

L'ORDINE informa

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO - CONSIGLIO PROVINCIALE DI TORINO



17

FEBBRAIO 2011



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 17 - febbraio 2011

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 Silvana Tartaglia

Registrazione Tribunale

di Torino n. 5146 del 13.05.1998

FOTOGRAFIE

In copertina: PAOLA CHIADÒ PULI
Archivio ORDINE INFORMA: (26, 27, 29, 30, 31)
PHOTOXPRESS: CHRISTOPHER HALL (9), ENFIFOTO (11),
PATY CULLEN (21), GLOBUS80 (25), DINOSTOCK (14, 29),
LEONID HYSHKO (32)

PROGETTAZIONE E STAMPA

Scuola Grafica Salesiana - Torino

CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE

DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI TORINO

triennio 2010 - 2013

Presidente: Cristoforo Re

Segretario: Graziella Pagella

Tesoriere: Luisella Fassino

Consiglieri: Massimiliano Fico

Giuseppe Giusio

Massimo Laiolo

Giovanni Marcantonio

Walter Peirone

Salvatore Verga

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Presidente: Carmen Pastore

Revisori: Filippo Carozzo

Roberto Vergnano

www.cdltorino.it

CHIUSA IN REDAZIONE 31-01-2011

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

NOTIZIE DAL FRONTE - COMMISSIONE INAIL

4 INCONTRO Mercoledì 24 novembre 2010

NOTIZIE DAL FRONTE - COMMISSIONE ENTI VARI

6 INCONTRO Martedì 14 dicembre 2010

LABORATORIO ANALISI - LA COMMISSIONE STUDI

8 ENTI BILATERALI

a cura di Salvatore Verga

IL PRATICANTE S.R.L.

11 GLI ESAMI NON FINISCONO "PRATICAMENTE" MAI

SENTENZE IN BIANCO

13 IL PATTO DI PROVA - a cura di Daniela Bianco

ATTUAL*MENTE

15 RIFLESSIONI SUL LAVORO ACCESSORIO

a cura di Gianluca Bongiovanni

17 PENSIONI: FINESTRA D'USCITA AD PERSONAM

a cura di Erica Maurino

INTERVISTE SENZA PARACADUTE

19 DOTTOR VINCENZO CIRIACO

a cura di Walter Peirone e Dina Silvana Tartaglia

COMPENDIO DI CONSERVAZIONE

22 IRAP: DEDUZIONI PER I DIPENDENTI

a cura di Paola Chiadò Puli

LE SETTE SORELLE

24 PROVINCIA DI BIELLA

a cura di Manuela Maffiotti, Presidente del C.P.O. di Biella

ANCL

26 LIBERE PROFESSIONI, UNA RIFORMA IMPOSSIBILE?

a cura di Filippo Carozzo

GIOVANI CONSULENTI DEL LAVORO

28 STRESS LAVORO CORRELATO

a cura di Roberto Pizziconi

L'ARCHIVIO DI COFFIN

29 LA PINTADERA

... NON DI SOLI CEDOLINI

30 CONCERTO DI NATALE

ULTIMA: STECCHE DAL CORO

32 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

Quando ho assunto la presidenza dell'Ordine di Torino uno degli impegni che mi destava maggior preoccupazione era la gestione di questa rubrica. Troverò gli argomenti di comune interesse da affrontare di volta in volta? Era la domanda basilare che mi ponevo. Al momento non ho avuto problemi, anzi, in questi giorni proprio Torino, e proprio nel campo del lavoro, è assurta agli onori della cronaca politica nazionale: siamo stati invasi da dibattiti televisivi sul nuovo contratto F.I.A.T. dove personaggi politici, sindacalisti, giornalisti di destra e di sinistra, politologi ed economisti hanno affrontato l'argomento. A noi addetti ai lavori, è balzata all'occhio l'assenza di una categoria: la nostra. Sono certo che si sarebbero evitate tante tensioni, sfociate in vere e proprie risse, se avessimo potuto spiegare che il passo indietro su certi diritti non retrocedeva i dipendenti F.I.A.T. al livello dei colleghi serbi, come più volte si è sentito dire, ma ancora un gradino sopra a quello di tanti operai italiani che sono inquadri da contratti sottoscritti da quelle stesse organizzazioni sindacali che si sono opposte all'accordo. Avremmo potuto spiegare che, per esempio, nell'artigianato metalmeccanico ci sono migliaia di lavoratori che non dispongono dei primi tre giorni retribuiti se la loro malattia non supera i sette giorni, avremmo potuto spiegare che nei trasporti migliaia di lavoratori italiani non possono scioperare in specifici periodi dell'anno e in altri devono comunque dare un congruo periodo di preavviso. Forse, illustrando tutto questo, molte persone avrebbero accettato con più consapevolezza e meno animosità la medicina che speriamo si rivelerà meno amara

di quanto, possa sembrare. Conoscendo molto bene tutti gli sforzi profusi dalla nostra categoria per conservare i posti di lavoro, non possiamo che emettere un sospiro di sollievo per non aver assistito all'esposizione del rischio disoccupazione di decine di migliaia di lavoratori della nostra provincia. Lungi da me voler argomentare di politica soprattutto in questi difficili momenti ma ritengo di voler affrontare la problematica anche per le preoccupazioni di quei colleghi che operano con aziende della filiera e che avrebbero visto a rischio parte della loro attività nonché posti di lavoro nei loro stessi studi. Cambiamo tavolo e parliamo di pensioni. Quando arriverà sulle vostre scrivanie questa rivista sarete in procinto, o lo avrete appena fatto, di recarvi a votare per eleggere i delegati del nostro Ente di previdenza. La situazione della Cassa è decisamente grave al punto di non poter escludere un rischio di commissariamento. Una infelice gestione del patrimonio immobiliare (a proposito della quale vorrei ricordare che dovendo lasciare la storica sede di via Cavour avevo chiesto all'Ente di acquistarne una per poi affittarla al nostro Ordine che avrebbe così garantito un buon profitto sull'investimento ma la proposta cadde nel vuoto) associata all'altrettanto infelice gestione del patrimonio mobiliare con l'acquisto di fondi, contenenti i tristemente famosi 'titoli spazzatura' avallati da ben due advisor profumatamente pagati, sprechi in consulenze e costi amministrativi sproporzionati, oltre ad un inspiegabile ritardo nel cercare di porre rimedio ad una situazione che si deteriorava sempre più negli anni, hanno portato alla drammatica

situazione odierna. Situazione assolutamente insostenibile se, con l'attuale andazzo, fra 23 anni la Cassa non riuscirà più a far fronte a tutte le uscite riequilibrando alle entrate e fra 39 anni vi sarebbe l'azzeramento del patrimonio dopo aver assunto i fondi e venduto l'intero patrimonio immobiliare. Occorre intervenire drasticamente con una riforma di ampia prospettiva che incida con efficacia sui conti dell'Ente. Tutti voi conoscete le misure adottate: gli importi da pagare divisi per fasce di anzianità di iscrizione all'Ordine (!?) che dovrebbero penalizzare i colleghi più vicini alla pensione in quanto favoriti dai precedenti anni di bassa contribuzione. Non comprendo come tale ragionamento possa essere stato accolto e fortemente voluto dal Consiglio di amministrazione in carica anche in considerazione del fatto che proprio i colleghi più anziani potrebbero essere quelli in fase di abbandono e quindi con redditi sempre più esigui. Era proprio impossibile impostare un sistema che tenesse in debito conto anche del reddito? Avevamo proposto, come Consiglio Provinciale di Torino, l'innalzamento dal 2% al 4% del contributo integrativo

lasciando solo il 2% a favore del versante ed il rimanente a solidarietà nonché un aumento graduale dell'età pensionabile a 67 anni. Nella assemblea dei Consigli Provinciali pareva avesse avuto una diffusa approvazione ma poi non se ne fece nulla. Mi batterò affinché Torino proponga, unitariamente, dei delegati preparati al loro compito che permettano di raccogliere intorno a loro piena condivisione anche nelle altre Province non solo piemontesi, al fine di portarne almeno uno di loro all'interno del Consiglio di Amministrazione. Da troppi anni Torino non ha peso politico a livello nazionale, si dice, a causa delle sue divisioni interne: queste divisioni non ci sono più e nulla potrà giustificarne un'eventuale ostracismo. Infine credo che l'estesissimo consenso di cui gode la nostra Presidente nazionale, le permetterà di suggerire alle varie forze in campo di inserire nei posti chiave gli elementi migliori senza subire le ataviche 'mediazioni' che sono state, in altri tempi, d'intralcio al buon funzionamento dei nostri organi istituzionali. E Torino merita una giusta considerazione per tradizione e valore professionale dei suoi iscritti all'Ordine.

Cristoforo Re
Presidente CPO

INCONTRO

MERCOLEDÌ

24 novembre 2010
ore 9,30

PRESENTI

COMMISSIONE ORDINE

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

I CONSULENTI

*Roberto Vergnano (Coordinatore di
commissione)*

*Lucia Bravo, Luisella Tardito, Ezio Cerutti,
Davide Tomaino*

PRESENTI INAIL

Il Direttore Dr. Pietro Spadafora

Dott.sa Elisabetta Ubaldi

Organo direttivo dell'INAIL

Dopo un breve preambolo e una discussione improntata sulla massima disponibilità da parte di entrambe le parti, è stata definita l'eventualità di disporre un canale ufficiale, in merito a quesiti specifici che possano riguardare l'interesse collettivo, con possibilità di diffusione delle risposte ottenute, attraverso la rete di comunicazione dell'Ordine verso i suoi iscritti.

Al fine di rendere in qualche modo proficuo l'incontro odierno, sono state poste, in via anticipata, all'Istituto alcune domande sotto riportate:

_1

PROBLEMATICA Procedura "COMUNICA" impossibilità di effettuare variazioni, ad esempio sede legale ed operativa, quando queste comportano per in sistema on-line un cambiamento della sede INAIL.

SOLUZIONE La procedura comunica, non viene in alcun modo gestita dall'Inail e non hanno modo alcuno di intervenire sul gestore del sistema. Al tempo stesso le procedure sul sito internet dell'INAIL continuano ad essere attive e non prevedono, per il momento, la loro disattivazione e pertanto, consigliamo di continuare ad usare il canale telematico diretto, essendo comunque per loro preferenziale, anche in termini di risposta e di gestione delle problematiche.

_2

PROBLEMATICA Sussistenza o meno dell'obbligo assicurativo per i soci di una cooperativa che effettuano il servizio di pre e post scuola. Questi lavoratori si occupano del servizio di sorveglianza dei bambini e dell'assistenza agli stessi nello svolgimento dei compiti impartiti dalle insegnanti. Per l'esecuzione di tali attività, svolte all'interno dei locali della scuola, non utilizzano attrezzature meccaniche e/o elettriche.

SOLUZIONE La valutazione di un problema di assoggettabilità al rischio infortuni, è sempre una valutazione soggettiva del datore di lavoro, che deve effettuare una corretta verifica di quelli che sono i potenziali rischi a cui il lavoratore va incontro, anche in merito al tipo di attrezzature utilizzate. Quindi nel caso specifico potrebbe non esserci obbligo assicurativo, ma nel momento che si utilizzano anche solo strumenti elettrici per l'intrattenimento dei bambini, quali una radio cd o un video registratore, sorge l'obbligo assicurativo.

_3

PROBLEMATICA Qual è il criterio di assicurabilità di attività che al loro interno contemplano più rischi assicurativi; per esempio: casa di riposo che ha dei dipendenti

che svolgono l'assistenza agli ospiti, altri che si occupano della cucina e del vettovagliamento, altri delle pulizie della struttura e altri ancora della sua manutenzione. Viene accesa una sola voce di tariffa relativa all'attività dell'azienda che è l'assistenza?

Oppure tante voci a seconda del rischio da assicurare? Di conseguenza qual è il criterio per definire un'attività autonoma o complementare alla principale?

SOLUZIONE A questo proposito l'INAIL, pur ammettendo che nel tempo si sono formate varie correnti interpretative, ci ha fornito un parere della Direzione Centrale Rischi relativa al personale addetto alla mensa degli asili nido interna, del 20/12/06 prot. N. 6724, che risponde abbastanza chiaramente ai quesiti posti.

A Asili nido con servizio di mensa esternalizzato, con personale addetto ai servizi di pulizia.

Si ritiene che, nel caso in esame, l'attività di gestione del nido si concretizzi nelle operazioni svolte dagli educatori e in quelle indispensabili di pulizia dei locali, pertanto, una volta verificata positivamente la ricorrenza dell'obbligo assicurativo, essa debba essere classificata alla voce 0312. L'attività svolta dal personale addetto alla mensa andrà, invece, classificata alla voce 0211, in quanto attività a sé stante svolta alle dipendenze di un diverso datore di lavoro.

B Asili nido con servizio di mensa e con personale addetto ai servizi di pulizia.

In tale ipotesi l'azienda svolge per intero il complesso di attività necessarie alla gestione dell'asilo nido e dunque tutto il personale soggetto ad obbligo dovrà essere classificato alla voce 0312, senza considerare autonomamente le singole fasi operative.

