

# L'ORDINE informa

n16  
DICEMBRE 2010



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO - CONSIGLIO PROVINCIALE DI TORINO



La crescente pressione esercitata sulle aziende dai requisiti di ottimizzazione delle performance, imposti non solo dall'interno ma regolamentati anche dall'esterno e la mole crescente di informazioni contenuta nei più svariati database applicativi, richiedono l'adozione di strumenti di reportistica ed analisi dei dati sempre più efficienti e rapidi.

Evolve, la **Business Intelligence** sviluppata in collaborazione con ClickView e appositamente pensata per i **Professionisti**, risponde perfettamente a queste nuove esigenze, avvalendosi di una tecnologia all'avanguardia che consente di effettuare in maniera intuitiva, con minori costi e maggiore efficacia, analisi interattive e presentazioni dinamiche di dati aziendali estratti da una o più sorgenti diverse.



Il programma permette di comprendere e simulare l'andamento dell'attività navigando su grafici e mappe che consentono, in brevissimo tempo, di porre l'accento sulle dinamiche di lavoro più significative e di ottenere dati di controllo gestionale molto importanti.



**Decisioni opportune al momento giusto**, con tempi di risposta istantanei anche su enormi volumi di dati.

**Risposte immediate**, grazie alla visualizzazione intuitiva dei dati.

**Rapido ritorno dell'investimento e costi contenuti**, grazie alla flessibilità e alla capacità di adattamento ad ogni contesto.



Interfaccia grafica "point & click" per facilitare l'utente nell'analisi dei dati con le tecniche di analisi interattive, basate sul semplice uso del mouse, che richiedono un'istruzione minima.



**Esportazione diretta in MS Excel** con un solo click del mouse.

**Gestione dei report**, per gestire in un singolo ambiente reports semplici e coerenti, applicazioni analitiche e potenti analisi interattive.

**Funzione "avvisi"**, per avvisare immediatamente e automaticamente l'utente finale e segnalargli variazioni significative sui dati.

# L'ORDINE informa

Numero 16 - dicembre 2010

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

DIREZIONE

via Della Consolata 1 bis  
10122 Torino

DIRETTORE RESPONSABILE

Cristoforo Re

COMITATO DI REDAZIONE RIVISTA

Coordinatore: Walter Peirone

Componenti: Gianluca Bongiovanni

Fabrizio Bontempo

Paola Chiadò Puli

Alessandra Gianella

Erica Maurino

Dina Tartaglia

Registrazione Tribunale  
di Torino n. 5146 del 13.05.1998

FOTOGRAFIE

Archivio ORDINE INFORMA (copertina, 31, 39)  
PHOTOXPRESS: EPINFOTO (9), MARCO UBERTI (13),  
DINOSTOCK (14, 37), KURHAN (15), BRUNO BERNIER  
(17), YELLOWJ (17), OLGA STRUK (18), FOTOGRAFICHE  
EU (21), PATTY CULLEN (22), SERGEJ KHACKIMULLIN (29),  
LEONID NYSHKO (40)

PROGETTAZIONE E STAMPA

Scuola Grafica Salesiana - Torino

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

Presidente: Cristoforo Re

Segretario: Graziella Pagella

Tesoriere: Luisella Fassino

Consiglieri: Massimiliano Fico

Giuseppe Giusio

Massimo Laiola

Giovanni Marcantonio

Walter Peirone

Salvatore Verga

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Presidente: Carmen Pastore

Revisori: Filippo Carozzo

Roberto Vergnano

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 *Cristoforo Re*

4 L'editoriale della redazione - di *Walter Peirone*

## NOTIZIE DAL FRONTE - COMMISSIONE INPS

5 INCONTRO Lunedì 8 novembre 2010

## LABORATORIO ANALISI - LA COMMISSIONE STUDI

8 LA PAROLA AI COORDINATORI

a cura di *Giovanni Marcantonio, Salvatore Verga e Anna Oddenino*

## IL PRATICANTE S.R.L.

9 SPERANZE, RABBIE, LIBERTÀ - Calendario del corso

## SENTENZE IN BIANCO

11 MOLTO RUMORE PER... NULLA? - a cura di *Daniela Bianco*

## ATTUAL\*MENTE

12 STAFF LEASING E CORE BUSINESS tra divieti e facoltà  
a cura di *Paola Malanetto e Alessandro Napoli*

17 RIFLESSIONI SUL COLLEGATO LAVORO 2010  
a cura di *Gianluca Bongiovanni*

18 LAVORO DOMESTICO: nuovi adempimenti contributivi per i trattamenti integrativi di malattia - a cura di *Erica Maurino*

## LE SETTE SORELLE

20 PROVINCIA DI VERCELLI - a cura di *Luca Caratti, Presidente del C.P.O. di Vercelli*

## INTERVISTE SENZA PARACADUTE

22 DOTTOR LUIGI CORRENTE - a cura di *Walter Peirone e Silvana Tartaglia*

## ANCL

25 CRISI, CONTORNI & DINTORNI - a cura di *Daniela Notarnicola*

## GIOVANI CONSULENTI DEL LAVORO

28 BUONGIORNO FUTURO - a cura di *Roberto Pizziconi*

## CONVEGNISTICA CON VISTA

30 OCJO, LA SICUREZZA, un bene comune. Costruiamola insieme  
*Bruzio Bisignano*

## MEMORIE DA PRESIDENTE

32 UNA VITA NELLA CATEGORIA/4 - *Riccardo Travers*

## L'ARCHIVIO DI COFFIN

37 "IO NON LAVORO" storie di italiani improduttivi e felici

## ... NON DI SOLI CEDOLINI

38 TROFEO DI CALCIO A CINQUE

## ULTIMA: STECCHE DAL CORO

40 Fantacronache semiserie ed orrori di stampa dal pianeta CADREGA

**COMMISSIONI**

**DELEGATI ALLA CASSA PREVIDENZA ENPAEL**  
*CARROZZO Filippo, DE FEBE Giulia*

**CONSIGLIERE RELATORE LIQUIDAZIONE PARCELLE**  
*PEIRONE Walter*

**RAPPORTI CON INPS**  
*Presidente CPO-To: RE Cristoforo*  
*Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino*  
*Coordinatore CPO-To: PAGELLA Graziella*  
*Referente ANCL: GIUSIO Giuseppe*  
*Componenti: ACCATTINO Silvia (Sede di Ivrea), LAIOLO Massimo, LISDERO Danilo (Sede di Pinerolo), ODDENINO Anna, RIVOLTA Mauro.*  
*Membri aggiunti: DEBERNARDI Paolo*  
*DI MATTEO Vincenzo, GROSSO Roberto,*  
*PILOTTI Giovanna, TOYE Giulia*

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

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

**RAPPORTI CON AGENZIA DELLE ENTRATE E FISCALE**  
*Presidente CPO-To: RE Cristoforo*  
*Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino*  
*Coordinatore CPO-To: FICO Massimiliano*  
*Referente ANCL: OPERTI Marco*  
*Componenti: BALDACCI Livian, DE CRIGNIS Aldo, PASINI Luciana*  
*Membri aggiunti: GIANNONE Michele,*  
*GROSSO Roberto, PEROTTI Marina,*  
*SCIARRONE Luigi*

**TAVOLO DI LAVORO CONGIUNTO CDL-ODCEC**  
*Coord. CPO: FICO Massimiliano*  
*Componenti: DE CRIGNIS Aldo,*  
*TOTARO Savino*  
*Membro aggiunto: GIANNONE Michele*

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

**RAPPORTI CON OO.SS. & DATORIALI, RAPPORTI CON I PARLAMENTARI**  
*Presidente CPO-To: RE Cristoforo*  
*Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino*  
*Coordinatore CPO-To: CARROZZO Filippo*  
*Referente ANCL: LOCATI Rinaldo*  
*Componenti: BORGNO Pietro*  
*Membro aggiunto: GERARDI Massimiliano*

**COMMISSIONE RELAZIONI E TEST PRATICANTI - CORSO PRATICANTI e TUTOR**  
*Presidente CPO-To: RE Cristoforo*  
*Presidente ANCL U.P. To: ZANELLA Luigino*  
*Coordinatore CPO-To: GIUSIO Giuseppe*  
*Componenti: MARCANTONIO Giovanni,*  
*VERGA Salvatore*

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

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

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

**COMMISSIONE CERTIFICAZIONE CONTRATTI**  
*Segretario: FICO Massimiliano*  
*Componenti effettivi: RE Cristoforo (Presidente CPO To), DE CRIGNIS Aldo, MARCANTONIO Giovanni, ODDENINO Anna*  
*Componenti supplenti: BALDACCI Livian, BATTAGLINI Francesco, BONTEMPO Fabrizio, CARROZZO Filippo, CHIADÒ PULI Paola, DEL MORO Monica, FASSINO Luisella, GROSSO Roberto, LOCATI Rinaldo, OSTONI Massimo, POSTA Laura, TARDITO Luisella, VERGA Salvatore, ZANELLA Luigino, ZULIANI Pier Paolo*

**COMMISSIONE STUDI**  
*Presidente CPO-To: RE Cristoforo*  
*Coordinatore CPO-To: MARCANTONIO Giovanni, VERGA Salvatore*  
*Referente ANCL: ODDENINO Anna*  
*Componenti: ALBERTINI Manuela, BALDACCI Livian, BARDI Antonio, BASANO Elio, BATTAGLINI Francesco, BOFFA MORGANTINI Ugo, BONANESE Lucia Alfonsa; BONTEMPO Fabrizio, BRAVO Lucia, BROGLIO Alessio Maria, CARLASSARA Giancarlo, CHIADÒ PULI Paola, CORRENTE Gianluca, D'ALBERTI Fabio, DEL MORO Monica, FERRANTE Ylenia, FOGLIATTO Monica, FURFARO Luca, GALLO Pierluigi, GALOPPO Stefano, GIANELLA Alessandra, LAROCCA Claudio, LAVECCHIA Oriana, MAURINO Erica, MURARO Sara, NATOLI Paola, ORRÙ Samantha, PISANO Manuela, PIZZICONI Roberto, TARDITO Luisella, TARTAGLIA Dina, TOMAINO Davide, TOTARO Savino, ZANELLA Luigino, ZINGARIELLO Pasqualina*

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

# EDITORIALE

Il comitato di redazione di questa rivista sostiene che trentadue pagine da riempire sono tante ed in questo numero sono eccezionalmente quaranta: quindi tutti si devono dare da fare, compreso il presidente che però ha il vantaggio, almeno quello, di scegliersi l'argomento.

Mentre scrivo siamo ai primi di novembre e la situazione politica è, per usare un eufemismo, piuttosto confusa. Faccio tutti gli scongiuri affinché non cada il governo in carica e non si vada al voto anticipato in quanto siamo molto vicini a due traguardi importantissimi: la riforma delle professioni e il rinnovo delle nostre nuove tariffe professionali. La prima vaga nelle aule parlamentari dai primi anni ottanta, la seconda dal 1992 – leggasi millenovecentonovantadue – e, tralasciando l'inadeguatezza economica, prevede adempimenti ormai scomparsi mentre non ne include altri, e sono tanti ed onerosi, che si sono aggiunti in questi ultimi diciotto anni. Infine, sempre a Roma, all'interno della Categoria, si sta discutendo della bozza di riforma della legge 12: mentre sui primi due punti sono moderatamente ottimista circa il raggiungimento di un risultato positivo, se quest'ultima eventualità dovesse realizzarsi così come ipotizzato dal testo del Consiglio Nazionale sarebbe una svolta epocale che darebbe alla nostra categoria una rilevanza tale da porla ai primissimi posti fra le professioni; ritengo pertanto, visti i tanti "amici" che annoveriamo, che tale bozza rimarrà nel mondo dei sogni.

Dal campo nazionale passiamo a quello regionale. Anche qui non ci siamo fatti mancare nulla con ricorsi e contro ricorsi a seguito delle elezioni. Pare che ora la situazione sia assestata, con le dimissioni dell'onorevole Roberto Rosso e la nomina all'assessorato al lavoro della dottoressa Claudia Porchietto (ottimi i trascorsi della nostra categoria quando lei rivestiva la carica di presidente dell'A.P.I. ) con cui auspichiamo di diventare attenti interlocutori e di ottenere rilevanti risultati.

Veniamo ai fatti di casa nostra: il Consiglio Provinciale appena insediato si è messo subito al lavoro per attuare le linee guida dei programmi presentati alle recenti elezioni di rinnovo. Al primo punto si è voluto dare un segno tangibile della ritrovata unità tra le varie componenti della nostra categoria: si sono costituite le varie commissioni dando visibilità sia al sindacato A.N.C.L. sia all'Associazione Giovani e inoltre sono stati presi in considerazione ed inseriti come membri aggiunti tutti coloro che, in regola con la Formazione Continua Obbligatoria – e non

soggetti a provvedimenti disciplinari – si siano proposti. L'elenco dei componenti delle singole commissioni viene pubblicato su questa rivista al pari dei verbali delle riunioni che si saranno tenute. Un nuovo impulso si sta cercando di dare al Centro Studi, con riscontri più che incoraggianti dal momento che cominciamo ad avere difficoltà a contenere tutti i partecipanti nella nostra sala. È intenzione far diventare il Centro Studi il cuore dell'attività di questo Consiglio. Mi preme sottolineare il notevole impulso che le giovani leve appena elette stanno dando a tutta l'attività del Consiglio; la strada è quella giusta l'importante è percorrerla con determinazione.

Il Collegato lavoro ci darà la possibilità di conciliare intervenendo in una attività sin qui svolta dalla Direzione Provinciale del Lavoro e sull'onda dei risultati ottenuti con la certificazione dei contratti (pare che siamo il primo Consiglio Provinciale in ambito nazionale per numero di contratti certificati) faremo in modo che anche tale attività divenga un fiore all'occhiello di Torino.

Un'ultima segnalazione riguarda questa rivista: vorrei far notare, ai colleghi distratti, la nuova veste tipografica che, tranquilli, non costerà un euro in più della vecchia, anzi..., inoltre, attraverso questo nuovo format confidiamo di raggiungere nuovi inserzionisti. Altra novità, dopo tanti anni di collaborazione, cessa il rapporto con Renzo Gilodi, prezioso collaboratore della redazione. Infine daremo spazio ad altri nuovi amici, e gli saremo infinitamente riconoscenti per questo, che daranno un contributo più elevato ai contenuti della rivista. Fra questi voglio particolarmente ringraziare la dottoressa Paola Malanetto, membro del T.A.R. del Piemonte ed estensore di sentenze di grande interesse nell'allora veste di giudice del Lavoro, ed il dottor Alessandro Napoli, membro della Corte dei Conti con sede a Milano. A proposito di quest'ultimo, mi piace ricordare che, dopo aver sostenuto brillantemente l'esame di stato per l'abilitazione alla professione di consulente del lavoro, è stato relatore ai nostri convegni ed ha sempre dimostrato grande interesse al mondo del lavoro.

Voglio concludere salutando l'amico Riccardo Travers, per tanti anni autore di questa rubrica, augurandomi voglia continuare, da iscritto o meno, ad inviarmi i suoi pensieri su argomenti di nostra scottante quotidianità.

**Cristoforo Re**  
Presidente CPO

# EDITORIALE DELLA REDAZIONE

Chissà in quale angolo di mondo immaginario si trova ora Eddie Coffin, il geniale e spassoso criminale nato dalla penna di Tibor Fischer: ex ricercatore di filosofia a Cambridge, calvo e grassoccio, aggressivo all'eccesso ed amico della bottiglia, forma con Hubert – avventuriero strambo e sfortunato – una improbabile coppia di rapinatori dedita soprattutto a svaligiare banche. Ma Coffin non dimenticherà mai la sua antica passione per la filosofia che lo guiderà sempre nelle spericolate imprese ben più del ricavato economico finale. Il libro s'intitola "La gang del pensiero", il medesimo titolo dell'articolo di saluto della nuova redazione sullo scorso numero di "Ordine informa".

Una gang del pensiero in versione ordinistica si era detto che, esaurite le formalità del passaggio di consegne tra il vecchio e nuovo Consiglio, ha potuto pienamente operare sulla pubblicazione a vostre mani. E lo ha fatto nel solco dell'estroso filosofo, ossia cimentandosi in altro senza dimenticare in senso di appartenenza alla propria categoria professionale.

Non siamo giornalisti ed allora abbiamo dovuto far di necessità virtù: mi sia permesso un sincero, e sottolineo sincero, ringraziamento a tutta la redazione che ci ha messo impegno e dedizione poiché il notiziario è prima di tutto una espressione di lavoro collettivo.

Alla prima riunione della Commissione, l'umile coordinatore scriba aveva minacciosamente ammonito: "qui, o scriviamo tutti o non s'inizia nemmeno". Detto senza animosità: la Commissione rivista, come viene ufficialmente appellata, a differenza di altre non può permettersi di vivacchiare in sonnacchiosi limbi perché, se non si lavora, si evapora e non si arriva in tipografia. L'esortazione è stata accolta dalla totalità dei componenti ma, in particolare, da quei colleghi che non conoscevo personalmente e che si sono profusi con abnegazione per il raggiungimento dell'obiettivo sposando in toto la "mission" che questo nuovo Consiglio si è prefissata ossia il coinvolgimento, in ogni settore, della più alta partecipazione di iscritti.

Un ringraziamento allo spirito collaborativo va anche esteso ai singoli coordinatori di Commissione (nota a margine: per ragioni temporali di fissazione degli incontri le "notizie dal fronte Inail" e "le notizie dal fronte Fiscale" saranno presenti sul prossimo numero) nonché ai colleghi Luigino Zanella e Fabrizio Bontempo, alla guida rispettivamente dell'Ancl Provinciale e dei Giovani C.D.L. Il risultato non si è fatto attendere: in via del tutto eccezionale, come ha ricordato il

Presidente Cristoforo Re nell'editoriale della pagina precedente, siamo stati "costretti" ad implementare il numero delle pagine, eccezionalmente quaranta anziché le tradizionali trentadue che resteranno l'usuale riferimento dalla successiva uscita: infatti non ci sembrava consono mortificare lo sforzo di chicchessia, anche a costo di rinunciare a remunerative inserzioni pubblicitarie. Infine l'ultimo GRAZIE, nel caso enorme e per questo scritto volutamente in maiuscolo, a coloro che si sono occupati della progettazione e stampa della pubblicazione. In redazione avevamo una accozzaglia di idee simili a pezzi di puzzle che piovevano dall'alto: alla Scuola Grafica Salesiana hanno provveduto a tagliarle, cucirle, agucchiarle e, più di ogni altra cosa, a migliorarle. Sarò eternamente grato al dottor Minusso ed ai suoi diretti collaboratori, Andrea e Camillo, oltretutto per la preparazione e la versatilità dimostrata, per aver sopportato un gramo figuro che alle 07.31 – cioè un minuto dopo l'apertura – piombava dentro i loro uffici.

Tornando all'oggetto del contendere: sicuramente possiamo fare di meglio e chiediamo l'aiuto di chiunque riceva la rivista: di certo la triplice suddivisione che ci siamo imposti è stata pienamente condivisa in redazione. Nel dettaglio, una prima parte istituzionale e documentale, una seconda di approfondimenti sulla scottante attualità ed una terza, forse meno convenzionale ma, che possa testimoniare la vitalità della categoria al di là degli austeri appuntamenti specialistici. Tuttavia ogni suggerimento orientativo verrà preso nella giusta considerazione così come la proposizione di nuove rassegne che potranno comparire alternativamente a quelle già esistenti. Per ogni evenienza nell'ultima pagina, oltre alla rubrica omonima che dalla vox populi pare sia quella che i colleghi vadano a leggere in realtà per prima, troverete un indirizzo mail riservato alla redazione. Ne abbiamo già ricevuta una: è quella di Eddie Coffin, lusingato per l'insolito tentativo di arricchire di dignità letteraria una rivista d'estrazione professionale. Ci siamo così commossi che gli abbiamo dedicato la sezione della recensione!

Buona lettura!

Walter Peirone

# INCONTRO

LUNEDÌ

8 novembre 2010

ore 12,00

## PRESENTI COMMISSIONE ORDINE

*Il Presidente Ordine Consulenti  
del Lavoro di Torino, Cristoforo Re*

## I CONSULENTI

**Graziella Pagella** (*Coordinatrice  
di Commissione*), **Silvia Accattino**,  
**Anna Oddenino**, **Giuseppe Giusio**,  
**Daniilo Lisdero**, **Mauro Rivolta**,  
**Massimo Laiolo**

## PRESENTI INPS

*Il Direttore Provinciale* **Vincenzo Ciriaco**  
*Il Responsabile di processo* **Beniamino Gallo**  
*La Dirigente* **Daniela Cutugno**  
*e il Responsabile Area comunicazione*  
**Giovanni Firera**;  
*Il Direttore delle Agenzie Crocetta  
e San Paolo* **Flavio Masseni**  
*Il Direttore dell'Agenzia Parella*  
**Annamaria Tango**  
*I Funzionari dell'Istituto:*  
**Maria Cristina Renna**, **Giovanni Tizzani**,  
**Cataldo Abbattista**, **Sergio Piacentino**

*La Commissione INPS, il giorno 8 novembre 2010  
si è incontrata presso la sede dell'INPS  
di Via XX Settembre n. 34, per discutere  
il seguente ordine del giorno,  
già concordato con la Direzione Provinciale INPS:*

- \_1** Circolare n. 129 del 01/10/2010: nuovi assetti organizzativi Direzione Provinciale;
- \_2** Difficoltà collegamenti con le sedi dell'Istituto e nuovo sistema di accesso agli uffici dell'Istituto con PASS;
- \_3** Nuovo sistema di riscossione e rapporti con Equitalia;
- \_4** DURC ambulanti e situazione tempistiche rilascio DURC;
- \_5** COLF E CONTRIBUTO Assistenza Sanitaria;
- \_6** Fondo Tesoreria INPS. In caso di trasferimento di azienda (con più di 50 dipendenti) ai sensi dell'art. 2112 cc, non si riesce a verificare il saldo del Fondo TFR accantonato presso l'INPS;
- \_7** Trasferimento Fondi di Formazione. In caso di DM10 bloccato dall'Istituto per verifiche, ma debitamente pagato alla scadenza di Legge dall'azienda, non vengono trasferiti i contributi dello 0,30 al fondo di formazione prescelto.

