1 bis, palazzo Barolo. A comporlo sono 9 profes-

sionisti, nominati dal Presidente del Tribunale di Torino su una rosa di 18 candidati. Quale primo atto è stato nominato il Presidente Michele Giannone (il più anziano di iscrizione) ed il Segretario Emanuele Manassero (il più giovane di iscrizione), Vice Presidenti Claudio Bianchi e Mauro Rivolta, Consiglieri Monica Fogliatto, Andrea Bonisoli, Giulia Toye, Simonetta Sartore e Claudia Gianna Viale.

Con questa riforma cambiano molte cose per i circa 800 consulenti della Provincia di Torino, lo spiega il Presidente Michele Giannone.

Qual è il senso della riforma?

“È una vera rivoluzione copernicana, Il Consiglio di Disciplina, ovvero i Collegi di Disciplina, si sostituisco-

no nell'esercizio delle competenze disciplinari al Consiglio dell'Ordine, come previsto dall'art. 8 del D.P.R. n. 137/2012, e del regolamento approvato dal Consiglio Nazionale. Nei procedimenti disciplinari viene introdotta più trasparenza ed è eliminata la così detta diatriba in cui *gli eletti non possono giudicare gli elettori*”.

Tutto centralizzato nel “Tribunale dei 9”?

“Esatto, un unico organo che avrà sede a Torino. Quella che sarà oltre alla casa del Consiglio dell'Ordine anche la casa della Giustizia o per meglio dire del Consiglio di Disciplina”.

Con quali compiti?

“Istruire i procedimenti disciplinari nati da esposti, decidere le archiviazioni, celebrare i dibattimenti, infliggere sanzioni disciplinari. Lo faremo applicando il Codice Deontologico dei Consulenti del Lavoro in vigore dal 2008 e composto da 36 articoli”.

Quali sono le vostre linee guida?

“Essenzialmente tre. Innanzitutto identifichiamo i valori fondamentali della professione, gli interessi della categoria e gli scopi. Gli illeciti disciplinari sono visti sulla valutazione dei valori deontologici sui quali si fonda la professione e cioè sinteticamente: la competenza, la



formazione, l'autonomia, l'obiettività, l'integrità, la riservatezza ed il decoro della professione."

Quali sono gli interessi che la professione persegue?

"L'interesse che i consulenti del lavoro perseguono riguarda soprattutto la soddisfazione del cliente secondo una logica professionale e nel rispetto della legge, la salvaguardia del nome della categoria in quanto quest'ultima assicura prestazioni per il mondo degli affari, gli operatori economici e i contribuenti; in ultimo salvaguardare l'immagine sulla collettività per quanto riguarda la consulenza nei giudizi in cui il consulente viene chiamato a fornire pareri richiesti."

... e gli scopi?

"Continuare nell'operato portato avanti fino ad ora dal Consiglio dell'Ordine, con l'impegno di costituire un contesto professionale esperto e, soprattutto, affidabile al quale l'utenza possa rivolgersi per le proprie esigenze relative alle conoscenze specifiche che sono alla base della professione, in modo da soddisfare le aspettative dei clienti e delle istituzioni; creare un'immagine pubblica della professione di consulente del lavoro atta a stabilire un rapporto tra professionisti

ed utenti basato sulla fiducia nelle capacità tecniche e nelle qualità etiche dei primi, nonché sulla convinzione che i consulenti del lavoro sappiano risolvere adeguatamente i problemi degli utenti nei settori di competenza. Infine contribuire all'elevazione economica e sociale della comunità con iniziative a carattere sociale portate dall'Ordine."

Da dove comincerete?

"Dai fascicoli disciplinari che ci stanno arrivando dall'Ordine di Torino: una buona parte è già in fase istruttoria, per l'altra ci sono già i capi d'inculpazione".

Come si svolge il processo?

"Il Consiglio dell'Ordine segnala l'illecito e provvede all'apertura del fascicolo di procedimento. Il Consiglio di disciplina, ricevuto il fascicolo, provvede ad una valutazione preliminare, all'istruttoria e di seguito alla decisione che può essere l'archiviazione oppure la sanzione."

Da chi viene denunciato disciplinarmente un consulente del lavoro e quali sono i casi ricorrenti?

"Sull'incidenza dei temi non mi posso ancora pronunciare. Un consulente può essere denunciato dai

clienti, ad esempio per mancato o parziale inadempimento nell'incarico professionale; da un collega, per interposizione su uno stesso cliente o per negligenza; o segnalato dall'Ordine stesso per mancata formazione o per inadempimenti a norme previste per tutti gli iscritti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro. Infine, ci sono le segnalazioni dell'autorità giudiziaria".

Serve una sentenza per punire un consulente?

"A seconda della gravità dell'illecito. C'è autonomia tra azione disciplinare e penale".

Qualcosa da aggiungere per i nostri lettori?

"La funzione del Consiglio di Disciplina si inserisce in un quadro più ampio dove il ruolo del consulente del lavoro assume sempre maggiore importanza, anche di fronte alle istituzioni; il Consiglio di Disciplina aggiunge serietà, credibilità ed integrità morale all'intera categoria".

intervista a cura
di Fabrizio Bontempo

ASSEMBLEA ANNUALE 2015: *una* **CATEGORIA PRESENTE!**

Tantissimi colleghi lasciano per mezza giornata gli uffici climatizzati per partecipare all'appuntamento di categoria più importante: l'incontro annuale degli iscritti all'Ordine provinciale di Torino. Un incontro caldo, non solo per la colonnina di mercurio, e con tante novità.

Speravano forse di passare da un locale climatizzato all'altro, invece si sono ritrovati ad attraversare un cortile battuto dal sole in pieno pomeriggio per raggiungere una sala inizialmente fresca, che nel giro di qualche ora si è trasformata in un forno perché molto affollata. Le colleghe, con i loro abiti estivi e i loro sandali aperti, guardano con un po' di compassione i colleghi di sesso maschile, per la maggior parte incravattati e pensano "poverini, non li invidio proprio...", consapevoli che l'unica cosa che non si può cambiare è il clima, troppo freddo l'inverno e troppo calda l'estate.

SEMPRE MOLTI GIOVANI

Osservando la folla di colleghi accaldati emerge un dato: i giovani, che piaccia o no, ci sono, sempre. E hanno voglia di partecipare, di dare il loro contributo anche solo con la loro presenza, sintomo di interesse. I giovani sono in tanti, in mezzo ai colleghi più anziani e ai soliti noti, è questo un aspetto positivo per una categoria professionale, perché significa che i diversamente giovani hanno coltivato e arato bene il campo, favorendo la crescita di quei germogli che costituiscono il futuro. È in corso un necessario ricambio generazionale, fatto di persone volenterose, che hanno sete di imparare ma che conservano l'umiltà di tacere piuttosto che dare fiato alle



trombe, che cercano di acuire lo spirito di osservazione e di attenuare la critica, che contrariamente alla loro età anagrafica si dimostrano molto più pompieri di tanti incendiari in là con l'età.

La sala inizia ad essere gremita, i consiglieri sono tutti arrivati, uno sguardo veloce alla scaletta ed è tempo di iniziare i lavori. Si inizia con la presentazione degli sponsor e poi con i saluti da parte del Comune di Torino da parte del collega Enzo Lavolta, assessore all'ambiente.

Segue poi la parte formativa e di aggiornamento professionale tenuta dai colleghi Giovanni Marcantonio

e Luca Caratti, che ci intrattengono trattando temi di estrema attualità di cui alla recente pubblicazione in gazzetta del tanto atteso D.Lgs. 81/2015; si parla di riordino delle forme contrattuali, sia autonome sia subordinate. Intanto la colonnina di mercurio sale e qualche collega pare aver visto Caronte seduto in sala.

Concludono la prima parte del pomeriggio, i saluti dei presidenti del sindacato ANCL e dell'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro.

Segue la presentazione del Presidente del Consiglio di Disciplina Territoriale, nuovo organismo a cui



Enzo Lavolta, Assessore Comune di Torino - Sviluppo Innovazione



Davide Canavesio, Coordinatore Commissione Sviluppo economico Torino Strategica

da quest'anno è affidata l'istruzione e la decisione delle questioni disciplinari riguardanti gli iscritti dell'Albo di riferimento.

A metà pomeriggio inizia l'assemblea vera e propria. La neo Presidente Luisella Fassino nomina a presiedere i lavori l'ex Presidente del CPO di Torino, lo stimato collega Cristoforo Re, per gli amici Beppe, dimessosi a febbraio che per un anno e mezzo ha presieduto una tavola consiliare caratterizzata da fortissimi contrasti interni, sopportando anche pesantissimi attacchi verbali e scritti, talvolta con toni che avrebbero esasperato persino un monaco buddista.

Molti di noi ricordano infatti l'assemblea annuale dello scorso anno per il clima da coltello fra i denti, e le dimissioni dell'allora Presidente, in quella sede anticipate e rese effettive a inizio 2015.

LA PRIMA DONNA ALLA GUIDA DEL CPO

L'anno è iniziato con un rimpasto di cariche all'interno del consiglio, che ha comportato non pochi cambiamenti negli equilibri, ma che ha avuto certamente effetti positivi e tangibili. Non me ne vogliano i colleghi maschi, ma è certo che l'avvento di una donna alla guida del CPO ha riportato armonia laddove mancava da tempo, spostando l'attenzione dai personalismi di una campagna elettorale estremamen-

te conflittuale e talvolta scorretta all'interesse per la cosa pubblica.

Il discorso della Presidente Fassino è incentrato essenzialmente sulla riduzione delle quote, sulla posizione del consiglio provinciale nei confronti del fenomeno CED, spina nel fianco della categoria, e sulla volontà di condurre la consiliatura alla fine per il prossimo anno e mezzo nel miglior modo possibile, in un'ottica di collaborazione, in maniera efficace ed efficiente, evitando la dispersione di energie in futili attriti, litigi e personalismi che risultano essere controproducenti per il consiglio stesso e a svantaggio dell'intera categoria. Il consiglio si propone di organizzare convegni ed eventi anche in provincia per agevolare i colleghi che operano fuori Torino e a orari più consoni alle esigenze delle colleghe mamme, spesso impossibilitate a partecipare ai pomeriggi di formazione che vengono solitamente organizzati. Senza entrare nel merito dei numeri e dei tecnicismi contenuti nella relazione del neo Tesoriere, è da sottolineare che la stessa è risultata essere di particolare interesse per tutti.

In coda alle relazioni di Presidente e Tesoriere seguono alcuni commenti da parte di colleghi a giusto rimprovero di coloro che in massa hanno abbandonato la sala a lavori non ultimati preferendo la debole brezza esterna e da parte di colleghi che

sono intervenuti sempre in materia di CED e periodo di stallo tra la fine pratica e l'esame di abilitazione. Interventi importanti che riportano l'attenzione su temi di interesse per la tutela dell'intera categoria e sul fatto che in questo periodo di difficoltà in cui purtroppo tanti studi chiudono perché non riescono a sostenere l'onerosità della professione e una concorrenza spietata da parte di CED e associazioni di categoria, è quantomeno importante la coesione e l'appartenenza ad una categoria professionale.

IL TEMA DEL RICORSO AI PRATICANTI

Nel corso dei vari interventi viene più volte sollecitato ai colleghi il ricorso ai praticanti, che da quest'anno possono svolgere pratica



solo presso gli studi dei consulenti del lavoro. Anche questo è un tasto dolente per la categoria in quanto se da una parte c'è la difficoltà da parte degli studi di ospitare i praticanti per motivazioni di carattere economico e organizzativo, dall'altra c'è la necessità della categoria di proseguire, di guardare al futuro, anche in termini previdenziali.

I lavori paiono volgere al termine, ma quest'assemblea è stata fin troppo calma e tutto è andato fin troppo liscio, bisogna mettere un po' di pepe e movimentarla un po'. Ed eccoci accontentati.

Durante l'assemblea si è parlato di temi scottanti: CED, praticanti, lotta all'abusivismo, sostenibilità della professione. Su questi temi è importante il confronto, fondamentale parlarne, discuterne, trovare dei punti di forza e fare leva su questi per coinvolgere l'opinione pubbli-

ca dell'importanza delle categorie professionali.

UN NUOVO SINDACATO?

Si parla di professione e di sindacato, tema tanto caro ad alcuni, che da sempre è al centro di una diatriba che spesso sfocia in polemica. Viene palesata l'esigenza di fondare un nuovo sindacato, che si ponga non solo a tutela degli iscritti ma a tutela dell'Ordine professionale prima di tutto, che è e deve essere sovrano e deve essere l'interesse primario del sindacato, perché senza Ordine viene meno anche l'azione del sindacato.

La tutela dell'ordine professionale è una garanzia per tutti noi e altresì per i datori di lavoro che assistiamo. L'azione sindacale è fondamentale in questo senso e l'attuale sindacato ANCL sembra essere troppo impegnato su altri fronti per far





attuare una strategia politica volta alla salvaguardia dell'Ordine, anzi, molto spesso pare mettersi in contrapposizione allo stesso a livello provinciale e nazionale, quasi a voler primeggiare in una gara in cui perdono tutti e vincono solo i poteri forti, le associazioni di categoria, l'abusivismo e i CED che svendono la nostra professione.

L'esigenza di alcuni è quella di dar vita ad una nuova associazione sindacale che abbia come unico intento quello di supportare le iniziative e l'operato dell'Ordine, ponendosi come interlocutore assiduo, critico e propositivo, ma fermamente convinto che la linea politica dell'Ordine vada in ogni caso, senza se e senza ma, supportata in quanto portatrice di interessi che coinvolgono tutti gli iscritti e non solo una minoranza degli iscritti al sindacato. Una struttura snella e soprattutto

gratuita, aperta a tutti coloro che non si sentono soddisfatti dall'attività sindacale dell'unico sindacato di categoria ad oggi in essere e che vogliono lavorare a fianco e per la categoria. Vedremo quali saranno le reazioni a livello provinciale e nazionale; per il momento, in sede locale, al pensiero di avere un secondo sindacato, qualcuno è impallidito, qualcun altro è diventato del colore della giacca che indossava. Peraltro, si sottolinea come effettivamente "certe cose capitino solo a Torino": nelle altre province italiane pare esserci collaborazione e unità d'intenti tra il sindacato e l'Ordine, a Torino invece i due organismi sono in competizione e spesso il sindacato cerca di sorpassare in curva, cercando di sostituirsi all'Ordine e prendersi meriti di attività che ben poco hanno a che fare con l'attività



sindacale. Porte aperte al pluralismo quindi!

Finisce il confronto e inizia il buffet. Tra un bicchiere di vino, qualche porzione di finger food, e una chiacchiera, si inizia a vedere da lontano la fine del tunnel: le attese vacanze estive.

Concludono la giornata le sorelle Suburbe, cabarettiste piemontesi che rallegrano la serata con canzoncine e battutine in dialetto, divertentissime, un vero spasso! La lotteria premia molti colleghi, omaggiando bottiglie di vino, buoni sconto e anche un tablet. Il giusto premio per una giornata impegnativa.

Termina quindi anche questo appuntamento annuale, occasione di incontro tra colleghi, nuove idee e tanti buoni propositi.