C Asili nido con personale addetto al servizio di mensa.

In questo ultimo caso, la lavorazione principale consiste comunque nella gestione dell'asilo nido pertanto, la gestione della mensa non può essere considerata operazione a sé stante, bensì facente parte integrante della struttura assistenziale-asilo nido. Di conseguenza, anche per tale ipotesi, il corretto riferimento tariffario è la voce 0312.

Resta ferma la necessità di aprire P.A.T. diverse o rischi diversi quando l'attività sia assolutamente distinta.

4

PROBLEMATICA Cosa intende l'INAIL per "artigiani di fatto"?

SOLUZIONE

Quadro Normativo

- **D.P.R. n. 1124 del 30 giugno 1965, n. 1124:** "Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione contro gli

infortuni sul lavoro e le malattie professionali": art. 4, comma 1, n. 3.

- **Legge n. 443 dell'8 agosto 1985** e successive modifiche ed integrazioni: "Legge-quadro per l'artigianato".
- **Decreto legislativo n. 38 del 23 febbraio 2000:** "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della Legge 17 maggio 1999, n. 144".
- **Circolare n. 11 del 3 marzo 1986:** "Legge 8 agosto 1985, n. 443: legge-quadro per l'artigianato".
- **Circolare n. 43 del 24 giugno 1987:** "Legge 8 agosto 1985, n. 443: legge-quadro per l'artigianato".
- **Circolare n. 15 del 13 marzo 1990:** "Efficacia dichiarativa dell'iscrizione all'Albo delle imprese artigiane anche nelle Regioni a Statuto speciale e nelle Province autonome. Sentenza della Corte Costituzionale n. 336 del 13/15 giugno 1989".
- **Circolare n. 9 dell'11 febbraio 2002:** "Nuove Tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e relative Modalità di applicazione".
- **Circolare n. 21 del 28 marzo 2002:** «Chiarimenti in materia di inquadramento nella Gestione Tariffaria "Artigianato"».

Occorre precisare che anche l'attività eventualmente svolta dal titolare dell'impresa non artigiana al di fuori delle "mansioni" tipiche dell'imprenditore assume rilevanza ai fini dell'assicurazione antinfortunistica.

In relazione a questa ulteriore attività, dunque, è possibile che il titolare dell'impresa non artigiana sia obbligato all'assicurazione quale artigiano di fatto, fermo restando – ai fini della determinazione del premio ordinario – l'inquadramento settoriale dell'impresa nella gestione tariffaria individuata in base alla classificazione INPS. A titolo esemplificativo, è artigiano di fatto il titolare dell'impresa edile con dipendenti – inquadrata dall'INPS nel settore industria – che, oltre ad occuparsi degli aspetti organizzativi dell'impresa, svolge personalmente ed abitualmente opera manuale nell'ambito dell'impresa stessa. Analogamente, è artigiano di fatto il titolare dell'auto-scuola con dipendenti – inquadrata dall'INPS nel settore terziario – che, oltre a gestire l'impresa, svolge abitualmente l'attività di istruttore di guida.

Ai fini dell'assicurazione antinfortunistica, infatti, le situazioni ora descritte sono sostanzialmente identiche a quella del titolare delle corrispettive imprese (edile o autoscuola) inquadrato nell'artigianato.

La riunione termina alle ore 11,45.

INCONTRO

MARTEDÌ

14 dicembre 2010

ore 9,30

PRESENTI

COMMISSIONE ORDINE

Il Presidente Ordine Consulenti del Lavoro di Torino, Cristoforo Re

I CONSULENTI

Luisella Fassino (Coordinatrice di Commissione), Carlo Molinero, Grazia Concetta Anfuso, Davide Battaglia, Marco Operti, Massimo Laiolo

PRESENTI DPL - DRL - PREFETTURA - PROVINCIA - EVENTI VARI

*Il Dirigente del Servizio Coordinamento Centri per l'impiego dott.sa Cristina Romagnolli
L'Assessore al Lavoro della Provincia di Torino Carlo Chiama
Il funzionario della Provincia dott. Cerrato*

La riunione è l'occasione per presentare agli organi della Provincia la Commissione insediata con la nuova consiliatura che desidera continuare il percorso, già iniziato in passato, di collaborazione e confronto fra l'Ordine dei Consulenti del Lavoro e la Provincia di Torino su materie che interessano il mercato del lavoro.

In premessa viene comunicata l'impossibilità a presenziare all'incontro dell'Assessore Carlo Chiama in quanto impegnato presso il Tribunale di Torino per l'udienza relativa alla vicenda giudiziale Tyssen Group e nel porgere, le scuse per l'assenza, viene inoltre comunicato il preciso impegno a contattare personalmente il Presidente Re e a presenziare al convegno organizzato per il 17 dicembre 2010.

Improntato alla collaborazione reciproca è l'intervento della dott.sa Romagnolli, la quale, nell'esprimere una viva ammirazione per l'attività dell'Ordine di Torino, ribadisce la centralità del Consulente del Lavoro quale intermediario fra le aziende presenti sul territorio ed i Servizi per l'Impiego della Provincia di Torino, sia per le competenze professionali che per le conoscenze specifiche nella gestione della materia, richiede ai presenti di segnalare le problematiche attualmente riscontrate che interessano i Servizi per l'Impiego in materia di lavoro ed occupazione.

Prende la parola il Presidente Re, il quale comunica che una delle problematiche che la nostra categoria maggiormente segnala, e che le imprese percepiscono come forte ostacolo all'instaurazione e successiva gestione del rapporto di lavoro, è quello della formazione obbligatoria prevista per gli apprendisti, soprattutto per le modalità di erogazione della stessa che spesso non sono propedeutiche al percorso formativo dell'apprendista, in quanto effettuata per settori non eterogenei di lavoratori.

La dott.sa Romagnolli, che evidenzia come quella della formazione obbligatoria per gli apprendisti sia una problematica conosciuta sia dai Servizi per l'Impiego che dalla Regione Piemonte (che è l'organo che ne cura l'attuazione), precisa, che sono attualmente allo studio soluzioni per risolverne le criticità. In tal senso i presenti ribadiscono che la problematica è già stata oggetto di incontro con i Responsabili della Regione e che vi è quindi la necessità di continuare in tale forma di collaborazione anche e congiuntamente ai Servizi per l'Impiego della Provincia.

Segue ampia e cordiale discussione dalla quale emergono i seguenti punti d'intesa:

- continuare la collaborazione al servizio telematico Consult@lavoro che è un servizio di consulenza on-line su quesiti giuridici e applicativi in materia di mercato del lavoro curato dal Servizio Lavoro della Provincia di Torino in collaborazione con il nostro Ordine raggiungibile all'indirizzo <http://www.provincia.torino.it/sportello-lavoro/consultalavoro/>.

Il servizio offre la possibilità di:

- consultare quesiti e relative risposte organizzati per aree tematiche;
- proporre quesiti compilando un apposito form che sarà spedito alla Redazione di Consult@lavoro.

Durante l'incontro si conferma la procedura attualmente in essere: le risposte ai quesiti già proposti in passato e presenti nelle FAQ, vengono inviate dalla Redazione di Consult@lavoro direttamente nella casella di posta elettronica del richiedente; per i quesiti più complessi o per i quali non sono ancora state sviluppate le risposte nelle aree tematiche presenti sul sito, si provvederà ad inviarli alla Segreteria dell'Ordine, che le girerà a mezzo posta elettronica ai componenti della Commissione.

Viene sottolineato che il servizio di Consult@lavoro non si propone di offrire pareri tecnici su casi specifici, in quanto affidati ai professionisti di settore, ma di esaminare i problemi sotto un profilo di carattere generale.

- Attivare un tavolo di lavoro tecnico con gli esperti del Servizio Lavoro della Provincia di Torino per risolvere le criticità nell'utilizzo dell'applicativo CercaProfili (precedentemente ConLav) raggiungibile all'indirizzo <http://www.provincia.torino.it/sportello-lavoro/CercaProfili/> che consente alle aziende, in possesso di identità digitale (smart-card o altro certificato digitale), di accedere alla banca dati dei lavoratori iscritti ai Centri per l'Impiego e di impostare una ricerca personalizzata per profili professionali.

- La dott.sa Romagnolli propone ulteriori forme di collaborazione e confronto, le cui modalità di attuazione sono rinviate ai prossimi incontri, sia a livello Centrale con la Provincia di Torino, sia a livello territoriale direttamente con i Centri per l'Impiego, su tematiche inerenti il mercato del lavoro.
- I presenti segnalano le difficoltà a contattare telefonicamente i Centri per l'Impiego. La dott.sa Romagnolli si impegna a fornire a tutti Colleghi per il tramite della Commissione, gli indirizzi di posta elettronica ed i numeri del cellulare di servizio dei Responsabili dei Centri per l'Impiego.
- Il Presidente Re, a fronte degli impegni assunti dal nostro Ordine e dalla Commissione atti a intensificare le forme di collaborazione con i Servizi per l'Impiego della Provincia di Torino, richiede la possibilità di utilizzare, possibilmente a titolo non oneroso, l'auditorium della Provincia di Corso Inghilterra n. 7/9, con cadenza mensile, per organizzare eventi formativi e convegni utili a tutti i Colleghi. La dott.sa Romagnolli, si impegna a portare l'argomento all'interesse di chi può decidere in tale senso, e offre comunque l'opportunità di utilizzare n. 2 sale riunioni presenti presso la sede della Provincia di via Bologna n. 153, dotate di parcheggio interno. Le sale in oggetto, il cui utilizzo è consentito sino alle ore 19.00, con capienza rispettivamente di 35 e di 70 persone, potranno essere richieste direttamente alla Provincia, per il tramite della Dirigenza, in quanto gestite direttamente dall'assessorato al lavoro della Provincia di Torino. Verrà pertanto proposto alla Commissione Studi, l'organizzazione presso tali locali di eventi formativi per i quali il numero elevato di adesioni dei Colleghi, rendano insufficienti i posti disponibili presso la sede dell'Ordine in Via della Consolata.

La riunione termina alle ore 11,45.

ENTI BILATERALI

il versamento contributivo
alla luce della circolare n. 43/2010
del Ministero del Lavoro

Con la **circolare n. 43 del 15 dicembre 2010**, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ritorna sulla discussa questione della obbligatorietà o meno del versamento dei contributi agli enti bilaterali e risponde, in modo unitario e cumulativo, alle numerose istanze di interpello ex art. 9 del Decreto Legislativo n. 124 del 2004 pervenute allo stesso Ministero, tra le quali anche quelle proposte dal nostro Consiglio Nazionale.

La prima tematica

La prima tematica affrontata dal Ministero è quella relativa alla riconduzione del versamento contributivo a favore dell'ente bilaterale alla parte economico/normativa ovvero alla parte obbligatoria del contratto collettivo nazionale di lavoro.

La questione si inserisce nel più ampio dibattito riguardante il rapporto tra legge e contratto, tra autonomia individuale e contrattazione collettiva, e riesamina la difficoltà di includere le clausole contrattuali istitutive degli enti bilaterali tra quelle economico/normative del CCNL¹.

Infatti, la parte economico/normativa del contratto collettivo è destinata ad operare direttamente sul rapporto individuale di lavoro ed ha sempre riguardato l'introduzione di norme contrattuali indirizzate a definire i minimi di trattamento economico e normativo del rapporto di lavoro.

La parte c.d. obbligatoria del CCNL racchiude, invece, le clausole destinate ad instaurare rapporti obbligatori in capo ai soli soggetti collettivi firmatari del contratto.

Il Ministero aveva già affrontato tale proble-

matica con la circolare n. 4 del 2004, con la quale aveva interpretato l'articolo 10 della legge n. 30 del 2003², che ha subordinato il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi per le imprese artigiane, commerciali e del turismo, alla condizione dell'integrale rispetto degli accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Attraverso la circolare n. 4 del 2004, il Ministero negava, quindi, l'obbligatorietà dell'adesione agli enti bilaterali e chiariva che gli accordi in materia impegnano soltanto le parti firmatarie della contrattazione collettiva nazionale, con la conseguenza che il mancato versamento dei relativi contributi agli enti non fa venire meno il diritto a benefici ed agevolazioni.

Successivamente, il Ministero ribadiva la suddetta interpretazione attraverso l'emanazione della circolare n. 30 del 2005 e con la risposta all'istanza di interpello, avanzata dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Treviso, del 21 dicembre 2006 - protocollo 25/SEGR/0007573.

Tutte le citate note interpretative vanno nella direzione di ritenere non obbligatoria l'iscrizione agli enti bilaterali per i datori di lavoro non associati ad alcuna organizzazione datoriale firmatarie dei CCNL, potendo invece obbligare esclusivamente i datori di lavoro aderenti.