Passando agli argomenti previsti dall'ordine del giorno:

- \_1** prende la parola il Direttore Ciriaco, il quale illustra ai presenti le principali novità previste dalla circolare INPS n. 129 avente ad oggetto i nuovi assetti organizzativi per le Direzioni provinciali ad elevate dimensioni, fra cui Torino. Tale circolare prevede:
  - A** La riorganizzazione territoriale ed operativa della Direzione Provinciale con l'istituzione della Direzione metropolitana di Torino.
  - B** L'istituzione di 5 Agenzie complesse, in luogo delle attuali Direzioni Subprovinciali e secondo il modello di cui alla determinazione commissariale n. 125/2009:
    - SETTIMO TORINESE**: ex Direzione subprovinciale di Torino Nord;
    - COLLEGNO**, ex Direzione subprovinciale di Collegno. Presso tale struttura viene istituito il *Polo provinciale Convenzioni internazionali*;
    - IVREA**, ex Direzione subprovinciale di Ivrea;
    - MONCALIERI**, ex Direzione subprovinciale di Moncalieri;
    - PINEROLO**, ex Direzione subprovinciale di Pinerolo.

- C** L'istituzione di 4 nuove Agenzie, in luogo delle attuali 8 cittadine:
- AGENZIA TURATI** (accorpa le attuali Agenzie Crocetta, San Paolo e parte di Parella);
- AGENZIA NIZZA** (accorpa le attuali Agenzie Lingotto e Mirafiori);
- AGENZIA VIGEVANO** (ex Agenzia Lucento);
- AGENZIA GIULIO CESARE** (ex Agenzia Stura ed accorpa parte della Agenzia Vanchiglia).
- D** L'istituzione della nuova Agenzia Rivoli
- E** La trasformazione delle Agenzie Mirafiori e Venaria in Punti INPS

Inoltre saranno previste nuove funzionalità operative e modello gestionale delle sedi INPS che si sostanzieranno nell'attività di *Front Office* per il contatto diretto con l'utenza utile alla definizione di pratiche "veloci" quali estratti conto previdenziali, sospensioni, ecc. ed un'attività di *Back Office* con la quale verranno gestite le pratiche più complesse quale ad esempio sistemazione situazioni contabili, accertamenti, recupero crediti, ecc. Vi sarà uno stretto collegamento fra front e back office al quale si accederà mediante appuntamento e dal front-office. Le attività di back-office saranno suddivise su 7 unità funzionali.

- **Anagrafica e flussi:** gestirà i flussi UNIEMENS, F24 errati, flussi dei bollettini, accrediti figurativi, riconquinzioni, ricicli dei DM ecc.
- **Accertamento:** gestirà ciclo note di rettifica, rimborsi, confronti-cumuli verbali ispettivi di altri enti, compensazioni, ecc.
- **Verifica:** gestirà i rapporti con le grandi aziende con verifiche sui dati aziendali
- **Vigilanza:** vi saranno assegnati gli ispettori
- **Gestione Crediti:** attività del recupero, tranne quelle immediatamente definibili al front-office (come gli sgravi semplici e le dilazioni)
- **Unità gestione ricorsi:** si porrà come unico punto di lavorazione dei ricorsi amministrativi e giudiziari tenendo i contatti con gli uffici amministrativi
- **Controllo prestazioni:** gestione del ciclo completo della malattia e degli indebiti da prestazioni

La decorrenza di tali innovazioni è prevista per febbraio 2011, con inizio dei procedimenti riorganizzativi (riorganizzazione interna e logistica) a partire da gennaio 2011, salvo conferma da parte della Direzione Centrale Organizzazione.

- 2** Il Presidente Re propone di discutere insieme i punti 2 e 3 per l'equivalenza delle problematiche.

Viene precisato dai presenti come oltre alle costanti difficoltà nelle comunicazioni con l'Istituto, emerge fra i Colleghi anche il disagio causato dalle lunghe attese per accedere agli uffici con pass.

Il Direttore Ciriaco evidenzia come le difficoltà nel gestire le comunicazioni telefoniche dell'Istituto siano causate dal numero limitato di dipendenti, spesso impegnati allo sportello, e dal numero elevato di richieste che fa sì che il servizio non sia svolto in modo adeguato. Ribadisce, per tanto, la necessità di utilizzare tutte le potenzialità degli strumenti telematici ed, in particolare, gli indirizzi email istituzionali e di PEC per effettuare le comunicazioni con l'Istituto (o trasmettere domande) in quanto presidiati e controllati quotidianamente dai funzionari addetti.

Nelle e-mail e PEC è necessario precisare nell'oggetto la problematica, possibilmente con il numero di matricola aziendale e richiedendo la "conferma di lettura", la cui ricezione attesta, sentiti i funzionari presenti, la presa in carico della problematica da parte dell'Istituto.

Per i lavoratori autonomi è fondamentale rispettare, nell'inoltro della richiesta via mail, la sede competente per CAP, come da precedenti indicazioni fornite via email all'Ordine.

Il Direttore propone di utilizzare l'email istituzionali – nel rispetto della competenza territoriale – per richiedere appuntamenti per la risoluzione di pratiche complesse, specificando già nel messaggio la problematica, riducendo di conseguenza le tempistiche di accesso agli uffici. L'Istituto si assume il preciso impegno ad evadere con celerità le richieste di appuntamento e per accedere all'ufficio sarà sufficiente presentare a sportello la stampa della risposta ricevuta dall'Istituto.

Diversamente l'accesso ai piani superiori degli Uffici siti in Via XX Settembre, 34 sarà possibile solo con un pass distribuito al desk informazioni situato all'ingresso dell'Istituto. In particolare, ed in attesa della piena operatività, del nuovo assetto organizzativo l'accesso al processo Funzioni Accentrate (aziende con dipendenti) ed agli sportelli della gestione separata avverrà secondo le prassi già consolidate. L'accesso agli uffici ai piani dei lavoratori autonomi sarà possibile solo previa valutazione dello sportellista di turno che valuterà la necessità di una trattazione personalizzata della problematica esposta. I Consulenti del Lavoro presenteranno al desk informazioni il tesserino di iscrizione all'Ordine dei Consulenti. Nel caso in cui l'accesso debba essere effettuato da un collaboratore di Studio, lo stesso dovrà essere munito di delega e copia del predetto tesserino del professionista.

**3** Nel nuovo sistema di riscossione dei debiti iscritti a ruolo (Circolare INPS n. 106 del 3 agosto 2010) compete in via esclusiva ad Equitalia la valutazione delle condizioni per l'eventuale accoglimento in forma dilazionata del debito oggetto di cartella esattoriale.

Il Direttore ci comunica che è stato raggiunto un accordo con il concessionario in base al quale quest'ultima darà precedenza alle domande di dilazione la cui definizione è propedeutica al rilascio di un DURC. L'Istituto segnalerà via e-mail questi casi al concessionario per avere la conferma che la domanda di dilazione su cartella è stata accolta. All'Istituto l'utente, invece, in sede di presentazione della domanda di dilazione amministrativa, dovrà presentare copia della ricevuta di presentazione della domanda di dilazione su cartella ad Equitalia.

Peraltro, l'utente potrà presentare direttamente ad Equitalia, contestualmente alla domanda di dilazione su cartella, copia della ricevuta di presentazione del DURC per far capire che la dilazione è urgente.

Con riferimento **all'avviso di pagamento** a decorrere dal 1° gennaio 2011, l'attività di riscossione di somme a qualunque titolo dovute all'INPS, sarà effettuata mediante la notifica di un avviso di addebito con valore di titolo esecutivo venendo pertanto meno l'emissione dell'attuale avviso bonario. Il Direttore anticipa che è in fase di studio la possibilità di inviare via e-mail un preavviso al Consulente che segue l'azienda per consentire la sistemazione ove possibile della situazione (es. squadrature contabili dovute alla mancata ricezione del pagamento dall'INPS).

In generale il nuovo sistema rende necessario che le verifiche vengano quanto più possibile anticipate (ad es., con una corretta gestione delle note di rettifica) per evitare la formazione di avvisi.

**4** Da luglio 2010, con delibera della Giunta della Regione Piemonte, è in vigore l'obbligo di presentazione del DURC – documento unico di regolarità contributiva – da parte dei commercianti su area pubblica per avere il rilascio o il rinnovo della licenza di commercio. L'inosservanza dell'obbligo di presentazione iniziale e annuale del DURC è sanzionata con la revoca dell'auto-rizzazione.

È presumibile che vengano sollecitate molte dilazioni per conseguire la regolarità.

**5** Con riferimento al punto COLF E CONTRIBUTO Assistenza Sanitaria, la Dirigente Cutugno evidenzia come sui bollettini postali attualmente inviati non è inserito il contributo di finanziamento alle casse di previdenza di malattia a carico delle associazioni sindacali. Infatti è

posta a carico dell'INPS la sola riscossione del contributo per conto delle associazioni ed è esclusa – nei confronti dell'Istituto – ogni competenza o responsabilità nel merito. Per cui se dovuto bisogna utilizzare i bollettini allegati in bianco.

**6** Fondo Tesoreria INPS. In caso di trasferimento di azienda (con più di 50 dipendenti) ai sensi art. 2112 cc, il cessionario non può accedere ai dati dei dipendenti trasferiti relativi al TFR fondo tesoreria accantonato dall'azienda cedente. Si chiarisce come il problema derivi dall'impossibilità di accedere ad archivi aziendali gestiti da altro Consulente per i quali non si ha delega. Si definisce di richiedere un'implementazione della procedura software che consenta la visualizzazione di tale dato al Consulente che subentra nella gestione del personale.

**7** Trasferimento Fondi di Formazione. In caso di DM10 bloccato dall'Istituto per verifiche, ma debitamente pagato alla scadenza di legge dall'azienda, non vengono trasferiti i contributi dello 0,30 al fondo di formazione prescelto. Si chiarisce come il problema sorga in conseguenza di DM10 "bloccati" perché soggetti a "riciclo". Il riciclo è per l'appunto una procedura interna INPS con la quale si verificano delle anomalie sul modello o sulla correttezza contributiva dell'azienda. Considerato come questa fase del "riciclo" non sia verificabile dal Consulente tramite accesso al cassetto previdenziale, è necessario prestare attenzione al DM10 quando è in fase "provvisorio" indice del fatto che non risulta travasato o che presenta delle anomalie.

*La riunione termina alle ore 13,30.*

# LA PAROLA AI COORDINATORI

Giovanni Marcantonio  
Salvatore Verga  
Anna Oddenino

Quando l'amico Walter Peirone, in qualità di coordinatore della commissione rivista, alcuni giorni addietro ci chiese di scrivere un articolo che illustrasse gli obiettivi e le linee guida della neo-insediata Commissione Studi, istintivamente dicemmo: "la Commissione Studi, deve andare incontro alle esigenze pratiche e quotidiane di tutti i colleghi e diventare un comune punto di dialogo e di riferimento".

Nei giorni seguenti, questa riflessione, semplice e complessa nel contempo, si rafforzò e tracciammo il programma e le linee guida della Commissione Studi.

L'attività della Commissione si incardina in un ambito di elevata produzione legislativa, peraltro non sempre sufficientemente chiara, che comporta continui mutamenti normativi e che sovente crea dubbi ed incertezze.

Se poi consideriamo il contributo, a volte creativo, degli interventi ministeriali e della giurisprudenza, le difficoltà di interpretazione aumentano a dismisura e rendono la nostra attività professionale simile a quella degli esperti in enigmistica.

## La Commissione Studi deve:

- A** essere un laboratorio di studio, di confronto e di ricerca, sia di carattere teorico che pratico, riguardo alle questioni che si pongono nell'ambito delle attività proprie della nostra professione;
- B** contribuire all'interpretazione e all'analisi applicative delle normative;
- C** promuovere la cultura della formazione permanente e la diffusione delle conoscenze e delle informazioni;

- D** essere un collettore di idee ed iniziative;
- E** favorire lo sviluppo di una migliore qualità professionale ed etica.

## Le principali attività, quindi, dovranno essere:

- A** promuovere occasioni di studio e di confronto;
- B** fornire pareri ed interpretazioni ai quesiti posti dai colleghi;
- C** individuare gli argomenti di interesse e di attualità ed esaminarli;
- D** veicolare le informazioni;
- E** elaborare gli eventuali articoli e pubblicarli;
- F** organizzare eventi formativi e di incontro.

Attualmente, la Commissione Studi è composta da oltre trenta colleghi e tutti sono tenuti a frequentare e a contribuire attivamente ai previsti incontri periodici.

Tale composizione non è statica ma duttile ed auspichiamo che altri colleghi siano disponibili a partecipare allo sviluppo della Commissione.

Considerata la complessità degli argomenti e la vastità del nostro ambito professionale, è necessario che la Commissione operi in modo coordinato anche attraverso l'organizzazione di gruppi di lavoro ristretti che possano approfondire le specifiche questioni e condurre il dibattito nell'ambito delle riunioni.

La Commissione, inoltre si gioverà dell'importante contributo dell'Avvocato Daniela Bianco che da molti anni è punto di riferimento del nostro Consiglio Provinciale. Le istanze e le iniziative possono nascere non solo dai componenti della Commissione Studi ma da tutti i colleghi interessati. Coloro i quali porranno i quesiti sono chiamati a partecipare alle riunioni nelle quali verranno trattate le questioni da loro proposte. L'auspicio è che possa raggiungere gli obiettivi prefissati in un clima positivo e di collaborazione.

**Giovanni Marcantonio,  
Salvatore Verga e Anna Oddenino**

*I Coordinatori della Commissione Studi*

*Come ha ricordato il Presidente Cristoforo Re nel suo editoriale, durante i lavori della Commissione studi e del cosiddetto quarto martedì del mese in occasione dell'incontro aperto a tutti si è registrata una affluenza mai vista prima: oltre cinquanta colleghi presenti alla riunione con gli ultimi arrivati che hanno faticato ad entrare. Insomma la 'qualità programmata' messa in atto dai coordinatori Giovanni Marcantonio, Salvatore Verga e Anna Oddenino evidentemente paga. Invitiamo ogni iscritto a partecipare alle riunioni che sono sempre precedute dalle corrispondenti mail d'avviso.*

# SPERANZE, RABBIE, LIBERTÀ

DI CHI SI ACCOSTA  
ALLA NOSTRA PROFESSIONE



*Calendario del corso di riaggiornamento e preparazione all'esame di stato per l'esercizio della Libera professione di consulente del lavoro*

Frequenza settimanale: i giorni di frequenza saranno LUNEDÌ e GIOVEDÌ

ANNO 2010/2011

Data	Titolo	Docente	N°	Argomenti
Mercoledì 24/11/10	Pres. CPO	C. RE	1.	PRESENTAZIONE DEL CORSO "La Libera professione e il Consulente del lavoro"
Giovedì 02/12/10	Avv.	L. Negrini	2.	"Fonti del Diritto del lavoro"
Lunedì 06/12/10	Avv.	L. Negrini	3.	"Il Contratto di lavoro e C.C.N.L."
Giovedì 09/12/10	Avv.	L. Negrini	4.	"Lavoro autonomo e subordinato"
Lunedì 13/12/10	Avv.	L. Negrini	5.	"Il potere direttivo e di controllo. Il potere e le sanzioni disciplinari"
Giovedì 16/12/10	Avv.	L. Negrini	6.	"La tutela dei diritti"
Lunedì 20/12/10	Avv.	L. Negrini	7.	"Sospensione del rapporto di lavoro"
Giovedì 23/12/10	Avv.	L. Negrini	8.	"Estinzione del rapporto di lavoro"
Lunedì 10/01/11	Avv.	L. Negrini	9.	"Costituzione del rapporto di lavoro, categorie e qualifiche"
Giovedì 13/01/11	Sig.	G. Travers	10.	"Sicurezza sul lavoro"
Lunedì 17/01/11	CdL	L. Fassino	11.	"L'orario di lavoro, i riposi e le ferie" "La retribuzione"
Giovedì 20/01/11	Dott.	M. Orbecchi	12.	"Le imposte dirette"
Lunedì 24/01/11	Dott.	M. Orbecchi	13.	"Il Reddito d'impresa"
Giovedì 27/01/11	Dott.ssa	E. Ubaldi	14.	"INAIL - Contribuzione e sistema sanzionatorio - ricorsi"
Lunedì 31/01/11	Avv.	D. Bianco	15.	"Diritto sindacale e tecniche negoziali; procedure sindacali per l'attivazione degli ammortizzatori, contratti solidarietà e mobilità"
Giovedì 03/02/11	Dott.	M. Orbecchi	16.	"Le imposte Indirette" (1°)
Lunedì 07/02/11	CdL	L. Fassino	17.	"Il reddito di lavoro dipendente"
Giovedì 10/02/11	Dott.	M. Orbecchi	18.	"Le imposte Indirette" (2°) "Le successioni" "Le successioni - aspetti pratici"
Lunedì 14/02/11	Dott.	M. Orbecchi	19.	"Il reddito di lavoro autonomo"
Giovedì 17/02/11	CdL	L. Zanella	20.	"Società di capitali: S.p.a. - S.A.p.A - S.r.l." "Operazioni straordinarie"
Lunedì 21/02/11	CdL	L. Fassino	21.	"La certificazione dei contratti lavoro" "Gestione e calcolo del TFR"
Giovedì 24/02/11	Avv.	A. Parrotta	22.	"Diritto penale del lavoro ed illecito amministrativo"
Lunedì 28/02/11	D.ssa	G. Filoni	23.	"Lavoratori autonomi" "Ricorso artigiani"
Giovedì 03/03/11	Avv.	A. Parrotta	24.	"Il Rapporto giuridico tributario"
Lunedì 07/03/11	Avv.	A. Parrotta	25.	"Lineamenti generali e principi fondamentali del sistema tributario"
Giovedì 10/03/11	CdL	G. Marcan-tonio	26.	"Cassa Edile"
Lunedì 14/03/11	Dott.	M. Orbecchi	27.	"Accertamento, riscossione, sanzioni, contenzioso tributario"
Giovedì 17/03/11	Avv.	A. Parrotta	28.	Argomento da concordare

Ritendiamo con **IL PRATICANTE S.R.L.:** non abbiamo difficoltà ad ammettere che nello scorso triennio la rubrica era stata strozzata in culla. Infatti al primo articolo, tradizionalmente dedicato alla calendarizzazione del corso annuale, non ha seguito alcunché: del resto, interattiva per definizione, la rubrica stessa acquisisce vigore soltanto con la partecipazione diretta dei praticanti a cui è indirizzata e che possono intervenire. Nel limite del consentito promettiamo (quasi) l'immunità!

Data	Titolo	Docente	N°	Argomenti
Lunedì	21/03/11	D.ssa E. Martina	29	"Prestazioni di malattia, maternità, TBC" "Prestazioni di disoccupazione, congedo matrimoniale, richiamo alle armi, donatori di sangue, ex SCAU"
Giovedì	24/03/11	Dott. B. Gallo	30.	"I Ricorsi amministrativi"
Lunedì	28/03/11	D.ssa G. Filoni	31.	"INPS"
Giovedì	31/03/11	Dott. M. Orbecchi	32.	"Rilevazioni contabili: contabilità generale"
Lunedì	04/04/11	D.ssa G. Filoni	33.	"INPS" (2)
Giovedì	07/04/11	Dott. M. Orbecchi	34.	"Bilancio d'esercizio"
Lunedì	11/04/11	D.ssa E. Martina	35.	"La Contribuzione previdenziale e la retribuzione imponibile" "Agevolazioni contributive e sgravi" "Il rapporto di previdenza sociale" "Tutele Particolari" "Permessi Parentali"
Giovedì	14/04/11	Dott. B. Gallo	36.	"Cassa Integrazione Ordinaria e straordinaria, la procedura prevista dall'INPS"
Lunedì	18/04/11	CdL L. Fassino	37.	"Previdenza Complementare - Fondi Pensione altri enti" "ENPALS"
Giovedì	21/04/11	CdL L. Zanella	38.	"Rilevazione costo del personale e previdenziale"
Giovedì	28/04/11	Funzionario LIRA	39.	"Buste Paga"
Lunedì	02/05/11	Avv. A. Parrotta	40.	"Nuovi istituti della tecnica ispettiva del lavoro: conciliazione monocratica; diffida accertativa; diffida obbligatoria; la disposizione; la certificazione contratti lavoro"
Giovedì	05/05/11	CdL L. Fassino	41.	"Rapporti di lavoro speciali"
Lunedì	09/05/11	Pres. CPO C. RE	42	Simulazione esami
Lunedì	09/05/11	CdL W. Peirone	43.	"La Tariffa professionale"

# IDEALOFFICE

macchine per l'ufficio

VENDITA - ASSISTENZA - NOLEGGIO - ACCESSORI  
**FOTOCOPIATORI - TELEFAX - PC  
 STAMPANTI - REGISTRATORI DI CASSA**

Numero Verde Gratuito  
**800/960939**  
 Assistenza Clienti

**Net**  
THE INTERNET QUALITY MONITORING  
 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

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

# MOLTO RUMORE PER... NULLA?

Cassazione sez. Lavoro 21967  
del 27 ottobre 2010

*Siti e riviste specializzate, blog, news, twitter et similia riportavano tutti più meno così: «il rifiuto di trasferirsi in un'altra sede non può essere "punito" con la sanzione massima, soprattutto quando il diniego è motivato dalla necessità di assistere il coniuge ammalato». E tra virgolette, per di più, il che significa che trattasi di trascrizione letterale di parte della sentenza*

È d'obbligo il salto sulla sedia. Ma come, il licenziamento come conseguenza del rifiuto del legittimo trasferimento è sempre stato l'alter ego del principio dell'autonomia imprenditoriale; ha sempre in qualche modo circoscritto un'area, più o meno definita, entro la quale il sindacato del giudice non può entrare... ed ora? Vacilla tutto? A ben vedere quel verbo punire all'infinito passato lascia aperto qualche dubbio su come debba essere intesa la notizia. Urge tuffarsi in rete e digitare forsennatamente alla ricerca del testo della sentenza. E dopo lungo navigare si dissipa ogni dubbio.

## IL FATTO

Una lavoratrice impugnò davanti al giudice del lavoro il proprio trasferimento in un'altra città ed il conseguente licenziamento intimatole, chiedendo la reintegrazione nel posto di lavoro. Nel dettaglio occorre osservare che la ricorrente, assunta a

tempo indeterminato, era stata ammessa dall'INPS ai benefici della legge 104 dovendo assistere il marito affetto da gravissimi problemi di salute. Pochi giorni dopo avere presentato la relativa documentazione al datore di lavoro ella ricevette la comunicazione del provvedimento di trasferimento presso l'unità locale situata in un'altra città.