Stefania Vettorello



Alcuni momenti dell'Assemblea

GESTIONE *dei* **CONFLITTI** e **RELAZIONI SINDACALI**

Tra il 19 Maggio ed il 5 Giugno 2015 si è tenuto presso la sede dell'Ordine il Master organizzato da IPSOA. Le impressioni di un aspirante consulente del lavoro a margine dell'evento.

L'attività formativa del Master è stata organizzata in cinque incontri, nei quali si sono alternati tre relatori: Mario Giudici, Renato Scorcelli ed Eufrazio Massi. Sono state analizzate diverse tematiche inerenti le relazioni ed i conflitti sindacali, alla luce delle nuove riforme in ambito di Diritto del Lavoro.

Nel corso della prima giornata, Mario Giudici si è soffermato sul contenuto delle relazioni sindacali, sottolineando come quasi sempre il loro oggetto sia il conflitto tra impresa e lavoratori, da sempre difficilmente superabile sia sul piano economico sia organizzativo.

La contrapposizione di interessi tra datore e lavoratore normalmente non è evidente, ma è un elemento da sempre esistente, che tuttavia può presentare caratteristiche fisiologiche o patologiche.

Essere convinti che le cause siano patologiche, porterà a cercare soluzioni per abolire il contenzioso, porsi ad esse ritenendole fisiologiche farà adottare un atteggiamento di gestione delle stesse.

La figura del consulente del lavoro dovrà essere dunque estremamente duttile, così da potersi adattare in modo efficace ed efficiente alla cultura fisiologica o patologica che caratterizzerà l'azienda in questione. Sarà opportuno cercare di arginare i singoli conflitti lavoratore-azienda, facendo in modo che il contenzioso individuale tra dipendente e datore di lavoro non assuma carattere generale, coinvolgendo un numero più ampio di lavoratori.

Possono sovvenire in nostro aiuto 4 elementi indicatori del malcontento che potrebbe deflagrare nel palese conflitto.

ASSENTEISMO

Il problema si ha quando questo dato aumenta drasticamente. Variazioni consistenti non spiegabili oggettivamente sono sintomo di un crescente malcontento da parte dei lavoratori.

TURNOVER

Se il fenomeno delle dimissioni è consistente, il sintomo di scontento è evidente. Quando un lavoratore presenta le proprie dimissioni potrebbe essere una buona prassi convocarlo per farsi raccontare della sua esperienza in azienda, da queste relazioni si potranno trarre informazioni utili per uno spunto di riflessione sull'assetto organizzativo e sul recupero delle relazioni interne.

COMPORTAMENTI DISCIPLINARI

Un aumento significativo, in un definito periodo di tempo, dei provvedimenti disciplinari, denota un evidente reciproco malcontento degno di attenzione.

RENDIMENTI

Anche il calo dei rendimenti e dei ritmi è un segnale di malessere



personale, ed è elemento che merita l'attenzione di chi gestisce con competenza e professionalità le risorse umane.

Monitorando questi elementi è possibile prevenire o gestire più efficacemente eventuali conflitti. Tuttavia il modo migliore per evitare le controversie sindacali, rimane sempre il pieno coinvolgimento del lavoratore nell'esercizio dell'attività imprenditoriale, cercando di responsabilizzarlo, e facendolo sentire parte integrante del sistema, così che possa parlare dell'impresa utilizzando il termine "noi", denotando l'indissolubilità del suo legame con l'azienda.

Spesso però i rapporti tra il lavoratore e l'azienda non convergono verso relazioni pacifiche, ed è per questo che si arriva alla controversia sindacale, che può toccare i più svariati aspetti giuridici.

DEMOCRAZIA INTERNA

La dimensione organizzativa del sindacato assume rilevanza all'interno delle trattative, poiché ogni volta in cui ci troveremo a trattare con un sindacalista, dovremo tenere presente che questi deve equilibrare il rapporto tra efficacia ed efficienza dell'azione sindacale, ed il tasso di democrazia interna.

Più è alto il tasso di democrazia interno all'organizzazione sindacale più gli obiettivi posti si alzeranno, necessitando di sempre maggiori investimenti in termini di richieste al datore di lavoro.

Sono questi gli aspetti di fondamentale rilevanza nell'identificazione

della controparte nella trattativa, che dovranno essere il primo strumento per capire fino a che punto si potrà procedere nelle richieste e nelle relazioni.

La trattativa Sindacale non dovrebbe essere vissuta come un momento di scontro tra il datore di lavoro ed i suoi dipendenti, bensì come un momento di incontro, nel quale potranno confluire opinioni divergenti, che però potranno creare situazioni di mutuo vantaggio per le parti.

Quando ci si troverà a trattare i temi della retribuzione del lavoratore, occorrerà considerare la variabile del turbamento personale, dettato anche dalle difficoltà legate alla grave recessione degli ultimi anni. Sarà pertanto opportuno puntare al recupero della relazione, cercando le migliori soluzioni per incrementare la redditività netta del lavoratore mantenendo l'equilibrio dei costi aziendali.

FLESSIBILITÀ E PRECARIETÀ

Altra tematica importante è quella della flessibilità/precarietà, in relazione alla quale si dovrà essere in grado di tradurre una maggior flessibilità in una non precarietà. In questo caso sarà preferibile adottare contratti di lavoro con orari più elastici, anziché ricorrere continuamente a contratti di somministrazione, che risultano eccessivamente onerosi per l'azienda sia sotto il profilo del maggior costo che per l'assenza del senso di appartenenza del lavoratore all'organizzazione.

IL TEMA DEL DEMANSIONAMENTO

Il secondo incontro, tenuto da Renato Scorcelli, avvocato presso lo studio Legale "Scorcelli Rosa & Partners", si è incentrato sull'analisi dell'articolo 2103 del c.c., alla luce delle recenti modifiche introdotte dal Jobs Act.

Nel vecchio regime vigeva il divieto di demansionamento e l'obbligo per il datore di lavoro di assegnare al

lavoratore le mansioni equivalenti alle ultime svolte. La norma ha dato luogo negli anni ad un contenzioso nutrito, con consistenti dubbi circa la sua reale portata.

Il Jobs Act ha modificato la norma in favore del datore di lavoro, superando il concetto di equivalenza delle mansioni precedentemente svolte, ed introducendo quello di "riconducibilità alle mansioni precedentemente svolte". In questo modo si rende meno conflittuale, oneroso e difficoltoso l'assegnazione del lavoratore a diverse mansioni

CONDOTTA ANTISINDACALE

Il terzo ed il quarto incontro hanno invece visto il ritorno di Mario Giudici, che ha proseguito l'illustrazione delle relazioni sindacali, indicando diversi comportamenti che potrebbero configurare la condotta antisindacale, nonché le strategie e gli strumenti per scongiurare tale rischio.

Un primo elemento è l'Assemblea, attività per la quale si devono riconoscere 10 ore lavorative annue in un luogo interno all'azienda, così che i lavoratori possano svolgere l'attività sindacale. Le ore concesse ai lavoratori per le Assemblee, dovranno essere remunerate a carico del datore di lavoro.

L'intervento è quindi proseguito con l'analisi delle trattative sindacali, con contestualizzazione nel mercato di riferimento in cui opera l'azienda.

Naturalmente un'azienda che ipoteticamente operi nel mercato dei beni di lusso, caratterizzato da un oligopolio, avrà perdite superiori in caso di sciopero dei lavoratori, rispetto ad un'azienda che operi in un settore di beni di largo consumo, poiché la prima azienda, in caso di sciopero, subirebbe un danno non solo economico, ma anche di immagine.

Nello svolgimento di una trattativa sindacale, sarà necessario approfondire adeguatamente gli



effetti, non solo economici, che uno sciopero potrebbe avere sull'azienda, e regolare sulla base di questi, i rapporti con il Sindacato.

LA COMUNICAZIONE

Per la conduzione della trattativa hanno rilevanza fondamentale gli aspetti psicologici e la padronanza delle tecniche di comunicazione. Il ritmo delle parole dovrà essere lento e per quanto possibile sereno, non incentrato sul sistema botta/risposta, ma sul civile confronto, conversazione e ragionamento condiviso. La gestione dei fattori psicologici quali la scelta del luogo degli incontri con i sindacati, l'affiancamento di figure tecniche interne all'azienda, nel momento in cui ci si confronti con il personale, la disposizione spaziale dei soggetti durante una trattativa, giocano un ruolo fondamentale nel raggiungimento di un accordo. Nell'ultimo incontro, tenuto da Eu-

franio Massi, sono state affrontate le numerose tematiche, dei cambiamenti introdotti dal Jobs Act. Si è trattato il mutamento delle mansioni del lavoratore, specificando come in caso di modifica degli assetti organizzativi interni sia facoltà del datore di lavoro rinegoziare i livelli contrattuali del lavoratore.

Si è poi analizzato il tema inerente i contratti a progetto che, il riavvolgimento della macchina del tempo ha cancellato, con ritorno alle vecchie prestazioni coordinate e continuative ante legge Biagi.

Per quanto riguarda le collaborazioni a progetto genuine in corso alla data di entrata in vigore del decreto legislativo, sarà possibile procedere a proroghe funzionali alla realizzazione del progetto previsto.

Si è poi passati all'analisi di altri argomenti quali il superamento del contratto di associazione in partecipazione, l'utilizzo del contratto part time, e lo svolgimento del lavoro

supplementare, alla luce del decreto legislativo n.81 del 15 Giugno 2015. Infine sono stati analizzati i temi riguardanti il lavoro intermittente, i contratti di lavoro stagionali, l'apprendistato e le somministrazioni a tempo determinato.

Tutti e tre i relatori hanno dato un contributo importante durante lo svolgimento del corso di formazione, adottando ciascuno un approccio differente alla materia. Mario Giudici ha orientato il suo percorso sulla spiegazione dei concetti tramite esempi pratici, dettati dalla sua esperienza sul campo, e fornendo utili consigli per l'instaurazione di efficaci relazioni sindacali; Eufrazio Massi e Renato Scorcelli hanno invece fornito una approfondita visione sull'insieme delle norme regolatrici il mercato del lavoro alla luce delle novità recentemente introdotte dai decreti attuativi del Job Act.

Mario Carmagnola



Il broker specializzato nella responsabilità civile delle professioni.

COURTIER srl

iscritto RUI B000373113

Torino 10124 – Via Santa Giulia 64

CELL 335.658.22.25

SUCCESSO per **“OCJO 2015.** **La SICUREZZA TORNA a TEATRO”**



Pubblico delle grandi occasioni al teatro Vittoria di Torino, per la conferenza-spettacolo sul tema della sicurezza. Luisella Fassino, Presidente dei consulenti del lavoro di Torino, il formatore Bruzio Bisignano, la scrittrice Tiziana Motto e gli attori comici del gruppo Trigeminus hanno invitato lo spettatore, ognuno a suo modo, a riflettere su un argomento sempre troppo attuale e a memorizzare comportamenti virtuosi.

Grande partecipazione di pubblico per la conferenza-spettacolo sul tema della sicurezza organizzata nella serata del 27 maggio dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Torino al teatro Vittoria. Prima dello spettacolo, il saluto dell'Assessore al lavoro della Regione Piemonte Gianna Pentenero, che ha sottolineato l'importanza di ogni iniziativa finalizzata alla sicurezza sul lavoro e colto l'occasione per ricordare i dati incoraggianti, presentati il giorno prima a Palazzo Lascaris, che registrano nel periodo gennaio/aprile un aumento dell'11,7% delle assunzioni ed una

crescita del 54,2% dei contratti a tempo indeterminato; hanno portato il loro saluto anche Cristina Tumiatti, Presidente dei Giovani Imprenditori di Torino e Giovanni Firera, Direttore comunicazione Inps Piemonte.

LA SICUREZZA È UNA SENSIBILITÀ

"La sicurezza – ha sottolineato Luisella Fassino, Presidente dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Torino, presentando la serata – non è quella che si pratica sulla carta, ma è una sensibilità che si sviluppa quotidianamente e per

far questo non si può prescindere dal fermarsi e riflettere che la prudenza non è mai troppa."

Lo show rappresenta una nuova proposta comunicativa finalizzata a migliorare il livello di attenzione ed a divulgare comportamenti virtuosi. Al tema della sicurezza sul lavoro già affrontato nella prima edizione del 2013, Ocjo 2015 ha affiancato quello della sicurezza domestica.

FORMAZIONE IN MODALITÀ TEATRALE

Bruzio Bisignano, formatore e divulgatore della sicurezza sui luoghi di lavoro, ha rappresentato la sua esperienza e i suoi ricordi dal servizio di prevenzione e protezione, in modalità teatrale; ricordando i volti, le storie, i sogni spezzati di chi sul lavoro ha lasciato la vita Bisignano trasforma i concetti in emozioni e scuote le coscienze.

L'ESPERIENZA DI TIZIANA MOTTO

Intervistata da Luisella Fassino, Tiziana Motto ha presentato il libro autobiografico "Margherita" che

tratta, in chiave romanzata, del suo gravissimo incidente domestico del giugno 2013 quando, a causa di una fuga di gas, rimase vittima di una esplosione. Dopo mesi di ricovero tra la vita e la morte, Tiziana è riuscita ad uscire dal dramma con una lenta riabilitazione, durante la quale ha deciso di raccontare il proprio calvario in questo testo autobiografico, il cui ricavato è interamente devoluto al Centro Grandi Ustionati dell'Ospedale CTO di Torino.

LA SICUREZZA DOMESTICA NEI PARADOSSI DEI TRIGEMINUS

Gli attori del gruppo friulano Trigemini, Mara e Bruno Bergamasco, hanno portato in scena situazioni paradossali legate alla sicurezza domestica per invitare il pubblico a riflettere sul fatto che la prudenza non basta mai. L'evento, un iniziativa dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Torino, Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, Associazione Giovani Consulenti del Lavoro, è stato patrocinato da

Regione Piemonte, Città di Torino, Inps, Inail, Yes4To e Associazione Giovani Imprenditori di Torino.

QUALCHE NUMERO

Nel corso della serata sono stati divulgati anche alcuni numeri che danno la dimensione del fenomeno. Le morti sul lavoro sono normalmente definite "morti bianche", ma di bianco non hanno proprio nulla. I numeri della nostra Regione sono da emergenza: 50.000 infortuni sul lavoro all'anno, una morte "bianca" a settimana, 6 incidenti sul lavoro al giorno. (Fonte: Regione Piemonte) Gli incidenti domestici in Piemonte sono circa 215.000 all'anno; colpiscono in modo particolare bambini ed anziani ma nessuna fascia di età ne è esente in entrambi i sessi. Il tasso di mortalità nella fascia di età 0-14 anni è risultato di 3,6 x 100.000, e negli anziani con più di 64 anni, di 145,1 x 100.000. Secondo la recente indagine "Passi", circa il 95% degli intervistati non ha sentito dei pericoli presenti in casa. Dalla stessa indagine si evidenzia che soltanto il 25% degli in-

tervistati ha ricevuto informazioni su questo tema. (Fonte: Regione Piemonte)

In questa situazione qualunque strumento deve essere utilizzato per sensibilizzare imprenditori, lavoratori e famiglie.

M.F.



Fassino e Peirone con Cristina Tumiatto, Presidente Giovani Imprenditori di Torino



// “**CODICE DEI CONTRATTI**” e le **DELEGHE PREVISTE** alla **contrattazione COLLETTIVA**

Il terzo tassello della riforma del lavoro, il decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, delega funzioni normative di rilevante importanza finalizzate alla flessibilità. Un ruolo di particolare rilievo assumono gli accordi di secondo livello.