Ciò in coerenza con il rispetto delle disposizioni previste dalla Costituzione in materia di libertà associativa e di libertà sindacale

1. La questione, in precedenza, era stata affrontata e risolta dalla giurisprudenza di Cassazione, la quale aveva ritenuto che le clausole che prevedono l'adesione agli enti bilaterali non rientrano né tra gli istituti di parte economica né tra gli istituti di parte normativa della contrattazione collettiva di riferimento, dovendo, invece, considerarsi come clausole contrattuali meramente "obbligatorie" e destinate come tali a impegnare esclusivamente le parti contraenti.

negativa (intesa quale libertà da parte del singolo, datore o prestatore di lavoro, di scegliere di non aderire ad alcuna organizzazione sindacale e di conseguenza agli enti bilaterali) nonché con i principi e le regole del diritto comunitario della libera concorrenza.

La seconda tematica

La seconda questione affrontata nella circolare n. 43/2010, riguarda l'ipotesi in cui la contrattazione collettiva – dopo aver disposto un sistema bilaterale volto a fornire tutele aggiuntive ai lavoratori – stabilisca anche l'obbligo per i datori di lavoro che non vogliano aderire al suddetto sistema bilaterale, di riconoscere ai propri lavoratori forme di tutela analoghe a quelle previste dall'ente bilaterale, anche attraverso una loro quantificazione in termini economici.

Il Ministero chiarisce che allorquando gli enti bilaterali abbiano stabilito come una determinata prestazione costituisca un diritto contrattuale del lavoratore e che, quindi, incide sul rapporto individuale tra lavoratore e datore di lavoro, quest'ultimo è vincolato a riconoscerla ai propri dipendenti.

Tale obbligo sussiste anche in assenza di adesione del datore all'ente bilaterale di categoria e potrà essere realizzato attraverso il riconoscimento di una erogazione diretta delle prestazioni oppure per il tramite del versamento economico stabilito dagli enti bilaterali.

La posizione assunta dal Ministero si fonda sul principio per il quale tutti i lavoratori hanno diritto di ricevere anche le prestazioni aggiuntive stabilite dagli enti bilaterali, in quanto esse stesse rappresentano una integrazione di natura retributiva dei trattamenti minimi economici e normativi decisi dalla contrattazione collettiva nazionale (... in ossequio ai principi costituzionali di uguaglianza e di retribuzione proporzionata e sufficiente).

A questo punto, anche i datori di lavoro che finora (... sempre in applicazione del principio di libertà sindacale negativa stabilito dalla Costituzione) avevano deciso di non aderire all'ente bilaterale, per adempiere al proprio obbligo nei confronti del lavoratore,

dovranno gioco forza scegliere una delle seguenti alternative:

- A** aderire all'Ente Bilaterale che garantirà ai lavoratori le prestazioni aggiuntive stabilite dai CCNL (con ciò, il datore di lavoro si ritroverebbe implicitamente attratto all'adesione anche della parte obbligatoria del contratto collettivo);
- B** non aderire all'ente bilaterale, garantendo però ai propri dipendenti forme di tutela analoghe a quelle previste dagli enti bilaterali (impensabile in termini di problematiche e di costi);
- C** non aderire all'ente bilaterale e pagare l'importo economico sostitutivo denominato EAR (Elemento Retributivo Aggiuntivo) sempre determinato dagli stessi enti bilaterali (... importo economico sensibilmente maggiore rispetto a quanto dovuto se si dovesse scegliere l'iscrizione agli enti bilaterali).

Inoltre, considerando che le tutele offerte dalla bilateralità vanno ricondotte alla parte economico/normativa della contrattazione collettiva e producono efficacia diretta sul contenuto delle situazioni di diritto regolanti il rapporto individuale di lavoro tra dipendenti e datore di lavoro, il Ministero conclude affermando che non sarà soltanto il lavoratore interessato a poter richiedere al proprio datore di lavoro il rispetto dell'obbligo contrattualmente previsto ma saranno anche gli organi ispettivi, che potranno pertanto sanzionare l'eventuale inadempienza.



2. L'art. 10 L. 30/2003 ha modificato l'art. 3 del D.L. 22 marzo 1993, n. 71, convertito dalla L. 20 maggio 1993, n. 151.
Art. 3 (Benefici alle imprese artigiane, commerciali e del turismo).
Per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Il testo della norma precedente, invece, richiedeva: "l'integrale rispetto degli istituti economici e normativi stabiliti dai contratti collettivi di lavoro" ... e non anche della parte obbligatoria, (tra cui vi è l'obbligo di adesione agli enti bilaterali).

RIFLESSIONI

Ed ora alcune riflessioni che hanno il solo obiettivo di stimolare il libero pensiero critico.

- La posizione del Ministero relativamente alla seconda questione affrontata nella circolare n. 43/2010, come abbiamo visto, si fonda sul principio per il quale tutti i lavoratori hanno diritto di ricevere anche le prestazioni aggiuntive stabilite dagli enti bilaterali, in quanto esse stesse rappresentano una integrazione di natura retributiva dei trattamenti minimi economici e normativi decisi dalla contrattazione collettiva nazionale. Tale posizione non tiene conto di quanto affermato recentemente dalla Cassazione Civile, sezione lavoro, 30 gennaio 2009, n. 2532. La Cassazione, nella sentenza in questione, ha valutato la correttezza della quantificazione della retribuzione nel caso in cui il datore di lavoro non sia aderente ad alcuna organizzazione firmataria del contratto collettivo di categoria stabilendo che, nell'eventualità stessa, il giudice di merito – ai fini della determinazione della giusta retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost. – può assumere a parametro il contratto collettivo di settore, che rappresenta il più adeguato strumento per determinare il contenuto del diritto alla retribuzione; in tal caso, il giudice di merito non può far riferimento a tutti gli elementi e istituti retributivi che concorrono a formare il complessivo trattamento economico, ma deve prendere in considerazione solo quelli che costituiscono il c.d. minimo costituzionale o

contrattuale, dal quale sono escluse le voci tipicamente contrattuali, quali i compensi aggiuntivi, gli scatti di anzianità e le mensilità aggiuntive oltre la tredicesima. Ove invece intenda discostarsi dalle indicazioni del contratto collettivo, ha l'onere di fornire opportuna motivazione, mentre costituisce specifico onere del datore di lavoro quello di indicare gli elementi dai quali risulti la inadeguatezza, in eccesso, delle retribuzioni contrattualmente previste in considerazione di specifiche situazioni locali o della qualità della prestazione offerta dal lavoratore.

- Come ben sappiamo, gli enti bilaterali sono enti di natura privata costituiti in modo paritetico dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro di una determinata categoria professionale. Conseguentemente, le decisioni ed i provvedimenti che promanano dagli enti stessi vincolano (... o almeno dovrebbero vincolare) esclusivamente le parti aderenti. Inquieti, quindi, l'idea secondo la quale l'adesione agli enti bilaterali non può essere imposta, ma contemporaneamente si rendono "obbligatorie erga omnes" le decisioni relative al versamento dei contributi che promanano dagli stessi enti bilaterali. Un capolavoro di arabesco giuridico... buono per salvare capra e cavoli.
- In base a questo principio, gli enti bilaterali, tramite la futura contrattazione collettiva, potrebbero liberamente far "passare" ulteriori prestazioni aggiuntive che si potranno tradurre in altre gabelle economiche a carico dei datori di lavoro non iscritti.

- Un'altra criticità che può essere sollevata è quella relativa all'impatto sul costo del lavoro degli importi che i datori di lavoro che sceglieranno di non aderire all'ente bilaterale sono costretti a pagare. Essi, infatti, dovranno erogare importi economici sostitutivi sensibilmente più elevati (325,00 euro lordi annui per dipendente) rispetto alle quote di adesione (125,00 euro annui) che dovranno versare coloro che aderiranno agli enti bilaterali; senza contare che le retribuzioni sostitutive "EAR" sono gravate dell'incidenza degli oneri diretti ed indiretti (ad esclusione del trattamento di fine rapporto) mentre le somme destinate all'ente bilaterale sono soggette solo alla contribuzione Inps del 10% per solidarietà. Di conseguenza i datori di lavoro non aderenti agli enti bilaterali saranno penalizzati

in quanto avranno un costo del lavoro più alto rispetto a quello dei datori aderenti agli enti bilaterali creando, in tal modo, un "protezionismo di natura sindacale" nei confronti dei datori di lavoro iscritti all'ente bilaterale e generando un odioso fenomeno di dumping contrattuale. Ad esempio per un'azienda artigiana metalmeccanica con dieci dipendenti, non aderente all'ente bilaterale, il maggior costo annuo del lavoro rispetto a quello di una azienda iscritta ammonta a circa 3.100,00 euro.

- Infine, un'ultima riflessione: l'acquiescenza al versamento dei contributi all'ente bilaterale, potrebbe essere valutato (alla stregua di altri indizi) come circostanza comportamentale del datore di lavoro di adesione indiretta alla parte obbligatoria del CCNL.

Salvatore Verga



GLI ESAMI NON FINISCONO “PRATICAMENTE” MAI



In questo numero della rivista ci siamo imposti il veto di qualsiasi commento esplicativo poiché convinti che ci si debba ricorrere esclusivamente all'esordio di ogni rubrica. Per la pagina dedicata ai praticanti facciamo volentieri un'eccezione confortati dallo scampato pericolo che non avesse alcun seguito. Abbiamo quindi un apprezzamento ancora maggiore per i due praticanti che sottoscrivono un testo franco e pungente che mette il dito in una piaga perennemente sanguinante dell'università italiana ossia il rapporto con il mondo del lavoro: due entità che dovrebbero essere complementari ed invece sembrano voltarsi le spalle. Il dibattito è aperto al pari di ogni altro argomento d'interesse comune sui futuri colleghi.

Quando la nostra Domina ci ha informato dell'esistenza di una rubrica che la rivista del Consiglio Provinciale di Torino dedica alla figura del praticante siamo stati, sin da subito, invogliati ad esternare le sensazioni e le opinioni sorte durante il nostro percorso accademico e l'inizio dell'effettiva pratica professionale.

Più volte, come ovvio che sia, abbiamo parlato della gavetta del praticante, del passaggio dalla laurea agli insegnamenti più tecnici che si imparano sul “campo” per giungere al momento più temuto, ossia l'esame di Stato. Riflettendo sulle numerose tappe affrontate e che ci accingiamo ad affrontare, la domanda è sorta spontanea: ma siamo proprio certi che la propedeuticità dei nostri studi universitari risulti, se non basilare, almeno preparatoria all'esordio nel mondo della consulenza del lavoro?

Come ben si comprende, il tono della questione è meramente retorico e con questo articolo vorremmo esporre alcune delle debolezze e lacune che, secondo il nostro modesto parere, presenta il sistema universitario nell'ambito formativo, nella speranza che queste “voci” possano essere d'aiuto per eventuali e successive modifiche al corso di laurea, fungendo da spunto critico e costruttivo finalizzato a proporre possibili integrazioni potenzialmente fruttuose tanto a noi praticanti quanto, in proiezione futura, ai consulenti del lavoro che ci faranno da guida.

Abbiamo sostenuto esami come ‘Storia dello stato moderno’, ‘Sociologia economica’, ‘Genere e povertà’, corsi indubbiamente interessanti ma forse poco utili a livello pratico,

vedendo poi assegnato lo stesso valore di dieci crediti formativi ad esami fondamentali quali ‘Diritto del lavoro’ o ‘Diritto della previdenza sociale’ che, circostanza da battezzare nello specifico come *abnorme*, risultava facoltativo!

Ma come? Un esame che mi permette di iniziare a capire come funzionano gli enti previdenziali e assistenziali con i quali interloquirò nella mia professione, viene considerato alla stregua di escludibile e succedaneo a quelli appena summenzionati? Vogliamo poi parlare del corso di diritto Tributario che non è neppure previsto tra gli esami a scelta? Il professionista che si accolla l'onere del percorso del praticantato come può insegnarci, a titolo esemplificativo, ad effettuare il conguaglio di fine anno se non sappiamo neppure la differenza fra imposte e tasse o, ancor peggio, fra contributi e tributi? Senza alcun dubbio per entrambi gli scriventi, più che la ventina di esami sostenuti, l'attività di maggior importanza e fondatezza è stata il periodo di tirocinio svolto presso lo studio del consulente del lavoro, dal quale abbiamo iniziato ad apprendere le nozioni di base che – con molta pazienza – ci sono state esposte non senza stupore nei confronti delle lacune che presentavamo alla soglia della laurea in un indirizzo specificatamente concepito per prepararci a quella che sarà la nostra professione.

Innanzitutto, in preparazione al tirocinio, è stato tenuto da alcuni professionisti consulenti del lavoro il corso, questo davvero propedeutico e fortunatamente obbligatorio, per illustrare ciò che avremmo poi approfondito presso il Consulente che ci avrebbe ospitato.

Il suddetto corso però, a differenza di quelli concorrenti rivolti a stabilire la nostra media valutativa finale, constava di soli sei incontri e di totali dodici ore di lezione: per dirla in dialetto accademico, meno di due CFU. A tal proposito ci siamo domandati se non sia proprio possibile inserire all'interno del piano di studi di un corso specifico, almeno un esame vero e proprio che ci insegnasse ad iniziare a conoscere in modo adeguato ciò che concerne questo mestiere da un punto di vista squisitamente operativo.