Il trasferimento venne successivamente revocato dal datore di lavoro e "sostituito" con il provvedimento di licenziamento, motivato dalla necessità di provvedere alla ristrutturazione/riorganizzazione aziendale. La lavoratrice impugnò il licenziamento sostenendone il carattere ritorsivo e chiedendo pertanto la reintegrazione nel posto di lavoro. Il giudice di primo grado ritenne il licenziamento illegittimo ma non ritorsivo. La lavoratrice appellò la sentenza che venne riformata: la Corte d'Appello ritenne pretestuosa e strumentale la motivazione adottata dalla lettera di licenziamento: la lavoratrice, di fatto, non poteva essere trasferita se non con il suo consenso ed il licenziamento costituiva la illegittima reazione al legittimo diniego di trasferimento, considerato, tra l'altro, che l'azienda, in seguito al trasferimento/licenziamento della lavoratrice, aveva fatto ampio ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato aventi ad oggetto le medesime mansioni svolte dalla ricorrente. Contro questa sentenza la società presentò ricorso alla Suprema Corte sostenendo, al contrario, che il trasferimento era dettato dalla contrazione di lavoro nella sede originaria fatto che comportò una parziale soppressione delle mansioni della lavoratrice. Per contro le stesse mansioni erano considerevolmente incrementate nella sede di destinazione del trasferimento. La Cassazione ha confermato la sentenza di secondo grado, ribadendo che se è vero che le scelte aziendali relative all'assetto organizzativo dell'impresa sono demandate esclusiva-

mente all'autonomia imprenditoriale, è altrettanto vero che la libertà dell'iniziativa privata non può ledere alla libertà ed alla dignità della persona, valori assoluti tutelati dalla carta costituzionale. Conclude la Corte specificando che il licenziamento ha «la sua ragion d'essere solo ed unicamente nella volontà di sanzionare la dipendente per essersi "ribellata" al provvedimento di trasferimento; assume perciò carattere ritorsivo ed, in quanto tale, comporta la reintegrazione nel posto di lavoro.

In buona sostanza la Cassazione ha avuto a che fare con un caso in cui il diniego del lavoratore ad un trasferimento illegittimo (ricordiamo che il trasferimento può essere disposto soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive e che, per quel che è dato di sapere, la lavoratrice non avrebbe comunque potuto essere trasferita senza il suo consenso stante "la protezione" della l. 104) è stato il vero motivo di licenziamento, che pertanto assume i caratteri di licenziamento ritorsivo, con tutte le conseguenze che ne derivano.

In linea con la propria giurisprudenza, pertanto, la Corte Suprema altro non fa che ribadire come il licenziamento determinato da ragioni diverse da quelle espresse e attinenti a comportamenti o situazioni del dipendente "sgradite" dall'azienda dev'essere sanzionato nella misura massima: risarcimento di tutti i danni e reintegrazione nel posto di lavoro.

**Daniela Bianco**  
Avvocato

# STAFF LEASING E CORE BUSINESS

## TRA DIVIETI E FACOLTÀ

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

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

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

La somministrazione di lavoro, definita dall'art. 2 del d.lgs. 276/2003 come "la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20" è disciplinata nel titolo III capo I del medesimo d.lgs. n. 276/2003 dagli artt. da 20 a 28.

Trattasi di una delle forme di lavoro cosiddetto "flessibile" introdotta dalla "legge Biagi" ed al centro di particolari tensioni, prima di tutto politiche, perché incide su aspetti strutturali del mercato del lavoro, legati non tanto a ragioni giuridiche quanto a scelte di carattere economico-sociale.

Né basta osservare che la somministrazione di lavoro è erede del cosiddetto lavoro interinale di cui alla "legge Treu" (l. 196/1997); nelle pieghe del nuovo istituto le tensioni sono catalizzate in particolare dal sotto-tipo dello "staff-leasing" o "somministrazione a tempo indeterminato", istituto di nuovo conio che, non a caso, ha sinora seguito nella sua stessa esistenza i cicli di governo. Introdotto per la prima volta con il già ricordato d.lgs. 276/2003 è stato cancellato dalla finanziaria per il 2008 (recita l'art. 1 co. 46 della l. n. 247/2007: "È abolito il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni") e ripristinato con ulteriori ampliamenti dalla legge finanziaria

per il 2010, art. 2 commi 142 e 143 della l. n. 191/2009. La stessa somministrazione a tempo determinato, là dove l'art. 20 co. 4 del d.lgs. 276/2003 inserisce la generica previsione secondo cui i relativi contratti possono essere riferiti all'ordinaria attività dell'utilizzatore, sembra, almeno formalmente, segnare una soluzione di continuità con il lavoro temporaneo; quest'ultimo presupponeva di fatto esigenze eccezionali (art. 1 l. 196/1997), ossia qualitativamente specifiche.

La disciplina della somministrazione si presenta, quindi, talvolta contraddittoria, perché frutto di altalenanti scelte politiche. Ne risulta faticosa la ricostruzione sistematica in sede contenziosa, con fisiologici contrasti di giurisprudenza, i quali puntualmente insorgono là dove il legislatore evita, spesso consapevolmente, di sciogliere le reali contraddizioni, cosicché neppure l'appello all'interpretazione sistematica ad alla *ratio* dell'istituto appare idoneo a fornire una risposta soddisfacente.

Interessante questione, con puntuale polifonia di soluzioni, si è posta recentemente presso il Tribunale del lavoro di Torino che ha affrontato la seguente tematica: è possibile somministrare lavoratori a tempo indeterminato per lo svolgimento di attività, incluse nell'elenco legittimante il tipo contrattuale dettato dall'art. 20 co. 3 (in particolare la lett. a), ossia "servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati") se coincidenti, nella concreta fattispecie, con il *core business dell'utilizzatore*?

Il Tribunale di Torino sezione lavoro ha sposato la risposta favorevole con la sentenza n. 604 dell'11.2.2010 e quella negativa con la sentenza n. 2130 del 21.5.2010.

Le pronunce hanno investito contratti stipulati nel novembre 2006, quindi nel vigore della disciplina antecedente l'introduzione di nuove fattispecie, apparentemente eccentriche rispetto all'impianto originario, avvenuta con la l. n. 191/2009.



## EXCURSUS ARGOMENTATIVI

La prima pronuncia ha affrontato la questione muovendo dalla stretta lettera del testo normativo ed attribuendo rilevanza sistematica alla "rinnovata" scelta legislativa del 2009, che non solo ha riproposto l'istituto ma ne ha ampliato i confini. Ritenuto provato che la ricorrente fosse stata impiegata in un'attività sostanzialmente promiscua con quella svolta dai dipendenti della resistente, attività anche coincidente con l'oggetto sociale dell'azienda, il tribunale ha riscontrato in primo luogo che la prestazione "di consulenza e assistenza nel settore informatico" rientra nella dizione legittimante la somministrazione a tempo indeterminato secondo il testo normativo (art. 20 co. 3 lett. a) del d.lgs. 276/2003). Inoltre, nessun espresso divieto di commistione tra "lavoratori somministrati" e "dipendenti diretti" è evincibile dal testo della legge ed infine il legislatore del 2009 ha esteso le ipotesi di somministrazione a tempo indeterminato includendovi una fattispecie che strutturalmente appartiene al "core business" dell'utilizzatore. Si legge, infatti, nel co. 3 lett. ibis) dell'art. 20 che la somministrazione a tempo indeterminato è ammessa "in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia". Ha osservato conclusivamente il Tribunale: "atteso che i settori produttivi che offrono servizi di cura e assistenza sono propri solo di aziende specializzate e che i servizi in questione non si pongono certo come accessori di imprese appartenenti ad altri comparti imprenditoriali. Le censure mosse per escludere la

legittimità dei contratti vengono a cadere". La soluzione scelta valorizza a fini interpretativi il dato letterale e, da un punto di vista sistematico, l'evoluzione normativa del 2009.

Sempre ragionando in termini sistematici è, invece, giunta a conclusioni opposte la pronuncia 2130/10. Si muove in questo caso dalla comparazione con la previsione dettata in materia di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Recita l'articolo 20 co. 4 del d.lgs. 276/2003, in relazione a tale ultima fattispecie: "la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore". Ne consegue che, siccome nel caso di somministrazione a termine le "ragioni tecnico organizzative e produttive" possono espressamente attenersi all'ordinaria attività di impresa, e, per contro, in tema di somministrazione a tempo indeterminato le fattispecie risultano catalogate e attengono "ad una porzione della complessiva articolazione aziendale, ad attività non produttive od eccezionali", questa strutturale differenza deve guidare la lettura della norma. Conseguentemente si esclude la sussistenza delle ipotesi legittimanti quando, al di là dell'oggettivo svolgimento da parte del lavoratore somministrato di una di quelle tipologie di lavoro indicate nell'art. 20 co. 3 del d.lgs. 276/2003, la prestazione perda strutturalmente il carattere "accessorio" nel cui alveo, almeno originariamente, sembra essere stata concepita. La tesi viene riscontrata anche da alcune altre ipotesi di somministrazione a tempo indeterminato: si rinvencono

attività (come servizi di pulizia, custodia e portineria, trasporto di maestranze) che potrebbero ricondursi a quelli che, in gergo aziendalistico, vengono talvolta ascritti ai "servizi generali", normalmente serventi rispetto al *core business*, benché ovviamente complessivamente necessari. Se nel catalogo originariamente dettato dal legislatore è quindi rinvenibile quale *trait d'union* la scelta di flessibilizzare attività accessorie, coerentemente, conclude il Tribunale, è esclusa "la legittimità della somministrazione nel caso in cui la consulenza e l'assistenza informatica costituiscano l'attività oggetto dell'impresa". Né, infine, può trascurarsi l'esito potenzialmente assurdo di considerare il catalogo dettato come un mero elenco privo di una *ratio* comune; si legittimerebbe così che "le imprese che operano nei settori indicati dall'art. 20 co. 3 - e soltanto quelle - potrebbero possedere un organico aziendale interamente composto da lavoratori somministrati, realizzando così una totale dissociazione fra titolare del rapporto di lavoro e utilizzatore del rapporto stesso".

Entrambe le soluzioni individuano un valido elemento di giustificazione nel dettato normativo; ciò verosimilmente perché il legislatore è intervenuto "a singhiozzo" sulla materia senza un chiaro disegno né un univoco obiettivo. Tentando una collocazione sistematica ancor più ampia della somministrazione a tempo indeterminato non si può prescindere dalla sua naturale contiguità/alternatività con il divieto di intermediazione di manodopera di cui alla l. n. 1369/1960, nonché dai principi imposti dalla legge delega, l. 30/2003, che ha guidato la redazione del d.lgs.

276/2003 al momento della prima introduzione dell'istituto. L'art. 1 co. 2 lett. m) della l. 30/2003 ha reso plasticamente evidente che l'abrogazione del divieto di intermediazione di manodopera, come concepito dal legislatore del 1960, era il presupposto per la configurazione, anche se con limiti e *ratio* ispiratori parzialmente coincidenti con quelli passati, della nuova somministrazione di manodopera. Il lavoro interinale di cui alla l. 196/1997 poteva infatti convivere con il divieto di intermediazione così come dettato dall'art. 1 della l. 1369/1960, tanto da farvi espresso richiamo a titolo sanzionatorio nell'art. 10 della l. 196/1997. La somministrazione, soprattutto a tempo indeterminato, segnava invece una frattura con il vecchio modello strutturalmente bilaterale del rapporto di lavoro, con l'idea dell'inscindibilità tra potere gestorio della prestazione lavorativa e connessa responsabilità giuridico-amministrativa sulla medesima. D'altro canto il legislatore della legge delega non voleva neppure spingersi ad affermare un modello alternativo e generale di lavoro subordinato caratterizzato dalla scissione tra gestione "tecnico-produttiva" e "gestione normativa", né affiancare, senza porre precisi limiti, un rapporto lavorativo a struttura trilaterale a quello bilaterale. Se l'allargamento del tipo è evidente nella somministrazione a tempo indeterminato anche quella a tempo determinato, come visto, con il richiamo all'"attività ordinaria" del datore di lavoro si spinge oltre il sistema precedente. La giurisprudenza presocché univoca ha interpretato le ragioni "tecniche, produttive, organizzative, sostitutive" della somministrazione a tempo

determinato con parametri analoghi a quelli utilizzati per valutare la legittimità del contratto a termine; è per contro divisa nel valutare se il requisito, oltre che sostanziale, debba essere, come nel contratto a termine, anche formale. Infatti vi è contrasto circa la necessità che dette ragioni, oltre che sussistenti, debbano essere specificamente e preventivamente indicate nel contratto di somministrazione, senza poter essere allegare successivamente, ad esempio in sede contenziosa. Alla luce dell'art. 21 co. 4 del d.lgs. 276/2003, che commina la nullità del contratto di somministrazione per il caso di mancanza di forma scritta, alcune pronunce hanno infatti evidenziato che la sanzione non è specificamente prevista per il caso in cui, pur sussistendo la forma scritta, manchi nel testo contrattuale l'indicazione delle ragioni tecnico, organizzative produttive di cui ai co. 3 e 4 dell'art. 20 (T. Milano 24.1.2007); altre hanno per contro ritenuto che, come nel contratto a termine, il requisito non possa che essere di contenuto-forma e quindi la sanzione scatti anche in presenza di un documento privo della specificazione della causale (T. Bologna 8.2.2008; T. Milano 10.4.2007, n. 1235).

La genesi della somministrazione di lavoro come "eccezione" al sistema si evince chiaramente dalla legge delega. Stabiliva, infatti, la già citata lett. m) dell'art. 1 co. 2 l. 30/2003 che il legislatore delegato avrebbe dovuto procedere ad: "abrogazione della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, e sua sostituzione con una nuova disciplina basata sui seguenti criteri direttivi: 1) autorizzazione della somministrazione di manodopera, solo da parte dei soggetti

identificati ai sensi della lettera l); 2) ammissibilità della somministrazione di manodopera, anche a tempo indeterminato, in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, individuate dalla legge o dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative; 3) chiarificazione dei criteri di distinzione tra appalto e interposizione, ridefinendo contestualmente i casi di comando e distacco, nonché di interposizione illecita laddove manchi una ragione tecnica, organizzativa o produttiva ovvero si verifichi o possa verificarsi la lesione di diritti inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al prestatore di lavoro; .... 6) conferma del regime sanzionatorio civilistico e penalistico previsto per i casi di violazione della disciplina della mediazione privata nei rapporti di lavoro, prevedendo altresì specifiche sanzioni penali per le ipotesi di esercizio abusivo di intermediazione privata nonché un regime sanzionatorio più incisivo nel caso di sfruttamento del lavoro minorile...".

La scelta del legislatore delegante era quindi di far cadere il generalizzato divieto di intermediazione, sostituendolo con un divieto di somministrazione illecita o fraudolenta e facoltizzando invece la somministrazione, anche se solo in presenza di ragioni di carattere "tecnico, produttivo o organizzativo individuate dalla legge o dai contratti collettivi nazionali o territoriali", nonché solo da parte di soggetti specificamente autorizzati, dotati a loro volta di particolari requisiti. Al di fuori dei casi tipici legislativamente o contrattualmente indicati doveva essere ripristi-

nato l'apparato sanzionatorio sia civile che penale proprio del divieto di intermediazione di manodopera.

Alla luce di questo criterio di disciplina la Corte di Cassazione è coerentemente pervenuta ad osservare che, con la somministrazione, il legislatore si colloca "in un prospettiva di rinnovata rimodulazione delle relazioni industriali e del mercato del lavoro da perseguirsi anche mediante un accrescimento delle tipologie negoziali" e "ha invero espressamente riconosciuto con la somministrazione del lavoro una dissociazione fra titolare e utilizzatore del rapporto lavorativo con una consequenziale disarticolazione e regolamentazione tra i due degli obblighi correlati alla prestazione lavorativa". Tuttavia "la indicata disciplina, pur presentandosi come una innovazione – seppure rilevante per le implicazioni di carattere teorico sulla sistemazione dogmatica del rapporto lavorativo – si configura anche nell'attuale assetto normativo come una eccezione, non suscettibile né di applicazione analogica né di interpretazione estensiva, sicché allorquando si fuoriesca dai rigidi schemi voluti del legislatore per la suddetta disarticolazione si finisce per rientrare in forme illecite di somministrazione di lavoro come avviene in ipotesi di "somministrazione irregolare" ex art. 27 d.lgs. 276/2003; fattispecie che, giusta quanto sostenuto in dottrina, continuano ad essere assoggettate a quei principi enunciati in giurisprudenza in tema di divieto di intermediazione di manodopera" (Cass. SU 22910/06). Il precedente è stato valorizzato nella precitata sentenza del Tribunale di Torino n. 2130/2010 per suffragare la lettura restrittiva della norma.



La stessa Suprema Corte, poi, in una serie di vertenze che hanno visto i lavoratori addetti agli uffici newyorkesi di una emittente televisiva invocare la sussistenza di una illegittima intermediazione di manodopera e chiedere l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato con la *holding* italiana, dopo aver ritenuto che la legge applicabile alla fattispecie fosse quella americana, in forza del luogo di conclusione del contratto, e aver preso atto che detta legge non contempla un principio analogo a quello già dettato dall'art. 1 della l. 1369/1960, ha concluso: "la nozione di ordine pubblico, ai fini dell'applicazione del limite posto dall'art. 31 preleggi, all'applicazione della legge straniera, non può essere individuata esclusivamente sulla base dell'assetto interno, in modo da ridurre l'efficacia della legge straniera ai soli casi in cui detta legge sia più favorevole al lavoratore di quella italiana; i parametri di conformità all'ordine pubblico internazionale non coincidono con le norme inderogabili dell'ordinamento italiano poste a tutela del lavoratore, ma devono essere rinvenuti in esigenze (comuni ai diversi ordinamenti statali) di garanzia di tutela dei diritti fondamentali dell'uomo, o in valori fondanti dell'intero assetto ordinamentale. La l. n. 1369 del 1960, art. 1. non può ritenersi parte integrante della normativa di ordine pubblico perché non coinvolge principi fondamentali dell'ordinamento, come dimostra del resto l'avvenuta abrogazione della L. del 1960, ad opera del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche, con cui è stata introdotta una diversa disciplina in materia di somministrazione del lavoro" (Cass.

sez. lav. 13547/2008; Cass. sez. lav. 4040/2006).

Ne esce un sistema, almeno alla luce dell'originaria disciplina di cui al d.lgs. 276/2003, ove i limiti all'intermediazione di manodopera, se ed in quanto sussistenti, pur non attingendo a valori fondanti dell'assetto ordinamentale o a principi di ordine pubblico, sono regole di tutela inderogabili per la normativa nazionale, rispetto alle quali le eccezioni non sono suscettibili di interpretazione né analogica né estensiva. Se le eccezioni devono essere interpretate come tali in un sistema, risulta difficile immaginare che possano essere individuate dal legislatore come mero catalogo più o meno casuale e privo di *ratio* comune. Il legislatore delegante, nel demandare al legislatore delegato ed alla contrattazione collettiva l'individuazione delle "ragioni produttive" che autorizzano la fattispecie, non sembra aver voluto legittimare una mera individuazione casistica che prescindano dalle direttrici fissate nella stessa legge delega; le scelte casistiche, che al massimo potrebbero emergere in sede contrattuale con la mediazione del controllo delle parti sociali, appaiono poi tanto più distoniche ove effettuate in sede legislativa. Tanto giustifica lo sforzo della giurisprudenza di individuare un tratto comune alle fattispecie indicate nell'art. 20 del d.lgs. 276/2003 che, per quanto flebile, sembra desumibile dalla facoltà di "flessibilizzazione" di attività serventi o comunque accessorie al *core business*. Resta il problema concreto, in relazione alla fattispecie di "assistenza alla persona", di perimetrare ipotesi di accessorietà della medesima senza utilizzare parametri arbitrari in quanto non direttamen-

te rinvenibili nella norma.

Eccentriche rispetto a questa originaria impostazione si rivelano, infatti, le scelte del 2009, come non ha tuttavia mancato di stigmatizzare la sentenza del Tribunale di Torino n. 604/2010. È fin troppo ovvio che il vincolo della legge delega non tange il legislatore della finanziaria per il 2010; quest'ultima sembra tuttavia inaugurare un nuovo fronte di ormai sempre più frequente legislazione casistica, frutto di compromessi che inseguono la poliforme realtà sociale, piuttosto che tentare di armonizzarla in un organico disegno.

È, infatti, vero che le attività di "assistenza alla persona" difficilmente sono configurabili come accessorie di altro *core business*. Parimenti peculiare appare l'ulteriore novità introdotta dalla l. 191/2009 nel co. 5bis dell'art. 20, che recita: "qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di lavoratori assunti dal somministratore ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non operano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo. Ai contratti di lavoro stipulati con lavoratori in mobilità ai sensi del presente comma si applica il citato articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991". L'art. 8 co. 2 della l. n. 223/1991, a sua volta, prevede una particolare facoltà di assunzione con contratti di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi di lavoratori in mobilità. Esula dai limiti della presente trattazione il tentativo di chiarire la linearità della scelta di individuare una tipologia specifica di contratto di lavoro a termine come eccezione ai presupposti di somministrazione anche a tempo indeterminato (la fattispecie è infatti



indicata anche come eccezione al comma 3, ossia alla disciplina dello *staff leasing*). Ci si limita ad evidenziare la discrasia del sistema: ogni limite alla somministrazione (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato) connesso alla tipologia di attività cade, con la creazione di una nuova categoria di lavoratori somministrati definita solo per le caratteristiche soggettive dei medesimi. La fattispecie esula così dall'originario criterio guida di delimitazione della somministrazione in ragione di esigenze tecnico-organizzative produttive, sia che si trattasse di somministrazione a tempo determinato che di somministrazione a tempo indeterminato e l'istituto subisce una distorsione; esso "muta rotta" verso soggettive esigenze, che sono più consone a sistemi funzionali di *outplacement* o a forme di tutela avanzata di lavoratori che, con la mobilità, vengono spinti ai margini del mercato del lavoro. Per di più, se si interpreta il combinato disposto normativo nel senso che i lavoratori in mobilità, anche al di fuori delle fattispecie lavorative di cui all'art. 20 co. 3, possono essere somministrati sul presupposto di essere "lavoratori in mobilità assunti a termine", scaduto il contratto a termine costoro si troverebbero privi tanto del requisito soggettivo che di qualsivoglia requisito oggettivo per gravitare nel circuito della somministrazione. È infatti oggi difficilmente contestabile che un'unica tipologia di attività (assistenza alla persona), isolata nel mercato del lavoro, possa a stretto rigore di legge essere gestita con una completa esternalizzazione della forza lavoro a tempo indeterminato; l'esito di questa soluzione pare tuttavia

paradossale per almeno due ragioni.