Denominato per semplicità “codice dei contratti”, il decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, terzo tassello del nuovo mosaico normativo di riforma del lavoro, ha delegato alla contrattazione collettiva ed ai relativi accordi sindacali funzioni normative di rilevante importanza finalizzate a rendere possibile, su specifici argomenti, una forma di utile flessibilità applicabile all'interno delle singole realtà aziendali.

In particolare gli accordi di secondo livello, richiamati in più occasioni nei 57 articoli che lo compongono, assurgono ad un indubbio ruolo di primo piano che, se colto, li renderanno uno strumento privilegiato per gli opportuni adattamenti alle esigenze richieste dal mercato.

Si pensi, ad esempio, alle previsioni sul lavoro a tempo determinato rispetto al quale la riforma assegna ad accordi di qualsiasi livello il potere di modificare, in aumento oppure in diminuzione, i limiti di quantità e di durata entro i quali si può utilizzare il contratto.

Analoga portata innovativa viene assegnata, dal D.Lgs. n. 81/15, ad altre materie quali il part-time, il lavoro intermittente, la somministrazione di lavoro, la nuova disciplina delle mansioni.

Volendo entrare più nel dettaglio, si passano in rassegna, brevemente, le materie ed i riferimenti normativi utili per una più facile individuazione all'interno delle varie disposizioni, elencazione questa che consente tra l'altro di meglio comprendere la notevole portata di possibilità demandate alla contrattazione collettiva.



DELEGHE ALLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Mansioni:

- previsione di ipotesi di assegnazione a mansioni di livello inferiore (art. 3 c.1);
- individuazione di termini differenti, rispetto a quelli indicati dall'art. 2103 c.c., superati i quali interviene l'assegnazione a mansioni superiori (art. 3 c.1).

Part-time:

- regolamentazione del lavoro supplementare (limiti, maggiorazioni) (art. 6 c.1);
- regolamentazione delle clausole elastiche relative alla collocazione della prestazione lavorativa (art. 6 c. 4 e 5);
- differente modulazione della durata dei periodi di prova, preavviso e di comportamento per malattia nei contratti a tempo parziale (art. 7 c.2).

Lavoro intermittente:

- individuazione dei casi di utilizzo del lavoro intermittente (art. 13 c.1);
- differenti tempistiche su informativa periodica a RSA/RSU su lavoro intermittente (art. 15 c.2);
- determinazione dell'indennità di disponibilità per il lavoro intermittente (art. 16 c.1).

Tempo determinato:

- possibilità di ampliare o diminuire

il limite dei 36 mesi complessivi di utilizzo del lavoratore con contratto a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (art. 19 c.2);

- individuazione di intervalli temporali diversi da quelli di legge per lo stacco (c.d. stop and go) tra un contratto e l'altro (art. 21 c.2);
- modifiche al contingentamento delle assunzioni a tempo determinato con possibilità di ampliare o diminuire il limite del 20 % di lavoratori assumibili a termine rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato (art. 23 c.1);
- regolamentazione delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali in merito all'utilizzazione del lavoro a termine (art. 23 c.5);
- interventi in deroga alla legge sul diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori a tempo determinato cessati (art. 24 c.1);
- regolamentazione dell'accesso alla formazione dei lavoratori a tempo determinato (art. 26 c.1);
- previsione di graduatorie per l'assunzione dei precari e riduzione dell'indennità risarcitoria in ipotesi di condanna alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato (art. 28 c.3).

Somministrazione:

- possibilità di deroga ai limiti di utilizzo di contratti di somministrazione a tempo indeterminato (art. 31 c. 1);
- possibilità di deroga ai limiti di utilizzo di contratti di somministrazione a tempo determinato (art. 31 c. 2);
- determinazione dell'indennità mensile di disponibilità per la somministrazione a tempo indeterminato (art. 34 c. 1);
- regolamentazione delle erogazioni economiche ai somministrati in dipendenza dei risultati conseguiti (art. 35 c. 3).

Apprendistato:

- possibilità di regolamentare diversamente, rispetto alla legge, la retribuzione dovuta in ipotesi di formazione prestata in apprendistato non professionalizzante (art. 43 c. 7; art. 45 c.3).

Lavoro accessorio:

- regolamentazione economica per il lavoro accessorio nel settore agricolo (art. 49 c. 2).

DELEGHE ALLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Alla sola contrattazione nazionale viene invece, quasi interamente, demandata la disciplina del contratto di apprendistato ed inoltre la possibilità di prevedere ipotesi di collaborazioni organizzate dal committente non automaticamente ritenute subordinate, come previsto dalla nuova disciplina (vedi infra). Anche in questo caso, si

individuano gli articoli oggetto di intervento:

Collaborazioni autonome:

- attribuzione della facoltà, rimessa ai contratti nazionali, di individuare ipotesi per le quali, in presenza di "collaborazioni organizzate dal committente", non si verifichi l'applicazione della presunzione di subordinazione prevista a partire dal 1/1/2016 (art.2, c.2, lett. a)).

Apprendistato:

- disciplina e i limiti del contratto di apprendistato (art. 42);
- accesso e regole sull'apprendistato professionalizzante (art 43 c.9 e art.44).

La breve analisi sopra riportata, e le varie materie per le quali è possibile un intervento in deroga alla legge, permette quindi di sostenere senza riserve che il contratto di secondo livello, per effetto del decreto legislativo n. 81/15, può effettivamente essere destinato a svolgere un ruolo centrale nella competizione tra le aziende incentivate anche a differenziarsi in base alla presenza o meno di una assistenza sindacale illuminata.

Questa finalità è resa ancora più esplicita all'articolo 51 con il quale il legislatore, nel definire la nozione di "contratti collettivi", equipara formalmente la contrattazione collettiva aziendale a quella nazionale precisando che "per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria."

Riproporre quindi una nuova e più ampia delega alla contrattazione sindacale, pur nei limiti ancora irrisolti derivanti dal mancato completamento dell'art. 39 della Costituzione, dovrebbe pertanto consentire quell'ulteriore passo in avanti che è decisamente mancato ai c.d. "accordi aziendali di prossimità" (introdotti nel nostro ordinamento dall'art. 8 della legge n. 138/2011) rendendo quindi potenzialmente possibili, oggi più che mai, quegli adeguamenti "ad hoc" richiesti e necessari per lo sviluppo aziendale ma spesso anche opportuni per garantire una maggior tutela dei lavoratori.

È auspicabile che questa opportunità venga raccolta dalle parti chiamate, ancora una volta e con maggior forza, a trattare quanto è stato loro delegato.

Francesco Battaglini

Lo **STRUMENTO** dell'**OUTPLACEMENT**

Come funziona il percorso di ricollocamento professionale e quali sono i vantaggi per l'azienda e per il lavoratore. L'importanza di affidarsi a società solide, di valida esperienza, e distribuite capillarmente sul territorio.

L'outplacement è uno strumento che in Italia nasce dall'esperienza di nazioni soprattutto nord europee dove gli ammortizzatori a sostegno passivo alla perdita di lavoro sono finalizzati ad una temporanea assistenza mirata al reinserimento nel circuito attivo professionale, in tempi ristretti, investendo sul lavoratore e sulla sua psiche senza il rischio di uno scorrimento di una consolatoria ma passiva assistenza e allontanamento da un circuito attivo sia personale che sociale.

Le forme di sostegno al reddito, concepite esclusivamente come somme corrisposte al disoccupato, non si trasformano facilmente in un traghetto verso una nuova collocazione professionale, per il limite posto dalla solitudine del lavoratore caduto in stato di disoccupazione, solitudine accentuata dal dramma umano di perdere una identità attiva nella società ed una destrutturazione economica della vita. Parliamo di lavoratori virtuosi, consapevoli che il loro lavoro, a qualunque livello o competenza venga svolto, è parte di un ingranaggio che porta benessere all'individuo, al nucleo familiare ed alla società.

L'AZIENDA

Abbiamo poi imprenditori virtuosi che, pur animati da grandi capacità e spirito imprenditoriale, non sono riusciti a mantenere gli standard del passato e travolti non solo da una profonda crisi finanziaria, ma anche da un regime concorrenziale inso-

stenibile sono obbligati a contrazioni necessarie ad un mantenimento e ristrutturazione delle proprie attività. La contrazione sortisce effetti sulla riduzione di personale, vissuta dall'imprenditore con la responsabilità verso i propri lavoratori e le loro famiglie ed all'opera da essi svolta nel proprio tessuto produttivo ed accrescimento aziendale.

LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

È possibile rendere tale evento, quand'esso risulta involontario ma necessario, costruttivo con il minor impatto traumatico? Lo strumento dell'outplacement volge in tale direzione.

La risoluzione di un rapporto di lavoro per crisi o ristrutturazione aziendale con i propri lavoratori fornita con la prospettiva di un percorso di ricollocazione affidata a professionisti del settore può sollevare e iniettare fiducia in una situazione difficile sia per l'azienda che per il lavoratore.

Per comprendere correttamente il percorso è bene ricordare che, come ogni servizio, esso ha un costo per le aziende, ma considerato come investimento, o alternativa ad una indennità per risoluzione consensuale, può evitare contenziosi e soprattutto è annoverabile tra i costi aziendali in bilancio. Va inoltre ricordata (ma qui si intersecano nuove opportunità ancora da disciplinare, di cui si sono già aperte ampie discussioni) l'ipote-

si di un assegno di collocabilità, ed alla stipula di un contratto di ricollocazione, spendibile per l'acquisto del servizio di outplacement annoverabile tra le politiche attive del lavoro in quanto mirato ad un rapido rientro del lavoratore disoccupato nella vita professionale con i conseguenti benefici sociali (minor assistenzialismo a favore di maggior contribuzione).

L'OUTPLACEMENT IN PRATICA

È praticamente contestuale al licenziamento: il datore di lavoro da comunicazione al lavoratore della risoluzione del rapporto con l'impegno di collocarlo presso una società di outplacement (e qui è proprio necessario selezionare nel



settore la buona esperienza) che si occuperà del suo reinserimento in un percorso personalizzato e finalizzato all'obiettivo.

Il lavoratore non sostiene alcun costo: suo è solo l'impegno di seguire il percorso.

Il tempo è importante, non si può pensare di ricollocarsi dopo essersi rilassati un po' sulla Naspi, il mercato del lavoro esprime già esigue possibilità, ed alcuni settori impongono di restare aggiornati istantaneamente. Inoltre uscire dalla professione attiva e rientrarci successivamente è un passaggio mentale laborioso. Pertanto la presa in carico presso una società di outplacement dovrebbe avvenire il più contestualmente possibile al licenziamento. Non è uno strumento, come erroneamente si pensa, relativo a grandi mansioni o figure dirigenziali, ma utile ad ogni lavoratore a qualsiasi livello.

Ricordando di affidarsi a società solide, e di valida esperienza, è bene anche valutare la capillarità di sedi distribuite sul territorio in quanto il percorso di affiancamento non può essere discontinuo o scomodo.

IL LAVORATORE E L'UOMO

Centrale è la figura dell'uomo prima che del lavoratore: il dramma esistenziale che egli vive per la perdita del lavoro, sia come reddito che come identità socialmente attiva, deve divenire propositivo.

Il punto di partenza nel percorso di outplacement è il colloquio che inquadra il lavoratore, le sue competenze, le debolezze da rafforzare, il potenziale, la necessità di formazione. Il lavoratore viene affidato ad un tutor, il medesimo per tutto il percorso tranne che per il colloquio finale: è essenziale sostenerlo al cospetto di un estraneo essendo una simulazione dei colloqui da sostenere presso le aziende.

Individuato pertanto il percorso soggettivo da applicare al lavoratore, egli non viene più lasciato solo. Alcune società dispongono

di un luogo di aggregazione per le proprie ricerche che ha lo scopo di mantenere attiva la persona, anche nei confronti della propria famiglia, permettendo l'impegno costante di recarsi al di fuori della propria abitazione.

Può sembrare banale, ma una delle prime attività svolta è la redazione di un buon curriculum: non accattivante, ma sincero, completo ben esposto. Esso deve essere poi proposto in aziende dove la collocazione abbia possibilità di successo: un curriculum inviato ovunque capiti, senza riscontri, è scoraggiante emotivamente ed inutile. Se nel frattempo qualcosa della professionalità è andata perduta, un periodo di formazione diventa strutturale per restare nel circuito.

Mi piace qui citare un passaggio letto nel libretto "Ci vediamo al lavoro" diffuso al recente Festival del Lavoro a Palermo che recita: "Essere convocati per un colloquio è il primo successo dell'iter della ricerca del lavoro; significa che un recruiter, da qualche parte, ha letto un curriculum, l'ha considerato idoneo per una certa posizione di stage o di lavoro, e desidera approfondire la valutazione".

Il tutor guida il candidato in que-

sto percorso, compreso l'imparare a selezionare gli annunci. La società di outplacement dal canto suo provvede a segnalare i candidati ad aziende che possono fornire riscontri positivi alle persone proposte attingendo dalla propria banca dati e da ogni fonte disponibile. I numeri dei ricollocati sono interessanti, così come l'età dei candidati (vedere tabella riepilogativa).

Il tutor è un professionista specializzato che lavora con un team di professionisti e l'attività della società di outplacement non si esaurisce con il percorso definito con l'azienda; inoltre l'investimento mirato sulla persona non si vanifica alla scadenza del contratto ma mantiene lo scopo di giungere ad una ricollocazione. È curata anche una attività di assistenza previdenziale, fiscale, ed anche mirata all'avvio di una attività autonoma. Alcune società integrano la figura dello psicologo in un percorso di rafforzamento dell'identità di lavoratore oppure per colmare alcune vulnerabilità. Anche una certa precarietà nella ricollocazione viene monitorata nel caso di insuccesso (ad esempio una mancata riconferma di un contratto a termine) riprendendo in carica il candidato.

I numeri dell'outplacement (la tabella espone i soli dati di base)

	DIRIGENTI			QUADRI		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
numero dei candidati	405	430	428	514	638	553
% SUCCESSO	90%	89%	89%	91%	89%	87%
ETÀ MEDIA	48	50	50	45	48	47
MESI MEDI	6,3	6,7	7,2	5,9	6,6	6,8

	IMPIEGATI-OPERAI		
	2012	2013	2014
numero dei candidati	1911	1913	1707
% SUCCESSO	84%	79%	79%
ETÀ MEDIA	43	46	43
MESI MEDI	6,2	6,7	6,5

È interessante notare il parametro dell'età media, che copre una fascia spesso esclusa dagli strumenti di flessibilità in entrata ed in uscita e come sia significativo il numero dei collocati tra impiegati ed operai (63%) rispetto alle qualifiche dirigenziali (16%) e dei quadri (21%). Da notare inoltre che il 61% dei collocati sono maschi ed il 39% sono donne.

I VANTAGGI DELL'OUTPLACEMENT

Un vantaggio è che le aziende, nell'ipotesi di una ristrutturazione dimostrano senso etico mantenendo la fidelizzazione dei lavoratori i cui posti di lavoro vengono conservati. Considerando che in tali circostanze i lavoratori che restano rischiano una forte demotivazione, un trattamento etico e propositivo riservato ai colleghi licenziati è incoraggiante a mantenere gli stessi standard di

professionalità e favorire una transizione volta a superare un periodo di criticità dell'azienda.