Un altro argomento che vorremmo affrontare riguarda l'utilizzo delle sale informatiche che incidono pesantemente sui costi dell'Università, e sulle nostre tasche, e che non servono se non limitatamente alla ricerca di una legge o decreto legislativo, a conoscere la disponibilità di un testo o, ancor peggio, per permettere a chi trascorre le giornate in facoltà a chattare, ad aggiornare il proprio profilo su Facebook ed altre fantasiose attività non certo fondanti della carriera universitaria.

Non sarebbe invece più adatta un'aula con computer e con un programma, anche economico, di amministrazione del personale? Ciò permetterebbe in primis la possibilità di uno studio delle parti componenti una busta paga e quindi l'elaborazione pratica di un cedolino. Naturalmente l'eventualità riguarderebbe gli interessati alla professione di Consulente del Lavoro mentre altri programmi e potenzialità dell'informatica potrebbero essere orientate verso ulteriori indirizzi, allargando l'orizzonte formativo della nostra Università e consequenzialmente il coinvolgimento degli stessi studenti. Per quanto possa essere stato soddisfacente a livello personale conseguire una laurea, non appena iniziato il periodo di pratica, la consapevolezza della sua ridotta efficacia a livello professionale ci ha fatto seriamente riflettere.

L'inizio del praticantato in un nuovo studio comporta, già di per sé, difficoltà gestionali, organizzative e relazionali che comprendiamo siano soggettive e perciò difficili se non impossibili da illustrare a livello accademico. È altresì vero che sia inconcepibile che un individuo che punti ad intraprendere un'at-

tività come la nostra giunga presso lo studio di un professionista ignaro di una parte consistente del suo futuro.

Imparare ad impostare o replicare in modo consoni ad un semplice contatto telefonico, rapportarsi dialetticamente e per iscritto al cliente, classificare i propri compiti da portare a termine naturalmente con gradi di complessità sempre crescenti: questi sono comportamenti ed azioni che un giovane laureato, sovente alla prima vera esperienza lavorativa in un ufficio, deve assimilare senza non poche difficoltà. Questo compito potrebbe e dovrebbe essere favorito da un bagaglio di nozioni essenziali apprese precedentemente: ma dove, se in ambito universitario questi corsi vengono relegati ad un ruolo secondario?

La nostra incompetenza iniziale potrebbe essere in parte giustificata dal fatto che nell'immaginario collettivo il compito del consulente del lavoro sia solo quello di elaborare cedolini paga; tuttavia risulta inaccettabile che un laureato in Consulenza del Lavoro sia a conoscenza solo di un parziale aspetto della professione e di poco altro, appreso per mezzo di un puro interessamento personale. Un corso di laurea specifico dovrebbe quanto meno servire, tramite corsi pertinenti sia di carattere teorico che di carattere pratico, a porre nelle migliori condizioni lo studente che ha intrapreso la strada della libera professione, ossia la legittimazione per cui sta conseguendo la Laurea.

Ovviamente non ci permettiamo di sostenere che il raggiungimento della laurea debba garantire una conoscenza già esaustiva sulle tematiche che si andranno successivamente ad affrontare con il praticantato, e non desideriamo rappresentare un ulteriore affresco di quella sventura educativa che è l'università italiana, tuttavia pensiamo che un più completo e mirato piano formativo risulterebbe decisivo per possedere quella 'conoscenza consapevole' che ci consenta d'iniziare, sin da subito, a studiare ed affrontare i reali problemi che l'esercizio di questa professione, improntata ad una immediatezza che non regala sconti, impone.

Silvia Pasqualone, Filippo Giraldi

Praticanti

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

IL PATTO DI PROVA

NEL CONTRATTO DI LAVORO TRA DOTTRINA E GIURISPRUDENZA. ORIENTAMENTI

È esperienza comune che i rapporti di lavoro, normalmente, vengano radicati con un periodo di prova iniziale.

Dal punto di vista giuridico il patto di prova altro non è che una sorta di condizione apposta al contratto di lavoro che consente ad entrambe le parti di interrompere lo svolgimento del rapporto a seguito di una negativa valutazione circa la reciproca convenienza della prosecuzione dello stesso.

In altre parole viene attribuita la facoltà al datore di lavoro, per un periodo determinato, di valutare le attitudini del lavoratore e le competenze necessarie allo svolgimento delle mansioni e al lavoratore di verificare, mediante l'esperienza diretta, se le condizioni, l'ambiente e le modalità di lavoro richieste sono a lui gradite, compatibili e soddisfacenti sotto ogni profilo (cfr. Cass. 27330/2008, secondo la quale *“il patto di prova apposto al contratto di lavoro mira a tutelare l'interesse di entrambe le parti contrattuali di sperimentare la reciproca convenienza del contratto”*). Da ciò ne consegue che, in linea generale, è da ritenersi illegittimo un patto del genere se già la reciproca sperimentazione delle parti è avvenuta con esito positivo (Cass. 22637/2004): ad esempio se le parti abbiano già lavorato insieme (non necessariamente con un rapporto di lavoro subordinato, ma anche per via, ad esempio, di un distacco). È peraltro ammissibile il patto di prova in due contratti di lavoro successivamente stipulati tra le stesse parti se continua a sussistere la finalità tipica della prova: è il caso di mutamento di mansioni o di mutate condizioni soggettive del lavoratore, che legittimano e rendono necessaria una nuova e reciproca valutazione. (Cass. 15960/2005)

Il patto di prova riceve una regolamentazione specifica dall'art. 2096 del Codice Civile che così recita:

L'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto. L'imprenditore ed il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine. Compiuto il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.

La disciplina collettiva interviene sul tema individuando, per le singole categorie / livelli/mansioni specifici termini di durata massima della prova.

Forma e contenuto.

Per il patto di prova è richiesta dal primo comma della norma citata, con formula imperativa, (**“deve risultare”**) la forma scritta, a pena di nullità. In via interpretativa la giurisprudenza, decisamente consolidata, ha ampliato i requisiti necessari per la valida stipulazione del patto di prova: è necessario infatti che esso

contenga altresì la specificazione delle mansioni da svolgere. Tale requisito è da ritenersi assolto facendo riferimento alle previsioni del contratto collettivo *“solo se in esso vi sia riportata in modo sufficientemente chiaro e preciso anche la specifica mansione da espletarsi”* (Cass. 21698/2006). Ancor più chia-

ramente ed esaurientemente Cass. 17045/2005, secondo cui "il patto di prova apposto al contratto di lavoro deve non solo risultare da atto scritto ma contenere anche la specifica indicazione delle mansioni da espletare, atteso che la facoltà del datore di lavoro di esprimere la propria insindacabile valutazione sull'esito della prova presuppone che questa debba effettuarsi in ordine a mansioni esattamente identificate ed indicate: a tal fine il riferimento al sistema classificatorio della contrattazione collettiva è sufficiente ad integrare il requisito della specificità dell'indicazione delle mansioni del lavoratore in prova solo se rispetto alla scala definitoria di categorie, qualifiche, livelli e profili professionali il richiamo contenuto nel patto di prova sia fatto alla nozione più dettagliata".

La sottoscrizione del patto, inoltre, deve essere effettuata anteriamente o contestualmente all'inizio del periodo di prova, e durante lo svolgimento di tale periodo i rapporti reciproci tra le parti sono quelli previsti per l'assunzione definitiva: in particolare al lavoratore verrà richiesto l'adempimento delle stesse prestazioni di lavoro, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, richieste agli altri lavoratori di uguale qualifica (Corte Costituzionale 189/1980). Per tutelare gli interessi del lavoratore è necessario stabilire una durata massima del periodo di prova, che il codice civile non contempla, demandando alla contrattazione collettiva la relativa previsione in relazione alla categoria ed al livello di inquadramento.

In ogni caso, indirettamente, si ricava dall'art. 10 della Legge 604/1966 (in materia limitativa dei licenziamenti) quella che può essere ritenuta la durata

massima del patto di prova: 6 mesi.

Per conteggiare il periodo di prova occorrerà osservare, in assenza di diverse indicazioni pattizie, il calendario comune. Che dire dei giorni di sospensione della prestazione lavorativa (malattia, permessi, ecc...)? Secondo la giurisprudenza prevalente (ma non univoca) il conto dei giorni di ferie deve tenere conto dell'attività effettivamente svolta; non andranno pertanto considerati i periodi di sospensione per determinati eventi quali, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, permessi sciopero e ferie, ma solo i riposi settimanali e le festività compresi "fisiologicamente" nel periodo considerato.

È da rimarcare comunque il ruolo determinante assunto dalla contrattazione collettiva non soltanto per l'individuazione della durata del patto ma anche per l'individuazione delle ipotesi in cui opera la sospensione del periodo di prova.

Recesso

Il codice civile stabilisce che ciascuno dei contraenti ha la facoltà di recedere dal rapporto di lavoro nel periodo di prova senza obbligo di preavviso né di corresponsione dell'indennità sostitutiva.

Le poche informazioni fornite dalla legge sono state ampiamente integrate dalla giurisprudenza costituzionale e della Corte Suprema.

Innanzitutto occorre rilevare che, pur rientrando tale recesso nell'alveo dell'acausalità, nel senso che il datore di lavoro non ha l'obbligo di comunicare, né contestualmente né successivamente i motivi del recesso, "non per questo può ammettersi che l'esercizio del diritto potestativo riconosciuto al datore di lavoro possa

risolversi nel mero arbitrio del suo titolare, dal momento che, comunque, l'ordinamento assegna garanzia costituzionale al diritto di non subire un licenziamento arbitrario" (Cass. 21965/2010, 11633/2002, Cost. 541/2000).

Ne deriva che pur restando l'atto di recesso del datore di lavoro estraneo al regime comune dei licenziamenti in punto di motivazione, oneri probatori e sanzioni (non si applica la corrente disciplina della tutela obbligatoria o reale), il lavoratore potrà sempre dimostrare che l'atto di recesso sia stato determinato da motivi illeciti, strumentali e diversi dall'effettività del mancato superamento della prova.

Il lavoratore, per esempio, potrebbe arrivare a dimostrare (e l'apprezzamento di ciò è riservato al giudice di merito) di avere superato positivamente la prova ma di essere stato estromesso per altri motivi non attinenti con la sua idoneità o professionalità.

Altro principio di elaborazione giurisprudenziale, pacificamente consolidato, è quello secondo il quale il recesso sarà lecito solo se è stata data al lavoratore la possibilità di esperire effettivamente la prova, e cioè se il periodo di tempo "lavorato" è sufficientemente ampio per poter consentire l'effettiva valutazione circa la convenienza del definitivo radicarsi del rapporto di lavoro.

In linea teorica è prevista la possibilità per il datore di lavoro di intimare il licenziamento anche oralmente, poiché l'obbligo della comunicazione scritta sorge solo dal momento in cui l'assunzione del lavoratore diviene definitiva.

Le conseguenze del recesso illegittimo, come quelle del patto di prova invalido sono ascrivibili all'area della nullità: ripristino ab origine del rapporto di lavoro con risarcimento del danno secondo i principi di diritto comune.



RIFLESSIONI SUL LAVORO ACCESSORIO

A partire dal mese di settembre, nel giro di poche settimane, il lavoro accessorio è stato oggetto di numerosi chiarimenti amministrativi. In particolare, sono state emanate:

- la circolare del Ministero del Lavoro n. 34 del 29 settembre (riguardante la flessibilità del lavoro nel settore del turismo);
- la nota INAIL n. 6464 del 9 settembre (riepilogo della disciplina del lavoro accessorio ai fini Inail);
- le note INAIL n. 7969 del 4 novembre, la n. 8181 del 10 novembre e quella del 15 novembre (tutte relative alle modalità ed ai termini di invio della comunicazione preventiva per i lavoratori da assicurare);
- l'interpello n. 32 del 10 settembre (attività di vendita dei farmer's market);
- l'interpello n. 42 del 14 dicembre (lavoro accessorio per i lavoratori già occupati part time);
- l'interpello n. 46 del 22 dicembre (lavoro accessorio per i lavoratori già occupati full time).

Considerando che il lavoro accessorio non occupa una posizione di primo piano nel panorama normativo italiano, può essere interessante fare qualche riflessione sul contenuto di tali documenti, sugli effetti dei chiarimenti forniti e sulle motivazioni che hanno spinto l'Amministrazione a concentrare tanta attenzione sul lavoro accessorio.

La circolare n. 34/2010 del Ministero, ad esempio, dedicata all'analisi delle varie tipologie di lavoro flessibile applicabili nel settore del turismo, riconosce di fatto al lavoro accessorio pari dignità rispetto agli istituti contrattuali "classici" quali il part time od il contratto a tempo determinato.

Anche gli interpelli ministeriali citati hanno successivamente fornito una serie di interpretazioni favorevoli all'utilizzo del lavoro accessorio. In modo particolare, nell'ultimo periodo della risposta all'interpello n. 32/2010, il Ministero incentiva gli utenti all'utilizzo del lavoro accessorio senza mezzi termini: «Detta interpretazione (che ne consente l'utilizzo per le attività di vendita in occasione dei cosiddetti "farmer's market") appare peraltro in linea con la volontà del Legislatore di estendere quanto più possibile lo strumento del lavoro accessorio nell'ambito di attività che risultano maggiormente

a rischio sotto il profilo del ricorso al lavoro "nero", consentendo invece l'utilizzo di prestazioni lavorative regolarmente assicurate e fortemente "semplificate" sotto il profilo degli adempimenti di carattere burocratico».