Ai sensi dell'art. 20 co. 4, la somministrazione a tempo determinato incontra non solo limiti di carattere tecnico-produttivo ma anche limiti quantitativi, propri della contrattazione a termine, sicché in quest'ultimo caso, nessuna sostituzione in blocco della forza lavoro è realizzabile. Ulteriore profilo di indubbia criticità della fattispecie si rinviene nella laconica previsione secondo cui l'ipotesi di cui alla lett. ibis) coinvolge "tutti i settori produttivi pubblici e privati".

Viene, dunque, introdotto l'oscuro concetto di "settore produttivo pubblico". L'art. 86 co. 9 del medesimo d.lgs. 276/2003, infatti, continua a prevedere che nei confronti delle "pubbliche amministrazioni" la disciplina della somministrazione "trova applicazione solo per quanto attiene alla somministrazione di lavoro a tempo determinato". L'inciso relativo "al settore produttivo pubblico" non sembra così poter prescindere dal coordinamento con l'art. 86 della medesima legge, e ciò appare un argomento obiettivamente nel senso di una lettura complessivamente riduttiva. In un'ottica giuslavoristica, unica rilevante per individuare i soggetti facoltizzati ad avvalersi dello *staff leasing* nel contesto del d.lgs. 276/2003, il discrimine per individuare la somministrazione legittima resterebbe quello dettato dall'art. 86 comma 9. La qualificazione legale di "settore produttivo pubblico" potrebbe evocare la nozione di servizio pubblico in senso oggettivo (*id est* servizio di interesse pubblico), ma pur sempre erogato da soggetti formalmente privati<sup>1</sup>. In altri termini, rimane ferma l'esclusione della pubblica am-

ministrazione in senso stretto, ossia ex d.lgs. 165/2001.

Se, invece, si volesse dare valenza più pregnante all'inciso si dovrebbe concludere che il legislatore avrebbe inteso consentire la somministrazione a tempo indeterminato nell'ambito del lavoro pubblico in questa sola ipotesi. La soluzione, oltre che indurre un'ulteriore frattura di sistema, esporrebbe la disposizione a seri dubbi di legittimità costituzionale per potenziale contrasto con l'art. 97 della Costituzione; fin troppo evidente, infatti, l'aggiramento del principio del pubblico concorso là dove si potesse immaginare lo stabile inserimento di lavoratori somministrati a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione, magari nella gestione del *core business*. D'altro canto ancora l'art. 36 del d.lgs. 165/2001 al comma 2 (da ultimo modificato dal d.l. n. 78/2009) puntualizza che non è possibile, nel pubblico impiego, ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive o dirigenziali mentre nell'elenco delle forme di lavoro flessibile possibili inserisce la "somministrazione di lavoro" non meglio specificata. Sotto questo profilo l'art. 36 comma 2, frutto di continue stratificazioni, rivela una potenziale ambiguità. Esso esordisce, prima di elencare i lavori flessibili ammessi, tra cui appunto la somministrazione, nei seguenti termini: "per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti". L'*incipit* conforta la

tesi per cui difficilmente la lett. ibis) dell'art. 20 del d.lgs. potrà essere *tout court* interpretata come idonea a introdurre la somministrazione a tempo indeterminato nel pubblico impiego (antinomica alle esigenze "temporanee ed eccezionali" di cui all'art. 36). Inoltre, sorge il dubbio sulle modalità atte a garantire il "rispetto delle procedure di reclutamento vigenti" nell'ipotesi di somministrazione. Per tutte le altre forme di impiego, ancorché flessibile, alle dipendenze della P.A. risulta intuitivo pensare al rispetto del principio del pubblico concorso. In mancanza dell'instaurazione di un rapporto di impiego con la P.A. (restando, come noto, il lavoratore alle dipendenze dell'agenzia di somministrazione) non può esservi spazio per il predetto "concorso pubblico", fermo il cogente (ma ben diverso) obbligo di evidenza pubblica nell'individuare l'agenzia di somministrazione come imprenditore contraente.

1. In merito ai profili pubblicistici degli organismi strumentali degli enti locali si è da tempo pronunciata la giurisprudenza della Corte dei Conti, ed in particolare la sezione regionale di controllo per la Lombardia (cfr. le delibere nn. 10/2008 e 270/2008).

# RIFLESSIONI SUL COLLEGATO LAVORO 2010

*Il "Collegato Lavoro alla Finanziaria 2010"  
ha finalmente trovato la sua strada*

Nella versione definitiva pubblicata recentemente in Gazzetta Ufficiale, il "Collegato Lavoro" (legge n. 183 del 4 novembre 2010) tiene conto delle osservazioni sollevate nella scorsa primavera dal Presidente della Repubblica che, con il messaggio motivato del 31 marzo, rinviò il testo alle Camere rendendo necessario un ulteriore periodo di confronto parlamentare e di attesa per gli operatori del settore destinatari delle novità normative.

Al momento del rinvio alle Camere, la nostra categoria si era già mobilitata per l'approfondimento delle riforme, ad esempio organizzando utili ed autorevoli eventi come la videoconferenza del Consiglio Nazionale in collegamento con le sedi provinciali; ma il risultato di quello sforzo rimase temporaneamente in stand-by.

Il punto critico del precedente Disegno di legge era, principalmente, la nuova disciplina della conciliazione e dell'arbitrato nelle controversie individuali di lavoro.

Nei mesi successivi, tornato in Parlamento, il disegno di legge ha continuato silenziosamente il suo cammino fino alla meta finale, grazie alle soluzioni adottate per superare i dubbi sorti su quel tema.

## RIFLESSIONI IN ORDINE SPARSO

Prima di una veloce panoramica sugli argomenti trattati dal Collegato, è opportuno evidenziare alcuni aspetti che rendono particolare questa nuova norma. In primo luogo, la maggior parte delle novità introdotte riguardano aspetti di gestione extra-ordinaria del rapporto di lavoro: certificazione dei contratti, conciliazione ed arbitrato, impugnazione dei licenziamenti individuali, rimodulazione di alcune sanzioni sono aspetti che si verificano solo in ipotesi eventuali durante la gestione di un rapporto di lavoro "standard"; è stata quindi dedicata una "intera sessione di lavoro

legislativa" alla sistemazione di alcuni argomenti che, nel quadro normativo di riferimento, necessitavano di un miglior coordinamento complessivo e per questo motivo sembra un lavoro portato a termine più dai tecnici della materia che non dai politici.

In altri termini sembra che, a prescindere dalle opinioni personali sugli argomenti più controversi (uno su tutti: l'arbitrato e l'articolo 18), le nuove norme siano state suggerite dagli esperti normativi e che non siano frutto di iniziative dettate dalla ricerca del consenso (come più volte accaduto

nel passato recente e remoto ad opera di governi di varia composizione ad esempio con i bonus fiscali "una tantum" in occasione delle festività di fine anno).

Inoltre, le riforme riguardano quasi esclusivamente il diritto del lavoro mentre sono assenti revisioni del diritto tributario e previdenziale che comportino conseguenze sulla elaborazione degli stipendi e dei contributi. In varie recenti occasioni, alcune iniziative legislative ci hanno dato un po' di filo da torcere da questo punto di vista: nel Collegato non è previsto alcun "bonus famiglia", alcun conguaglio con imposta negativa, e la recente detassazione degli straordinari è stata realizzata



per mezzo di ardite interpretazioni contenute in circolari ministeriali, fuori dal circuito del "Collegato Lavoro 2010". Infine, l'analisi da compiere per comprendere in maniera adeguata alcune di queste riforme normative è assai complessa e comporterà uno sforzo particolare: lo studio delle modifiche ad alcuni regimi sanzionatori o la comprensione del celeberrimo arbitrato e la gestione delle relative procedure non saranno certo una passeggiata.

Sono presenti in buon numero anche le deleghe al governo per le riforme di importanti istituti; fra questi era senz'altro attesa e opportuna la riforma degli ammortizzatori sociali, ma avremo novità anche in tema di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione, apprendistato, occupazione femminile, permessi e congedi; abbiamo quindi la certezza che nel prossimo futuro non ci mancherà la materia di studio.

In un anno solare privo di testi

normativi di grande interesse, il collegato lavoro dunque ci riserva "pane per i nostri denti"; contrariamente alle consolidate abitudini degli ultimi vent'anni, le ultime Leggi Finanziarie hanno destinato alla nostra categoria poca materia di studio: qualche novità c'è sempre, ma ormai è noto che la Finanziaria non sarà più il veicolo per mezzo del quale introdurre norme inaspettate, di difficile coordinamento con il resto dell'ordinamento e frutto dei noti "attacchi alla diligenza".

### IL CONTENUTO DEL COLLEGATO

Il Collegato Lavoro è composto da 50 articoli, molti di più rispetto ai 9 che componevano la prima versione del disegno di legge, e la lettura del testo non è delle più semplici. Molte novità arriveranno inoltre nei prossimi mesi con le circolari amministrative di applicazione e, soprattutto, con l'emanazione delle leggi delega previste in tema di:

- congedi, aspettative e permessi
- ammortizzatori sociali
- servizi per l'impiego
- incentivi all'occupazione
- apprendistato
- occupazione femminile

Tra le principali novità introdotte dal provvedimento vi sono misure che riguardano:

- **l'apprendistato**, con la previsione di poter assolvere all'ultimo anno di obbligo scolastico (cioè a partire dai 15 anni) imparando un mestiere in azienda;

- **la certificazione dei contratti di lavoro**, con il rafforzamento del valore vincolante;
- **il tentativo di conciliazione**, che diventa facoltativo in materia di controversie individuali di lavoro;
- **l'impugnazione del licenziamento individuale**, per il quale vengono modificati i termini e le modalità;
- **lo staff leasing**, che viene ripristinato;
- **la rimodulazione delle sanzioni** per il contrasto al lavoro nero ed in tema di orario di lavoro;
- **il mancato versamento dei contributi a carico dei collaboratori**, che diventa reato in analogia a quanto previsto per i lavoratori subordinati;
- **i lavori usuranti**, con una nuova disciplina pensionistica;
- **l'ampliamento dei soggetti autorizzati a svolgere attività di intermediazione.**

**Gianluca Bongiovanni**

# LAVORO DOMESTICO

## NUOVI ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI PER I TRATTAMENTI INTEGRATIVI DI MALATTIA



Il rapporto di lavoro domestico è stato oggetto, in periodi recenti, di consistenti interventi normativi: si spazia dalla comunicazione telematica inerente l'instaurazione del rapporto di lavoro, che per effetto del DL 185/2008 (convertito nella legge 2/2009), a decorrere dal 29 gennaio 2009 sancisce l'inoltro direttamente all'INPS (parimenti alle comunicazioni relative alla trasformazione, alla proroga o alla cessazione del rapporto di lavoro) nonché alla possibilità di procedere on-line al pagamento dei contributi ed, infine, alla detrazione delle spese sostenute da soggetti non autosufficienti.

A quanto summenzionato, per tutti i datori di lavoro che applicano il CCNL 16 febbraio 2007 a decorrere dal 1° luglio 2010 si aggiunge un ulteriore adempimento da osservare.

Infatti, tramite l'emanazione del regolamento del 18 maggio 2010 è stata data attuazione al disposto dell'articolo 47 del già citato CCNL di categoria che prevede l'istituzione di una cassa, denominata appunto Cas.sa.colf, con lo scopo di gestire i trattamenti assistenziali ed assicurativi, integrativi aggiuntivi e/o sostitutivi delle prestazioni sociali obbligatorie a favore dei dipendenti collaboratori domestici.

Nello specifico l'art. 5 del regolamento che disciplina la Cassa, stabilisce che l'applicazione del CCNL per i lavoratori domestici comporta l'obbligo di iscrizione dei dipendenti e dei datori di lavoro al fondo di assistenza sanitaria integrativa ed il versamento dei contributi in misura oraria pari a 0,03 euro (di cui 0,01 euro a carico del lavoratore).

La contribuzione dovrà essere versata trimestralmente all'INPS unitamente al versamento dei contributi obbligatori, con le medesime modalità. I contributi verranno trasferiti dall'istituto al fondo delle colf; nel merito l'Istituto, con messaggio n. 25102 del 6 ottobre 2010 ricorda che è esclusa nei confronti dell'ente ogni competenza o responsabilità nel merito.

### I BENEFICIARI DELLA CASSA

I beneficiari della Cassa sono tutti i dipendenti ed i datori di lavoro domestico in regola con i contributi di assistenza contrattuale. Il dipendente risulta iscritto al fondo integrativo dal 1° giorno del trimestre in cui è iniziato il versamento dei contributi a suo nome, per chi risulta in forza prima del 1° luglio 2010 l'iscrizione si considera perfezionata se risultano versati i contributi di assistenza relativi al 3° trimestre 2010 (da versare entro l'11 ottobre 2010). Anche il datore di lavoro può beneficiare dei servizi erogati e si considera iscritto dal 1° giorno del trimestre in cui inizia il versamento dei contributi di assistenza.

### I SERVIZI RICONOSCIUTI AL DIPENDENTE E AL DATORE DI LAVORO

Cas.sa.colf garantisce servizi sia al lavoratore che al datore di lavoro domestico.

Le prestazioni riconosciute al lavoratore corrispondono a:

#### Indennità giornaliera

pari a 20,00 euro nei seguenti casi

- ricovero con intervento chirurgico
- ricovero senza intervento chirurgico
- ricovero per parto e convalescenza.

Entrando nel dettaglio, al lavoratore spetterà un'indennità

pari a 20,00 euro giornalieri per ciascun giorno di ricovero successivo al secondo e per un periodo massimo di 20 giorni per ciascun anno; se il lavoratore è stato ricoverato in un istituto di cura per essere sottoposto ad un intervento chirurgico, dopo le dimissioni ospedaliere, avrà diritto ad un'indennità giornaliera per ogni giorno di convalescenza certificato dal medico (entro il limite massimo di 10 giorni per anno), se non in grado di svolgere la propria attività lavorativa.

#### Rimborso ticket sanitari

nel limite massimo di 300,00 euro annui, relativi alle prestazioni di alta specializzazione effettuate presso strutture del Servizio sanitario Nazionale o accreditate.

La Cas.sa.colf riconosce al datore di lavoro una copertura assicurativa in caso di infortunio del quale il datore di lavoro risulti civilmente responsabile (esclusa la malattia professionale), fino ad un massimale di 5000,00 euro per ciascun sinistro, per un massimo di 50000,00 euro annui. L'assicurazione tutela il datore di lavoro anche nel caso in cui il lavoratore si sia infortunato durante il tragitto casa lavoro e viceversa (c.d. infortunio in itinere). Al fine di poter fruire delle prestazioni è necessario che il datore di lavoro sia in regola con gli obblighi contributivi di legge: a tal proposito le presta-

zioni non sono riconosciute ai dipendenti e ai datori di lavoro per gli eventi avvenuti durante il 1° trimestre di iscrizione alla Cassa. Per poter accedere alle prestazioni è necessario che il dipendente dimostri che siano stati regolarmente versati i contributi di assistenza per un importo non inferiore a 25,00 euro (pari a 834 ore di lavoro), mentre il datore di lavoro ha diritto alle prestazioni assicurative purché abbia versato nei quattro trimestri precedenti a quello in cui è avvenuto l'infortunio, più di 25,00 euro di contributi.

### MODALITÀ DI VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI ASSISTENZIALI

Il compito di versare i contributi spetta al datore di lavoro anche per la quota a carico del lavoratore, l'adempimento di tale obbligo può avvenire in quattro modalità differenti, e cioè:

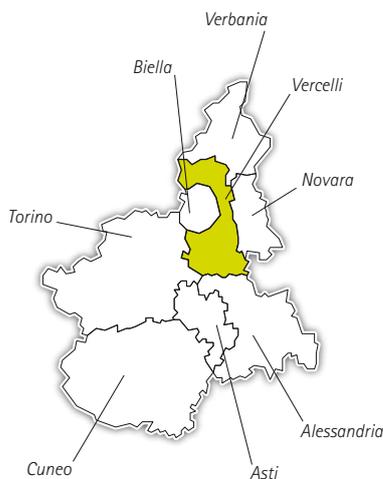
- pagamento **con bollettino di conto corrente** presso gli sportelli delle poste italiane o presso gli sportelli bancari: il datore di lavoro all'atto del pagamento dei contributi previdenziali all'Inps, indica nell'apposito campo contrassegnato come codice organizzazione, il codice F2 corrispondente al Fondocolf. Nel campo relativo all'importo dovrà inserire il valore risultante dalla moltiplicazione delle ore indicate nel campo "ore retribuite" per l'importo orario del contributo di assistenza contrattuale pari a 0,03 euro.
- pagamento **on line sul sito Inps** ([www.inps.it](http://www.inps.it)): qualora si scelga questa modalità di pagamento è necessario accedere sul sito dell'Inps nella sezione 'servizi al cittadino/lavoratori domestici/paga-

mento on-line dei contributi" cliccando nel campo "inserisci i dati retribuzione" e, successivamente, nella parte relativa al contributo di assistenza contrattuale si dovrà selezionare il campo "codice organizzazione" ed il codice F2 corrispondente al Fondocolf per poi inserire nel campo "importo" il valore risultante dalla moltiplicazione delle ore retribuite per l'importo orario della contribuzione di 0,03 euro.

- **home banking**: la procedura di versamento è simile al pagamento on-line sul sito dell'Inps.
- **tabaccherie** che espongono il logo "reti amiche": in quest'ultimo caso, oltre a fornire i dati relativi ai contributi previdenziali Inps, è necessario inserire nel campo "codice organizzazione" il codice F2 e nel campo "importo" il valore risultante dalla moltiplicazione delle ore indicate nel campo "ore retribuite" per l'importo orario del contributo (0,03 euro).

In ultima analisi si rammenta che per ottenere le prestazioni erogate da Cas.sa.colf, è necessario utilizzare la modulistica reperibile sul sito internet [www.cassacolff.it](http://www.cassacolff.it) con richiesta di prestazione entro 12 mesi dall'evento a pena di decadenza.

**Erica Maurino**



# PROVINCIA DI VERCELLI

Luca Caratti - presidente C.P.O. di Vercelli

*L'inaugurare una nuova rubrica sulla rivista dei Consulenti del Lavoro di Torino è per me un grande onore e, immaginando i contenuti di questo breve scritto, mi sono reso conto che non avrei potuto iniziare, annoiando i colleghi lettori, con la consueta "litania" di lamentele circa la nevrotica e alluvionale produzione legislativa lavoristica che da anni ci affligge perché, in fondo, un po' anche noi ne beneficiamo. Né avrei potuto concentrarmi su un tema di attualità, ad esempio il c.d. "collegato lavoro" (ora Legge n. 183/2010), che ha richiesto, per concludere l'iter legislativo, ben sette letture in quanto non avrei avuto un sufficiente spazio per poter tratteggiare l'importante ruolo conquistato dalla categoria con la conciliazione e l'arbitrato, ma soprattutto con la certificazione dei contratti che assumerà, via via, sempre maggiore rilevanza nella contrattazione individuale*

*L'Ordine Informa è l'organo informativo del C.P.O. di Torino tuttavia, nell'intento d'una voce pluralista nei confronti di ogni collega che vuole esprimere la propria opinione su questioni professionali inerenti la Categoria, ci è sembrato doveroso estendere l'invito ai C.P.O. del resto del Piemonte. Abbiamo denominato questa rubrica 'Le sette sorelle', prendendo in prestito l'espressione coniata nel dopoguerra da Enrico Mattei per indicare le sette più ricche compagnie petrolifere mondiali, con l'obiettivo di diffondere argomenti d'attualità sia tecnici che politici a respiro regionale. Esordiamo 'consegnando la penna' a Luca Caratti, consulente del lavoro in Borgosesia e presidente del C.P.O. di Vercelli, a cui va un particolare ringraziamento poiché, interpellato in merito per l'intervento pilota, ha aderito con entusiasmo incondizionato alla nostra proposta.*

Pertanto, visto quanto sopra, ho scelto di condividere con voi qualche riflessione sul contratto di apprendistato data anche la previsione contenuta nella citata legge n.183/2010 (possibilità di completare il percorso scolastico con un anno di apprendistato e abbassamento dell'età per concludere il contratto da 16 a 15 anni) e la sottoscrizione del protocollo di intesa del 27 ottobre 2010 con il quale le parti si impegnano a "... dare un nuovo impulso alla occupazione giovanile in apprendistato conferendo, per lavoratori e imprese, immediata certezza al quadro giuridico e istituzionale di riferimento attraverso una fase di transizione di dodici mesi nella quale, in attesa della definizione di una revisione e di un definitivo chiarimento della normativa vigente...". Occorre rilevare però sin da subito, come la crisi finanziaria che ha coinvolto, e sta ancora coinvolgendo, il nostro paese ha impegnato, fino ad ora, il Governo a predisporre misure volte a evitare il più possibile i licenziamenti, estendendo gli ammortizzatori sociali a tutte le tipologie di lavoro e tutelando i lavoratori maggiormente colpiti dalla recessione quali gli ultracin-

quantenni con competenze professionali non particolarmente elevate. Occorre però, giunti a questo punto, attivarsi per costruire, con concretezza e pragmatismo, la ripresa di domini del mercato del lavoro prevedendo una robusta semplificazione delle norme e della burocrazia al fine di consentire l'occupazione soprattutto dei giovani. Occorre intervenire rapidamente per raccordare e integrare i percorsi di formazione e istruzione e il mercato del lavoro. Come rilevato da recenti studi i nostri giovani, a differenza dei pari età di altri Stati, si affacciano al mondo del lavoro in età avanzata (i dati del X rapporto Isfol evidenziano come rispetto al 2002 nel 2008 i giovani, oltre i 25 anni di età, assunti con contratto di apprendistato siano raddoppiati) ma soprattutto con poca esperienza lavorativa incidendo, tale situazione, negativamente sulla prospettiva occupazionale. Nell'ottica di consentire ai giovani di affacciarsi all'esperienza lavorativa, è da ritenersi prioritario l'intervento del legislatore per il rilancio del contratto di apprendistato che, lungi dall'essere un "semplice" contratto di lavoro, deve essere inteso come un importante

strumento volto ad assicurare al giovane un essenziale momento di tirocinio esperienziale all'interno dell'impresa o del mondo delle professioni che consente una progressiva valorizzazione del soggetto, attraverso l'apprendimento nella competenza professionale e nella formazione, da una parte, e che miri alla stabilità occupazionale dall'altra premiando in tal modo i talenti evitando, tra l'altro, la "fuga di cervelli". È infatti giunto il momento di dare piena operatività a tutte le tre tipologie di apprendistato introdotte dalla c.d. Legge Biagi poiché, seppur con marcate differenze a livello regionale e di settore, una solo oggi è da considerarsi pienamente operativa: l'apprendistato professionalizzante che persegue il conseguimento di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali. Delle due restanti fattispecie, l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione e quello per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, la prima può dirsi del tutto virtuale per carenza di regolamentazione, in attesa (24 mesi...) del completamento della delega contenuta nell'art. 46 della L. n. 183/10 rimane la soltanto la sperimentazione iniziata in Lombardia, e la seconda è stata attuata in un numero esiguo di casi. Si può quindi ritenere che l'unica fattispecie utilizzabile dal datore di lavoro oggi sia l'apprendistato professionalizzante ma che necessita di un imponente "restyling" al fine di eliminare tutte le criticità legate all'instaurazione e all'utilizzo del contratto. In particolare si ritiene che si debba intervenire valorizzando la formazione aziendale coinvolgendo maggiormente le parti sociali e la bilateralità, lasciando alle Regioni e alle Province autonome la regolamentazione dell'apprendistato per il diritto-dovere dell'acquisizione di un diploma o di un titolo universitario. E proprio l'intesa del 27/10/2010 sottoscritta da Governo, Regioni, Province Autonome e Parti Sociali pare andare in questa direzione. Su fronte contrario occorre però annotare la recente sentenza della Corte Costituzionale (la n. 176 del 14 maggio 2010) la quale ha, in sostanza, fatto venir meno, definitivamente,

la possibilità che siano soltanto i contratti collettivi a definire i profili formativi, la durata e la modalità della formazione esclusivamente aziendale in assenza di legge regionale: il cd. "doppio canale", introdotto dal legislatore nell'estate del 2008 con il chiaro intento di superare l'empasse della mancata regolamentazione regionale e quindi di consentire un più agevole ricorso al contratto di apprendistato aumentando i tassi di occupazione giovanile. A parere di chi scrive però l'intervento della Corte non chiarisce la già complessa disciplina della definizione dei profili formativi e delle relative competenze e rischia di disincentivare ulteriormente il ricorso alla fattispecie contrattuale oggetto di commento in quanto affida alle Regioni, pur conoscendone l'inerzia per la maggior parte delle stesse, nella produzione della normativa di riferimento, un ruolo rilevante, anche di controllo, dell'attività formativa ancorché la stessa venga svolta nell'esclusivo ambito aziendale. È però di tutta evidenza come sia necessario, con celerità, individuare chiaramente la direzione in cui si vuole andare perché, come scrisse Seneca ormai qualche anno fa, "nessun vento è favorevole per chi non sa dove andare".  
Buon Lavoro!