Per i lavoratori è un supporto ad affrontare e risolvere un momento potenzialmente destrutturante nella vita.

Per l'azienda spesso equivale a minori costi, rispetto a quelli derivanti da contenziosi o accordi di risoluzione, ed un comportamento etico di spessore.

Per la società equivale ad un minor costo sociale.

Nel suo intervento al Festival del Lavoro 2015 Pasquale Davide De Palma (giovane imprenditore di successo, autore di Das Human Kapital, opera a supporto della valorizzazione del Capitale Umano nelle imprese) ha ricordato alcune semplici regole:

- amate e fate ciò che volete, il coraggio di seguire il cuore e l'intuizione (passione, speranza);

- coraggio della scelta – abbiate il coraggio di volare (alto);
- pensate diversamente, usate sempre un pensiero sistemico;
- esplorate nuovi mondi, uscite dalle vostre esperienze, trovate ispirazione viaggiando in mondi diversi;
- l'innovazione è sempre figlia del coraggio, abbiate il coraggio della semplicità e il coraggio di dire NO;
- siate entusiasti di ciò che fate, amate il vostro lavoro e ditelo: nessuno compra un prodotto che non nasce dall'entusiasmo;
- uscite dai ghetti;
- abbiate il coraggio di metter prima di tutto le persone, perché le persone sono l'azienda.

Lucia Mussio

• 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

RIVOLUZIONE o RITORNO alle ORIGINI?

La nuova disciplina delle mansioni ha suscitato un ampio dibattito, soprattutto in relazione alle possibilità di demansionamento previste in talune circostanze. Una diversa concezione del rapporto tra le parti contraenti emerge dal nuovo dettato legislativo.



Il decreto legislativo di recente pubblicazione, e in attuazione della legge delega n. 183 del 10/12/2014, accanto al riordino delle tipologie contrattuali, introduce novità importanti tra gli istituti che regolano il rapporto di lavoro.

Tra queste, particolare rilievo rivestono quelle che riguardano la disciplina delle mansioni, anche alla luce dell'ampio dibattito che hanno sollevato.

Entrando nel merito delle nuove previsioni, l'art. 55 del predetto schema di decreto legislativo dispone che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per lui contrattualmente previste al momento dell'assunzione, o ad altre di pari livello o a quelle di un livello superiore successivamente assegnato, ma ammette anche che, in particolari circostanze e nel rispetto di specifiche condizioni normative e retributive, possa essere chiamato a svolgere mansioni tipiche di livelli inferiori.

Una vera rivoluzione, s'è udito da più voci. Ora, se è vero che una rivoluzione presuppone un cambiamento radicale rispetto ad una situazione consolidata, per dare fondamento a queste voci, occorre ragionare sui termini di tale cambiamento. Altrimenti detto: una rivoluzione rispetto a cosa?

LO STATUTO DEI LAVORATORI È CHIARO

La risposta all'interrogativo, e insieme, il motivo di tanta risonanza, vanno ricercati in quello che, accanto all'art. 18, soprattutto nell'opinione comune, costituisce il caposaldo dello Statuto dei lavoratori,

ovvero l'art. 13 della legge 300 del 1970. Infatti, il citato art. (che, lo anticipiamo, è una riformulazione dell'art. 2103 del codice civile) decreta che *"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. [...] Ogni patto contrario è nullo"*.

La portata di questa previsione dello Statuto è elevatissima: in sostanza sancisce l'impossibilità dell'imprenditore di disporre, né in autonomia ma nemmeno in accordo con i lavoratori o loro rappresentanti sindacali, della propria forza lavoro in relazione alle effettive esigenze dell'impresa.

Il contenuto dell'articolo è chiaro: il lavoratore non può essere adibito a mansioni inferiori; in caso contrario, il comportamento del datore di lavoro può essere impugnato avanti il Giudice del lavoro, al fine di ottenere l'accertamento dell'intervenuta dequalificazione e la conseguente riassegnazione a mansioni equivalenti, ovvero adeguate e corrispondenti alla professionalità acquisita.

Tuttavia, nel decretare la nullità di ogni patto contrario, determina una conseguenza di notevole importanza, e cioè il fatto che non sia prevista alcuna possibilità per i due contraenti (datore di lavoro e lavoratore) di disporre una diversa pattuizione in quanto, appunto, nulla. E ciò per scongiurare il rischio di una assegnazione

di mansioni inferiori e di uno spostamento in senso peggiorativo della situazione lavorativa del dipendente.

DEQUALIFICAZIONE E DANNO PROFESSIONALE

Alla base di tale interdizione, va ricordato, riposa il principio caro alla giurisprudenza secondo cui una dequalificazione o addirittura la totale sottrazione di ogni mansione si riflettono sull'immagine professionale del lavoratore e quindi sul suo "valore" sul mercato del lavoro, determinando perciò un danno di tipo professionale.

E tantissime sono le sentenze che hanno riconosciuto (e ritenuto risarcibile, in via equitativa, con una somma corrispondente a circa la metà delle retribuzioni percepite dal lavoratore nel corso del periodo di dequalificazione) il danno alla professionalità del soggetto demansionato, nonché alla sua salute fisico-psichica.

Uniche eccezioni alla regola, e al solo fine della conservazione dell'attività lavorativa, sono ammesse dalla giurisprudenza quando il soggetto non sia più in grado, a causa di eventi successivi all'assunzione come malattie o infortuni, di svolgere la propria mansione utilmente e nel concreto, oppure in caso di soppressione del posto di lavoro.¹

Ad avallo dell'inviolabilità della mansione, assegnata o conseguita, possono addirittura essere rievocati alcuni principi costituzionali: ad esempio l'art. 4 che sancisce il diritto ad impegnare concretamente e proficuamente le energie lavorative, così come l'art. 35 che diffonde una concezione del lavoro non solo e non tanto come fonte di sostentamento, ma altresì come strumento imprescindibile per la realizzazione della personalità del lavoratore. Cioè, si sta dicendo, non conta solo che il lavoratore sia, ed equamente, retribuito, ma che sia rispettata e valorizzata l'opera per cui è retribuito. In quest'ottica va letto il sistema di qualifiche e declaratorie previsto dalla contrattazione collettiva, che consente la verifica formale della corrispondenza tra le mansioni di assunzione (ovvero quelle successivamente acquisite) con quelle concretamente svolte.

Ancora, sempre a conferma della "sacralità" delle mansioni definite in contratto, può essere richiamata la struttura dell'im-

pianto probatorio del contestato demansionamento.

È noto che la giurisprudenza ha accolto in via maggioritaria il criterio generale del riparto dell'onere della prova, che insegna che il creditore che lamenta un inadempimento contrattuale, deve limitarsi a provare la fonte legale o contrattuale del proprio diritto e ad allegare l'asserito inadempimento di controparte, su cui grava, di contro, l'onere di allegare e dimostrare l'esatto adempimento (il c.d. "fatto estintivo"). In buona sostanza, in presenza di un presunto demansionamento, sul datore di lavoro grava l'onere di dimostrare il puntuale esercizio del suo adempimento.²

FONTI STORICHE MENO RECENTI

Tutto quanto detto finora consente di propendere per la teoria dell'impatto rivoluzionario delle citate disposizioni dello schema di decreto legislativo proprio in ragione del loro effetto demitizzante sulle mansioni.

A meno che non si approfondisca l'evoluzione della disciplina in esame, risalendo a fonti storicamente meno recenti. Questa operazione consentirà di constatare che già l'articolo 2103 del codice civile, nella sua versione del 1942, conteneva precise disposizioni in materia e che, sorprendentemente, non vietava affatto di collocare diversamente il lavoratore all'interno dell'impresa.

L'articolo recitava fedelmente: *"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Tuttavia, se non è convenuto diversamente, l'imprenditore può, in relazione alle esigenze dell'impresa, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa, purché essa non importi una diminuzione nella retribuzione o un mutamento sostanziale nella posizione di lui."*

In altri termini, veniva ammessa la possibilità di variare la mansione del proprio dipendente, in relazione alle effettive esigenze dell'impresa e nel rispetto dei valori retributivi determinati dalla mansione originaria.

Dunque l'articolo 55 dello schema di decreto legislativo, pur sostituendosi all'art. 2103, non lo rivoluziona affatto; semmai lo riprende indirizzandolo verso una maggiore flessibilità.

Infatti, in particolari circostanze, lo stes-



¹ A dire il vero, vi è un'ipotesi ammessa di variazione delle mansioni definite in sede di assunzione, ma la stessa riguarda esclusivamente il passaggio a mansioni equivalenti. L'illecito esercizio di ciò che si definisce lo "ius variandi" integra la fattispecie del c.d. demansionamento.

² Si segnala una recente pronuncia del Tribunale di Roma, che partendo dalla sottile distinzione tra demansionamento (inteso come "attribuzione di mansioni quantitativamente scarse") e "dequalificazione" (cioè, mansioni non equivalenti a quelle della qualifica di appartenenza), arriva a riconoscere un diverso onere probatorio: in ipotesi di dequalificazione (cioè, dal punto di vista qualitativo), l'onere della prova in capo al lavoratore arriva a ricomprendere anche i fatti costitutivi del proprio diritto con riferimento anche al contenuto delle mansioni; mentre nel caso di demansionamento (dal punto di vista quantitativo) l'onere dell'esatto adempimento spetta ancora integralmente al datore di lavoro, che deve dimostrare di avere consentito l'esercizio del diritto alla piena prestazione lavorativa.

so prevede che il lavoratore possa essere chiamato a svolgere mansioni diverse, ed espressamente, inferiori; ad esempio quando si verifichi una variazione dell'assetto organizzativo aziendale che comporti una corrispondente modifica delle prestazioni richieste al lavoratore, oppure in altre situazioni espressamente previste dai contratti collettivi e/o aziendali.

Prevedibilmente, il vincolo economico al demansionamento è rimasto immutato (cioè il trattamento retributivo deve essere conservato, anche se con l'esclusione degli elementi accessori ad esso strettamente correlati), così come poco margine di flessibilità è concesso alle tutele normative del lavoratore (allo stesso deve essere garantita la formazione necessaria all'adeguamento alla nuova mansione, la conservazione dello stesso livello dell'inquadramento pattuito in sede di assunzione o conseguito nel corso della carriera lavorativa, e il diritto a non essere trasferito in una diversa unità produttiva).³ Non dunque di rivoluzione si può parlare, quanto di un ritorno alle origini, senza rendere vano per questo l'intento generale dello Statuto dei lavoratori, di tutelare l'interesse del lavoratore; al contrario potenziandolo, nel senso di prevenire la possibile perdita dell'occupazione, agevolare il conseguimento di una diversa professionalità nonché il miglioramento delle condizioni di vita, e, non da ultimo, di regolare il trattamento economico-retributivo in caso di passaggio inverso, e cioè ad un livello superiore (in questo caso, infatti la retribuzione deve essere adeguata alle nuove mansioni svolte e il nuovo inquadramento diviene, in linea generale, definitivo).⁴

L'ASPETTO INNOVATIVO

Piuttosto, l'aspetto fortemente innovativo contenuto nello schema di decreto, più che nello sdoganamento del conferimento delle mansioni (visto che si è dimostrato che tale ipotesi era già ampiamente contemplata), consiste nella diversa concezione, che il nuovo dettato legislativo sottende, del rapporto tra le parti contraenti, certamente improntato su una maggiore pariteticità, e nel riconoscimento di quegli organi terzi che di questa pariteticità si ergono a garanti.

Finalmente lavoratore e datore di lavoro si riappropriano del loro diritto soggettivo di modificare le pattuizioni originarie che avevano dato vita al rapporto di lavoro, sia in tema di mansioni, sia in tema di retribuzione⁵; l'importante è che ciò avvenga nel rispetto di entrambe le volontà e che entrambe le intenzioni siano verificate da sedi protette come quelle previste dall'art. 2113 e dalle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del D. Lgs. 276/2003.

Il ruolo di queste ultime diventa allora ancora più significativo, perché sono chiamate a dimostrare che transare e modificare vicoli contrattuali contrapposti è possibile senza dover necessariamente ricorrere ad una sentenza e senza dover sacrificare nessuno dei due interessi in gioco più urgenti in questo momento: da un lato una dignitosa salvaguardia del posto di lavoro, dall'altra un decisivo rilancio della capacità competitiva dell'impresa.

Massimiliano Fico

³ Anche se la somministrazione della formazione non è obbligatoria e non integra la nullità del provvedimento. Allo stesso modo, comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive possono giustificare il trasferimento del dipendente.

⁴ A tal proposito, la normativa prevede l'assegnazione alla mansione più alta, se avvenuta non per sostituzione, qualora siano trascorsi 6 mesi di lavoro continuativo, abrogando esplicitamente l'art. 6 della legge 13 maggio 1985 n° 190, che riduceva tale periodo a soli 3 mesi.

⁵ Esemplificativa è la disposizione che consente l'adibizione a mansioni inferiori (anche a più del livello inferiore), e anche una revisione in peius della retribuzione, quando la pattuizione avviene a seguito di transazione presso le sedi di cui all'art. 2113 c.c. o presso le commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del D. Lgs. 276/2003.

DIPENDENZA FUNZIONALE *dei* **SOCI e FINZIONI di DIPENDENZA**

Il Centro Studi dell'Ordine di Torino si è occupato, nei mesi scorsi, dell'obbligo assicurativo INAIL dei soci e/o amministratori di società. Ne sono emerse alcune criticità.



Il Centro Studi dell'Ordine di Torino si è occupato, nei mesi scorsi, di un'annosa questione che continua a dare filo da torcere agli addetti ai lavori e sulle cui tematiche periodicamente vengono pubblicate nuove circolari dell'ente competente: l'INAIL. Si tratta, in particolare, dell'assicurabilità o obbligo assicurativo (a seconda della prospettiva da cui si osserva la questione) dei soci e/o amministratori di società. L'art. 4, n. 7, del DPR n. 1124/1965 include tra coloro che sono compresi nell'assicurazione obbligatoria presso l'INAIL i "soci delle cooperative e di ogni altro tipo di società, anche di fatto, comunque denominata, costituita ed esercitata, i quali prestino opera manuale, oppure non manuale di sovrintendenza al lavoro altrui". Come per ogni altro soggetto, l'assoggettamento dei soci alla tutela assicurativa presuppone anche l'esistenza del requisito oggettivo, cioè l'esposizione a rischi connessi con le lavorazioni previste dall'art. 1, DPR n. 1124/1965.

L'ORIENTAMENTO DELLA GIURISPRUDENZA

A fronte di questo dettato normativo, l'orientamento della giurisprudenza formatosi nel tempo ha affermato la sussistenza dell'obbligo assicurativo quando il socio presta opera manuale, a prescindere dal fatto che l'attività lavorativa sia prestata in forma subordinata o autonoma; oppure quando il socio sovrintende al lavoro altrui, e tali attività manuali o di sovrintendenza siano svolte, in mancanza di un rapporto di subordinazione, quantomeno "in posizione di dipendenza funzionale in relazione alle direttive della società".