Questo invito appare senz'altro in linea con le ragioni storiche che determinarono l'istituzione del lavoro accessorio: introdotto nel nostro ordinamento dal Decreto Legislativo n. 276 (la "legge Biagi") nell'ormai lontano 2003, nel quadro di una riforma complessiva del mercato del lavoro che perseguì l'obiettivo di dare una adeguata soluzione normativa a tutte le situazioni lavorative esistenti, il lavoro accessorio fu concepito come lo strumento ideale per regolarizzare le situazioni più nascoste, spesso svolte in nero da varie tipologie di soggetti, fra le quali certamente quelli che per vari motivi sono ai margini del mercato di lavoro.

Il Ministero dunque pare particolarmente favorevole all'utilizzo del lavoro accessorio per ottenere finalmente una copertura di legalità ai lavoretti svolti in nero e non sembra porre ulteriori condizioni o avvertenze se non quelle (ovvie) del rispetto della normativa specifica vigente.

Come ben sanno i Consulenti del Lavoro, non basta però verificare correttamente il rispetto dei requisiti oggettivi e soggettivi richiesti dalla specifica normativa sul lavoro accessorio (peraltro abbastanza difficile da tenere sotto controllo a causa della sua frammentazione), ma è assolutamente necessario tenere in opportuna considerazione le recenti esperienze maturate "sul campo" in materia di contratti atipici ed assicurare anche il rispetto di un principio cardine in materia di lavoro: la corrispondenza fra il tipo di contratto sottoscritto e le reali modalità di svolgimento del rapporto di lavoro.

Occorre infatti ricordare che sono proprio queste ultime che determinano il giudizio a proposito della disciplina applicata al rapporto di lavoro; non è ovviamente sufficiente che una tipologia contrattuale sia citata in una lista di soluzioni applicabili perché questa sia automaticamente corretta e lecita. Inoltre, prima di dare vita ad una attività di tipo accessorio, potrebbe risultare utile trarre qualche spunto anche dalle controverse vicende relative al contratto a progetto, anch'esso introdotto dalla legge Biagi per regolamentare il boom delle collaborazioni coordinate e continuative.

Qualche tempo dopo l'introduzione, il co.co.pro. fu oggetto di una campagna di verifiche da parte degli organi ispettivi sollecitata da alcune circolari ministeriali che introducevano interpretazioni restrittive (in modo particolare la numero 17 del 2006 relativa ai call center e la numero 4 del 2008 che conteneva un elenco di attività che gli ispettori erano tenuti a ricondurre al lavoro subordinato senza ulteriori indagini). In seguito a queste varianti, la possibilità di dimostrare "a posteriori" che si trattava di sane collaborazioni e non di rapporti di lavoro subordinati si complicò enormemente. Il colpo di scena avvenne alcuni mesi dopo, in seguito all'insediamento di un governo di segno opposto al precedente: una nuova nota ministeriale cancellò le disposizioni precedenti e riportò l'attenzione degli ispettori sull'enunciato della Corte di Cassazione secondo cui ogni attività lavorativa umana può essere svolta indifferentemente in maniera subordinata o autonoma.

Le alterne vicende delle interpretazioni alla base del contratto a progetto possono quindi essere utili per evitare facili entusiasmi nell'applicazione del lavoro accessorio: chi può garantirci che in un futuro (prossimo o remoto) l'atteggiamento ministeriale rispetto a questo contratto non cambierà? Siamo sicuri che in caso di "ribaltone politico" a

qualcuno non verrà la tentazione di ricondurre nella sfera del lavoro subordinato alcune attività accessorie troppo continuative (e poco occasionali) o alcune mansioni svolte sotto la direzione altrui? In ogni caso, anche senza la necessità di revisionismi storici, non è forse azzardato pensare che l'INPS possa organizzare prima o poi una campagna di verifica sul campo della corretta applicazione della normativa, al fine di scongiurare il pericolo che un eventuale boom del lavoro accessorio possa nascondere abusi e mancanze rispetto alle altre classiche tipologie contrattuali.

Gianluca Bongiovanni

FONTI NORMATIVE

Articoli 70-73 del DLGS n. 276/2003	Circolare INPS n. 76 del 26/5/2009
Legge n. 133 del 6/8/2008	Circolare INPS n. 88 del 9/7/2009
Legge n. 191 del 23/12/2009 (Legge Finanziaria 2010)	Circolare del Ministero del Lavoro n. 4 del 3/2/2005
Legge n. 33 del 9/4/2009, art. 7-ter, c. 12	Circolare INPS n. 17 del 3/2/2010
Legge n. 96 del 20/2/2006	Circolare INPS n. 94 del 27/10/2008
Legge n. 80 del 14/5/2005	Messaggio INPS n. 020439 del 17/9/2008
Legge n. 30 del 14/2/2003	Messaggio INPS n. 17846 del 6/8/2008
Circolare INPS n. 81 del 31/7/2008	Nota INAIL n. 6464 del 9/9/2010
Circolare INPS n. 104 del 1/12/2008	Interpello n. 42 del 14/12/2010
Circolare INPS n. 44 del 24/3/2009	Interpello n. 32 del 10/09/2010

MEGA, dal 1941 specialista in
forniture per ufficio, offre
sconti particolari ai Consulenti
del lavoro che presentano
alla cassa la tessera
dell'Ordine.

Mega
dal 1941

PENSIONI: FINESTRA D'USCITA AD PERSONAM

Si dice che la previdenza sia un cantiere sempre aperto: è di certo innegabile che almeno lo sarà fino a quando l'illusione della sostenibilità dei conti, figlia legittima di un paese che per troppi anni ha vissuto al di sopra delle proprie possibilità, non verrà raggiunta.

A dir il vero l'ultimo 'ritocco', battezziamolo benevolmente così, più che ad un cantiere aperto rimanda a delle autentiche 'notizie dagli scavi', quasi a significare che siamo ormai giunti alle fondamenta dell'impianto pensionistico nazionale: infatti, pur senza scontare il pesante impatto sociale abitualmente scatenato dalle varie riforme strutturali succedutesi negli anni, si determina un'ennesima rivoluzione nei meccanismi di uscita dei lavoratori intervenendo sul calendario delle 'finestre rigide' che, diversificato per categoria e per tipo di pensione previsti dalla legge 247/2007 – in attuazione al protocollo sul welfare – lascia il posto alle cosiddette 'finestre mobili'.

In concreto dal 01 gennaio 2011, non mutando i requisiti di età e di contribuzione per i trattamenti di anzianità e di vecchiaia a seguito dell'approvazione del DL 78/2010 poi convertito in legge 122/2010, le uscite dal lavoro saranno ritardate – ovviamente anche incidendo sulla decorrenza dell'assegno – di 12 mesi per quanto concerne i lavoratori dipendenti e di 18 mesi per quanto attiene i lavoratori autonomi.

L'Inps ha diramato le istruzioni applicative sui nuovi requisiti pensionistici tramite la circolare n. 126 del 24 settembre 2010 che andremo a sintetizzare.

Per coloro che maturano i requisiti del trattamento pensionistico di anzianità e di vecchiaia a decorrere dal 01 gennaio 2011 scatta

la finestra unica, oltretutto mobile: si tratta di una decorrenza personalizzata e coincidente al momento in cui si raggiungono i requisiti per il pensionamento di anzianità e di vecchiaia.

I tempi per la liquidazione del primo assegno sono differenziati: 12 mesi per i lavoratori dipendenti e 18 per i lavoratori autonomi (artigiani e commercianti, iscritti alla gestione separata Inps, coltivatori diretti, coloni e mezzadri), fermo restando che il trattamento economico decorre sempre dal mese successivo al periodo indicato, quindi la finestra per i lavoratori dipendenti si determinerà al tredicesimo mese, mentre si aprirà al diciannovesimo per i lavoratori autonomi.

Applicazione delle nuove finestre

- **Pensione di anzianità:** per chi matura i requisiti pensionistici di età e anzianità contributiva dal 01 gennaio 2011, la pensione verrà erogata per i lavoratori dipendenti 12 mesi dopo e per gli autonomi dopo 18 mesi. Di fatto, l'aumento effettivo del periodo di slittamento della decorrenza va da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi, dal mo-

mento che nel nuovo termine è compreso quello previsto dalle vecchie finestre rigide. La penalizzazione interessa tutti i pensionandi, compresi quelli che accedono al trattamento dopo aver maturato 40 anni di contribuzione, per i quali, un ulteriore danno è rappresentato dal fatto che la contribuzione eccedente i 40 anni è infruttifera per il calcolo della pensione con il sistema retributivo.

- **Pensione di vecchiaia:** per i lavoratori dipendenti la decorrenza è fissata 12 mesi dopo il raggiungimento del requisito dell'età anagrafica (60 anni per le donne e 65 per gli uomini) e di contribuzione minima (gradualmente elevata da 15 a 20 anni); per i lavoratori autonomi lo slittamento è di 18 mesi. L'aumento del periodo di slittamento è mediamente più ampio rispetto ai pensionamenti di anzianità, dal momento che i pensionandi di vecchiaia dovranno lavorare dai sei ai nove mesi in più se lavoratori dipendenti, tra i nove e i dodici mesi in più se autonomi.
- **Totalizzazione:** evidenziando che la modifica si applica

solo a chi matura i requisiti dal 01 gennaio 2011 in poi, la manovra ha introdotto il meccanismo delle finestre mobili anche per le pensioni di anzianità e di vecchiaia in totalizzazione, per le quali in precedenza la decorrenza era individuata al primo giorno del mese successivo alla domanda, se presentata essendo già in possesso dei requisiti, oppure al primo giorno del mese successivo all'entrata in possesso dei requisiti stessi, se la domanda era presentata anticipatamente.

Lo slittamento per le pensioni in totalizzazione sarà sempre di 18 mesi dalla maturazione dei requisiti, a prescindere dalla tipologia di pensione (anzianità o vecchiaia) allineandosi a quella dei lavoratori autonomi.

Non rientrano nella decorrenza ritardata imposta dalla finestra coloro che hanno raggiunto i requisiti anteriormente al 01 gennaio 2011: questi soggetti andranno in pensione con la vecchia finestra ed occorre evidenziare, che una volta maturati i requisiti per l'apertura della finestra, la stessa resterà sempre aperta nel senso che si potrà ottenere la decorrenza della pensione ogni mese successivo a tale apertura.

Le vecchie finestre si applicano nei seguenti casi:

- Maturazione dei requisiti per la pensione entro il 31 dicembre 2010;
- Lavoratori dipendenti con preavviso in corso alla data del 30 giugno scorso e che maturano il requisito entro la data della cessazione del rapporto. In questo caso per usufruire delle vecchie finestre il dipendente deve presentare una dichiarazio-

ne dell'azienda che attesta la data iniziale e finale del preavviso e le clausole contrattuali che ne disciplinano la durata.

- Personale della scuola per il quale, non potendo interferire con il regolare svolgimento dell'anno scolastico, continuerà ad applicarsi la finestra unica di settembre prevista dalla legge 247/2007.
- Lavoratori posti in mobilità con accordo stipulato entro il 30 aprile 2010 e ex dipendenti che alla data del 31 maggio risultano titolari dell'assegno straordinario a carico dei fondi di solidarietà previsti da alcuni settori. Per i lavoratori titolari di prestazione straordinaria a carico dei fondi di solidarietà esiste un limite di 10.000 unità beneficiarie.
- I lavoratori per i quali viene meno il titolo abilitante allo svolgimento della specifica attività lavorativa per il raggiungimento di limite d'età (es. brevetto di volo per i piloti e patenti speciali per gli autisti di mezzi pubblici).

Invalidità civile

È invariata la percentuale minima di invalidità civile del 74% per ottenere l'assegno mensile, infatti, il testo definitivo della manovra estiva ha cancellato l'elevazione fino all'85% stabilita dal DL 78/2010, che avrebbe escluso dalla tutela economica soggetti con gravi menomazioni. Non è stato modificato invece dalla stessa legge 122/2010, il requisito reddituale per ottenere e conservare le prestazioni. Nessuna modifica anche per l'indennità di accompagnamento, che continuerà ad essere erogata agli invalidi al 100% bisognosi di assistenza con-

tinua a prescindere dalla loro condizione economica. Il decreto introduce nuove misure per combattere il fenomeno dei falsi invalidi:

- Il medico che attesti una falsa invalidità, fermo restando la responsabilità penale e disciplinare con le relative sanzioni, incorrerà nell'obbligo di risarcimento del danno patrimoniale, alla radiazione dall'albo, e se dipendente pubblico al licenziamento per giusta causa;
- Per il triennio 2010-2012 sono intensificati i controlli sui titolari di assegni e indennità di invalidità civile.