**Luca Caratti**  
*presidente C.P.O. di Vercelli*



# DOTTOR LUIGI CORRENTE

DIRETTORE DELLA DIREZIONE REGIONALE  
LAVORO DEL PIEMONTE



## Buongiorno dottor Corrente e grazie di aver accolto l'invito: per rompere il ghiaccio ci dice qualcosa di lei?

Sono originario di Aversa, nel casertano, ma risiedo a Biella dal 1970, mia moglie è biellese. Mi sono laureato in Giurisprudenza con il massimo dei voti, entrando a far parte della P.A. nell'agosto del 1975. In quegli anni l'Italia era stata condannata dalla Comunità Europea per il monopolio pubblico del collocamento. Il Ministro di allora, Scotti, inviò giovani funzionari in giro per l'Europa con lo scopo di studiare i diversi sistemi di gestione del collocamento negli altri paesi. A me fu assegnata la Germania e tornai dopo tre mesi con una relazione che, detto senza falsa modestia, costituì una delle basi su cui nacque la liberalizzazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Erano anni drammatici per il Paese con persone gambizzate o uccise quasi ogni giorno. A Torino, in particolare, il clima era avvelenato dalla durezza della vertenza Fiat, una fabbrica all'epoca ingovernabile, culminata poi nella 'marcia dei quarantamila'. La città, in questo senso, è sempre stata un 'crogiuolo' di segnali anticipatori, e la mia esperienza non fece eccezione, rivestendo all'epoca il ruolo di responsabile della segreteria tecnica della Commissione Regionale per l'Impiego.

Torino, 10 novembre 2010  
intervista a cura di  
Walter Peirone e Dina Tartaglia

## Ci racconta qualcuna di queste esperienze?

Innanzitutto la quasi totale mancanza di supporti informatici rese estremamente laboriosa e complessa la gestione delle 7.100 unità collocate in liste di mobilità. In sostanza anticipammo la procedura stessa ma tagliandola su misura alle esigenze della congiuntura: infatti venne studiata un tipo di mobilità, da azienda a azienda, senza il passaggio dallo stato di disoccupazione. Su ogni quattro richieste numeriche al collocamento una era riservata ad un lavoratore in esubero della Fiat, che se accettava, si trasferiva direttamente in un'altra azienda. Si sono testate procedure innovative, che oggi troviamo nella legge sulla cassa integrazione straordinaria, sulla mobilità e sui licenziamenti collettivi. Quello sperimentato a Torino è un insieme normativo con l'obiettivo principale di salvaguardare i livelli occupazionali con l'ipotesi ultima e estrema dei licenziamenti collettivi. Cito ad esempio la norma sui differenziali retributivi, sulla deroga al demansionamento, a quella sul distacco e alla possibilità di apporre un termine al contratto solo perché si assume un lavoratore in mobilità. Il sindacato apparentemente approvava ma siccome, almeno una parte, era refrattario ad una realtà che forniva risposte concrete e non solo valutazioni ideologiche, non comprese immediatamente che, in quella fase, si dovevano utilizzare tutti gli strumenti, anche innovativi, per salvaguardare l'occupazione dei lavoratori, anche se il posto di lavoro non era più in Fiat.

## Ha definito gli anni settanta 'drammatici' ed, in effetti, quelli della sua generazione ricordano spesso che non hanno fatto la guerra, ma hanno avuto il loro Vietnam negli anni di piombo: un ricordo personale del periodo?

Ricordo, innanzitutto, le riunioni a Torino, spostate in Prefettura per motivi di sicurezza. In Italia, come noto, c'è stata una contrapposizione fortissima tra il maggiore partito comunista dell'Europa occidentale e l'estrema sinistra: pensare che sparare alle persone potesse innescare una ribellione generalizzata è stata una devianza del socialismo reale. Personalmente non

*Parole a ruota libera per funzionari pubblici, e non solo, che non saranno costretti a precedere la chiacchierata con la litania del 'parlo a titolo personale perché in questa sede non si ricama sull'interpretazione di norme e codicilli. Privilegeremo le storie individuali, le aspettative e soprattutto, forti dell'esperienza maturata sul campo, un'esposizione non filtrata delle proprie idee per migliorare i rapporti tra cittadino, professionisti ed istituzioni. Iniziamo con il dottor Luigi Corrente, Direttore della Direzione Regionale Lavoro del Piemonte.*

ho mai avuto la percezione fisica della paura ma una sera, tornando a casa, mia moglie mi fece riflettere: compresi che finisce il mondo quando finiamo noi.

**Non interrompiamo il filo rosso dei ricordi, siamo agli edonistici anni ottanta...**

Nel 1988 vinsi il concorso per dirigente della P.A., unico ammesso all'orale su una rosa di trentatré candidati. Iniziai così il pellegrinaggio tra i capoluoghi del Piemonte, dirigendo le Direzioni Provinciali di Alessandria, Asti, Vercelli, Novara, Biella e dal 2008 a Torino, alla Direzione Regionale.

**In un'ottica già da bilanci, perlomeno professionali, ha dei rimpianti?**

No, nessuno. Tuttavia, volendo per forza fornire una risposta, mi sono precluso volontariamente la possibilità di lavorare alla sede centrale del Ministero, a Roma insomma. Fu alla fine degli anni '80 quando, appunto, avendo incarichi anche a Roma, feci una scelta e diedi priorità ai legami familiari ed alla mia rete di relazioni e affetti. E poi non mi sarei mai adattato a vivere in una metropoli, vale anche adesso per Torino.

**Dovesse definire sinteticamente la differenza tra DRL e DPL cosa direbbe?**

Direi essenzialmente il coordinamento. Come dicevo in precedenza ho diretto le Direzioni Provinciali, che fanno dell'operatività la loro stessa essenza. Il principale obiettivo della Direzione Regionale è quello di riuscire ad ottenere comportamenti uniformi e omogenei nelle varie province della regione e tracciare linee guida per le Direzioni Provinciali.

**Certo che esercitare un mestiere di controllo in un paese dove il sommerso raggiunge il 22% del Pil, da Sole 24 ore di ieri, può provocare qualche orticaria ....**

Qui m'invitate ad una tavola imbandita. È vero, le statistiche nazionali oscillano dal 15, che resta una cifra enorme, fino al 30 per cento di sommerso. Secondo uno studio della Comunità europea, il fenomeno potrebbe essere riconducibile anche alle modalità di accertamento: una posizione che mi sento di condividere. Dai dati della Corte dei Conti, del sommerso accertato in sede di verifica, viene incamerato dall'Era-rio meno di un terzo. Ritengo che per rendere davvero efficace la lotta all'evasione sia ora di iniziare a pensare di demandare ad un unico Ente o Organismo la lotta al sommerso poiché dietro ad un lavoratore retribuito in nero si cela una catena di altri valori contabili non trasparenti

fino, nei casi più gravi, a sconfinare in disegni criminosi. E poi concorrenza sleale, regole di mercato violate e quant'altro.

**È la domanda più scontata dell'intervista: i rapporti con i consulenti del lavoro.**

Massima collaborazione: a mia volta può sembrare altrettanto scontato, considerando che siete due iscritti, ma non è così. Sono perfettamente conscio che in un sistema economico strutturato prevalentemente su piccole aziende, il primo contatto con quella che potremo definire genericamente "la legge" avviene proprio tramite i c.d.l. Sta a voi per primi, inculcare in ogni imprenditore e datore di lavoro la cultura della legalità e il rispetto delle regole del gioco.

**Sempre in merito alle regole del gioco: guardando nel nostro giardino viene spontaneo almeno un accenno all'abusivismo.**

Certo. Invito la vostra categoria a denunciare alle Direzioni Provinciali ogni singola situazione di cui venga a conoscenza perché anche l'abusivismo è equiparato alla concorrenza sleale che danneggia i professionisti coscienziosi oltreché "ignari" datori di lavoro. Inoltre sono convinto che più ci si affida agli abusivi più si crea spazio all'irregolarità. La segnalazione comprende anche i vostri colleghi che, durante un provvedimento di sospensione dall'esercizio della professione, comminato dal Consiglio dell'Ordine, non devono operare in alcun modo.

**La prossima settimana ci saranno gli esami annuali per l'abilitazione alla nostra professione: che suggerimento si sente di dare ai praticanti che si accingono alla prova scritta?**

Premesso che Torino, e quindi il Piemonte, è tradizionalmente una delle sedi più severe a livello nazionale, devo tuttavia dire, con rammarico, che nella mia esperienza da Presidente della commissione esaminatrice ho riscontrato lacune in diritto penale, costituzionale e fiscale. Per esempio mi rendo conto che un praticante, nel caso di felice superamento della prova, non sempre è intenzionato ad affiancare alla professione d'impronta più 'lavorista' quella orientata alla fiscalità, tuttavia ritengo che certi principi generali di ragioneria, come i concetti fondamentali di un bilancio, debbano esser patrimonio di un consulente del lavoro. Inoltre dall'analisi degli elaborati ho rilevato una eccessiva dispersività e una ben più preoccupante carenza di linguaggio tecnico.

**Sulla sicurezza sul lavoro a che punto siamo?**

Negli ultimi anni sono stati fatti grandi passi avanti a livello di sensibilizzazione e consapevolezza comune. Penso che sussistano ancora troppi adempimenti formali a scapito dell'obiettivo finale che è quello della sicurezza concreta e effettiva. E qui ritorniamo a quanto ho accennato poc'anzi sulla lotta al sommerso che è legato a doppio filo agli eventi infortunistici. È sempre un problema di legalità: ma siccome non si può controllare tutto occorre 'creare cultura' sin dai tempi della scuola. È per questo motivo che una mia stretta collaboratrice, la dottoressa Pace, svolge un compito divulgativo ed informativo nelle scuole superiori con i ragazzi del quinto anno, cioè a coloro che stanno per affacciarsi nel mercato del lavoro.

#### **Ha citato la scuola: è un altro tema da tavola imbandita?**

Diciamo che è uno di quei settori dove si parla perennemente di riforma. Ma se è vero che non si fanno riforme a costo zero non concordo con chi sostiene come sia esclusivamente un problema di risorse, poiché il trasferimento di conoscenze non è certo correlato alla fatiscenza delle strutture.

#### **Torniamo in argomenti più pertinenti: si può citare impunemente la DPL di Modena?**

Ne parlo tranquillamente: tra l'altro conosco bene il direttore, Eufrazio Massi, che ha indubbi meriti. In riferimento al sito internet, perché immagino sia quello il senso della domanda, il dottor Massi ha avuto la capacità di utilizzare al meglio i propri collaboratori che hanno unito una sana passione per l'informatica alla necessaria competenza normativa. Il risultato è un sito che ha il pregio d'essere non solo tempestivo ma semplice nella consultazione. Il mio personale giudizio è senz'altro positivo.

#### **E sulla cosiddetta 'legge Biagi' qual è la sua opinione?**

Sono conscio che ci sono pareri contrastanti ma penso che anche i detrattori più accaniti debbano riconoscere che ha permesso di regolarizzare fasce di lavoro sommerso attraverso forme contrattuali estremamente innovative, in armonia con i tempi e le normative europee. Purtroppo c'è chi l'ha utilizzata in modo improprio e, ovviamente, a proprio unico vantaggio: emblematiche sono le vicissitudini dei vari call center...

#### **Un pensiero libero sull'argomento torrido del giorno, il collegato lavoro...**

Sicuramente andrà analizzato con attenzione poiché ho già letto commenti precipitosi. La mia principale riserva riguarda l'inversione di tenden-

za del legislatore in merito al tentativo facoltativo di conciliazione: in origine il processo al lavoro, con gli articoli 411 e 412 del C.P.C., rendeva il passaggio come facoltativo. Successivamente, dietro specifica richiesta dell'ordine giudiziario, il Parlamento l'ha reso obbligatorio nell'intento di non sovraccaricare i tribunali. Purtroppo si può serenamente affermare che ai buoni propositi non sono seguiti i risultati. Tuttavia l'eliminazione della conciliazione obbligatoria temo possa ulteriormente intasare le aule dei Tribunali anche perché l'orientamento prevalente dei legali è sin d'ora immaginabile. Più interessante, e attendo con curiosità di conoscerne eventuali sviluppi, risulta la possibilità di pattuire delle clausole compromissorie direttamente tra datore di lavoro e lavoratore che abbia superato il periodo di prova ovvero dopo 30 giorni dall'assunzione: è una delle novità del Collegato e, se prenderà piede, potrà davvero smaltire i carichi dei giudici del lavoro. Permettetemi, infine, un accenno sulle tipizzazioni della giusta causa e giustificato motivo dei licenziamenti individuali all'interno dei CCNL: una norma che restringe il margine discrezionale dei giudici che dovranno non solo rapportarsi integralmente ai contratti collettivi ma tener in considerazione anche i contratti individuali certificati.

#### **Chiudiamo l'incontro con una battuta: ma li riceve mai dei complimenti dall'utenza?**

Come no, pensate che il complimento di cui ancora oggi vado più orgoglioso risale ai tempi della Direzione di Biella, la mia città di adozione, quando istituì ex novo una sede che prima non esisteva. Mi dissero: "Dottore, tutto sembra tranne che un ufficio pubblico!".

Sorride il dottor Corrente e lo facciamo anche noi: l'ora e mezza è piacevolmente trascorsa. Ha risposto con franchezza a tutte le nostre domande, senza porre veti e scivolare nel burocratese spiccio. Lo ringraziamo sinceramente, auspicando che possa rappresentare un esempio per coloro che lo seguiranno nel ruolo di ospite della rubrica.



# CRISI, CONTORNI & DINTORNI

Sono stato invitato a dare un mio parere su cosa potrebbero fare i Consulenti del Lavoro per contribuire alla “soluzione della crisi”. Tema interessante e forse impossibile per le mille concause che l’hanno determinata e perché ognuna di esse ha una propria particolare genesi, evoluzione ed incidenza nella crisi stessa; fare di tutte le erbe un fascio o esaminarne solamente alcuni aspetti non sortirebbe risultati apprezzabili. Il cimento però entusiasmo e proverò a dare qualche contributo.

Ritengo, e l’ho sostenuto in varie disparate occasioni, che sia utile, prima di proporre, esaminare “cose” ed antefatti che a prima vista possono apparire distanti dal problema: la “grande crisi”, come è stata definita, certamente così ampia da rendere indispensabile una assimilazione ragionata di tutte le sue componenti.

P.I.L.. La corrente metodologia di valutazione, previsione e programmazione economica parte dal dato macroeconomico denominato P.I.L. (Prodotto interno lordo); in tutti i documenti di programmazione economica si ipotizza un aumento in percentuale del medesimo rispetto al risultato del periodo precedente: più il P.I.L. aumenta più il paese ha ricchezza disponibile. Da questa impostazione si evince che viene teorizzata la possibilità di una crescita continua ed infinita dell’economia. Ritenendo ciò impossibile si è in parte corretto il tiro indicando come elemento di crescita “continua” non solo il dato quantitativo (che non può essere infinito) ma anche, il dato qualitativo tant’è che si è anche aperto un filone di pensiero che

vorrebbe misurare non solo la “ricchezza” prodotta ma anche la “felicità” della popolazione di riferimento.

Debito pubblico. Il debito pubblico entra a gamba tesa nel gioco degli equilibri economico-sociali restringendo il campo di azione (incentivi/disincentivi) dei vari governi. Il problema è stato ampiamente dibattuto e qui giova solamente ricordare, al di là della credibilità della nazione (garanzia di restituzione del debito), quale freno negli interventi ponga il peso degli interessi pagati dallo Stato per rinnovare (rinviare) il proprio (crescente) debito.

Globalizzazione-credito. La globalizzazione resa possibile anche dall’enorme aumento della velocità della circolazione delle informazioni ha consentito vendere/acquistare qualunque cosa in ogni istante ed in qualsiasi parte del mondo. Il credito concesso (o millantato se non artatamente ingigantito e nascosto nel suo totale) ha consentito il proliferare di operazioni allo scoperto ed ha solleticato il fervore inventivo di banche e finanziari; questi ultimi hanno visto la possibilità di enormi guadagni vendendo a caro prezzo il nulla ad una massa di inermi incoscienti (ed avidi) a cui si è fatto balenare l’idea di cospicui immediati guadagni.

Scuola-famiglia-società. Il disgregarsi dell’istituzione “famiglia” unitamente ad una scuola progressivamente sempre più distante dalla cultura, una società che ha confuso l’idea di libertà con l’anarchia, sono fattori di disfacimento del tessuto sociale dove il “mio” assurge al “tutto” a discapito di ciò che circonda (e che lo rende possibile!).

È sotto gli occhi di tutti la sgangheratezza dei costumi pubblici e privati; tale e tanta è la povertà d’impegno che i valori etici, democratici, morali sono pubblicamente derisi. Non v’è istituzione pubblica che non evidenzi indifferenza ai bisogni reali, che non si nasconda dietro regolamenti ottusi ed invasivi, che nel singolo funzionario non trovi inadeguatezza, inerzia e, o desiderio di scaricarsi qualsiasi responsabilità.

La scuola quando semplicemente non forma crea forme di dipendenza “politica” inculcando nelle giovani menti una visione settoriale ben lontana dal pensiero acritico e

*All’interno dell’assemblea annuale dell’ANCL provinciale dell’11 ottobre 2010 il presidente in carica, il collega Luigino Zanella, ha invitato i presenti a considerazioni personali in merito alla complicata congiuntura economica che stiamo vivendo e di cui il nostro territorio non rappresenta purtroppo eccezione.*

*Al termine del dibattito, assolutamente spontaneo e caratterizzato da interventi a braccio, è stato proposto di elaborare dei pensieri in libertà che contenessero le proprie opinioni. Il collega Danilo Notarnicola, ha accolto l’invito e con il suo intervento inauguriamo la pagina che la rivista dedicherà al sindacato di categoria.*

laico ed è ben lontana dalle effettive necessità tecniche del mercato.

Giustizia-leggi. Una giustizia che dia il proprio giudizio dopo anni non è giustizia. La semplicità delle norme che regolano la vita dei cittadini è (in Italia) una chimera. La copiosa produzione di norme, regolamenti, interpretazioni, circolari e personalismi dei vari poteri creano una giungla inestricabile dove avvocati cavillosi rendono impraticabile la certezza del diritto, il lassismo genera poi l'inefficacia della pena. Nell'anarchia sguaZZa il prepotente ed il più furbo o più semplicemente il "nullatenente".

Economia-sindacati. La rappresentanza sindacale nazionale dovrebbe concorrere a plasmare il mutevole evolversi della società e dell'economia. Questo concorso non dovrebbe essere condizionato da pressioni politiche troppo vicine ma dovrebbe essere più attento all'evoluzione dei mercati ed alle reali disponibilità. Sembra invece che asseondi solamente necessità immediate (pur meritevoli di attenzione) senza un respiro di medio e lungo termine.

La globalizzazione impone nuove strategie; la realtà economica comporta ridimensionamenti che speravamo tutti di non dover mai affrontare ma che, invece, si sono materializzati in tutta la loro crudeltà. L'azione sindacale mi appare debole ed inefficace.