Il concetto di "dipendenza funzionale" non è stato mai ben delineato dalla giurisprudenza nei suoi elementi costitutivi, per cui è risultato spesso non agevole, agli effetti pratici, stabilire se una determinata attività, svolta dal socio in favore della società, integrasse un rapporto di dipendenza funzionale – e pertanto comportasse obbligo assicurativo –

oppure si traducesse principalmente in prestazioni volte a consentire alla società il conseguimento dei suoi fini istituzionali, ed in quanto tale esulasse dall'ambito dell'obbligo. La tesi del "rapporto di dipendenza funzionale", almeno per la fattispecie riguardante la sovrintendenza al lavoro altrui, ha, tuttavia nel tempo mostrato segni di cedimento, fino ad essere superata dalla stessa giurisprudenza che ha affermato, che l'obbligo sussiste solo nell'ipotesi in cui lo svolgimento della sovrintendenza avvenga alle dipendenze e sotto la direzione altrui, cioè in forma subordinata (tra le altre, Cass., Sez. Lav., 23.05.2003, n. 8225).

LA POSIZIONE INAIL

L'INAIL, prendendo atto dell'evoluzione giurisprudenziale, ha modificato le proprie precedenti istruzioni contenute nelle circolari n. 32/2000 e 22/2002. Con circolare 7 novembre 2008, n. 66, ha infatti riconosciuto che sono da considerare soggetti all'assicurazione obbli-

gatoria i soci impegnati in attività non manuale di sovrintendenza solo a condizione che tra il socio e la società si configuri un rapporto di lavoro subordinato. Chiarito il requisito della subordinazione in ambito di sovrintendenza, rimanevano dubbi in ordine all'applicabilità del requisito della dipendenza funzionale alle varie fattispecie che la realtà economica "produce" concretamente, in particolare, nel corso del tempo, i dubbi sono sorti in ordine alla posizione dei soci unici e degli amministratori unici, apparentemente assimilabili agli imprenditori individuali.

L'INAIL è tornata più volte sull'argomento, sollecitata da numerose richieste di chiarimenti. Nella circolare 22/2002 l'INAIL richiamando, al punto 3, la suddetta casistica di "socio unico/amministratore unico", esclude, almeno in linea generale, l'obbligo assicurativo, facendo sempre salva l'ipotesi di dipendenza funzionale che, se provata, avrebbe, anche in questi casi dato origine all'assicurabilità dei soggetti coinvolti. Rimane, quindi, centrale il concetto di "dipendenza funzio-

nale". Con la nota del 02/05/2014 della direzione centrale rischi, viene descritta la dipendenza funzionale come "svolgimento di un'attività materiale, diretta al conseguimento dello scopo sociale, inserita all'interno dell'organizzazione sociale e con gli strumenti da questa forniti. Non riveste importanza, a questo scopo, né la natura, di capitali o di persone, della società in favore della quale l'attività viene svolta, né che i soci, per l'attività manuale prestata, ricevano un compenso, essendo questo già costituito dalla partecipazione agli utili".

I dubbi non sembrano però, essere fugati da queste enunciazioni di principi non facilmente declinabili nel mondo reale. Esiste per il "socio unico" la dipendenza funzionale con la compagine sociale, di cui non solo il socio fa parte ma che si risolve essa stessa nella medesima ed unica figura di socio persona fisica? Considerazione diversa, ma non completamente scevra di dubbi, è quella relativa all'amministratore unico che non sia socio. La particolare posizione di vertice sembra escludere la dipendenza funzionale,

ed infatti la circ. INAIL 22/2002 si esprime in tal senso. Il vincolo di dipendenza funzionale con la società potrebbe comunque ravvisarsi nel legame tra assemblea dei soci ed amministratore.

E per il socio unico che sia anche amministratore unico? Ci si potrebbe appellare al concetto di dipendenza funzionale facendo ricorso alla terzietà della persona giuridica "società" rispetto alla persona fisica del socio... certo sembra un artificio giuridico più che la lettura della effettiva estrinsecazione della realtà economica...

La stessa INAIL sembra oscillare tra tesi diverse. Dalla posizione esplicitata nella circolare 22/2002 sopra ricordata, è transitata ad una tesi di conglobamento di ogni "socio" nella situazione dell'obbligo di assicurazione.

L'INAIL, con nota prot. n. 1501 del 27 febbraio 2015, ha risposto ad un quesito posto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro in merito all'obbligo assicurativo per un socio amministratore unico addetto a prestazioni amministrative. L'Istituto ha precisato che l'assoggettamento dell'amministratore unico di una società all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ricorre nel caso prospettato, sotto il profilo del requisito soggettivo, dato che lo stesso è "socio" della medesima società e purché costui "presti la propria opera in posizione di dipendenza funzionale rispetto alle direttive della società". Viene ribadito nuovamente il concetto di dipendenza funzionale che può essere coerentemente applicato in varie fattispecie, ma in situazioni più particolari, anche se non eccezionali, rischia di creare confusione. Sarebbe opportuno, pertanto, un intervento chiarificatore dell'ente interessato o meglio del Legislatore.

Elena Ferri



FESTIVAL DEL LAVORO a PALERMO



Le impressioni di una giovane collega sull'evento annuale che rappresenta per la categoria un momento importante per il confronto, la crescita professionale e l'aggiornamento.

Si è tenuta a Palermo dal 25 al 27 giugno la sesta edizione del Festival del Lavoro, l'evento annuale che, come ogni Festival che si rispetti, racchiude per la categoria un momento importante per il confronto e la crescita professionale, l'aggiornamento normativo ed il dibattito politico ed economico, condito però da piacevoli momenti di svago ed allegria.

Il periodo in cui si è svolto, non è dei più semplici viste le numerose scadenze e la stanchezza accumulata a quasi un anno dalle vacanze estive, ma lo sforzo di allontanarsi qualche giorno dallo studio, con le tipiche difficoltà pre-partenza e postarrivo (corrispondenza accumulata, mail da smaltire, problemi dei clienti e organizzativi-informatici da risolvere, etc.), viene certamente ripagato dall'esperienza positiva che si riporta "in valigia".

LA NUTRITA PARTECIPAZIONE TORINESE

Complice il ponte di San Giovanni (o for-

se no, poiché certamente qualcuno ne ha approfittato per tirare il fiato prima dello sprint di luglio!) la delegazione torinese era sul podio in termini di rappresentanza, con una dozzina di colleghi nonostante qualche defezione dell'ultimo minuto; con l'unione ai colleghi di Aosta e Cuneo si è formato un bel gruppo fin dall'aeroporto di Caselle per partecipare alle diverse attività e trascorrere qualche rilassante momento a fine giornata.

L'evento è stato organizzato dall'Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro e dalla Fondazione Studi, con il patrocinio della Camera dei Deputati e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Comune di Palermo, e grazie anche al fattivo contributo di sponsor come il nostro Ente di Categoria e la Fondazione Lavoro, oltre ai noti editori, software house, enti e fondi di formazione.

Il collega Giovanni Marcantonio, che in questa edizione ha partecipato in prima persona all'organizzazione, ci ha confes-



sato che si tratta di una "macchina infernale" ed è probabilmente questa la ragione per cui normalmente si ripetono due edizioni consecutive nello stesso luogo, in modo da faticare la prima ma "vivere di rendita" l'anno successivo.

UNA LOCATION INECCEPIBILE

Premesso che non ho termini di confronto in quanto si è trattata della mia prima esperienza, dal punto di vista logistico ho trovato la location ineccepibile: la zona dedicata all'evento si trovava nel cuore della città sicula, raggiungibile in pochi minuti a piedi dagli alberghi, appartamenti o B&B convenzionati e segnalati sul sito, comodissima per seguire le attività proposte ma anche per fare qualche acquisto, partire per un tipico giro in carrozza per una rapida visita delle meraviglie (o scempi) di rilevanza storico-architettonica, o più semplicemente fare una pausa con un buon caffè, granita o un piatto a base di pesce. Per dovere di cronaca segnalo però

che alcuni colleghi che hanno avuto la fortuna di presenziare anche a Fuggi hanno manifestato la loro preferenza per quella soluzione, meno dispersiva.

UN PROGRAMMA A COLORI APERTO DAL PRESIDENTE MATTARELLA

Un programma ricchissimo, con quasi 40 tavole rotonde dislocate in 4 luoghi diversi nel raggio di 50 metri, tenuti da oltre 200 relatori tra esperti di lavoro ma anche esponenti della politica e della cultura. I dibattiti sono stati suddivisi per taglio e tematiche in quattro categorie identificate all'interno della Guida e del pass con un colore, così da facilitare l'orientamento:

ROSSO, "L'ORA DEL CAPITALE UMANO"

Elemento strategico ed essenziale per ogni attività imprenditoriale - a cui infatti era dedicata questa edizione - e risorsa sulla quale puntare per uscire da questa crisi; all'interno della fastosa sala Grande del Teatro Massimo, uno dei più grandi

d'Europa, che può ospitare quasi 1.400 persone si è parlato di HR come risorsa su cui investire x ripartire, considerando i rischi connessi all'abbondante migrazione, le difficoltà burocratiche, la necessità di legalità, di sicurezza e di un sistema di welfare sostenibile. Numerosi interventi di spicco: a partire dal videomessaggio del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella durante la Cerimonia di apertura, l'intervento dei Ministri Poletti, Orlando, Alfano per citarne alcuni, la Presidente dell'Ordine Marina Calderone ed il Presidente della Fondazione Studi Rosario De Luca, il Presidente dell'Inps Tito Boeri e tanti altri.

GIALLO, "LAVORO 2.0"

Sempre al Massimo, ma nella rettangolare Sala degli Stemma, con laboratori sugli aspetti operativi di contratti, licenziamenti, ricorsi ma con uno sguardo alle opportunità future della professione, dall'Asse. Co al Microcredito, dalla Certificazione alla Mediazione passando per la conci-



Numeroso gruppo dei Consulenti del Lavoro di Torino e alcuni momenti del Festival





Direttivo dell'Associazione Nazionale Giovani Consulenti del Lavoro

liazione prevista dal Job Act, nell'ottica di un mercato sempre più globale che implica la gestione, spesso incerta, della mobilità dei lavoratori all'estero e la reciproca accoglienza di stranieri.

VERDE, "LA FABBRICA DELLE IDEE"

Dall'attiguo Teatro al Massimo (vista l'omonimia con il "fratello maggiore" ha creato

un po' di disorientamento) per analizzare le esigenze dei principali attori del mondo del lavoro: tanti spunti per i CdL, le soluzioni per resistere sul mercato attraverso l'informatizzazione dello studio, l'uso dei social marketing e la comunicazione efficace, ma anche l'esigenza di welfare e di garanzie previdenziali affrontati con i vertici del nostro Ente Previdenziale; per le imprese, parlando di diritti dei contribuenti e di sicurezza negli ambienti di lavoro; focus sui lavoratori con soluzioni per i giovani che si affacciano al mondo del lavoro o per la ricollocazione di chi, invece, l'ha purtroppo perso in età avanzata.

AZZURRO, "RIFORMA DEL LAVORO LIVE"

Dal Cinema Rouge et Noir, un filo diretto con gli esperti della Fondazione Studi e le alte cariche Istituzionali per esaminare le novità del Job Act e valutarne opportunità e criticità. Numerosi quindi i momenti di approfondimento ed il materiale fornito durante il Festival, con 10 guide operative e la presentazione ufficiale dell'APP dei Consulenti del Lavoro per essere davvero smart!

Per coloro che non hanno partecipato o per chi si è perso qualcosa, consiglio di visitare la pagina dedicata sul portale www.consulentidellavoro.it.

Personalmente non ho gradito questa contemporaneità di incontri perché implica una scelta di partecipazione e una contrapposta rinuncia. Sarebbe auspicabile poter rivedere tutti i dibattiti mentre solo di alcuni sono riportati degli spezzoni, ma meglio di niente!

COMICITÀ E SPORT

Non sono però mancati i momenti di svago e divertimento! La sera del 25 giugno tutto esaurito al Teatro Massimo per lo spettacolo della famosa attrice comica Teresa Mannino, nota per gli esordi su Zelig e gli spot al fianco di Raul Bova.

Alle 7:30 del giorno successivo per gli amanti dello sport è partita la 2ª edizione della Festival Run, una mini-maratona di 3,6 km tra le vie della città; la giornata si è conclusa con una festa a partire dalle 21:30 presso la suggestiva e prestigiosa cornice della "Banchina", antistante il Parco Monumentale del Castello a Mare, con degustazioni di prodotti tipici e vini locali, accompagnati da buona musica e balli.

Giornate davvero intense, di lavoro e di formazione, e non di vacanza come può forse pensare chi non ha mai partecipato ad un Festival – o come possono pensare alcuni clienti giacché il nostro telefono non si spegne mai! – perché essere consulenti non significa stare seduti alle scrivanie a fare le paghe, ma mettersi in confronto, aggiornarsi, formarsi, "mettere in relazione i territori e valorizzarne le positività, affrontando i problemi lì dove sono più pressanti, e di riunire le riflessioni tecniche con quella sensibilità sociale che caratterizza i consulenti del lavoro" come ha detto la Presidente Marina Calderone durante la Cerimonia di chiusura.

Denise Percivati Durand



Come **ORGANIZZARE** lo **STUDIO PROFESSIONALE** per essere **EFFICACI** e **COMPETITIVI** anche in tempi di crisi

Le sette aree strategiche che ogni professionista dovrebbe curare e gestire per costruire un'attività di successo, in grado di crescere e prosperare.

Il professionista che vuole competere sul mercato e crescere anche in tempi poco floridi come quelli attuali, deve curare in modo particolare l'efficienza della struttura organizzativa del proprio studio professionale. Se da una parte la crisi economica ha messo in ginocchio migliaia di imprese e professionisti, dall'altro lato ha permesso ad alcuni "professionisti organizzati" di emergere e cogliere interessanti opportunità.

I soggetti che non affrontano questo periodo di grande cambiamento economico in maniera adeguata, non solo avranno difficoltà a crescere e mantenere il loro posizionamento sul mercato di riferimento, ma rischieranno addirittura di venire tagliati fuori da ogni competizione e cessare l'attività.

L'organizzazione dell'attività professionale costituisce quindi, quel vantaggio competitivo essenziale, che oggi un professionista non può più sottovalutare, e che affiancata ad un'ottima preparazione tecnica consente allo studio professionale di crescere e prosperare.

Oggi il mercato non premia il professionista più competente ma il

più organizzato. A che vale essere il professionista più preparato da un punto di vista tecnico, se poi non si riesce a trasferire questo valore alla clientela, gestire al meglio le scadenze, ed incassare agevolmente le parcelle professionali?

L'organizzazione efficace dello studio professionale si basa su sette aree strategiche che ogni professionista ha l'obbligo di curare e gestire per costruire un'attività di successo.

ORGANIZZAZIONE GIURIDICA E LOGISTICA

La prima area analizza l'organizzazione di studio sotto due aspetti, quello giuridico e quello logistico. Il primo si riferisce alla scelta ottimale della forma giuridica mediante la quale esercitare la professione (studio individuale, associato, stp, ecc.). Il secondo aspetto invece, attiene alla logistica dello studio professionale e individua le scelte ottimali relative all'ubicazione dello studio (centro, periferia, zona industriale, quartiere finanziario, ecc.), e alla struttura fisica dello stesso (organizzazione della segreteria, sala riunioni, sale operative, sale di rappresentanza, archivi, ecc.).