Dal 1° gennaio 2015

Concludiamo l'intervento con un riferimento all'indicizzazione dell'età pensionabile rapportata all'incremento statistico della speranza di vita, che avrà decorrenza dal 01 gennaio 2015. A partire da tale data i requisiti anagrafici-assicurativi per l'accesso alla pensione di anzianità e vecchiaia da parte dei lavoratori dipendenti pubblici e privati e dei lavoratori autonomi iscritti all'INPS e per l'accesso all'assegno sociale, saranno aggiornati con cadenza triennale, in ragione dell'incremento della speranza di vita certificato dall'ISTAT. Dal 2013, l'Istituto Statistico sarà chiamato a rendere disponibile entro il 30 giugno dello stesso anno il dato riguardante la variazione del triennio precedente. In particolare, in caso di aumento della speranza di vita, in prima applicazione lo slittamento dell'età pensionabile non potrà comunque eccedere i 3 mesi in più. Quando l'incremento del requisito anagrafico supererà di una o più unità il valore dei 65 anni, al calcolo della pensione spettante dovrà

applicarsi il coefficiente di trasformazione previsto per tale superiore età anagrafica.

Insomma, il 'cantiere' delle riforme del sistema previdenziale sarà sempre in continua evoluzione: non possiamo che augurarci che i vari riordini producano i risultati attesi e si raggiunga finalmente un accettabile equilibrio tra l'attuale e sproporzionato peso della spesa pensionistica confrontato a quello complessivo della spesa sociale.

Erica Maurino

DOTTOR VINCENZO CIRIACO

DIRETTORE PROVINCIALE INPS

*Torino, 26 gennaio 2011
intervista a cura di
Walter Peirone e
Dina Silvana Tartaglia*

Dall'estate scorsa il dott. Vincenzo Ciriaco è il nuovo Direttore dell'Area Metropolitana dell'INPS di Torino, succedendo al dott. Giuseppe Baldino destinato alla Direzione Regionale INPS della Calabria. Innanzitutto lo ringraziamo per aver accolto l'invito all'intervista, unitamente alla preziosa collaborazione del dottor Giovanni Firera, Area Comunicazione dell'Istituto.

Classe 1969, il dott. Ciriaco è il più giovane Direttore di sede provinciale che abbia mai lavorato nella nostra città, caratteristica di sicuro interesse in considerazione dell'orientamento dell'Istituto sempre più avviato alla telematizzazione dei servizi e delle funzioni.



Buongiorno dottor Ciriaco, ci racconta qualcosa di personale?

Sono calabrese, precisamente di Maida in provincia di Catanzaro, un paese dell'entroterra arroccato su una collina, con meno di 5000 abitanti. Dopo aver frequentato il Liceo Classico Francesco Fiorentino di Lamezia Terme mi sono trasferito a Messina per gli studi universitari laureandomi in Giurisprudenza con il massimo dei voti. Successivamente ho svolto la pratica da avvocato e l'esame di Stato per il conseguimento dell'abilitazione all'esercizio della professione. Purtroppo, come gran parte dei miei conterranei ho dovuto, mio malgrado, abbandonare la Calabria e spostarmi al Nord. Da questo punto di vista è cambiato poco rispetto al passato: se prima si emigrava verso le grandi fabbriche in cerca di lavoro, adesso si emigra anche per ragioni culturali. Infatti, anche i miei fratelli, entrambi insegnanti, lavorano a Prato e Reggio Emilia.

In che circostanze è approdato a Torino?

Fu nel 1997, quando vinsi il concorso come funzionario al Comune; fui assegnato al settore Contratti e Appalti. Erano gli anni della Giunta Castellani e del nuovo piano regolatore che determinò una trasformazione urbana senza precedenti: il recupero delle aree ex industriali, del passante ferroviario e della realizzazione della metropolitana attesa da anni. Un processo di trasformazione urbanistica ancora in corso, basti pensare alle Spine. Poi nel febbraio del 1999 ho vinto il corso/concorso per dirigenti alla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione a Roma. Scelsi di svolgere lo stage di fine corso al Dipartimento Affari Regionali della Presidenza del Consiglio dove mi occupavo del controllo sulle Leggi Regionali, ex art. 127 della Costituzione.

Ma l'universo INPS quando fa capolino?

Il corso-concorso presso la Scuola Superiore riservava ai vincitori posti in varie amministrazioni, fra cui INPS, INPDAP, Dogane, Ministero del Tesoro, dell'Istruzione, della Difesa e altri. Io scelsi l'INPS perché ero a conoscenza che si trattava di uno degli enti all'avanguardia dal punto di vista organizzativo ed informatico, nel panorama della pubblica amministrazione. Quindi nel 2002 fui nominato Vice-Direttore della sede di Moncalieri e nel 2003 Direttore della stessa. A seguire, nel 2008, Direttore della sede di Asti con l'interinato di Moncalieri e a luglio 2010 Direttore Metropolitan a Torino mantenendo l'interinato della sede di Asti, che cesserà il prossimo 31 gennaio.

Lei è ancora giovanissimo ma oggi, ripensando a quel concorso interno, è soddisfatto di aver posto la crocetta proprio sull'opzione INPS?

Direi proprio di sì! Da ragazzo, a parte il volo pindarico da calciatore, immaginavo un futuro da magistrato o da dirigente della Pubblica Amministrazione. Sono riuscito a realizzare quello che era un obiettivo professionale. La scelta dell'INPS, piuttosto che di un altro Ente, mi permette di mettere in gioco le mie capacità su un terreno cruciale e delicatissimo: quello sociale. Sono gratificato nel dare quotidianamente il mio contributo nel tentativo di migliorarne l'apparato, stimolato dalle pressioni dell'utenza: per quanto mi riguarda confermo che essere dirigente in una sede di produzione dell'INPS è più stimolante e gratificante che in altre strutture d'estrazione ministeriale.

Ha appena detto che da ragazzo giocava a calcio. Ci permetta una divagazione: Mauro – Braglia – Borghi – Sabato – Bivi, da snocciolare quasi come fosse un rosario... giusto?

Giusto! È l'attacco del Catanzaro della stagione 1981/1982. C'era anche Claudio Ranieri in quella squadra dove in panchina sedeva Bruno Pace: settimo posto finale in campionato, che per una realtà provinciale del sud rappresenta una cavalcata irripetibile. Quando entrai per la prima volta al Comunale – adesso si chiama Nicola Ceravolo – avevo sette anni: mi trovai di fronte la curva della tifoseria più accesa e quella visione mi colpì al punto da ricordarla ancora, nitida, a tanti anni di distanza. Fino ad allora il calcio l'avevo visto solo in televisione, in bianco e nero, e visti dal vivo quei colori giallorossi, come pure il verde del prato, mi emozionarono.

E si emoziona anche quando ripensa alla Calabria in generale?

Sicuramente penso alla Calabria con tanto affetto. Lì ho tutti i miei ricordi, la mia famiglia, i miei amici di infanzia – almeno quelli non emigrati – e ci torno sia d'estate che nelle festività di fine anno. A volte penso che non mi dispiacerebbe poterci ritornare in modo stabile e potermi confrontare con il modo di lavorare della Pubblica Amministrazione calabrese.

Parliamo di scuola. Ci consenta di citare il direttore della DRL, dott. Corrente, riportando una sua frase dall'intervista pubblicata nello scorso numero: "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". Condividi?

Penso che la scuola, ad ogni livello, sia uno dei più grandi problemi del Paese perché, sarebbe inutile negarlo, oggigiorno si conclude il percorso scolastico meno preparati rispetto al passato, diretta conseguenza di un'istituzione che non educa al sacrificio ed al senso di responsabilità. A mio avviso, è necessaria una riforma orientata verso programmi più rigorosi e metodi di valutazione meritocratici, anche ricorrendo allo strumento del numero chiuso. Inoltre, credo sia necessario favorire la preparazione negli indirizzi tecnici ed informatici in modo da formare alte professionalità che, allo stato attuale, il nostro Paese, è costretto ad importare.

E, restando nel solco didattico, che ci dice della sua esperienza da commissario d'esame per l'abilitazione alla professione di Consulente del Lavoro?

Sicuramente le difficoltà maggiori si evidenziano in quelle materie non strettamente connesse alla professione: mi riferisco al diritto penale e amministrativo. Spesso ho riscontrato lacune anche in diritto tributario dovute, probabilmente, al fatto che non tutti i candidati scelgono di trattare nella loro vita professionale, la materia fiscale. Si tratta, in ogni caso, di argomenti fondamentali che non vanno trascurati. Di contro occorre riconoscere che la commissione d'esame di Torino è – a ragione – considerata, da sempre, come particolarmente rigorosa.

Siamo in un paese dove il sommerso raggiunge il 22% del Pil: per un amministratore pubblico un dato sconcertante...

Purtroppo è un fattore endemico. Una certa percentuale d'evazione è inevitabile perché i costi dei controlli sono, in taluni casi,

superiori ai benefici, ma certamente le percentuali sono troppo alte. Un'altra difficoltà nelle ispezioni è rappresentata dalla vastità delle casistiche e degli inquadramenti possibili. A mio giudizio una soluzione per ridurre sensibilmente il contenzioso potrebbe essere l'applicazione dell'aliquota unica per tutte le gestioni. Infatti, oggi molte ispezioni si rivolgono alla lotta al "lavoro grigio", cioè a quei rapporti di lavoro dichiarati in modo diverso da come in realtà si svolgono. Con l'aliquota unica si limiterebbe il ricorso a falsi inquadramenti, per cui si libererebbero risorse da impiegare nella lotta al lavoro totalmente sommerso.

Entriamo più nel dettaglio del suo ruolo: qual è la giornata tipo di un Direttore Provinciale INPS?

È sicuramente impegnativa: inizio presto la mattina ed in genere resto in ufficio fino al tardo pomeriggio. Da un lato vi sono attività esterne: rapporti con i rappresentanti degli ordini professionali, degli Enti locali, associazioni di categorie, patronati, impegni istituzionali; tutte occasioni di confronto necessarie per cercare di risolvere insieme i problemi che gradualmente si presentano, ma anche per sviluppare e presentare i processi d'implementazione dei servizi e di telematizzazione delle funzioni nei quali l'Istituto si sta impegnando. Dall'altro lato, è mio compito organizzare le strutture e le fasi operative interne in modo che siano in grado di rispettare non solo i termini dei procedimenti imposti dalla legge 241, ma soprattutto i termini ben più stringenti imposti dalla Direzione Generale al fine di stabilizzare entrate ed uscite garantendo in modo rapido sia l'erogazione delle prestazioni – ad esempio trenta giorni dalla decorrenza per le pensioni di anzianità e vecchiaia – sia il recupero dei crediti.

Le sedi di Torino sono nuovamente in fase di riorganizzazione ed il fondamento sotteso è la razionalizzazione dei costi rapportata al miglioramento del servizio: l'obiettivo si potrà conseguire sul periodo medio – lungo ma nella fase di transizione le disfunzioni non ricadranno sull'utenza?

Si sta procedendo nel modo più indolore e graduale possibile. A livello dirigenziale c'è già un solo direttore che coordina l'intera provincia, mentre le (ex) direzioni sub provinciali non sono più rette da un dirigente ma configurate come agenzie complesse ed affidate a funzionari apicali. Nell'area urbana vi sarà una razionalizzazione del numero delle agenzie (ad es. l'agenzia Nizza accorpierà le competenze delle attuali agenzie di Mirafiori e Lingotto e sarà ubicata nello stabile di via Nizza 362) con competenze territoriali maggiori rispetto alle attuali. La gestione delle aziende con dipendenti dell'area urbana sarà sempre accentrata presso la sede di via XX Settembre, ma dal punto di vista funzionale verrà suddivisa in unità funzionali (ad es. l'unità organizzativa "Gestione del Credito" si occuperà delle attività di recupero credito, in modo trasversale per tutte le gestioni). I tempi di attuazione dipendono dagli aggiornamenti da effettuare sulle piattaforme informatiche; ritengo che il tutto sarà a regime entro la fine dell'anno. In ogni caso il processo è già iniziato e l'apertura in via Bologna dell'agenzia integrata con il centro per l'impiego per la liquidazione dell'indennità di disoccupazione è un passo eloquente in questa direzione. Saranno organizzati incontri e fornite informative con l'evolversi dell'attuazione del progetto.

Constatazione impertinente, quasi sfacciata, ma che da voce alle segnalazioni di una pletera di colleghi: l'invenzione di Antonio Meucci pare non troppo gradita nei contatti con le sedi.

Soprattutto i professionisti, in primis i consulenti del lavoro, debbono relazionarsi con le sedi tramite l'utilizzo della posta elettronica certificata e delle email istituzionali: i modelli di lavoro sono mutati e le architetture informatiche consentono di ottimizzare le risorse velocizzando i rapporti con la struttura proprio implementando i contatti tematici. L'accesso fisico alle sedi di turno non verrà certo impedito ma, nell'eventualità, occorrerà orientarsi a lavorare su appuntamento specifico, da chiedere tramite email: in tal modo ne beneficerà sia l'utenza che l'operatore allo sportello.

Parliamo di pensioni: non crede che a volte si scherzi con il fuoco, a titolo esemplificativo la recentissima vicenda dello scorrimento dei 12/18 mesi con l'introduzione delle finestre mobili?