Imprese. Le imprese in Italia soffrono di due vizi capitali: sottocapitalizzazione, nanismo. La sottocapitalizzazione deriva principalmente dalla inesistenza di una legislazione che renda obbligatoria la disponibilità di un minimo di capitale proprio per iniziare un'attività imprenditoriale (solamente negli anni appena trascorsi si è visto qualcosa ma oramai i buoi erano scappati ed è sembrata più un recupero d'imponibile fiscale che un effettivo incentivo) e, sempre negli anni passati, da una eccessiva facilità di credito. Più del 90% del P.I.L. è prodotto da imprese piccole e piccolissime.

L'insieme delle due componenti ha reso il nostro tessuto industriale eccessivamente fragile anche se, va notato, proprio la "piccolezza" ha reso agili le imprese e tante hanno potuto inventare l'impossibile pur di non uscire dal mercato.

Competere con realtà che possono produrre, o commercializzare in tutto il mondo è, per i piccoli, divenuto difficilissimo, così come è diventato quasi impossibile rendere economica una propria eccellenza per l'incapacità di far conoscere al mercato anche solamente la propria esistenza.

Una legislazione ingessata da norme anacronistiche (e difese come ultimo baluardo di potere dai sindacati e dai partiti politici) frenano crescita e sviluppo.

Condizionamenti ambientali. Non mi addentro in questo disgustoso argomento; mafia, ndrangheta, camorra e prevaricatori di ogni tipo: grandi e piccoli (dal posteggiatore abusivo alla infruttuosa ed esasperante caccia al tesoro dei vari call-center delle grandi e piccole società di servizi e dei pubblici uffici) sono onnipresenti, voracemente attivi e quindi fattore dissuasivo di tante velleità imprenditoriali.

Mi fermo anche se molti altri tasselli andrebbero almeno enunciati. Tutto quest'insieme di fattori, alcuni riferibili alla globalità altri più strettamente italiani, hanno generato quello che io definisco un collasso sociale. La parola crisi mi sembra parziale nel suo significato di evento improvviso, acuto e da cui nel breve ci si ristabilisce. No! ritengo che questo sia un adeguamento del sociale a livelli diversi, non direi più bassi. Rinunciare al secondo telefonino, al terzo televisore ed al cambio dell'autovettura può essere un ridimensionamento del tenore di vita ma, forse, è più semplicemente la rinuncia del super-superfluo. Un consumo di prodotti ed utilities più consapevole.

Questa pausa di riflessione è stata innescata dalla presa di coscienza dell'inconsistenza degli affari della finanza dove spregiudicati vendevano scommesse di utili derivanti da altre scommesse che a loro volta poggiavano sugli utili "sperati" di mutui, crediti, ed altre realtà industriali date per "sicure" dalle stesse società di scommesse.

Dato il colpo di freno, lo scossone ha fatto cadere il castello di carta, sono cadute speranze, sono usciti i numeri del lotto e molti si sono accorti di non aver azzeccato nemmeno un misero ambo; la presa di coscienza ha innescato (volenti o nolenti) quel proces-

so di razionalizzazione dei consumi di cui ho appena fatto cenno.

Un telefonino in meno, un televisore in meno, il rinvio di un acquisto hanno generato, a loro volta, una contrazione della domanda, che ha generato una riduzione della produzione, che... eccetera, eccetera.

Le banche hanno dovuto far emergere nei propri bilanci le porcherie accumulate (e che non erano riuscite a sbolognare ai propri clienti!) ed hanno ridotto il credito.

Quel ridimensionamento si è accompagnato com'era prevedibile ad una maggiore attenzione sui costi razionalizzando, delocalizzando, licenziando.

Se questo è il quadro e se tutto non è perduto, come credo, ritorno alla domanda iniziale per abbozzare quali attività i Consulenti del Lavoro possono mettere in campo per concorrere a migliorare il sistema.

Una prima risposta potrebbe essere l'ottimizzazione della qualità dell'offerta.

Il complesso rapporto che lega il professionista all'assistito parte dal reciproco riconoscimento di fiducia e passa attraverso una consapevole attività in cui lo scambio di saperi/informazioni è insieme strumento di crescita ed attuazione del mandato per giungere alla valorizzazione della prestazione. La terzietà del C. del L. è oramai fatto conclamato ancorché sovente sottostimato.

Quella complessità di relazioni trova momenti di corretta definizione nella stipula di un chiaro contratto di assistenza nel quale siano individuati i reciproci impegni, trova soddisfazione nella realizzazione di adempimenti e nella enunciazione di pareri.

Razionalizzare questo complesso di attività darebbe un contributo alla chiarezza riducendo i costi di "produzione" dell'attività professionale, dando contemporaneamente certezza dei costi per l'utente e riducendo il contenzioso.

Ma i C. del L. possono incidere ancora di più nel miglioramento di tutti quei servizi che ruotano intorno al "lavoro"; la capacità della categoria di individuare e di proporre soluzioni economiche ai vari Istituti con cui quotidianamente è a contatto è oramai acclarata; manca sovente la volontà della controparte: qualche volta è la volontà della

dirigenza locale a scontrarsi con l'inerzia del sistema centrale, altre volte il sistema centrale fornisce indicazioni disattese in periferia.

In questi casi Ordine e Sindacato dovrebbero essere più puntuali e presenti nel sollecitare i propri organi centrali.

I C. del L. sono depositari di esperienze e sapere tali da poter produrre studi e proposte legislative e regolamentari di tutto rispetto.

Si dotino di un proprio organo di stampa e con questo diano quella forte diffusione delle proprie proposte così che il legislatore non possa fare orecchie da mercante. Se poi qualche C. del L. in più fosse presente nei banchi del Parlamento probabilmente la strada potrebbe essere facilitata.

I C. del L. svolgono un'attività terza rispetto al rapporto lavoratore-datore di lavoro e possono contribuire, come fanno da sempre, a contrattazioni eque e corrette sotto il profilo giuridico, ma margini di miglioramento ve ne sono sempre, diminuendo così la conflittualità fra le parti. Una perfetta ed aggiornata conoscenza della legislazione unitamente ai consueti comportamenti etici e di massimo rispetto delle norme può consolidare rapporti genuini e non viziati già dal loro nascere da intendimenti e consensi fraudolenti.

Mi rendo conto di aver appena sfiorato i grandi temi ognuno dei quali meriterebbe ben più ampio spazio, non mi sottrarrò quindi all'impegno di una più costruttiva ed approfondita discussione ove il Sindacato organizzi momenti d'incontro coi Colleghi. Nel mentre sollecito il Sindacato e l'Ordine di categoria a sviluppare nel concreto questi concetti, che già da soli porterebbero un indubbio guadagno sociale; queste istituzioni dovrebbero trovare un accordo per concentrare la loro azione su pochi punti; la scelta e le modalità dovrebbero trovare il consenso della categoria tutta così che tutti e ciascuno vi contribuisca per la propria parte, grande o piccola ma pur sempre utile.

**Danilo Notarnicola**

# BUONGIORNO FUTURO



*Otto colleghi, la sera del ventuno di ottobre 2009 si sono incontrati ed, approfondendo la loro conoscenza, hanno sentito il bisogno di creare qualcosa, qualcosa di nuovo e di diverso, qualcosa che avrebbe dato risposte alle proprie aspettative, ancora acerbe ed insicure ma che permettesse loro di lavorare insieme e più vicini, tramite la costituzione di un'associazione.*

*Sembrano trascorsi pochi giorni da quando è successo tutto questo, eppure un'altra agenda cartacea (per chi la usa ancora) è stata riposta nel cassetto*

Come per molti, all'inizio di un nuovo anno è usanza fermarsi un attimo e riflettere sul proprio operato e sui propositi per il futuro, quindi anche noi cogliamo l'occasione per farlo con l'articolo che ci accingiamo a scrivere.

Ringraziamo il caso che ha fatto coincidere il nostro compleanno con l'uscita di questo numero dell'Ordine Informa e ringraziamo il Consiglio dell'Ordine ed in particolare la redazione del giornale che ci ha riservato uno spazio fisso all'interno della rivista.

Però ci piace pensare che non sia stata solo una circostanza fortuita l'essere giunti al primo anno di vita e contestualmente poter fruire di questa finestra editoriale, coltivando la presunzione di essercelo meritato.

Al di là di ogni forma di autocompiacimento ed al ripetere a noi stessi "quanto siamo stati bravi", confidiamo che possiate apprezzare, nella prosecuzione della lettura, la soddisfa-

zione che tutt'oggi riusciamo a percepire ad ogni passo che compiamo. Vorremmo darvi conto del nostro operato, dirvi e raccontarvi dei nostri successi ed insuccessi, dare eco alle nostre idee a coloro che ancora non ci conoscono e, soprattutto, a coloro che sono ancora diffidenti ed hanno interagito in maniera aggressiva e prevenuta nei nostri confronti.

A volte ci viene chiesto perché ci siamo associati, quali sono i nostri obiettivi ed il perché bisognerebbe iscriversi "anche" all'Associazione dei Giovani Consulenti del Lavoro: non è la stessa cosa essere iscritti all'Ordine? La risposta a questa serie di domande non è univoca e per un certo periodo di tempo ha creato una certa ostinazione interna a voler/dover individuare delle precise definizioni. Adesso crediamo che la nostra unicità stia nel fatto che tutte le nostre opinioni si possano condividere poiché si riconoscono in un unico filo conduttore. In altri termini, da qualsiasi lato della piramide vogliate decidere di salire, sappiate che il punto d'arrivo non muterà.

Infatti il nostro obiettivo è quello di far crescere un gruppo affiatato, ma allo stesso tempo poliedrico, di professionisti liberi da condizionamenti mentali e da logiche di potere. Persone capaci di organizzare eventi ludici – come la giornata sulla neve o il torneo di calcetto di cui trovate risonanza in queste pagine – al pari di tavole rotonde con l'intervento di colleghi fuori provincia per discutere con animo critico di tutte quelle difficoltà pratiche o teoriche che si incontrano quotidianamente nel nostro lavoro. Sovente allestiamo convegni con tematiche che, come molti soggetti non hanno mancato di rilevare, esprimono una linea di demarcazione con le questioni del lavoro, spingendoci un pochino "oltre" e orientandoci verso aree e contenuti ai confini dell'*ordinaria follia*, quella stessa follia che vorremmo potesse trasformarsi in "genio artistico" che tanto ci aiuta nel perseguire i nostri obiettivi

*Invitiamo i colleghi a leggere con estrema attenzione questa pagina, la prima di quelle che la rivista concederà all'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro di Torino: pensiamo si tratti dell'autentico "manifesto" del gruppo, maturato dopo un anno d'irrefrenabile attivismo, da cui deborda un entusiasmo contagioso quale patrimonio da non disperdere.*



professionali con la passione di sempre. E alla passione attingiamo ogni giorno, cercando di essere utili nelle attività dell'Ordine, sia verso tutti i colleghi e quelli non ancora nominalmente tali (come ad esempio nel tutoraggio del corso praticanti): non siamo stati certo immuni da errori di noviziato, a volte traditi da quel contagioso impeto d'entusiasmo che ci contraddistingue ed a volte pagando lo scotto all'ingenuità ed all'inesperienza.

Le sfide più interessanti per il nuovo anno saranno quelle di riuscire a mantenere fede a tutti gli impegni presi e trovare, nel nostro piccolo spazio, una ulteriore e maggiore identità.

Identità che si potrà solo irrobustire nel tempo e con il lavoro di tutti coloro che, come noi, credono nell'unione, nello spirito

di gruppo e nel principio di poter migliorare professionalmente solo attraverso il confronto e l'impegno di ognuno, nel compiere un passo dopo l'altro, con gradualità ma sempre guardando avanti.

Alcuni dei colleghi di lungo corso ritengono che una Associazione di professionisti debba cercare di aiutare, nei momenti di difficoltà, coloro che ne hanno più bisogno, senza divagazioni di tornaconti personali o espressioni di gratuita superiorità. La mutualità associativa costituirà sicuramente uno dei nostri obiettivi che vorremmo collocare all'interno di un sistema ideologico che faccia dell'etica professionale una sua preminenza.

Forse il concetto di "etica professionale" viene spesso abusato ed inflazionato senza peraltro coglierne quello che è il suo vero significato. Ci rifacciamo pertanto alla Storia, da sempre maestra di vita, ed in particolare agli ordini cavallereschi dove donne e uomini s'identificavano e lottavano per i propri ideali ma antepoendo regole morali, senza indebolirsi l'uno con l'altro, corretti e leali tra loro pur manifestando e perseguendo i propri interessi personali: vogliamo credere che ciò sia percorribile tutt'oggi.

E cercare e pretendere di ritrovare questo atteggiamento in noi e nei colleghi, sarà nostro proposito per il futuro, anche quando il denaro sarà l'unica forza ad attirare verso dubbie direzioni l'ago dell'onestà facendolo sconfinare nel bieco cinismo. Come sosteneva Friedrich Nietzsche, il cinismo è *"la sola forma sotto la quale le anime volgari rasentano l'onestà"*. E l'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro di Torino, che non assegna cittadinanza alle anime volgari, a quel tipo di onestà non sente alcun bisogno di appartenere.

**Roberto Pizziconi**



# OCJO, LA SICUREZZA

## UN BENE COMUNE. COSTRUIAMOLA INSIEME



*2 dicembre 2009 – In scena anche in Veneto lo spettacolo del trio Trigemini, che usa l'ironia per parlare di comportamenti scorretti nell'ambiente di lavoro entrando direttamente in fabbrica. La parola all'attore Bruzio Bisignano, consulente e formatore aziendale*

**VENEZIA – “Ocjo, la sicurezza un bene comune. Costruiamola insieme”:** è il titolo scelto per un'iniziativa che **utilizza una formula insolita per parlare di sicurezza.** Si tratta, infatti, di uno **spettacolo che ironizza, attraverso degli sketch, su alcuni comportamenti scorretti in ambiente di vita e di lavoro.** Il divertimento è assicurato, così come il risultato che si propone: far riflettere gli spettatori, portandoli a mettere in atto nella propria realtà lavorativa i suggerimenti proposti per migliorare la qualità dell'attenzione sul lavoro. La forza del progetto è **parlare di sicurezza in modo nuovo con le aziende, entrando direttamente in fabbrica e coinvolgendo tutto il personale: operai, impiegati, dirigenti.** In che modo? “Utilizzando una modalità espressiva che trasforma i concetti in emozioni per dare voce anche a chi, pur al centro dei problemi, rimane spesso alla periferia delle decisioni”, spiegano gli attori. Reduce da un tour che lo ha portato in molte regioni italiane, nelle scorse settimane lo spettacolo è approdato anche a Fusina, in provincia di Venezia, presso l'Azienda Alcoa Trasformazioni. Attuale e incisiva la comunicazione del **trio Trigemini** che lo presenta, animato e intenso l'intervento di **Bruzio Bisignano, consulente e formatore aziendale in materia di prevenzione.** Bisignano è un simpatico signore brizzolato conscio che per sensibilizzare le persone e rendere possibile un cambiamento è fondamentale generare cultura e creare relazioni arricchenti dal punto di vista umano. Lui riesce in questa operazione, perché sa toccare il cuore **portando sulla scena il suo stesso “onorevole passato di operaio con elmo e giacca verde” e le sue esperienze di fabbrica.** Ricorda: “La siderurgia è esperienza, cultura: non quella che si impara sui libri, ma che si trasmette dal vivo, dall'esperienza”. E ancora: “In fabbrica quelli che contano per la formazione sono i primi anni; un laureato in Giappone entra in industria siderurgica e trascorre almeno tre anni a lavorare come operaio, si mette la tuta, si sporca le mani e il colletto bianco verrà dopo... Per comandare con competenza è l'unica lezione che vale davvero”.

Com'è nata l'idea di coniugare il mondo dello spettacolo con quello della prevenzione? “Nel 2004, durante uno degli incontri mensili che i soci Aias (Associazione italiana addetti alla sicurezza) del Friuli Venezia Giulia organizzavano per il loro aggiornamento professionale, conoscemmo il gruppo cabarettistico dei Trigemini con lo spettacolo ‘626’ – racconta Bisignano –. In quel periodo l'Asl 4 Medio Friuli stava lavorando ad un progetto di promozione della sicurezza sul lavoro, ‘Ocjo’; per la presentazione del progetto, il 30 novembre 2005 al Teatro Luigi Bon di Colugna, invitarono i Trigemini e ci chiesero di portare una testimonianza”. Fu un successo. In quell'occasione – prosegue il formatore aziendale – **“lanciammo l'idea ai molti operatori della prevenzione presenti in teatro di portare l'evento nelle scuole e nelle fabbriche del Friuli Venezia Giulia; così accadde, grazie all'azione del Dipartimento di prevenzione e all'intelligenza degli uomini e delle donne dell'INAIL, che ringrazio, conosciuti in quel periodo durante il corso di perfezionamento sulla sicurezza (Mapp) all'Università di Udine”.** Maria Ines Colombo, già direttore INAIL per il Friuli Venezia Giulia, “seppe cogliere il valore innovativo dell'iniziativa e **volle proporre lo spettacolo in occasione della presentazione del Rapporto regionale INAIL nel 2006, alla stazione marittima di Trieste**”, ricorda Bisignano. Un altro successo che convinse l'Istituto a **promuovere altri incontri nelle scuole e nelle fabbriche della regione.** Seguì poi la collaborazione con Confindustria Udine e la proposta di uno spettacolo al teatro nuovo Giovanni da Udine, seguite da tre tournée con oltre 30 eventi. La collaborazione con l'INAIL è approdata anche a Fusina, dove **Elda Ferrari, della Direzione regionale Veneto, ha rilevato che “per la prevenzione la parola chiave è attenzione,** perché non è solo un problema di cattivi padroni e dipendenti sfruttati o di cantieri insicuri: ogni volta che cade l'attenzione, c'è qualcuno che rischia di non rialzarsi più”.

## CHIAMALE SE VUOI EMOZIONI DA LAVORO

Quando, al debutto della caustica rubrica 'Cadrega' oltre tre anni or sono, dedicammo un cameo ai conguagli in materia di ore di sonno a cui alcuni colleghi sono soggetti durante gli incontri della Formazione Continua Obbligatoria qualche anima candida si risenti. Crediamo che durante il convegno svoltosi il pomeriggio del 15 ottobre 2010 e incentrato sulla sicurezza dei luoghi di lavoro nessuno abbia corso il rischio di precipitare inconsapevolmente all'interno d'uno spot della camomilla.

L'appuntamento è stato organizzato dalla Consulta Regionale del Piemonte Ordini C.D.L. e dal Consiglio Regionale Ancl in collaborazione con la Fondazione Studi C.D.L. nei locali dell'Auditorium della Provincia di Torino, sembrati per l'occasione ancora più asettici del loro già accecante biancore e moderato dal collega Luca Caratti, Presidente della stessa Consulta Regionale.

Ma soprattutto è stato un incontro dove ci ha ammaliato l'intervento, al punto che ci pare ingeneroso e riduttivo definirlo etimologicamente tale, di Bruzio Bisignano, ufficialmente 'consulente aziendale in sicurezza sul lavoro' ma in realtà molto di più. All'interno dell'iniziativa "Ocjo, la sicurezza è un bene comune. Costruiamola insieme" si cimenta nelle vesti di attore, con il ruolo di autentico ed efficace comunicatore. Tramite un linguaggio impetuoso ed espressivo, alternando immagini di una cruenta purtroppo necessaria all'interno del necrologio senza fine delle morti bianche a chiose di aspra ilarità, Bisignano ha saputo scatenare vivide emozioni. Osservate l'immagine che lo

ritrae nella sua performance, in verità non scattata a Torino, anche se la 'mise' era identica: un abbigliamento non convenzionale, comprendente anche l'armamentario di guanti, scarpe, calze, gilet, borse, accendini, così come inconsueto e diretto è il lessico che trasuda vita vissuta ed irresistibilmente intercalato dallo slang friulano. Alla fine dell'intervento, sottolineato da trenta secondi di applausi, circostanza che il consulente del lavoro torinese non ricorda ad imperitura memoria convegnistica, abbiamo avvicinato Bisignano chiedendo se fosse disponibile a diffondere ulteriormente l'iniziativa 'Ocjo' tramite il nostro notiziario, in particolare a beneficio dei colleghi assenti. A risposta affermativa è stato poi successivamente contattato per posta elettronica e non ci ha deluso, inondando l'indirizzo di materiale e invitandoci a chiamarlo amichevolmente Bruzio. In questa sede, per evidenti ragioni di spazio editoriale, abbiamo dovuto operare una scelta, poi caduta sull'articolo a lato peraltro presente sul sito dell'Inail della regione Friuli Venezia Giulia, che – nonostante risalga al dicembre 2009 – riteniamo sintetizzi fedelmente la genesi e lo spirito dell'idea iniziale e del susseguente sviluppo del progetto che ha il merito di sensibilizzare le coscienze collettive a proposito di una autentica piaga sociale. L'iniziativa è stata messa in scena anche in Veneto, Trentino, Umbria e Marche. Naturalmente, nei prossimi numeri, non mancherà l'occasione di ospitare altri contributi di Bruzio Bisignano, a cui chiediamo di aggiornarci sulla sua attività divulgativa e se vorrà tornare nella nostra città, magari accompagnato

dai Trigeminus, la compagnia dialettale friulana che con lo sketch cabarettistico "626" integra la rappresentazione, sarà sempre benvenuto.



Bruzio Bisignano nel suo tipico abbigliamento da convegno. Per lui solo applausi convinti.