LEADERSHIP E GESTIONE DEI COLLABORATORI

Uno studio di successo è tale soprattutto perché le persone che operano all'interno perseguono standard di qualità elevatissimi. L'eccellenza è una delle espressioni naturali della leadership che deve essere esercitata in primis dal titolare di studio, per gestire al meglio e motivare il proprio team, e singolarmente da ogni collaboratore per essere pienamente responsabile del ruolo e delle mansioni che è tenuto a svolgere.

GESTIONE DEL TEMPO E DELLO STRESS

Oggi il mercato richiede una maggiore disponibilità e tempestività. Il professionista che vuole eccellere, non solo deve soddisfare le esigenze dei propri clienti, ma deve farlo in tempi rapidi, per non vedersi sostituito da un altro concorrente. Tutta questa velocità genera una quantità di stress che sino a dieci o quindici anni or sono era impensabile. Imparare a ottimizzare il tempo, gestire le interruzioni e gli imprevisti sono qualità essenziali per il professionista moderno.

COMUNICAZIONE EFFICACE

Oggi il business cresce in modo direttamente proporzionale alla qualità e quantità delle relazioni positive che un professionista è in grado di costruire e mantenere nell'arco della propria attività professionale. Lo strumento attraverso il quale costruire relazioni positive è la comunicazione efficace. Comunicare in

modo efficace è necessario per trasferire in modo autentico il proprio valore all'esterno dello studio professionale, e riuscire a comprendere i reali bisogni della clientela, spesso ignorati da molti professionisti.

MARKETING E PERSONAL BRANDING

Ogni professionista ha il dovere di curare il brand professionale attraverso strategie di marketing, per acquisire maggiore visibilità e posizionarsi ad un livello ottimale all'interno della nicchia di mercato prescelta. Concetti come differenziazione, reputazione on line, e personal branding, dovrebbero essere compresi e sviluppati da ogni studio professionale per attrarre clientela qualificata e aumentare il dimensionamento dell'attività.

PIANIFICAZIONE STRATEGICA

Lo studio professionale efficace, si pone costantemente obiettivi nuovi orientati alla crescita e allo sviluppo: alleanze commerciali, partnership professionali e partecipazioni ai network sono solo alcuni esempi di azioni che un professionista potrebbe e dovrebbe porre in essere in modo frequente.

GESTIONE FINANZIARIA

Un professionista efficace infine, è capace di gestire al meglio l'attività anche dal punto di vista finanziario. Questo significa soprattutto costruire una gestione degli incassi delle parcelle professionali più snella ed efficiente. La soddisfazione lavorativa deve essere accompagnata anche da quella economica ed i servizi professionali hanno un elevato

valore che deve essere riconosciuto dal cliente.

Nel business moderno, solo uno studio professionale che si pone come obiettivo quello di sviluppare un'organizzazione efficace, attraverso la cura di queste sette aree strategiche, sarà in grado di erogare servizi eccellenti e soddisfare al meglio le richieste e i bisogni di una clientela sempre più preparata ed esigente.

Giuseppe Tomasello

Consulente del Lavoro

Executive Coach

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*

VOGLIO un LAVORO SMART

Riflessioni sullo Smartworking, un fenomeno che, secondo i dati dell'Osservatorio Digital Innovation, si sta imponendo anche in Italia come un concetto riconosciuto e compreso e in fase di sdoganamento dal più semplice telelavoro.



Se pensate che di Smart vi sia solamente il telefono vi sbagliate. Sempre più nel linguaggio corrente sentiamo il termine Smart, abbiamo gli SmartWatch, gli SmartPhone, le SmartTv e viviamo in SmartCity, ma di Smart non c'è solo questo. Dobbiamo per prima cosa soffermarci sul significato della parola per capirne l'applicazione e la valenza che può avere in campo lavorativo.

Smart vuol dire furbo, intelligente, astuto, ha quindi un valore sicuramente positivo e l'abbinamento al lavoro non può che essere stimolante come concetto.

Lo Smartworking non è una tipologia di contratto, o un metodo di lavoro, deve invece essere inteso come una filosofia manageriale votata all'utilità sia economica che sociale, l'unione di diverse misure

per il raggiungimento di un risultato ottimale.

Sentiamo parlare da tempo dell'utilizzo di nuove tecnologie per la condivisione dei dati, sino all'applicazione industriale della tecnologia per la Industry 4.0, e abbiamo inoltre visto crescere una consapevolezza ambientale sia nella Pubblica Amministrazione sia nel settore privato.

Lo Smartworking integra interventi sistemici su tecnologie digitali, policy organizzative, stili di leadership e comportamenti organizzativi e layout fisico.

IL TRAMONTO DEL POSTO FISSO IN SENSO LOGISTICO

Con lo Smartworking il posto fisso, inteso come aspetto logistico tramonta, superando i limiti di luogo

ed orario di lavoro; lavorare liberamente dove si vuole e quando si vuole.

Tale approccio innovativo all'organizzazione del lavoro si caratterizza per flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari di lavoro e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati, in sostanza il lavoro incontra le nuove tecnologie creando nuove possibilità.

Alcuni potrebbero storcere il naso, affermando che questo è un bell'esercizio teorico di funzionamento del lavoro, ma al lato pratico non vi è un'applicazione. I dati dell'osservatorio sullo Smartworking affermano che si sta finalmente imponendo anche in Italia come un concetto riconosciuto e compreso, sdoganandosi dal semplice telelavoro.

DIFFUSIONE IN ITALIA

Il 67% delle aziende ha già attivato una qualche iniziativa di lavoro Smart, ma ad oggi solo l'8% adotta realmente un piano sistemico introducendo strumenti tecnologici digitali, adeguate policy organizzative, nuovi comportamenti organizzativi e modifica dei layout fisici degli spazi.

Il concetto fondamentale che sta dietro allo Smartworking è il passaggio dal semplice concetto di presenza = lavoro, al più complesso: risultato = lavoro. Il lavoratore agile, altro modo di chiamare lo Smartworker, si scollega dalla presenza fisica presso il posto di lavoro, ed anche nella sede di lavoro non ha una propria collocazione, ma può, a



seconda delle necessità, usufruire delle diverse postazioni, riuscendo in tal modo a migliorare i risultati e avendo la possibilità di coniugare la propria famiglia all'attività lavorativa.

Potrebbe sembrare che questa forma di lavoro si concretizzi semplicemente in un vantaggio per il lavoratore, che, invece di recarsi fisicamente al posto di lavoro, espleta i propri compiti da casa o da un luogo a lui più comodo e congeniale; questo però non è il quadro completo, il lavoro agile permette sì un'ottimizzazione dei tempi famiglia-lavoro, ma dall'altra riduce i costi aziendali ed aumenta le prestazioni.

BENEFICI PER L'AZIENDA CON POLITICHE DI SMARTWORKING*

AUMENTO DI PRODUTTIVITÀ DEI LAVORATORI	+20%
RIDUZIONE DEI COSTI DI GESTIONE DELLO SPAZIO FISICO	-20/30%
RIDUZIONE DEL TASSO DI ASSENTEISMO	-50/70%

BENEFICI PER UN LAVORATORE CHE SVOLGE 2 GIORNI/SETTIMANA DI HOME WORKING IN UN ANNO*

172 ORE RISPARMIATE
1.200 EURO RISPARMIATI
AUMENTO DELLA SODDISFAZIONE
E DEL BENESSERE

(*) Dati Osservatorio Digital Innovation

I RISVOLTI SOCIO-AMBIENTALI

Inoltre non occorre dimenticare un risvolto sociale di questa nuova filosofia di lavoro, legato all'impatto ambientale con la diminuzione delle emissioni di CO2 legate alle trasferte ed agli spostamenti per raggiungere i luoghi di lavoro.

Le basi di una politica smart, come già affermato prevedono la deregolamentazione soprattutto di due caratteristiche del rapporto di lavoro:

- luogo di lavoro;
- orario di lavoro.

Se conosciamo il telelavoro, o Home Working, come una delle forme contrattuali che maggiormente incarna il concetto Smart con una prestazione lavorativa slegata dal luogo e dall'orario, vi sono comunque altre possibilità per alterare tali caratteristiche.

LA VARIABILE "ORARIO DI LAVORO"

L'orario di lavoro è una variabile da sempre oggetto di discussione e con le ultime novità normative, e la nuova disciplina dei contratti di lavoro parziale prevista dal decreto legislativo 81/2015 il legislatore ha assorbito, le clausole flessibili all'interno della definizione delle clausole elastiche.

Difatti il comma 4 dell'art. 6, del succitato decreto legislativo, recita: "Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata."

Se tale elasticità ci è nota, diverso è il discorso per la flessibilità relativa al luogo di lavoro; tale politica di lavoro smart si può sviluppare con diverse modalità:

- lavoro fuori dalla sede aziendale (Home Working o Telelavoro);
- lavoro presso altre sedi aziendali (Mobilità interna);
- lavoro presso sedi di aziende esterne (Distacco);
- lavoro presso sedi di aziende collegate (Contratto di rete - distacco).

Ma non serve andare a cercare troppo per trovare un'altra possibile forma contrattuale Smart che ci è stata appena donata.

Secondo il nuovo dettato normativo previsto dall'articolo 1 del Decreto Legislativo 81 del 15 giugno 2015: "A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro."

La completa eliminazione del contratto a progetto, voluta dal D. Lgs 81 del 2015, ci ha riportati a prima della riforma Biagi D. Lgs 276/2003 dandoci però due parametri fondamentali per distinguere la collaborazione coordinata e continuativa dal rapporto di lavoro subordinato. Il distinguo importante inserito nella nuova disciplina si focalizza sull'organizzazione del luogo e dei tempi di lavoro, definendo quindi una nuova forma di CoCoCo Smart.

Luca Furfaro

Le **RAGIONI** della **PERMANENZA** in **FAMIGLIA** dei **GIOVANI** **ADULTI ITALIANI**

La mancanza di politiche di welfare finalizzate a sostenere i giovani fanno sì che sia la famiglia a sostituirsi allo stato diventando "luogo di erogazione" di servizi sociali.

Nell'ascoltare le parole della Presidente Luisella Fassino, pronunciate durante la relazione all'assemblea del 22 luglio 2015, in particolar modo durante il passaggio circa le attività formative dal consiglio, quando analizzava l'impegno da dedicare alla nostra professione e al fatto che lascia poco spazio a altre attività "umane"; sostenendo che questo nostro mondo non è esattamente tagliato per chi, aspira al legittimo desiderio di essere genitore, o in particolar modo mamma, ho iniziato a fare dei ragionamenti più ampi, non solo appartenenti alla nostra categoria ma anche sulla situazione delle giovani mamme e dei giovani in generale nel nostro Paese. In questo articolo mi pongo pertanto l'obiettivo di analizzare la situazione dei giovani uomini e giovani donne dell'intero Paese, due categorie che molto spesso vengono relegate verso i margini della società. Mi rendo conto che racchiudere l'intera analisi in un solo articolo non sarà certo possibile però credo fermamente che qualche buon ragionamento lo si possa fare.

LA DEFINIZIONE DI "GIOVANE"

Innanzitutto definiamo un criterio per capire chi siano i giovani, ad esempio usando un criterio anagrafico-convenzionale, utilizzato nella sesta indagine dell'Istituto IARD, per il quale l'età degli individui consi-

derati "giovani" andava dai 15 ai 34 anni; oppure un criterio letterario, col termine giovani potremmo definire con una certa approssimazione quello spazio di vita che intercorre tra la prima assunzione di prerogative proprie dell'età adulta (e negate all'infanzia) e l'acquisizione della piena autonomia sociale.

È noto che i giovani italiani rimangono a vivere molto a lungo nella casa dei genitori, rispetto ai giovani di altri paesi. Il progressivo indebolimento delle prerogative dei giovani, avvenuto negli ultimi due o tre decenni, li ha resi protagonisti sempre più pallidi della società contemporanea. I giovani sono diventati una risorsa numericamente scarsa della società, e ragione vorrebbe che proprio da questa scarsità scaturisse la loro valorizzazione. Invece è successo il contrario. Per quale motivo è accaduto questo? Secondo la teoria

economica, un bene che diventa più scarso dovrebbe risultare più prezioso, più ricercato, aumentare di valore. Invece, paradossalmente non è quello che accade in Italia per il bene "giovani". Ventenni e trentenni che vivono a sud delle Alpi, rispetto ai coetanei europei, contano di meno non solo dal punto di vista demografico, ma anche da quello sociale, economico e politico. Vi sono chiari sintomi di ritardo nella transizione allo stato adulto dei giovani italiani: tali sintomi sono evidenti specialmente nelle comparazioni internazionali.

IL RAFFRONTO CON GLI ALTRI PAESI EUROPEI

Qualsiasi società, per avere continuità nel tempo, ha bisogno di giovani, e soprattutto, per crescere e prosperare, un paese ha bisogno di giovani di qualità. Il nostro Paese



non investe in modo adeguato nella qualità e nella promozione delle nuove generazioni. Dopo un breve confronto con altri paesi ho ritrovato il nostro Paese agli ultimi posti per tassi di attività, sia maschili che femminili; ultimo in un confronto tra donne (18-34 anni) che vivono in coppia e primo, in un confronto di dodici paesi europei, per permanenza in famiglia di giovani adulti (25-29 anni).

Squilibri e disuguaglianze sono in larga parte la conseguenza di un sistema di welfare inadeguato e obsoleto? Magari incapace di fornire strumenti appropriati per proteggere in modo efficace dai nuovi rischi. Negli ultimi anni i temi riguardanti la famiglia hanno attirato un interesse crescente sia da parte degli studiosi che dell'opinione pubblica, eppure il sistema di protezione sociale italiano è rimasto prevalentemente centrato sulla figura del lavoratore maschio adulto (contribuendo a rafforzare la solidarietà familiare). Poco, invece, si è investito sulle opportunità di autonomia e partecipazione dei giovani e delle donne.

Molto spesso si ragiona come se ogni generazione cominciasse solo quando tramonta la generazione immediatamente precedente. Si dice e si pensa "ai miei tempi" o "al tempo dei miei genitori" come se non si vivesse nello stesso secolo, come se un importante spezzone di vita non fosse stato vissuto in comune, con tante occasioni di contatto, personali e impersonali, mediate dalla sfera pubblica o quella privata. Questo è un modo di pensare fuorviante, perché impedisce di capire che la vita delle nuove generazioni dipende in grande misura dal destino che viene loro assegnato non da chi ha completato il proprio ciclo di vita prima della loro apparizione, ma da chi oggi, sta decidendo per loro. Permettetemi di citare una frase che appartiene al nostro attuale presidente dell'Inps Tito Boeri: "...l'idea secondo cui le

generazioni si succedono e non si sovrappongono è pericolosa". (Boeri e Galasso, 2007, p 3)

LA MANCANZA DI POLITICHE DI WELFARE

Il nostro paese, con la mancanza di politiche di welfare, sembra non sostenere gli individui più deboli quali sono i giovani e le donne, o a maggior ragione le giovani donne mamme. Partiamo dalla presunzione che le probabilità, per una donna, di avere figli siano più alte quando vive in coppia stabile. La stabilità implica un buon grado di autonomia e indipendenza dei due partner, non di uno solo. Così dicono le esperienze e le indagini. Nell'esperienza italiana di rado si riscontra ciò che invece accade di frequente in altri paesi europei, vale a dire la convivenza stabile tra giovani che non hanno completato le tappe della transizione.