È vero che si sono allungati i tempi di accesso alla pensione e comprendo che ci sono lavoratori che dovranno temporaneamente accantonare le loro aspettative. Tuttavia, ritengo che la vera emergenza nazionale si verificherà con l'andata a regime del sistema contributivo di calcolo della pensione che abbasserà drasticamente gli importi degli assegni. In tal senso, con la vita media che fortunatamente si allunga, esiste un solo rimedio per non trovarsi impreparati: il ricorso alla previdenza integrativa. Sono perfettamente a conoscenza del riscontro non certo entusiasmante registrato nel 2007 relativamente alla destinazione del TFR alla previdenza complementare e mi rendo conto che la mentalità italiana non si sposa con scelte che implicano rischi su quanto, per generazioni, è stato considerato dovuto. Credo si arriverà a Fondi che garantiranno un rendimento minimo.

Riportiamo da 'Il Sole 24 Ore' del 07 gennaio 2010: su cinque milioni di cause pendenti in Italia, una causa su cinque è di pertinenza INPS, definito impietosamente 'il principale azionista del Ministero della Giustizia'; un parere da dirigente ma anche da avvocato?

Il problema esiste. L'istituto ha posto in essere dei correttivi per un più efficace presidio di tutti i procedimenti, introducendo la figura del "domiciliatario esterno", avvocati privati, individuati in base ad un bando, che possono rappresentare l'istituto in udienza. Inoltre, in materia di invalidità civile, che rappresenta quasi il 50% dei giudizi pendenti, un recente provvedimento legislativo consente ai funzionari amministrativi dell'Istituto di rappresentare l'ente nei giudizi di primo grado. Sono interventi che consentono, soprattutto nelle regioni meridionali dove maggiore è il contenzioso, un migliore presidio. Difatti il numero delle soccombenze è in diminuzione.

E, sempre sulla tematica del contenzioso, non crede che le nuove modalità di riscossione in vigore dal 01 gennaio 2011, attraverso l'avviso di addebito con valore di titolo esecutivo ed in assenza di possibilità di sospensione non peggiorino ulteriormente la situazione complessiva?

È stato recentemente reintrodotta l'avviso bonario con l'intento di risolvere la difficoltà prima di ricorrere all'addebito con valore di titolo esecutivo. Vorrei sottolineare che le nuove disposizioni

impongono una collaborazione ancora più stretta e, per così dire anticipata, con la categoria dei consulenti del lavoro, in qualità di operatori del settore che hanno a disposizione gli strumenti telematici e le capacità per intercettare i problemi nella fase embrionale, ad esempio in sede di trasmissione degli UNIMENS o delle note di rettifica.

Attraverso la manovra estiva si è posta la parola fine all'annosa questione della doppia contribuzione dei soci/amministratori delle società di capitali risolvendo il dubbio interpretativo non proprio in armonia con quanto stabilito in precedenza dalla Cassazione: non è una decisione che richiama modalità interventiste di uno staterello centroamericano?

Dal nostro punto di vista ritengo che ci fossero tutti i presupposti perché questo riconoscimento avvenisse ed, anzi, il legislatore ha fatto finalmente chiarezza in una materia lacunosa che, anche nel caso in esame, aveva generato un copioso contenzioso.

Un cenno all'abusivismo professionale, o meglio, a quei centri elaborazione dati che, aggirando quanto disposto dalla legge n. 12 del 1979, svolgono funzioni in materia di lavoro proprie della nostra categoria. Il compito di vigilanza spetta innanzitutto alla DPL, tuttavia l'INPS non potrebbe intervenire attraverso un rilascio più selettivo e controllato del PIN?

In realtà questo non è possibile perché l'Istituto non può impedire ad un'azienda, anche di piccole dimensioni, di lavorare, almeno ufficialmente, in autonomia, chiedendo un PIN, senza ricorrere all'ausilio di un professionista. Ritengo invece che un passo incisivo per contrastare il problema sia stato fatto tramite l'introduzione dei pass per l'accesso agli uffici che, essendo rilasciati solo ai professionisti abilitati, possono costituire un serio deterrente nei confronti di chi opera illegalmente.

Ma nei meandri della sua carica, riesce ancora a ritagliarsi del tempo libero?

Il poco tempo che mi avanza lo trascorro con la mia famiglia: sono padre di due bambini piccoli, uno di sei anni e l'altro di tredici giorni. Quando posso mi dedico alla lettura: tra gli autori contemporanei prediligo Isabel Allende mentre, tra i classici, Leopardi e Ungaretti, oltre ai libri di storia. E poi adoro correre: mi cimento, anche se senza velleità, in gare di podismo comprese le maratone. Ho un 3 h e 48' di personale.

Chiediamo l'incontro con un paio di domande semiserie, la prima: adesso che il Catanzaro vegeta mestamente in Lega Pro per giunta dibattendosi per non portare i libri in tribuna- le, per quale squadra fa il tifo?

Forse per una identificazione cromatica, e anche per diretta avversione ad una squadra con la maglia a strisce di cui adesso mi sfugge il nome, faccio il tifo per la Roma... qual è la seconda domanda?

Ci potrebbe presentare Vicki?

Lo farei volentieri, ma oggi è fuori sede!

IRAP: DEDUZIONI PER I DIPENDENTI

Dopo i macchinosi calcoli per determinare l'incremento occupazionale e la rispettiva deduzione spettante ai fini IRAP, dall'annualità 2009 non abbiamo più dovuto sviluppare complesse formule ma solo attribuire le più semplici deduzioni riportate di seguito e valide anche per l'annualità 2010.

Abiurate immediatamente le scontate titolazioni 'Istruzioni per l'uso' e 'Manuale di sopravvivenza', denominiamo questa rubrica debuttante 'Compendio di conservazione'. Conservazione non necessità di delucidazioni mentre compendio invece sì. Compendio è un buon vocabolo, di quelli rincuoranti: significa 'riduzione che fornisce in breve tutta la materia di uno scritto, di un discorso e - nel nostro caso - di una normativa'. Proprio un termine di quelli a cui aggrapparsi nei weekend quando, all'interno di uno studio melanconicamente deserto, ti dedichi all'aggiornamento legislativo tentando di non farti sopraffare dalla solitudine del professionista.

I soggetti che sostengono costi per lavoratori dipendenti possono fruire **alternativamente**¹ di una delle due seguenti deduzioni:

DEDUZIONE FORFETTARIA FINO AD UN MASSIMO DI 5 DIPENDENTI

Pari ad euro 1.850 su base annua e da riproporzionare in caso di lavoratori part-time (sono esclusi gli apprendisti, i lavoratori disabili e i lavoratori in contratto di formazione) fino ad un massimo di euro 9.250 (euro 1.850 per 5 lavoratori)
a condizione che: i componenti positivi che concorrono alla formazione della base imponibile non siano superiori a 400.000 euro.

DEDUZIONE FORFETTARIA E PER ONERI CONTRIBUTIVI (c.d. CUNEO FISCALE)

Pari all'importo dei contributi previdenziali ed assistenziali² e di un importo forfetario per ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato di euro 4.600 su base annua, da riproporzionare in caso di lavoratori part-time.
 Tale ultima deduzione è di euro 9.200 per i lavoratori impiegati nelle zone svantaggiate (Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia) nel rispetto del de minimis.
Sono escluse invece le imprese operanti in concessione a tariffa nei settori energia, acqua, dei trasporti, delle infrastrutture, delle poste, delle telecomunicazioni, della raccolta e depurazione delle acque di scarico e della raccolta e smaltimento rifiuti.

¹ Infatti è vietato cumulare le diverse deduzioni ma è facoltà del datore di lavoro scegliere per ogni dipendente la deduzione più favorevole.

² Si tratta di contributi obbligatori per legge posti a carico del datore di lavoro, nonché di quelli destinati alle forme pensionistiche complementari, in base al criterio di competenza. Se il datore di lavoro è un professionista, rilevano i contributi versati nel periodo di imposta (Ris. Min. 28 ott. 2009 n. 265/E).

Sono inoltre interamente deducibili le spese sostenute per:

- le assicurazioni obbligatorie contro gli infortuni sul lavoro;
- gli apprendisti;
- i contratti di formazione;
- i disabili (art. 1 L. 68/99);
- il personale direttamente impiegato nelle attività di ricerca e sviluppo, a prescindere dalla tipologia contrattuale con cui il personale risulta assunto.

REGIONE PIEMONTE: SGRAVI IRAP TRIENNALI PER INCREMENTI OCCUPAZIONALI

Segnaliamo una rilevante novità contenuta nel "Piano straordinario per l'occupazione" in ambito regionale. Infatti, con Legge della Regione Piemonte n. 19 del 03 agosto 2010 e susseguente deliberazione della Giunta Regionale 17 dicembre 2010 n. 46/1231, è stata introdotta una deduzione forfetaria da attribuire ai soggetti passivi IRAP, settore privato, che nei tre anni d'imposta successivi a quello in corso alla data del 31 dicembre 2010 incrementano il numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle sedi produttive localizzate nella regione Piemonte. La deduzione sarà usufruibile a partire dall'anno di assunzione e fino al terzo anno compiuto successivo, per un importo pari ad euro 15.000 per ogni anno ovvero euro 30.000 se trattasi di lavoratori ultracinquantenni, ma non potrà superare il costo del lavoro sostenuto per ogni singolo dipendente.

Requisiti necessari e modalità di calcolo per la corretta determinazione della deduzione saranno oggetto di prossimi approfondimenti poiché, in considerazione della validità triennale del provvedimento, avremo modo di rapportarci sulla specifica normativa sino all'anno 2016.

Rammentiamo che l'imposta regionale sulle attività produt-

tive (IRAP), per sua natura riveste carattere di tributo locale e le stesse Regioni hanno facoltà di modificare aliquote, detrazioni e deduzioni nonché d'introdurre meccanismi agevolativi.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha reso noto che agli indirizzi web istituzionali sono state ufficialmente pubblicate tutte le aliquote IRAP aggiornate all'anno 2010: in particolare, con un riscontro sul sito www.regione.piemonte.it, potrete analizzare quanto in esame. In un periodo dove il parlare comune è impregnato di federalismo, sovente a sproposito come se fosse la panacea a disastri bilanci pubblici comunali, finalmente un segnale concreto dalle istituzioni. Stando il perdurare della crisi economica, non è affatto da escludere che l'utilizzo di un provvedimento analogo possa essere intrapreso da altre Regioni: vigileremo in tal senso tuttavia, in nome dello spirito di collaborazione che deve animare la categoria, invitiamo ogni collega a fare altrettanto indicandoci eventuali variazioni.

Paola Chiadò Pulì

IDEALOFFICE

macchine per l'ufficio

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

Numero Verde Gratuito
800/960939
Assistenza Clienti

IO Net
THE INTERNATIONAL CERTIFICATION
CERTIFICAZIONE ISO 9001:2000
VERIFICAZIONE PERIODICA DI MISURATORI FISCALI

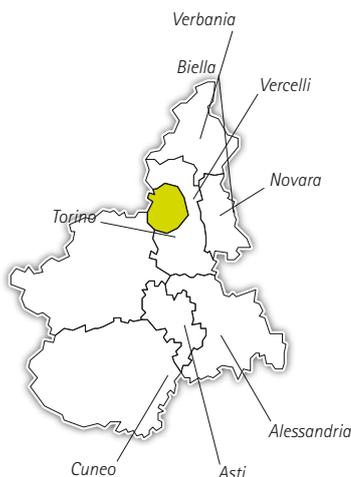


**PER GLI ISCRITTI ALL'ORDINE NOLEGGIO MULTIFUNZIONE
A PARTIRE DA € 35,00 + IVA MENSILI TUTTO INCLUSO**

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



PROVINCIA DI **BIELLA**

Manuela Maffiotti - presidente C.P.O. di Biella

Accogliamo volentieri l'invito dei colleghi di Torino nell'ambito di questa nuova collaborazione editoriale all'interno della rubrica riservata ai Consigli Provinciali della nostra Regione. Anche noi ci siamo chiesti quale potesse essere un argomento d'interesse condiviso e poiché sempre più spesso assistiamo a fenomeni di mobilità dei lavoratori, la scelta è caduta sul distacco temporaneo di manodopera. Infatti l'abolizione delle frontiere nei paesi aderenti alla Comunità Europea, la gestione del personale nelle stesure contrattuali anche nel contesto del piccolo artigiano, le crisi occupazionali che negli ultimi anni hanno colpito la grande impresa, hanno generato un fenomeno di movimentazione del personale fra realtà aziendali diverse armonizzando l'impiego della forza lavoro in territori anche fuori dai propri confini nazionali equiparandolo a prassi comune. Noi consulenti del lavoro ci siamo trovati, o meglio, siamo stati catapultati, in nuove prospettive di collocazione delle forze lavoro esistenti in azienda dove appare sottile ed infida la linea di confine sulla interposizione di manodopera.

L'attuale riforma del mercato del lavoro nasce da una serie di provvedimenti e accordi precedenti tendenti ad una maggiore flessibilizzazione del mercato stesso.