# UNA VITA NELLA CATEGORIA /4

RICCARDO TRAVERS



*Concludiamo con questo numero la 'saga' dedicata alla storia della categoria raccontata da chi l'ha vissuta da protagonista, sin dalla prima ora: approfittiamo dello spazio concesso per ringraziare ulteriormente il collega Riccardo Travers. Il presidente Cristoforo Re ha già provveduto esaurientemente nei suoi articoli di salute. In questa occasione ci piace farlo in ambito esclusivamente editoriale. Detto senza mezzi termini 'L'Ordine informa' è esistito negli anni per una sua ossessione personale che, rammentando una vecchia pellicola hollywoodiana, non esitiamo a battezzare come 'magnifica'.*

Nel 1987 esplode progressivamente un altro grave problema: quello del Centro Servizi Industrie, emanazione dell'Unione Industriale di Torino che, appoggiata da un consulente del lavoro, avvia un'attività di amministrazione del personale. Ad avviso del Consiglio di Torino tale attività si pone in contrasto con le disposizioni dell'articolo 1 della legge 12/79. È evidente la riluttanza ad agire frontalmente contro un'associazione che, dopo tutto, rappresenta quei datori di lavoro che costituiscono la naturale clientela dei nostri studi. Dopo un anno di esitazioni ed il cambio di un legale che era risultato, in qualche misura, legato alla controparte, il Consiglio, nell'ottobre del 1988 incaricava il prof. Francesco Dassano di redigere un esposto o una denuncia. Qualcuno, in Consiglio, manifestava "timori per il rischio di ripercussioni sulla sua persona in qualità di presentatore della denuncia". Nell'imminenza del Natale, finalmente, dopo abbondanti iniezioni di coraggio, il Consiglio decideva di presentare l'ormai matura denuncia, ma con sottoscrizione individuale dei consiglieri. Considerando più opportuno l'esposto, un consigliere rifiutava di sottoscrivere. Nelle elezioni del 27.9.89 la lista A.P.C.L. acquisisce la maggioranza ed il 10.10.89, dopo otto anni di un'opposi-

zione che ritengo sia sempre stata costruttiva, riassumo la presidenza, Zuliani segretario, Re tesoriere, Coppo, Savio, Bracco, Caretta Roberto, Sardo e Lesca completano il Consiglio. Revisori dei conti: Notarnicola, Pastore e Giacomo Manassero. Nonostante venga offerta, l'ANCL non accetta la segreteria. Propongo personalmente, anche per stemperare le tensioni, di invitare sempre alle riunioni di Consiglio il Consigliere Nazionale Carignola. Viene chiesto all'ANCL di lasciare i locali presso l'Albo, anche perché da tempo l'A.P.C.L. si era procurata una diversa sede. A gennaio del '90 l'albo promuove un incontro con i due sindacati per coordinare le azioni e non dare all'esterno immagini disunite della Categoria.

Ad aprile del 1990 si comincia a sentir parlare di CAF e si promuovono cordiali incontri con il Collegio dei Ragionieri per opporvisi. I rapporti continueranno ad essere cordiali anche negli anni successivi. Peccato che a livello nazionale non si sia riusciti ad instaurare analoghi rapporti.

Sempre nell'aprile del 1990 giunge un provvedimento di amnistia che chiude, dal punto di vista penale, la vertenza con il C.S.I. Pochi giorni dopo la sentenza di amnistia il Direttore dell'Unione Industriale mi telefonò per dirmi pressappoco così: "se la conosco bene, fra pochi giorni lei sarà di nuovo

alla Procura per una nuova denuncia". Gli risposi che, se avessi acquisito le prove di una nuova violazione di legge, il mio ruolo non mi avrebbe certo consentito di sottrarmi. Chiese un incontro con il Consiglio e ad ottobre dello stesso anno venne concordato un "armistizio" controllato. Dovremo riconoscere la correttezza del Suo comportamento: per molti anni, a fronte di semplice telefonata, fu in grado di provare l'estraneità del C.S.I. rispetto ad assunzioni di incarichi di consulenza del lavoro. La Sua destinazione ad altri incarichi ha riproposto, di recente, vecchi dubbi e, purtroppo, nuove esitazioni. A luglio del 1990 l'ANCL lascia i locali dell'Albo.

## CRISI DELLA FE.NA.SI.C.L.

Sembra giurato, ma come ogni volta in cui la situazione si fa difficile, mi si appioppiano incarichi. Nel novembre del 1986, vengo eletto Segretario Generale della Fe.Na.Si.C.L. La situazione, all'interno della Federazione sindacale è ormai quasi ingestibile.

I principali dirigenti dei due più importanti sindacati, facenti rispettivamente capo a Roma e Milano, hanno trovato modo di litigare fra loro. Causa prima della controversia è la pretesa del presidente dell'albo di Roma di essere commissario d'esame fisso nel Lazio (lo otterrà dal Consiglio Nazionale).

Faccio di tutto per ricucire lo strappo, ma il linguaggio è stato pesante e Roma... ritira la squadra.

Gli... amici di Roma non se ne vanno, ma si pongono in surplace. Le riunioni si preoccupano sempre meno dei problemi esterni, quelli che interessano ai Collegi iscritti, per arrotolarsi su estenuanti diatribe interne. Le esercitazioni diplomatiche appaiono rapidamente inutili. Cerco ostinatamente, fra una riunione e l'altra, di lavorare per la Categoria e riusciamo così ad andare avanti per 4 anni. Qualche buon risultato riusciamo comunque a darlo, soprattutto sventando iniziative balorde da parte dei nostri organi nazionali.

Contribuiamo significativamente alla revisione della legge sulla nostra previdenza, evitando che ci venga sottratto il 12 per cento del reddito professionale come contributo ENPACL e che si vada direttamente ad un sistema a ripartizione simile a quello, dimostratosi fallimentare, di altre professioni. Sommando questo contributo alla ritenuta d'acconto avremmo potuto andare a chiedere l'elemosina agli angoli delle strade. Tentiamo di arginare balzane iniziative del presidente nazionale, date in pasto ai giornali, per unificare i moduli di versamento dei contributi INPS e dell'IVA. Purtroppo, come tutte le assurdità, verranno in qualche misura attuate, con i prevedibili disagi per i consulenti del lavoro ed un penoso, quanto tardivo, dietro front.

Prima di scrivere qualcosa i nostri rappresentanti dovrebbero sempre pensarci due volte e ascoltare democraticamente la base, altrimenti i danni sono quasi garantiti.

Nel 1990 mi arrendo e lascio la Segreteria Generale della FE-

NASICL, non senza aver tentato una dignitosa riunificazione sindacale. Da parte dell'ANCL nazionale le risposte non sono state positive, anzi in qualche caso anche piuttosto offensive. Si possono leggere le "cronache" dell'epoca sui numeri di "ESSERE", già citato notiziario ufficiale della FENASICL, regolarmente uscito durante tutto il periodo della mia segreteria. Mi rendo ormai perfettamente conto che stando fuori dall'ANCL - che ha ripreso le redini della Categoria - non si riesce ad incidere, che in piccolissima misura, sulla politica della Categoria stessa. L'idea del bipolarismo sindacale è naufragata e si ritornerà inevitabilmente al sindacato unico con il solito dannoso corollario di lotte intestine e correnti.

### COME DIVENTAMMO ORDINE

È una vicenda curiosa. Anzitutto ricordiamo che gli enti delle categorie professionali si dividono in Ordini e Collegi a seconda del titolo di studio di chi vi appartiene. I consulenti del lavoro avevano ed hanno tuttora, una legge che prevede l'accesso sia a laureati che a diplomati di scuola secondaria superiore, nell'area delle scienze sociali (definizione enigmatica irrisolta). Personalmente avevo più volte pensato che si sarebbe potuto decidere sia un allineamento al titolo di studio più basso, definendoci Collegio, sia un allineamento all'alto, definendoci Ordine. Ne avevo anche parlato a livello nazionale, ma prudentemente il Consiglio Nazionale preferiva non adottare nessuna delle due definizioni.

Qualche Collega, ricordo Bagnasco di Firenze, ne aveva fatto una questione di principio ed aveva disperatamente, quan-

to inutilmente, cercato di far passare qualche disegno di legge che ci desse una più precisa dimensione professionale.

Il D.M. n. 494 del 22.10.92, costitutivo dei CAF, cita, credo involontariamente, "l'Ordine dei Consulenti del lavoro". Rompo tuttavia gli indugi e propongo al Consiglio provinciale di adottare immediatamente questa definizione sulla carta intestata. Lo comunichiamo al Consiglio Nazionale che, quasi un anno dopo e non prima di aver fatto studiare il problema dal proprio legale, si allinea ed adotta a tutto campo la definizione di Ordine. Finalmente!

Il presidente nazionale, Alfredo Casotti, mi dà informalmente, ma pubblicamente atto, ridendo, che a Torino l'Ordine è diventato tale, quasi un anno prima che nel resto d'Italia. Qualche volta i risultati si ottengono con un po' di spirito d'iniziativa.

### DAL 1992: ANCORA VICENDE DI TORINO

Nella speranza di poter ancora incidere in qualche modo sulla politica della Categoria a livello nazionale (in particolare comincio di nuovo ad essere preoccupato per l'ENPACL), nel 1992 cerco di pilotare l'APCL al rientro nell'ANCL, ma trovo una fiera resistenza da parte di un gruppo di consiglieri capitano da De Febe, Locati, Oddenino e Notarnicola che, al motto di "mai più nell'ANCL", si felicitano per l'idea di alcuni di noi di lasciare l'APCL e si distribuiscono gli incarichi. Pubblicheranno ancora un numero di FUTURO, dove Notarnicola scrive un articolo pessimistico sulla prossima fine dell'attività del consulente del lavoro, soprattutto se intesa come redazione di listini paga, poi il pluriennale

notiziario non vedrà più la luce. Con i colleghi Pastore, Re e Zuliani, rientro nell'ANCL di Torino il 10/4/92, senza porre condizioni. Per correttezza l'11/5/92 (essendo stato eletto nelle liste dell'APCL) rassegno le dimissioni da presidente dell'Ordine. Con piacere rilevo che vengono respinte all'unanimità e questo per un certo periodo mi fa ben sperare per le prospettive unitarie della Categoria.

Il 5.11.92 vengo rieletto presidente. Savio segretario, Re tesoriere, Casetta, Giusio, Petruzzini, Sardo, Verga e Zuliani consiglieri.

Nel triennio 95/98 il consiglio risultò composto da Caretta, De Febe, Locati, Manassero, Oddenino, Re, Sardo, Zuliani. Revisori: Gianella, Notarnicola, Pastore.

Da anni volevo chiudere con il Consiglio provinciale dell'Ordine.

Non mi sembrava logico, ed era anche molto dispendioso in termini di tempo, che una presidenza si ripetesse per oltre due o tre mandati consecutivi. Ho sempre insistito per essere sostituito. Un ambizioso collega che, recentemente, ha censurato la reiterazione di incarichi, riferendosi apertamente a me (ma non sono il solo, nella nostra provincia, in queste condizioni), era entrato a far parte del nostro consiglio provinciale. Avevamo concordato che avrebbe fatto esperienza per metà del mandato, dopo di che mi sarei dimesso dalla presidenza che lui stesso avrebbe assunto. Puntualmente, dopo 18 mesi, gli ho ricordato l'impegno. Mi ha detto che aveva rilevato che in consiglio c'era molto da lavorare, mi ha chiesto se mai avevo avuto l'occasione di fare arbitrati o qualche simile funzione remunerata. Alla mia stupita risposta negativa mi

disse che rinunciava, tanto io lo facevo benissimo!

*Nel triennio 98/01 vengo ancora eletto presidente. Il consiglio era composto da Caretta, Fischetti, Gianella, Oddenino, Pastore, Re, Rivolta e Zuliani. Revisori: Carrozzo, Manassero e Notarnicola.* Giunto quasi a fine mandato ed oberato dall'incarico di consigliere d'amministrazione dell'ENPAQL, di cui parlerò, ho deciso di forzare la situazione ed ho rassegnato le dimissioni da presidente.

Se devo essere sincero penso che nel consiglio il più indicato a ricoprire l'incarico, dopo le mie dimissioni, fosse Re. Dopo una penosa manfrina in Consiglio ("io no, io neanche, ma per carità!"), allorché Re ha dato la sua disponibilità è uscita quella di Zuliani, molto più gradita a chi, in consiglio, invece di collaborare, aveva punzecchiato per tre anni.

## INNOCENTI, MICELI E LO STATO DELL'ENPAQL

Giuseppe Innocenti, presidente, e Vincenzo Miceli, vice, conducono il nostro Ente previdenziale con principi che non condivido. Sono preoccupato per le nostre pensioni e per vederci più chiaro mi candido e vengo eletto delegato.

Più da vicino la situazione è anche più preoccupante, per uno che ritiene che l'ENPA-CL debba muoversi solo con principi di ferrea economicità e pensare solo alla previdenza ed assistenza degli iscritti. Acquisti infelici, spese edili e di manutenzione, anche informatica, abnormi o inopportune, un CED incredibilmente oneroso, grande considerazione per una presunta immagine, senza ritorno alcuno di prestigio per la Categoria, ingenti spese per "studi" di discutibile utilità

mi inducono a votare contro il bilancio. L'Assemblea dei delegati è piatta: soggiogata ed intimidita dall'oratoria esuberante del presidente. Mi trovo inizialmente completamente solo a contestare motivatamente e votare contro, ma la cosa non mi turba perché molti colleghi, nei corridoi, mi confidano di condividere le mie contestazioni. Come diceva Manzoni: il coraggio uno non se lo può dare.

*Ci vorranno alcuni anni e l'avvento all'ANCL di Roberto De Lorenzis per riuscire a modificare, purtroppo solo temporaneamente, la situazione. Innocenti sarà accantonato ma Miceli, politicamente più abile, riuscirà a saltare dal carro per tempo ed ad assumere la presidenza. Dopo si libererà anche dei consiglieri più scomodi.*

*Nel 1999 entro a far parte del Consiglio d'amministrazione dell'Ente con il già citato Miceli, Cirmi che farà il vicepresidente, Dente, Malavolti, Fazzini, D'Alessandro, Zovetti ed Innocenti (gli ultimi tre della lista di minoranza).*

Ecco la situazione. Partendo dal cuore del sistema, il precedente Consiglio non aveva le idee chiare neppure sul funzionamento, a capitalizzazione, del contributo integrativo, quel 2 per cento che, si diceva, andava a "solidarietà" nella misura del 90%! Un errore colossale che ha causato un'evasione galoppante di tale contributo. Abbiamo cercato di far capire al personale ed agli iscritti (ma forse non ci siamo completamente riusciti, perché è sempre difficile rimuovere i convinimenti errati), che ciascuno versa il contributo integrativo nel proprio esclusivo e totale interesse. Il contributo integrativo potrebbe essere (se raddoppiato) il vero artefice della

congruità della nostra pensione, forse anche il piccolo colpo di genio che, come sistema, rende la nostra Cassa quasi inaffondabile e migliore di ogni altra. Ho scoperto che la precedente amministrazione non solo non recuperava i contributi soggettivi omessi o evasi, ma non erano stati richiesti neppure i contributi "dichiarati" tardivamente; in compenso si incassavano serenamente e scientemente contributi non dovuti (da chi aveva doppie iscrizioni), salvo contestarli al momento della richiesta di prestazione pensionistica.

Non si richiedevano sanzioni perché qualcuno, unilateralmente, le considerava inique. Non si teneva conto che l'equilibrio attuariale si basa soprattutto sul tempestivo incasso dei contributi: incassare i contributi soggettivi al momento del pensionamento non è lo stesso che incassarli a tempo debito. Ho cercato di far capire che la prescrizione dei contributi non significa solo impossibilità di azionare il recupero, ma anche inibizione ad incassarli con le relative conseguenze sul diritto alle prestazioni.

Si erano perse cause senza appellare, ma non si era applicato il conseguente principio della parità di trattamento ad altri casi analoghi.

Le pensioni di vecchiaia degli ultrasessantacinquenni venivano assegnate, in media, cinque mesi e mezzo prima del dovuto. Il Consiglio d'amministrazione aveva infatti deliberato che l'ultimo anno poteva essere tutto pagato spontaneamente a gennaio e, anche se non erano ancora maturati i 30 anni di iscrizione previsti, la pensione veniva erogata da febbraio. L'anomalia è stata corretta (almeno così si è deliberato). La mancanza di un tetto mas-

simo all'indennità di maternità era un assurdo che, dopo ripetute insistenze, è stato segnalato al Ministero. La norma è stata corretta.

Per gettare fumo negli occhi ai più distratti si era conseguita la certificazione di qualità. Come? Semplicemente abbassando il livello degli obiettivi e creando una sovrastruttura costosa e controproducente. La sovrastruttura è stata smantellata. Si era ricorsi al telelavoro (che abbiamo subito abolito) per il puro gusto dell'esperimento. D'altro canto un organico di 78 persone (doppio di quello dell'Ente dei veterinari, simile per numeri al nostro) giustificava sprechi di ogni genere. Ad esempio l'ufficio paghe (per i citati 78 dipendenti dell'ENPA-CL) era composto di 4 persone. Per ovviare, anche se solo in piccola parte, si è attuato un mini "esodo incentivato"! Si era acquistata la sede (60 miliardi scarsamente fruttiferi) con la parziale permuta dell'immobile del Celio Sabino (valutato 12 miliardi), ma è stata una permuta molto strana se è vero che si è pagato l'intero (60 miliardi) anziché la differenza (48 miliardi), spendendo poi centinaia di milioni per un arbitrato, non ancora definito, perché l'impresa non ha più voluto l'immobile in permuta. Un certo personaggio, già amministratore dell'Oly Hotel, ha chiesto di ottemperare alle promesse fattegli per la sua opera di assistenza nella ristrutturazione dell'immobile. Il Consiglio si è opposto, sia pure con la manifesta preoccupazione del Presidente. Risultato: una vertenza di lavoro (pretendeva di essere compensato come dirigente dell'Ente!!). Si era costituita Teleconsul, società a latere dell'Ente, che altro non era se non una sanguisuga.

È stata risanata grazie all'opera soprattutto del compianto Consigliere Fazzini, coadiuvato da Cirimi e del Delegato Galizia. Vi era un solo gestore di fondi, in barba al principio, a tutti noto, della ripartizione dei rischi. A fine mandato erano cinque.

Ancora prima della tragica e faticosa data dell'11 settembre 2000, ero contrario all'incremento degli investimenti azionari. Abbiamo lasciato sul tappeto un bel po' di euro. Le perdite però non si sono viste nei numeri del bilancio (solo nelle note integrative) perché gli acquisti mobiliari, a scapito della trasparenza, sono stati indicati (ed ero contrario) a prezzo d'acquisto anziché a prezzo di mercato.

Non si è mai fatto un "capitolato" (e forse si continua a non farlo) per le prestazioni professionali, con la conseguenza di essere presi in contropiede da parcelle con anche 10 cifre (parlando di vecchie lire, naturalmente).

La contabilità dell'Ente era in partita semplice anziché in partita doppia!

Non si era predisposta la valutazione del rischio prevista dalla legge 626.

Gli sprechi non si contavano, al punto che il personale ha scritto un... libro per elencarli. Anche nel periodo in cui sono stato in CDA sono state purtroppo fatte cose senza delibera alcuna da parte del consiglio, altre non le ho condivise, altre non sono state fatte. A titolo di esempio abbiamo scoperto che il personale ha fatto, a nostre spese, dei corsi contro lo stress e contro il fumo; gli uffici hanno cambiato orientamento (senza dirlo) su delibere assunte dal CDA; sono stati inviati in missione gruppi pletorici di dipendenti.

Non risulta ancora realizzata una delibera compiuta ed articolata sull'obbligo del versamento del contributo integrativo da parte di Colleghi che operano con i CED o nei CED. Ho scritto più volte sull'argomento totalizzazione, ma non è mai stato inserito all'ODG per un'analisi tecnica, eppure è un argomento di nostra competenza su cui avremmo dovuto guidare l'ADEPP invece che starne a rimorchio.

Dello stesso ODG, fin dalla prima riunione, ho inutilmente contestato l'illegittima standardizzazione.

I compensi agli amministratori sono, a mio avviso, eccessivi nella parte "fissa" ed insufficienti nella parte indennitaria. Finiscono così per ricompensare indebitamente l'assenteismo e, nel quadriennio, ne abbiamo avuto un esempio lampante: un consigliere ha partecipato a pochissime riunioni.

### QUEL CHE SI È FATTO

In compenso, nel quadriennio, si sono realizzate molte cose importanti e di cui sono molto soddisfatto, perché da anni rientravano nei miei precisi obiettivi: in particolare l'assistenza integrativa e la profonda revisione dello Statuto e di tutti i Regolamenti. Credo di aver fatto letteralmente da locomotiva ad un lavoro che spesso, chissà perché, tendeva a sedimentare.

Ecco un piccolo elenco dei principali risultati:

- 1 Si è realizzata l'assistenza per i grandi interventi, con possibilità di estensione ai familiari;
- 2 si è sistemato l'annoso problema Teleconsul;
- 3 si è dato il via all'operazione di recupero dei contributi non pagati;

- 4 si è sistemata la decorrenza di alcune pensioni di vecchiaia, si è accolto il principio dell'irricevibilità dei contributi prescritti (essenziale per il mantenimento degli equilibri attuariali), si è posta la parola fine all'incasso di contributi non dovuti e a disparità di trattamento;

- 5 si è istituita la Rivista unica di categoria, dividendone il costo con il CNO;

- 6 si sono limitati i costi derivanti dalla certificazione di qualità e si è ottemperato alle disposizioni della legge 626/94 (prima ignorata!);

- 7 si sono riscritti tutti i Regolamenti, compreso il sistema sanzionatorio;

- 8 si è concretizzata la revisione dello Statuto e relativo regolamento. Il Consiglio nazionale aveva costituito una Commissione per riscrivere la nostra previdenza. Sono entrato a farne parte, fra gli altri, con il collega De Crignis di Torino con cui ho letteralmente riscritto tutta la legge 249/79 in un nuovo testo a cui, collegialmente, verranno apportate poche modifiche. In un secondo tempo si è ritenuto che le modifiche potessero essere apportate in sede statutaria anziché in sede legislativa e mi sono riscritto tutto in questa forma, portando il nuovo elaborato in Consiglio d'amministrazione. Fra l'altro, si è previsto:

- a il riequilibrio attuariale dei contributi soggettivo ed integrativo; Prendendo atto che, per effetto della riduzione degli interessi dal '91 ad oggi (si pensi ai titoli di Stato) il rendimento del 10%, del contributo integrativo accumulato alla data del pensionamento, era eccessivo e squilibrato sul piano attuariale. Abbiamo quindi proposto ed ottenuto dall'Assemblea dei Delegati di ridurlo all'8% (anche se personalmente avevo proposto di ridurlo al 6%, però capitalizzando una quota di interesse negli anni dell'accumulo: il risultato sarebbe stato globalmente uguale, ma avrebbe evitato possibili alchimie scorrette). Ho inutilmente insistito per proporre un aumento del contributo integrativo dal 2 al 4%. Non sarebbe una novità nell'area dei lavoratori autonomi e, come già detto, garantirebbe una pensione decisamente più apprezzabile.