Non solo, riallacciandoci al discorso della nostra Presidente, dobbiamo aggiungere che questi soggetti più "deboli" per poter raggiungere un certo grado di autonomia e indipendenza lavorativa, possono essere costretti a pagare costi assolutamente non riconosciuti: in termini di vulnerabilità o sovraccarico tra lavoro retribuito e famiglia (le donne) e di mancanza di autonomia (i giovani adulti).

SE LA FAMIGLIA SI SOSTITUISCE ALLO STATO

Cosa accade se lo Stato non eroga servizi sociali? Ci pensa la famiglia (quando può).

La famiglia italiana è il "luogo di erogazione" di servizi sociali e i suoi membri non vogliono e non possono allontanarsene. Di questo passo si corre il rischio che in una cultura di emancipazione nella famiglia, i legami famigliari vengano, addirittura, vissuti come gli unici legami sociali da rispettare.

Se la famiglia italiana è il "luogo di erogazione" dei servizi sociali, per quale motivo i suoi membri dovreb-

bero allontanarsene? La famiglia italiana produce una grande quantità di beni, servizi e, appunto, sicurezza sociale. Per usufruirne però, bisogna starle vicini. In Italia il 45% delle coppie sposate, di età inferiore ai 65 anni, vive entro il raggio di un chilometro dai propri genitori.

La fase del distacco dalla famiglia d'origine è un passo cruciale nel delicato processo di formazione dell'individuo adulto, che necessita di adeguata preparazione e protezione. Si lascia il porto sicuro della casa dei genitori per iniziare ad affrontare la vita da soli. I rischi maggiori si corrono soprattutto all'inizio, subito dopo il varo. I primi anni di vita autonoma sono il vero banco di prova per se stessi e verso l'esterno. Partire bene significa anche acquistare fiducia, poter osare di più per raggiungere nuove mete. Partire male, o in modo incerto, può invece rafforzare il senso di insicurezza, con conseguenze penalizzanti sul percorso successivo.

Più alto è il rischio di fallimento nella prima fase, tanto più una società o, permettetemi di sottolineare, un Ordine professionale, avrà difficoltà a rinnovarsi, a crescere e a prosperare. Uno dei compiti principali di una società e del nostro Ordine, è infatti quello di produrre nuovi individui che siano dotati di capacità e strumenti per cogliere le sfide del presente e del futuro; dal successo individuale nel diventare adulti dipendono anche il futuro e il successo della società nel suo complesso.

Credo sia necessario dedicare una particolare attenzione alla dimensione di genere e di generazione, nella convinzione che promuovendo ed accrescendo le opportunità di donne, bambini e giovani si possa contribuire in modo rilevante a ridurre anche le disuguaglianze sociali, le disparità territoriali e si possa favorire anche il processo di integrazione dei nuovi italiani.

Simone Long

/ **GIOVANI** sono il **PRESENTE**

È stato il tema del convegno tenutosi a fine luglio presso Environment Park. Per i Giovani Consulenti del Lavoro di Torino che collaborano all'interno delle varie commissioni presenti in seno all'Albo è stata una importante occasione per condividere questa importante esperienza.

"Torino, i giovani sono il presente – L'impegno dei giovani a favore di tutta la categoria" è il titolo dell'evento tenutosi il 28 luglio di quest'anno presso l'Environment Park. Il tema del convegno, organizzato dall'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro di Torino in collaborazione con l'Ordine Consulenti del Lavoro di Torino, è stato deciso nel corso dell'ultimo direttivo dell'associazione e, per scelta, non si è voluto trattare le ultime novità legislative che in questo periodo l'hanno fatta da padrone.

Si è sentita la necessità di comunicare ai giovani colleghi, ai praticanti ed a tutti gli altri colleghi, l'esperienza vissuta da alcuni giovani consulenti del lavoro di Torino che hanno deciso di collaborare all'interno delle varie commissioni presenti in seno all'Albo. Tali commissioni presentano opportunità e proposte concrete non solo per la categoria, ma in più generale per il lavoro dei giovani "professionisti di oggi e di domani".

L'incontro, moderato dal collega Luca Furfaro, è stato aperto dal saluto della Presidente Luisella Fassino, la quale ha ricordato l'importanza delle numerose commissioni che operano all'interno dell'Albo e del grande sforzo e lavoro fino ad ora svolto dai colleghi che compongono le stesse, con l'augurio che i giovani vogliano incrementare ancora la loro partecipazione per essere protagonisti del presente e del futuro. È stata quindi la volta di Davide

Canavesio, Amministratore delegato di Environment Park, che ci ha gentilmente ospitato presso la struttura; Canavesio ha sottolineato l'importanza dell'impegno dei giovani ed ha illustrato come EnviPark sia un acceleratore di innovazione per tutte le imprese che puntano ad allargare il proprio mercato con soluzioni eco-efficienti; un aggregatore di idee da trasformare in business per avere una marcia in più ed essere più competitivi nell'economia globale. Il settore operativo di Environment Park è la gestione ed il rilancio della propria area che misura oltre 30.000 metri quadrati e ospita circa 70 aziende dedicate all'innovazione tecnologica.

La parola è poi passata al Presidente Fabrizio Bontempo che ha ringraziato per la collaborazione l'Ordine dei Consulenti del Lavoro che, da sempre, sostiene le attività organizzate dall'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro di Torino; ha ringraziato inoltre i giovani colleghi che collaborano attivamente e con impegno presso le varie commissioni, delle quali ha sottolineato la particolare importanza per la categoria.



Associazione Giovani
Consulenti del Lavoro





IL VIDEO-INTERVENTO DI MARINA CALDERONE

Dopo gli interventi istituzionali locali, è stato trasmesso il video registrato dalla Presidente nazionale Marina Calderone che, pur non potendo intervenire di persona, ha voluto comunque essere presente per sottolineare l'importanza della collaborazione e dell'incontro tra Associazione e Albo su un tema così importante e strategico per il futuro della categoria: il presente e il futuro dei giovani (i consulenti sotto i 40 anni) che rappresentano la maggioranza degli iscritti a livello nazionale.

Calderone ha evidenziato come parlare di valori etici, mettersi al servizio dei colleghi con umiltà sia un'esperienza gratificante che viene sostenuta anche a livello nazionale. Tale impegno da parte dei colleghi richiede preparazione tecnica ineccepibile, voglia di lavorare e di mettersi in discussione; ha inoltre sottolineato la necessità di collaborare non solo tra consulenti ma anche di vivere esperienze di gruppo creando una rete intellettuale con altre categorie, come ad esempio con il progetto Yes4To. La Presidente ha infine ricordato che il Consiglio Nazionale è la casa dei consulenti del lavoro ed è a loro disposizione per interpretarne i bisogni.

LE COMMISSIONI INPS E STUDI

Si è quindi passati poi al cuore dell'evento con la presentazione delle esperienze vissute dai colleghi nelle varie commissioni. Pierluigi Gallo ha illustrato il funzionamento della Commissione Inps e sottolineato l'importanza dell'attività esercitata all'interno ed all'esterno della commissione nei confronti dell'Istituto. La coordinatrice Graziella Pagella ha ringraziato i componenti che lavorano in commissione ed ha sottolineato la necessità di ricevere segnalazioni dai colleghi consulenti del lavoro, attraverso i canali istituzionali dell'Albo, denunciando eventuali disfunzioni dell'Istituto, con

dovizia di particolari e casi pratici, al fine di presentarli nei tavoli di confronto con l'Inps.

Giancarlo Carlassa è intervenuto sulla Commissione Studi ricordando lo scopo: approfondire normative di attualità, rispondere ai quesiti presentati dai colleghi e organizzare incontri allargati agli stessi. L'importanza e l'utilità di questa commissione sono state evidenziate anche dalla Coordinatrice Luisella Fassino.

LA COMMISSIONE PRATICANTI E I CORSI PRATICI

Stefania Vettorello, della Commissione Praticanti, ha sottolineato il grande lavoro effettuato quest'anno con il corso dedicato ai praticanti per la preparazione all'esame di Stato, nel quale diversi giovani colleghi si sono messi a disposizione della futura generazione di consulenti del lavoro in qualità di "insegnanti"; ha ricordato la novità, da quest'anno, dell'introduzione nel corso della parte pratica, che ha tenuto impegnati i colleghi anche i sabati mattina fino a fine luglio, e di cui è fortemente orgogliosa per la riuscita e la partecipazione.

Anche il coordinatore Roberto Pizzicori, dopo aver ringraziato i colleghi che si sono resi disponibili per rendere possibile il corso, ha manifestato soddisfazione per il risultato raggiunto.

LE INIZIATIVE DELLA COMMISSIONE UNIVERSITÀ

Fabio d'Alberti ha invece ricordato l'importanza della Commissione Università che ha in questi anni avvicinato la professione dei consulenti del lavoro al mondo della scuola. In quest'ambito, il coordinatore Fabrizio Bontempo ha sottolineato l'importanza di progettare e mettere in campo strumenti che permettano ai giovani di pensare al mondo con fiducia e di fare conoscere l'attività propria dei consulenti del lavoro; l'Associazione ha in-

fatti stipulato una convenzione con il dipartimento di giurisprudenza e di culture politiche dell'Università degli studi di Torino per l'erogazione di una borsa di studio su tesi da svolgere in materia giuslavoristica. Tale attività si è collocata all'interno del quadro di iniziative che l'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro sta portando avanti per far conoscere l'attività propria del consulente del lavoro, con i giovani professionisti che si mettono a disposizione dell'università per diverse attività culturali e di promozione.

LA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE

Silvia Deidda ha ricordato la grande attività svolta dalla Commissione di Certificazione e la crescita profes-

sionale che ha caratterizzato ogni suo componente, nonché l'importanza e la competenza di questa commissione, riconosciute anche a livello nazionale.

Il coordinatore Massimiliano Fico ha evidenziato l'elevato impegno e preparazione che lavorare in commissione richiede e ringraziato i componenti per il lavoro svolto; ha inoltre sottolineato, visto l'aumento di impegni dovuto al riconoscimento di nuovi compiti a livello normativo, la necessità che altri giovani colleghi partecipino ai lavori della commissione.

Desidero ringraziare Max Fico per il lavoro fino a qui svolto con preparazione e professionalità, grazie al quale la Commissione di Certificazione di Torino ha raggiunto ottimi

risultati e riconoscimenti anche a livello centrale nazionale.

UN'ESPERIENZA ALL'INTERNO DEL CONSIGLIO NAZIONALE

È quindi intervenuto Giovanni Marcantonio, neo consigliere nazionale, illustrando i compiti che attualmente svolge in seno al Consiglio Nazionale e l'importanza del ruolo che riveste. Siamo molto contenti che un giovane collega preparato e corretto come "Gianni" ci possa rappresentare.

LA DELICATEZZA DELLA COMMISSIONE DI DISCIPLINA

Da parte mia ho invece relazionato sul funzionamento e sui compiti della neo costituita Commissione di Disciplina, operativa dal febbraio 2015, e sull'importanza di conoscere il codice deontologico per meglio gestire i rapporti con i colleghi e diventare oltre che preparati anche consulenti del lavoro corretti; l'attività svolta all'interno della commissione è impegnativa ed ogni suo membro è consapevole dell'importanza e della delicatezza del ruolo che ricopre; giudicare un collega non è mai piacevole. L'esperienza da me fatta fino ad oggi è assolutamente positiva perché è stata una opportunità di crescere professionalmente e conoscere colleghi validi e preparati con cui fare squadra per lavorare al meglio. Il Presidente della Commissione Michele Giannone è intervenuto ringraziando i componenti per il lavoro svolto e complimentandosi per il bel gruppo che si è creato.

Colgo l'occasione per ringraziare pubblicamente Michele Giannone per la serietà, la professionalità e l'autorevolezza con cui coordina il gruppo.

IL PROGETTO "TALENTO"

Massimiliano Caporale in rappresentanza del gruppo Yes4To ha illustrato il progetto "TalenTo" che ha portato nelle scuole la conoscenza delle professioni ed ha intercettato



Da sinistra: Ilaria Bortolan; Marcello Barberis; Daniela Broccolato; Marco Rossa; Fabrizio Bontempo e Laura Ferrari.



le inclinazioni dei ragazzi di quarta e quinta delle scuole superiori orientandoli nelle scelte. Massimiliano Caporale ha ringraziato i giovani consulenti del lavoro che hanno partecipato numerosi all'iniziativa confermando che il progetto è confermato anche per il prossimo anno e che si aspetta la nostra presenza numerosa.

Irene Casula ha portato la sua esperienza in qualità di consulente del lavoro che ha partecipato a TalenTo riconoscendo la positività dell'iniziativa ed il piacere di avere partecipato, ma dovendo registrare purtroppo che gli studenti non conoscono la nostra professione. Sicuramente i giovani consulenti del lavoro dovranno impegnarsi per aumentare la conoscenza di questa professione.

“CI VEDIAMO AL LAVORO: 10 RISPOSTE A 10 DOMANDE”

Giorgia D'Errico, dell'Associazione Lavoro e Welfare, ha presentato il libro “Ci vediamo al lavoro: 10 risposte a 10 domande”, un progetto nato dall'esigenza, e dalla responsabilità degli addetti ai lavori, di proporre idee e strumenti che permettano ai giovani di pensare e guardare al proprio futuro con fiducia e determinazione, in un mondo del lavoro in continua evoluzione; una bussola per l'orientamento che risponde a domande quali “cosa faccio da grande?”, “lavoro all'estero: vado o resto?”, e che offre strumenti pratici per i colloqui di lavoro, il curriculum vitae, l'apprendistato, il tirocinio, i luoghi per la ricerca di lavoro.

L'IMPORTANZA DELLA COMUNICAZIONE

Rosario De Luca, Presidente di Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, intervenuto attraverso un video registrato, ha sottolineato l'importanza della comunicazione per i giovani consulenti del lavoro; un tema a cui a livello nazionale saranno dedicate molte attività, perché fondamentale in un sistema

ordinistico. Sapere comunicare la propria capacità di agire nella propria sfera professionale è utile come la preparazione professionale e la formazione continua. Essere bravi non è sufficiente, la promozione è fondamentale e non adeguarsi equivale a perdere delle opportunità. Monica Del Moro dell'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro, riconoscendo quanto affermato da Rosario De Luca e sottolineando l'importanza delle tecniche di comunicazione anche nella nostra professione, ha presentato l'incontro sulle tecniche di comunicazione organizzato in collaborazione con l'Albo e da lei tenuto il 25 settembre presso la sede dell'ordine.

In chiusura sono intervenuti i presidenti delle Associazioni dei giovani di Bergamo Laura Ferrari, di Aosta Daniela Broccolato, di Novara Marcello Barberis, di Cuneo Marco Rosa e di Biella Ilaria Bortolan, i quali hanno portato le proprie esperienze ed illustrato i progetti realizzati; hanno infine ringraziato calorosamente l'Associazione di Torino ed in particolare il Presidente Fabrizio Bontempo per l'energia, il clima di collaborazione, la carica e la posi-

tività del gruppo giovani di Torino. Colgo l'occasione anche io e mi scuserete, per ringraziare personalmente il vulcano Fabrizio Bontempo senza il quale l'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro di Torino non sarebbe quello che è: un gruppo di amici/colleghi che lavora e collabora con un obiettivo comune: fare conoscere il ruolo dei consulenti del lavoro anche al di fuori del nostro mondo.