- b la riduzione facoltativa (alla metà per tre anni e frazione) del contributo per gli iscritti sotto i 35 anni, ma con diritto di riscatto entro il 55esimo anno di età;

- c il riscatto facoltativo per i due anni di praticantato, per il corso legale di laurea e per il servizio militare e equiparati;
- d la prosecuzione volontaria, con norma transitoria a beneficio degli optanti per altra cassa (es. ragionieri);
- e nuove modalità per versamento e dichiarazione del contributo integrativo;
- f l'applicabilità di sanzioni disciplinari per le più gravi irregolarità contributive;
- g l'applicazione dell'interesse legale sulla restituzione dei contributi;
- h sul piano etico e del disinteresse personale si è infine deciso che i Consiglieri di Amministrazione ed il Presidente sono rieleggibili una sola volta. Ci sembra una condizione corretta: in otto anni si può fare un buon lavoro, poi però è meglio passare la mano. Ai principi etici non si sarebbe dovuto derogare, quindi non è comprensibile la rielezione del Presidente uscente, che è al suo quarto mandato (nei primi due, come vice presidente, non avrà avuto neppure una colpa in vigilando?).

Molto rimaneva da fare, ma venti di restaurazione hanno soffiato fortemente.

Il collega Fazzini è stato giubilato dalla sua regione (la Lombardia) e di conseguenza ho ritenuto di raccontare al Consiglio Nazionale dell'ANCL di Rimini tutta la situazione che ho descritto.

L'ANCL, come ringraziamento, non mi ha più candidato e mi è davvero spiaciuto non poter completare l'opera di risanamento.

Il resto è storia recente che non merita ancora di essere riassunta.

N.D.A.

Postilla alla precedente puntata (pag. 18 fine 1° cpv.)

*Il racconto lascia trasparire l'età della sua redazione. Naturalmente l'assistenza tributaria è poi stata restituita alla Categoria con le modifiche apportate dall'art. 3-bis, comma 9, D.L. 30 settembre 2005, n. 203, modificato in sede di conversione.*

## ANEDDOTO

Avevo, da qualche tempo, dotato il mio studio di un piccolo computer per l'elaborazione delle buste paga dei clienti ed avevo imparato a programmarlo per ovviare alle manchevolezze del software fornitomi. Questo bastava, all'epoca, per essere considerato, nella Categoria, una specie di genio dell'informatica. Ero, d'altro canto, l'unico consigliere d'amministrazione dell'ENPACL ad avere un elaboratore in studio. Per questo, con il consigliere di Roma, fui incaricato di "meccanizzare" (così si diceva allora) l'Ente.

Il collega di Roma avrebbe fissato 3 o 4 appuntamenti, in una giornata, con le principali case di produzione di elaboratori ed insieme avremmo valutato e proposto la soluzione migliore al Consiglio.

Dopo qualche giorno mi telefonò per dirmi che aveva combinato e corsi a Roma. Quando arrivai gli chiesi qual era il programma e mi disse di aver preso appuntamento con la Triumph Adler. "E poi?" chiesi. "Poi basta, tanto vedrai che va bene!". Rimasi eufemisticamente sorpreso, ma rinviavi le mie reazioni a dopo l'incontro.

Ci illustrarono un bellissimo programma di paghe, caricato su di un hardware che funzionava con le classiche musicassette, ma che, ci dissero, avrebbe potuto "girare" anche con dei floppy (di prima generazione). Chiesi se avevano anche degli hardware con dischi rigidi (i più anziani ricorderanno quei padelloni di mezzo metro di diametro) e mi dissero che non li avevano ancora ma che era questione di un annetto. Quando uscimmo il collega di Roma mi disse: "Allora? avevo ragione? splendido, no?".

"Eccellente, per le paghe" risposi "ma all'Ente non serve assolutamente".

Era soggetto collerico ed andò su tutte le furie, lasciandomi per altro indifferente. Gli dissi con calma: "È inutile che gridi, tanto questo non ti servirà per aver ragione". Aggiunsi: "Vedi, le necessità dell'ENPACL sono diametralmente opposte a quelle di un nostro studio. Noi abbiamo programmi complessi, ma anagrafiche in numero contenuto. L'ENPACL, invece, deve gestire 13 mila anagrafiche (tanti erano allora i consulenti iscritti) ed averle in linea, ma il programma è semplicissimo essendo, per ora, limitato alla gestione degli incassi. Occorre un hardware con grandi supporti di memoria. Vedrò a Torino altre soluzioni". Non mi prese a cazzotti e qualcuno che lo conosceva disse di esserne stupito. Alla successiva riunione di Consiglio mi aspettavo uno scontro veemente, invece all'inizio della riunione il Collega disse: "Va bene quel che propone Riccardo, che ne capisce molto più di me!". Fui piacevolmente sorpreso e l'ENPACL si munì di elaboratore e programmi idonei.

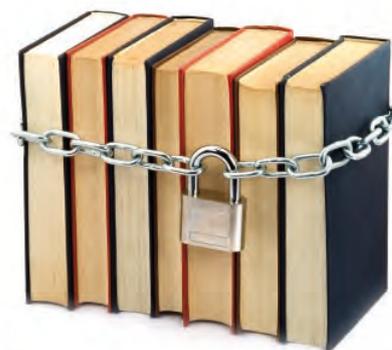
# IO NON LAVORO

## STORIE DI ITALIANI IMPRODUTTIVI E FELICI



Di Serena Bortone e  
Mariano Cirino  
Neri Pozza Editore -  
pagine 231 - costo  
16,00 euro

L'occhio attento da lettore l'aveva immediatamente scovato in vetrina con quel titolo simpaticamente gaglioffo ma, siccome non era tempo di scelta del volume da recensire, il tassello è rimasto aperto. Poi, si sa, la libreria è luogo dove rivoli di pensieri apparentemente noncuranti si rincorrono e quando ritorni ti sembra non esserne mai uscito. 'Il libro non è disponibile' ci dice la cortese libraia, aggiungendo che sulla ristampa c'erano già numerose prenotazioni. Possibile per un saggio? Sì, possibile. Perché la natura umana è tendenzialmente protesa ad approfondire l'opposto, quello che disdegna quasi quanto contemporaneamente anela. Nello specifico non è in discussione il fatto che da domani ognuno di noi desidererebbe non lavorare più, alzarsi quando gli pare al mattino, impegnarsi solo nelle attività che lo divertano e interessano per davvero senza alcun assillo di scadenze e soprattutto prive di alcun condizionamento con chicchessia: chi afferma il contrario, mente e può anche evitare di leggere la recensione. È quindi la curiosità mista all'irritazione che ci ha condotto ad "Io non lavoro", con sottotitolo 'storie di italiani improduttivi e felici' scritto a quattro mani da Serena Bortone e Mariano Cirino. La prima è giornalista di Rai Tre sin dai tempi della irripetibile direzione di Angelo Guglielmi, il secondo è autore e regista televisivo contraddistintosi sempre nella sperimentazione di nuovi format: la coppia, dal punto di vista squisitamente letterario, se la cava egregiamente ma, sulla valutazione dell'opera, non ne condividiamo impostazione e orientamento. E questo non certo perché chi come noi, che non tradisce mai il dogma indifferibile delle dodici ore di lavoro giornaliero, sabato e, quando necessita, anche la domenica inclusa, il testo rappresenti una miscredenza allo stato grezzo. La ragione, in verità, è un'altra, o per meglio argomentare, si sdoppia. Infatti il libro è strutturato in otto capitoli, contenenti altrettante storie di vita vera, cadenzate quasi tutte su una trentina di pagine, che narrano appunto di italiani che non lavorano o hanno



deciso di smettere. E null'altro. Ossia non sussiste alcuna appendice conclusiva basata sull'analisi sociologica del fenomeno e men che meno un commento ai singoli capitoli. Si potrà obiettare: gli autori non vogliono ergersi a giudici ma solo raccontare. Bene, ma allora veniamo al secondo motivo di critica cioè l'orientamento seguito: restiamo dell'avviso che si sia semplicemente confuso il bersaglio. Il lettore non sentiva la necessità di 231 pagine per appurare che il figlio maschio del boiardo di Stato, del pioniere della chirurgia plastica e di altro luminare della medicina nonché la figlia femmina di un industriale manifatturiero e di un famoso notaio possono trascorrere la loro esistenza terrena intenti a dilapidare i patrimoni dei loro genitori ed avi in genere, perché lo supponevamo già con buona certezza. Questi individui possono suscitare disprezzo e fastidio ovvero invidia e ammirazione in chi li conosce, atteggiamenti individuali da inserire nell'ambito dell'ostentato fanciottismo che emerge spudoratamente ma qualsiasi lettore acquisisce la percezione del seguente presupposto: 'vivono così perché innanzitutto possono permetterselo'. Quindi, facendo la conta a lettura ultimata, cinque storie su otto ci sembrano scritte a scrocco, cioè viziate sul nascere dalla presenza della più comoda delle premesse. Una vita da furbetti: non del quartierino ma, in ogni caso, assunti a consistenza in pagine che oseremo definire 'respingenti', fino a provocare ribrezzo allo scorrere di riga. Ne volete un esempio eclatante? eccolo: "anche se hai finito i soldi la soluzione non è mai il lavoro, io non sopporto gli orari, non sopporto le imposizioni, l'idea che il mio tempo non sia mio ma di qualcun altro, dover essere pratica e non poter sognare, non andar via con la testa ma dover star sempre nella realtà". Firmato signora Aurora, protagonista del racconto "La bambina che impiccava le bambole" dove la convenuta, dopo vario peregrinare farcito di deragliamenti scolastici, assunzione di stupefacenti, stravaganti legami a spasso per l'Europa occidentale, approda prima a Milano, sostanzialmente a nutrire gatti e poi ritorna, da figliola prodiga e sempre con l'abitazione messa a disposizione dai genitori, nella natia Macerata. A beneficio di chi leggerà segnaliamo che gli altri due capitoli più interessanti sono il quarto, "La felicità è un principe azzurro" e l'ottavo, "L'arte di andarsene", incentrato sulla figura del ex mago della programmazione televisiva Roberto Giovalli e, come da titolo, rivolto a tutti quelli che decidono di fuggire.

Un testo fuorviante dove all'acquisto eravamo convinti di trovarci di fronte a storie di esemplari umani che s'erano inventati una vita diversa attuando scelte anche dolorose, sia dal lato affettivo che professionale. Invece si tratta in gran parte personaggi che approfittano dell'opportunità che la vita le ha concesso, senza frequentare con brutale asprezza alcun demone scatenato da una coscienza incapace di relazionarsi ad una decenza di seppur infimo livello.

**Walter Peirone**

# TROFEO DI CALCIO A CINQUE

GIOVANI CONSULENTI DEL LAVORO  
DI TORINO - EDIZIONE 2010

*"Ne ho viste, in vita mia, di squadre di calcio. Migliaia e migliaia di giocatori, brocchi, fuoriclasse, marcatori, ale, mezzale, mediani, terzini, liberi, stopper, bomber, rifinitori, fluidificanti, interditori, tessitori, centrocampisti, registi, fantasisti, estremi difensori, esterni, panchinari, promesse, picchiatori, frombolieri e quelli che c'hanno il tiro a rientrare, il cross lungo, lo stop a seguire, l'elevazione, il colpo di testa, di tacco e d'anca, il piede vellutato e il piede di piombo. Ma la squadra che se potessi pagherei un milione per rivederla giocare è quella del Gruppo Sportivo Bar La Ghiacciaia ..."*

*Avvertimento: si tratta d'una rubrica traboccante di vita che scorre e se qualcuno storce il naso consigliamo come terapia d'urto l'iscrizione a 'Consulenti in barca' o, considerata la stagione, a 'Consulenti sulla neve' che campeggiano periodicamente sulla rivista del CNO. Perché in questa sede daremo spazio ad ogni iniziativa e manifestazione, di carattere culturale, ricreativo e, nel caso, sportivo, promossa indifferentemente da Ordine, Giovani C.D.L., ANCL, che possa far socializzare i colleghi al di fuori dei canonici luoghi di contrizione. A chi resta perplesso ricordiamo che nella caduca esistenza non si vive di soli cedolini.... (infatti ci sono anche i riepiloghi!).*

Avete appena letto il festoso incipit del volume di Alessandro Benvenuti *'La vera storia del mitico undici'* che narra d'una picaresca sfida calcistica amatoriale tra due bar della provincia Toscana degli anni cinquanta: un nostalgico e tenero amarcord di un'Italia che non c'è più. Ma soprattutto un richiamo irresistibile che si ritaglia felicemente con quanto avvenuto la sera di mercoledì 27 ottobre 2010 presso il Centro Sportivo Ruffini dove l'epica competitiva di Eupalla – definizione di 'Gioanbrerafucarlo' sulla divinità che presiede le vicende secolari del gioco del calcio – si è sprigionata in perentori stop a quattro metri, colpi di testa da miglior caprone del gregge e temerarie triangolazioni che rotolavano sommessamente a bordo campo, cose che voi umani... In verità più di un collega ha dimostrato dimestichezza con il pallone tra i piedi, uno zoccolo duro sul quale contare per coltivare la folle utopia d'una squadra che rappresenti più o meno indegnamente il CPO di Torino magari precludendo il più possibile l'accesso ai brocchi & associati. In ogni caso ci siamo divertiti: e dobbiamo ringraziare l'organizzazione, curata dai

Giovani Consulenti del Lavoro e sponsorizzata dall'Assicurazione Generali – Agenzia principale di Orbassano –, per interessamento di Giuseppe Cono Genova e Massimiliano Giovatti, quest'ultimo presente alla serata. A mero titolo di cronaca sono scesi in campo diciassette bipedi di sesso maschile suddivisi in tre squadre: la compagine dell'Ordine, quella dell'ANCL ed, appunto, quella dei Giovani Consulenti del Lavoro, affrontandosi in un mini torneo a tre e dando vita al primo 'Trofeo di calcio a cinque' in ambito provinciale.

Ecco il tabellino della serata:

- 1 Giovani Cdl di Torino contro Ordine Cdl di Torino: 3 – 7
- 2 Giovani Cdl di Torino contro Ancl UP di Torino: 2 – 6
- 3 Ordine Cdl di Torino contro Ancl UP di Torino: 2 – 2

L'Ancl si è poi aggiudicata il Trofeo ai rigori, con il punteggio di 3 – 1

A lato, nell'impetoso reportage fotografico, che potrete ulteriormente approfondire cliccando sul sito [www.giovanicdltorino.it](http://www.giovanicdltorino.it), si può ammirare la serissima immagine collegiale d'apertura, con trofeo in bella mostra, nonché tre successive istantanee che testimoniano il progressivo dramma agonistico ed infine otto zoomate sparse che abbiamo caritatevolmente rimpicciolito.

Vogliamo concludere come abbiamo iniziato, con un altro accostamento letterario: Cristiano Cavina, in *"Un'ultima stagione da esordienti"*, narrando della sua fatica afferma che *'il libro non sarebbe stato scritto senza l'esperienza nei campi sportivi disseminati in questa repubblica dove si giocano i campionati provinciali: gli unici luoghi in cui il dio del calcio non si vergogna di farsi vivo'*. Pare che quel dio, per porre freno alla crisi di vocazioni mortificata da doping e corruzione, abbia recentemente ampliato le sue visite anche sui campi da calcetto.



*Ecco la composizione degli schieramenti, l'un contro l'altro armati ...*

*Ordine (casacca rossa):*

*Fico, Mariotti, Peirone, Ricossa, Rivolta*

*Giovani (casacca blu):*

*Bontempo, Corrente, Furfaro, Gallo, Prudente, Tomaino*

*ANCL (casacca gialla):*

*Battaglia, Cappai, Capusso, Laiolo, Marchino, Zanella*

*Direttore di gara: primogenito della collega Sartore*



*Al termine della contesa nessun ferito serio: il preventivo avviso che eventuali punti di sutura al C.T.O. non sarebbero stati cumulati con quelli della F.C.O. si è rivelato decisivo.*





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

### DA "IL SOLE 24 ORE" DEL 23 AGOSTO 2010 MI FACCIÒ IL BUNKER PER SOPRAVVIVERE AL 2012

Leggiamo che, in virtù della celeberrima profezia dei Maya che prevede la fine del mondo il 21 dicembre 2012, una azienda di Pontedera (PI), specializzata in costruzioni militari ed impianti di sicurezza, propone una soluzione 'chiavi in mano' alla modica cifra di 140.000,00 euro per una famiglia di quattro persone per sopravvivere alla più grande sventura di tutti i tempi. Noi al CPO di Torino, sempre orientati verso soluzioni di appartenenza, invitiamo sin d'ora tutti i colleghi al convegno che la Commissione della FCO organizzerà sicuramente in pari data e ci consenta di attendere tutti insieme appassionatamente la fine del mondo.

### DA "LA STAMPA" DEL 2 OTTOBRE 2010 BUFERA SULLE BARZELLETTE DEL PREMIER

Leggiamo del nostro presidente del Consiglio che racconta una storiella su Rosy Bindi concludendo con una bestemmia. È una freddura vecchia e riadattata ma, poiché ricorda i tempi in cui da praticanti riadattavamo noi le storielle al malcapitato dominus, non riusciamo ad averne male. Dunque: un praticante C.d.I. ed il suo dominus attraversano il deserto del Sinai incrociando malauguratamente una cellula di Hezbollah. Catturati e processati, dopo un giudizio sommario vengono condannati a dieci frustate. Il capo guerrigliero, intenerito dalla giovane età del praticante esclama: "tu subirai la pena ma hai diritto ad un desiderio". Il praticante, di getto: "voglio trenta frustate anziché dieci ma prima legatemi il dominus sulla schiena!".

### DA "IL SOLE 24 ORE" DELL'8 OTTOBRE 2010 NO AL BURQA, OK DEI GIUDICI COSTITUZIONALI

Leggiamo che il Consiglio costituzionale francese ha convalidato la legge che vieta d'indossare il velo che copre interamente il volto nei luoghi pubblici. I giudici hanno tuttavia espresso una riserva, ritenendo che la legge non possa applicarsi in luoghi di culto aperti al pubblico. Nell'eventualità che anche in Italia si adottino in futuro provvedimenti del genere, il CPO di Torino avvisa preventivamente le colleghe che, nonostante il lavoro sia indubbiamente equiparato a preghiera, la sede dell'Ordine non è invece equiparata a luogo di culto e quindi, durante eventuali convocazioni, si prega di evitare burqa e chador.

### DA "LA REPUBBLICA" DEL 6 NOVEMBRE 2010 JUVE, FOTO UFFICIALE CON CONTROFIGURE PER AMAURI E BUFFON

Leggiamo che Buffon e Amauri hanno disertato la fotografia ufficiale della Juventus. Nell'immagine, al posto del portiere e del centravanti, hanno posato due controfigure. Dalla società fanno sapere delle indisposizioni dei due giocatori ma ci si chiede il motivo dell'utilizzo di quelle sagome di carne umana. Premesso che le testine degli atleti mancanti potranno essere inserite in seguito dal computer, i componenti del CPO di Torino, che la settimana prima sono stati immortalati per la fotografia triennale che non vanta incertezze da calciomercato, hanno invano implorato Photoshop per ingentilire fattezze e snellire forme. Siamo certi che si trattava di ritocchi innocenti e in tempi di revisionismo sportivo processuale non si sarebbero appuntati sbadatamente uno scudetto sul petto.

AAA CERCASI TITOLO

## RUBRICA POSTA

*Siete giunti in fondo al numero dalla nuova impostazione grafica ed, in parte, anche dai rinnovati contenuti. Per osservazioni, spunti, biasimi, contumelie & smancerie, scatenatevi sulla mail creata appositamente per la rivista:*

***redazione@cdltorino.it***

*Da buon magazine, dalla prossima uscita non trascureremo la rubrica della posta per cuori infranti che, per ora, è orfana di titolo. Potreste essere voi a sceglierlo: quale traccia indicativa, in redazione avevano suggerito già un'alternativa tra il lacrimevole 'consulenti smarriti' ed il corrosivo 'mail delivery'...*



INDICITALIA

Gruppo Wolters Kluwer

# Le migliori SOLUZIONI per la sua PROFESSIONE

## I PERIODICI

### DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

Il mensile che rappresenta il più sicuro e autorevole strumento di informazione e aggiornamento in tema di amministrazione, gestione del personale, relazioni industriali e consulenza del lavoro.

### PRATICA LAVORO

Il settimanale che propone un'informazione sintetica, operativa e tempestiva sulle novità normative, la contrattazione collettiva e la giurisprudenza in materia di lavoro.

### GUIDA ALLE PAGHE

Il mensile, pratico ed operativo, dedicato ai professionisti e alle aziende che si misurano periodicamente con l'elaborazione della busta paga e gli adempimenti amministrativi connessi alla gestione del rapporto di lavoro.

### IL QUOTIDIANO IPSOA

Il servizio On-line che garantisce ogni giorno informazione in tempo reale su: fisco, diritto, lavoro e previdenza, bilancio e società, economia, finanziamenti e mercati.



## Le BANCHE DATI Dvd e On line



### TUTTO LAVORO ORO

La banca dati operativa in grado di soddisfare ogni esigenza conoscitiva ed operativa connessa alla gestione ed all'amministrazione del personale per gli aspetti legali, contrattuali, previdenziali e fiscali.



### GUIDE SOLUZIONI MODULO LAVORO

Analizza e affronta, con taglio pratico, la disciplina del rapporto di lavoro nelle sue diverse fasi approfondendone inoltre gli aspetti civili, previdenziali e fiscali.



### COSTO DEL LAVORO

Costituisce una guida ragionata ad una corretta e rapida determinazione del costo del lavoro tramite le procedure di calcolo.



### VE.LA. Vertenze Lavoro

Consente di determinare l'onere complessivo per crediti di lavoro di natura retributiva derivante al datore di lavoro dall'instaurazione di vertenze individuali, plurime o collettive.

Per maggiori informazioni o per scoprire le offerte a lei riservate contatti il suo agente **Indicitalia** di zona **Goffredo Caminiti** - Tel. 329.4771115 - Email: [goffredo@consulprof.it](mailto:goffredo@consulprof.it)

*Da oltre 20 anni*



Sapete sempre su chi contare.

**Assistenza Telefonica e via web**  
**Teleassistenza**  
**Centro di Formazione**  
**Competenza normativa**

- *Soluzioni Applicative per l'Amministrazione del Personale*
- *Soluzioni Applicative per la Gestione di Studi Commerciali*
- *Soluzioni Gestionali per la Piccola e Media Impresa*
- *Soluzioni Applicative Estese*

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

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

Torino - Via Trecate 34/8

Tel . 011.71.79.400

Fax 011. 71.79.499

**TeamSystem**  
SOFTWARE PARTNER