Ringrazio infine a nome dell'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro tutti i colleghi che si sono impegnati alla realizzazione del convegno, preparando l'intervento ed il relativo materiale, in un periodo così carico di scadenze, e naturalmente gli sponsor che hanno sostenuto l'iniziativa.

In chiusura di convegno non poteva mancare la parte ludica..., un ottimo aperitivo allietato da buona musica prima di un saluto per un meritato riposo estivo.

Monica Fogliatto



UNA **VICENDA** SCONCERTANTE

Caro Direttore,
ti chiedo cortesemente di ospitare una replica alla stuzzicante lettera del Dottor Giorgio Peruzio, a cui ricambio il cordiale saluto, ma a cui mi trovo costretto ad evidenziare qualche imprecisione.

La prima puntualizzazione è di carattere personale. Peruzio mi attribuisce una convinzione che non ho mai avuto: quella di considerare vessatorio ciò che è pubblico e commendevole ciò che è privato. È invece proprio l'opposto. L'origine "sabauda" (definizione geografica) mi ha sempre fatto considerare con rispetto e non con disprezzo, l'organizzazione delle persone e delle risorse destinata alla realizzazione di fini collettivi che, proprio con espressione di provenienza transalpina, si definisce burocrazia.

Ritengo che una buona burocrazia sia la base del vivere civile, ma deve essere incardinata su principi di razionalità, legittimità, imparzialità e soprattutto tempestività. Il diffuso svilimento del termine "burocrate" è connesso alla diffusa inosservanza di questi principi.

Volutamente trascuro la problematica riguardante la presunta riserva dell'assistenza pensionistica a favore degli Enti di patronato, ma non posso accettare che i consulenti del lavoro siano considerati faccen-

dieri o abusivi in una materia che spesso conoscono profondamente ed auguro ai miei ex colleghi che le odierne rappresentanze della categoria sappiano agire di conseguenza.

Nella mia costante ricerca del significato da attribuire alle norme di legge sono sempre partito dalla logica o, se si preferisce, dal diritto naturale, sincerandomi quindi che non vi sia conflitto con il comune buon senso. Il caso che avevo evidenziato è invece, a mio avviso, emblematico della violazione dei principi del comune buon senso.

Un lavoratore va al patronato per presentare domanda di pensione di anzianità con 40 anni di contributi: lo fanno dimettere ma gli dicono che può riprendere a lavorare quando vuole perché il divieto di cumulo è stato abolito.

Non gli dicono che non deve assolutamente lavorare il primo del mese successivo (giorno di decorrenza della pensione) e che invece potrebbe serenamente cominciare il giorno successivo e non glielo dicono, per la semplice ragione che nessuna legge prevede una simile assurdità.

Il malcapitato comincia quindi, nella nuova azienda, a lavorare il primo del mese di aprile (grottesca coincidenza!), data da cui provvisoriamente gli liquidano



la pensione, ma il provvedimento definitivo dell'INPS viene emesso nel successivo mese di luglio. Ciò significa che l'Istituto, pur avendone la possibilità, non va a verificare nei propri archivi se e quando il lavoratore abbia ripreso attività (un genere di controllo che l'evoluzione della scienza informatica avrebbe consentito di fare automaticamente). Solo cinque anni dopo, in occasione della richiesta di supplemento della pensione, l'INPS "scopre" l'assunzione nel fatidico giorno, annulla la pensione stessa e chiede la restituzione di oltre centosessantamila euro. A nulla serve, more solito, il ricorso amministrativo e solo il Giudice del lavoro sentenzierà che il rimborso non è dovuto ai sensi dell'art. 13 della legge 412/91. L'INPS, ravvedutosi, non appella.

Non commento, per pietà, la sentenza nella parte in cui ignora l'assenza di una norma di legge che sostenga il crudele comportamento dell'Istituto. Mi limito ad osservare che, se è vero che il lavoratore non dovrà restituire nulla, è altrettanto vero che ha dovuto richiedere una nuova pensione che, pare per effetto delle norme sopravvenute, è inferiore a quella che percepiva precedentemente nonostante il versamento di altri cinque anni di contributi. Mi piacerebbe, come cittadino, esaminare i conteggi, ma ... gli abusivi non possono interessarsi della questione.

Nonostante l'ingiusta reiezione del ricorso amministrativo, che chiedeva proprio l'applicazione dell'art. 13 della legge 412/91, il Giudice ha compensato le spese, quindi accollando al lavoratore le sue, non indifferenti, spese legali. Non si comprende a cosa serva il previo ricorso amministrativo se non si addossa qualche responsabilità a chi lo decide erroneamente. La sconcertante vicenda sintetizzata conduce ad un'osservazione induttiva: il peccato capitale della burocrazia italiana ha un preciso nome, si chiama "ritardo". Sono innumerevoli i casi in cui i ritardi della pubblica amministrazione rovinano il fegato dei cittadini e la reputazione della pubblica amministrazione stessa.

Il ritardo, in molti casi, è un danno anche per l'Amministrazione, quindi per noi cittadini, che la manteniamo con il pagamento delle imposte, perché non riesce più ad incassare le somme di cui avrebbe diritto o comunque, le incassa svalutate.

Un corposo elenco di ritardi potrebbero farlo tutti i Consulenti del lavoro che, se ne avranno il tempo, leggeranno queste poche righe, anzi invito la Redazione del Notiziario a creare una rubrica ove raccogliere i



casi che i Colleghi vorranno narrare.

Così, a campione ne cito qualcuno: un ricorso, per inquadramento aziendale, che, dopo quattro anni non ha ancora avuto risposta dagli organi centrali dell'Istituto; il rimborso di un'indennità di accompagnamento, per un'invalida civile da anni deceduta, chiesto agli eredi per un ricovero di due mesi avvenuto nove anni prima; richieste di contributi, di pochi euro, per lavoro domestico, relativi a quattro anni addietro, eccetera. Non solo l'INPS, però, soffre di questa patologia: vogliamo ricordare, ad esempio, anche la prescrizione in cui cadono numerosi processi penali con le relative conseguenze anche per le parti civili danneggiate?

Considero assolutamente encomiabile che un capace funzionario si faccia carico di difendere l'amministrazione per cui lavora, ma, quando i comportamenti sono indifendibili, è molto più importante disporre gli opportuni rimedi affinché non abbiano a ripetersi. Grazie per la cortese attenzione.

P.S. Desidero ringraziare l'amico Cristoforo Re, per quanto ha scritto, relativamente alla mia cancellazione dall'albo, e tutti i Colleghi che mi hanno manifestato la loro considerazione per i molti anni che ho dedicato alla Categoria.

Riccardo Travers

LO SCONOSCIUTO

di Elena Cerutti

"Quante volte sentiamo storie di violenza sulle donne, quante volte ci troviamo a pensare: mamma mia, fosse mio marito o il mio fidanzato lo mollerei di corsa, lo denuncerei. Facile a dirsi. Perché più spesso di quanto immaginiamo dentro di noi scatta qualcosa: la vergogna, la paura di essere giudicate, la "sindrome della crocerossina", la presunzione che -attraverso il nostro amore- un uomo violento possa cambiare. E restiamo incastrate in un incubo, che non trascina a fondo solo noi, ma anche i nostri figli, vittime inconsapevoli di uomini borderline che affermano la loro autorità o nascondono le insicurezze attraverso la violenza".

Così Elena Cerutti affrontando il tema dello stalking familiare, descrive i sentimenti che trascinano la vittima in un logorante vortice di odio e amore verso il proprio carnefice.

Nel suo libro "Lo Sconosciuto" parla dei sogni infranti, della paura, della vergogna, dell'isolamento che colpisce chi è vittima delle violenze familiari e denuncia l'abbandono da parte delle istituzioni, che spesso sottovalutano i pericoli, che fanno mancare la fiducia nella giustizia e che delegano l'aiuto a poche persone, che pur dotate di buona volontà, risultano spesso impreparate a affrontare le situazioni.

L'intensità testuale e la triste attualità dei contenuti, coinvolgono il lettore in una spirale di emozioni forti e il messaggio non è solo quello della distruzione del mito del Principe Azzurro e delle storie a lieto fine, vuole essere qualcosa di più, vuole essere una finestra aperta sulla speranza. Non si deve mai smettere di lottare per riprendere in mano le redini del proprio destino.

La forza del libro è nello stile asciutto e moderno in cui le parole sembrano urlate, e torna facile il paragone con Edward Munch e la ribellione dei sentimenti espressa con la sua pittura, ma anche nel coraggio della denuncia, nella condivisione della storia, monito ed esempio per tante donne che si chiudono in sé stesse, smettono di parlare con amici e parenti e restano sole, in balia di "mostri domestici" chiamati mariti.



Lo sconosciuto
Elena cerutti
Golem Edizioni
304 pagine. Costo 13,88 Euro

Elena Cerutti è un medico e lavora in un ospedale a Torino.

"Lo sconosciuto" è il suo primo romanzo, finalista al premio Mario Soldati 2011, selezionato per la trasmissione televisiva Masterpiece e, di recente, vincitore del Premio della critica al concorso "Un libro amico per l'inverno" indetto dall'associazione GueCi.

Edito da Golem è stato pubblicato nel novembre 2014, patrocinato dai Lions del Canavese Occidentale nel progetto alla lotta contro la violenza in generale e la violenza di genere in particolare.

Questo libro nasce da una vicenda autobiografica e ha impiegato tre anni per vedere la luce, tirando fuori le emozioni da sedute di psicoanalisi, prima ancora che le stesse emozioni fossero in grado di diventare romanzo e di farsi storia condivisa e vissuta da tante altre donne, vittime dello stesso male.

TORINO 2015

CAPITALE EUROPEA DELLO SPORT

Si avvia a conclusione un anno di piccole e grandi iniziative finalizzate a promuovere lo sport nella capitale sabauda e a posizionarla stabilmente nel circuito delle città europee capaci di attrarre ed ospitare eventi sportivi di livello internazionale, grazie alla presenza di un tessuto infrastrutturale consolidato.



Con la grande scherma mondiale, il Gran Prix di Fioretto che si terrà a Torino a fine novembre si concluderà il fitto programma di appuntamenti sportivi che hanno visto Torino Capitale Europea dello Sport per il 2015 e ospite di grandi manifestazioni internazionali, come la partenza del 31 maggio della tappa finale del Giro d'Italia a maggio o alcune gare degli Europei di pallavolo maschile a inizio ottobre, e di innumerevoli iniziative volte a rafforzare il numero di praticanti a livello amatoriale.

UN GRANDE PROGETTO CULTURALE

Torino 2015 è stata un grande progetto di cultura sportiva che ha coinvolto tutti, dai bambini delle scuole che hanno usufruito dei 50 mila corsi offerti dal Comune nelle differenti discipline, ai più grandi, che hanno potuto approfittare della gratuità degli impianti Tazzoli, piscina Monumentale e stadio Primo Nebiolo ogni primo mercoledì del mese a partire dal 4 febbraio. Eventi e convegni hanno permesso di apprezzare lo sport da ogni pos-

sibile prospettiva. Circa 600 i volontari che hanno prestato servizio negli svariati eventi in calendario e che si sono occupati di promuovere la pratica sportiva sul territorio.

L'ASSEGNAZIONE DEL TITOLO

Il titolo di Capitale Europea dello Sport viene assegnato annualmente alle città del Vecchio Continente, che contano più di 500 mila abitanti o che sono capitali di uno degli Stati dell'UE e che dimostrano di mettere al centro della propria attività le politiche dello sport. Particolare attenzione è riservata ai centri in grado di utilizzare lo sport come strumento di coesione e integrazione sociale, di prevenzione del disagio, di creazione di una rete di solidarietà tra i suoi abitanti e di promozione di buone pratiche per la salute. Inoltre, le città elette devono possedere infrastrutture e servizi in grado di ospitare e sostenere i grandi eventi internazionali.

Questa designazione, che ha avuto inizio nel 2001 con Madrid, è conferita dall'ACES Europe - Federation for the Associations of the European Capitals and Cities of Sport, istituzione riconosciuta dal Coni.

ACES opera in sinergia con la Commissione Europea, in particolare per le iniziative presentate nel cosiddetto Libro Bianco dello Sport (Action point 50), e si basa su una rete di relazioni strutturate con gli Stati membri della UE.

Il riconoscimento assegnato co-

stituisce un'opportunità unica di dimostrare a livello internazionale l'impegno nel sostegno e nella promozione dello sport locale da parte delle amministrazioni pubbliche e di rafforzarne e accrescerne la visibilità.

LE CITTÀ COINVOLTE DAL 2001

Dal 2001 a oggi le città coinvolte nel progetto sono state: Madrid, Spagna (2001), Stoccolma, Svezia (2002), Glasgow, Regno Unito (2003), Alicante, Spagna (2004), Rotterdam, Olanda (2005), Copenhagen, Danimarca (2006), Stoccarda, Germania (2007), Varsavia, Polonia (2008), Milano (2009), Dublino, Irlanda (2010), Valencia, Spagna (2011) e per il 2012 Istanbul, Turchia.

Già assegnati i titoli per il 2013 (Antwerpen, Belgio) e il 2014 (Cardiff, Regno Unito).

LE OPPORTUNITÀ PER LA CITTÀ

Diventare Capitale Europea dello Sport ha significato per la città una nuova occasione di ribalta internazionale e la concomitanza con l'Expo di Milano ha rappresentato un ulteriore elemento di attrattività del capoluogo piemontese a livello turistico. È stata anche un'occasione per rafforzare la visibilità delle imprese e delle realtà sociali e culturali locali, in grado di contribuire alla valorizzazione dei prodotti e delle eccellenze del territorio.

Torino si è posizionata ancora una volta nel circuito delle città europee capaci di attrarre ed ospitare eventi sportivi di livello internazionale, grazie alla presenza di un tessuto infrastrutturale consolidato.

Per associazioni ed enti sportivi c'è stata la possibilità di un incremento della visibilità per discipline ed eventi, con un effetto positivo in termini di afflusso di pubblico e di nuovi iscritti e praticanti.

Per i cittadini ha rappresentato, infine, la continuazione di quel percorso virtuoso che li ha visti in questi anni soggetto principale

delle politiche per lo sport della Città, protagonisti di iniziative e programmi volti a diffondere sani stili di vita, promuovere l'aggregazione e combattere le situazioni di svantaggio e disagio sociale.

Lo sport fa ormai parte integrante del DNA della città, caratterizzata da decenni da una spiccata sensibilità verso l'importanza della cultura sportiva per l'integrazione del tessuto sociale.

Maurizio Ferrero





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



Casalgrasso e
Sant'Albano Stura



LA TUA BANCA

SCOPRI I VANTAGGI DEDICATI
ALL'ORDINE DEI CONSULENTI
DEL LAVORO DI TORINO

PER INFORMAZIONI

Laura Busso • Cell 340.4722721 • e-mail: bussol@banca8833.bcc.it

I RESPONSABILI DELLE FILIALI DI TORINO

- > **Corso Vittorio Emanuele II** • Valerio Becchio • Cell 347.8508399
 - > **Corso Matteotti** • Roberto Donalisio • Cell 340.4630119
 - > **Corso Orbassano** • Alessandro Piana • Cell 346.6707872
 - > **Piazza Gran Madre di Dio** • Enrico Ferrero • Cell 347.4175651
-

banca8833.bcc.it