Si pongono dinanzi forme innovative come il distacco temporaneo di manodopera, dapprima utilizzato nel pubblico impiego, al quale tuttora si ricorre onde evitare di far restare a casa lavoratori che erano stati occupati presso l'ente pubblico con precedenti appalti ed ora allargato anche ai privati con i requisiti di legittimità di cui andremo a parlare, primo fra i quali la temporaneità, la sospensione concordata del rapporto e il distacco transnazionale.

Per NON ricadere in una ipotesi di somministrazione irregolare di lavoro (artt.20 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003) devono essere in ogni caso rispettati alcuni 'requisiti di legittimità del distacco': l'interesse proprio del distaccante, in alcuni casi il consenso del lavoratore, il trattamento economico e normativo.

L'interesse del distaccante non potrà mai consistere nel conseguimento di un diretto profitto quale corrispettivo dell'invio di lavoratori presso terzi, poiché tale finalità lucrativa costituisce il carattere della somministrazione professionale di manodopera, ma deve coincidere con un interesse diretto del distaccante stesso nell'offrire personale affinché si compia un'azione diretta al beneficio produttivo per la propria azienda. Il rimborso da parte di terzi dell'opera svolta dal lavoratore distaccato non è incompatibile con la prassi che vede nel distacco cosiddetto 'genuino' la gratuità della prestazione (circolare interpretativa n. 3/2004 del Ministero del Lavoro) ma, anzi, rende più lineare e trasparente anche l'imputazione reale dei costi sostenuti da ogni società. In questo senso il rimborso non può superare il costo effettivamente sostenuto. Nelle ipotesi speciali troviamo (art. 30 D.Lgs. n. 276/2003) l'azione di distacco attuata per dipendenti in esubero nell'interesse dei medesimi a non perdere l'occupazione, in qual caso è necessario l'accordo sindacale. Altra ipotesi legittima è il distacco disposto ai fini della formazione professionale del dipendente, per consentire allo stesso un inserimento più proficuo nel futuro e qui ci troviamo dinanzi ad un interesse non immediato del distaccante.

Ecco che le formule di esternalizzazione del lavoro si sviluppano nell'ottica di una realtà che non vede più, come ai tempi dei nostri padri, uno stabile lavoro ed una stabile sede. I tempi si evolvono e le disposizioni legislative si adeguano e contestualizzano.

Mal pensano coloro che ritengono di poter trarre vantaggio economico nell'accogliere un lavoratore proveniente da un CCNL vantaggioso rispetto a quanto applicato nell'azienda del distaccatario. Infatti il distaccante rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato ed applicherà il tasso INAIL corrispondente alle lavorazioni effettivamente presso l'azienda distaccataria mentre le azioni riguardanti gli obblighi della sicurezza (formazione ed informazione) volgono in capo all'azienda distaccataria.

Chiari i principi chiave che tendono a non trasformare la mobilità in mera somministrazione.

Nella prassi del prestito di manodopera, in alternativa al distacco, arriviamo quando vogliamo evitare le corresponsabilità e si intendono dividere le sorti del rapporto senza che

sia necessario l'interesse del datore di lavoro originario. Si utilizza il prestito di manodopera, in alternativa al distacco, quando si vogliono evitare le corresponsabilità e si intendono dividere le sorti del rapporto senza che sia necessario l'interesse del datore di lavoro originario.

Le parti possono pattuire un distacco del lavoratore che, fermo il perdurare del vincolo con il datore di lavoro distaccante, faccia sorgere un distinto rapporto con altro imprenditore, con sospensione del rapporto originario: prassi diffusa all'interno dei gruppi d'impresa. Ma chi vieta di applicare lo stesso principio giuridico in quelle piccole, piccolissime realtà che intendono avvalersi di un lavoratore specializzato a seconda dei propri bisogni senza doverne condividere le sorti l'uno dell'altra? Anche nel prestito di manodopera è requisito essenziale la temporaneità e, nel caso, il lavoratore deve sempre esprimere il consenso – per ben due volte – per la sospensione del lavoro preesistente e per l'instaurazione del nuovo rapporto con il terzo. Ma attenzione a non mascherare un rapporto di distacco: la sospensione concordata è invalida ogniqualvolta in cui è utilizzata per dissimulare un'ipotesi di distacco. (C. Cass. sez. lav. n. 10556/1991 – C. Cass. sez. lav. n. 1325/1988).

Assistiamo poi ad un sensibile aumento dei distacchi e sospensioni consensuali del rapporto di lavoro su base internazionale. Il D.Lgs. n. 72/2000 recepisce in Italia la Direttiva n. 96/71/CE garantendo al lavoratore occupato in uno Stato membro dell'Unione Europea diverso dall'Italia, e che per un periodo limitato svolge il proprio lavoro in territorio italiano, il diritto di vedersi riconosciuto il complesso della disciplina applicabile al rapporto di lavoro in situazione di parità con i lavoratori occupati dall'impresa situata in territorio italiano presso la quale viene distaccato. Inoltre, il regolamento CE n.1048/1971 disciplina il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale in favore dei lavoratori e dei propri familiari che si spostano all'interno della Comunità. Vale il principio della territorialità. Ad eccezione che il distacco abbia una durata limitata inferiore ai 24 mesi prorogabile per altri 12 mesi e quando sussista un effettivo legame organico tra impresa distaccante e lavoratore distaccato sempre, quindi, nell'interesse dell'azienda distaccante.

Procedura del distacco transnazionale.

In riferimento al Regolamento CE n. 574/1972 (di attuazione del regolamento 1408/71) i datori di lavoro comunitari che intendono distaccare i propri dipendenti presso un'impresa situata in un altro Stato membro, devono seguire una particolare procedura. L'istituzione previdenziale competente, su richiesta del datore di lavoro distaccante, compila e rilascia, su apposito formulario, una specifica dichiarazione che attesta la permanenza dell'assoggettamento alla legislazione previdenziale già in corso di applicazione nei

confronti del lavoratore distaccato. Se il distacco è destinato a non superare la durata di tre mesi può essere seguita una procedura semplificata. Nell'eventualità di proroga della durata iniziale, è richiesta un'autorizzazione preventiva, che va rilasciata prima della scadenza. Per il distacco in deroga, la relativa richiesta va accompagnata da un'apposita relazione che indichi le motivazioni della richiesta stessa corredata dalla manifestazione del consenso del lavoratore interessato. Le imprese si possono avvalere del formulario A1 che può avere la durata di ventiquattro mesi (circolare Inps n. 99 del 21/07/2010).

In conclusione la panoramica esposta, pur senza la pretesa di voler rivestire carattere di completa esaustività e rapportata ai limiti redazionali concessi e alla complessità dell'argomento, riteniamo sia orientata dall'esigenza di rappresentare, per noi consulenti del lavoro, una sintonia con i tempi che quotidianamente viviamo, dove gli spazi per riflettere si riducono e dove l'esigenza di scambio all'interno della categoria dovrà essere sempre più incalzante per confrontarsi con un mondo lavorativo che comprenderà maggiori e diversificate professionalità e rapporti interagenti con realtà a noi non rituali.

Manuela Maffiotti
presidente C.P.O. di Biella





LIBERE PROFESSIONI UNA RIFORMA IMPOSSIBILE?

LUNEDÌ 22 novembre 2010
REGGIA DI VENARIA REALE

SALUTI ED INTRODUZIONE:

Il Presidente del C.U.P. Piemonte **Giuseppe Geda**

Il Presidente del Confprofessioni Piemonte

Walter Cavrenghi

Il Presidente dell'ANCL **Francesco Longobardi**

L'Assessore Regionale al Lavoro e Formazione

Professionista **Claudia Porchietto**

Presiede i lavori il Presidente dell'ANCL Regionale

Piemonte **Filippo Carrozzo**

RELAZIONI DI:

Avvocato **Claudio Massa**, *Presidente della Consulta delle Professioni di Cuneo: Riforma delle Professioni*

Dott.sa **Maria Rosa Gheido**, *Consulente del lavoro in Alessandria:*

Collegato al lavoro: dalla certificazione all'arbitrato

TAVOLA ROTONDA

Le proposte di legge regionale in materia di sostegno alle professioni intellettuali

Moderatore **Luca Ponzi**: *Giornalista Rai*

Gian Luca Vignale: *Consigliere Regionale*

Giovanna Pentenero: *Consigliere Regionale*

Amos Giardino: *Presidente Consulta delle Professioni Torino*

Pier Leandro Milanese: *Presidente Onorario CUP Alessandria*

I lavori del convegno si sono svolti nella chiesa di Sant'Uberto, edificata fra il 1716 ed il 1729 su progetto dell'architetto Filippo Juvarra

- L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI DEL LAVORO SINDACATO UNITARIO
- CONSIGLIO REGIONALE ANCL PIEMONTE
- CONSIGLIO NAZIONALE ANCL

Le Professioni intellettuali garanzia della collettività al passo con l'evoluzione della società e del mercato.

La riforma delle libere professioni proposte leggi regionali in materia di sostegno alle professioni intellettuali, collegato al lavoro.

Da tempo meditavo di organizzare un convegno in Piemonte sulla riforma delle libere professioni e già in precedenti convegni l'argomento era stato trattato anche se in via incidentale. In merito rammento la parte conclusiva dell'intervento, segnatamente al convegno del 30 aprile 2004, dell'allora Sottosegretario di Stato alla Giustizia On. Michele Vietti, che ritengo estremamente significativa ed attuale.

"Chiudo con un accenno ad un tema che, come è noto, mi sta a cuore: la riforma delle professioni intellettuali. Noi avevamo predisposto, come Commissione Ministeriale che ho presieduto, un testo su cui gli Ordini avevano espresso apprezzamento, gradimento, compreso il vostro. Era un testo che risolveva sia il problema dell'ammodernamento del sistema ordinistico, mantenuto come asse portante delle professioni nel nostro paese, sia il sistema delle nuove professioni – le c.d. professioni associate – che in presenza di determinati requisiti, rigorosi, avevano un loro riconoscimento e ottenevano una sorta di binario parallelo che le recuperasse rispetto ad un certo Far West esistente per le professioni non ordinistiche. Questa proposta purtroppo giace da ormai un anno nei cassetti del Ministero mentre il Senato ne discute un'altra ma non l'approva, mentre la Camera ne discute una analoga che è in Commissione congiunta Giustizia ed Attività Produttive ma non l'approva. Sembra che stiamo vivendo una sorta d'incantesimo in cui tutti i protagonisti attendono di vedere chi fa il primo passo. La Camera aspetta il Senato, il Senato aspetta il Governo, il Governo aspetta Godot! Ecco, io spero che anche dalle categorie professionali, dagli Ordini, venga un sollecito forte perché dopo la pausa elettorale si dia uno scrollone e si metta nell'agenda della Giustizia non questo o quell'altro provvedimento, che magari interessa Tizio o Caio, ma la riforma delle professioni intellettuali che riguarda



Filippo Carrozzo

19 NOV 2010

pur essendo certo che la Sua sensibilità, unita a quella degli altri partecipanti, possa giustificare la mia forzata assenza causata dai molteplici impegni istituzionali che costringono in queste settimane i membri del governo a non allontanarsi dalla capitale, non voglio limitarmi a comunicare esclusivamente la mia impossibilità ad intervenire al bel Convegno indetto dall'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro per il prossimo lunedì 22 novembre, nello splendido scenario della reggia di Venaria Reale.

Ritengo che non sia il caso di tralasciare un evento tanto interessante senza consegnare agli atti alcune brevi riflessioni sull'importanza della figura del Consulente del lavoro e, più in generale, sulle potenzialità offerte dalla collaborazione tra strutture pubbliche e organizzazioni di categoria che svolgono compiti di supporto insostituibili. Agevolare l'interazione tra l'attività delle strutture pubbliche e le esigenze di cittadini e imprese è divenuto un'autentica priorità.

Eliminare le zone d'ombra, gli equivoci, le incomprensioni, i ritardi ha assunto l'aspetto di una vera e propria missione. A questo scopo, nel delicato e articolato mondo del lavoro – un lavoro che cambia di continuo – la figura del consulente diviene indispensabile per rimuovere diffidenze, spiegare nuove disposizioni, presentare opportunità, soprattutto alle nuove generazioni, alla componente femminile – ancora sottorappresentata nel nostro paese – e infine a quanti, provenendo da altri paesi e altre realtà culturali, stentano ad adeguarsi alle nostre norme e alle nostre modalità produttive.

Il consulente del lavoro non è un genere particolare di sindacalista, non promuove rivendicazioni e non invoca spazi politici. È sempre dalla parte di chi produce e desidera contribuire allo sviluppo, di chi vuole uscire dalla crisi e cerca nuovi spazi di manovra, di chi vuole mettere a frutto quello che ha imparato e quello che potrà imparare. Da questo punto di vista, è estremamente interessante la vostra scelta di dedicarvi anche al vasto campo delle professioni intellettuali che, talvolta, faticano a rientrare a pieno titolo nella categoria del lavoro. È come se l'antica distinzione tra *otium* e *negotium* riaffiorasse di quando in quando, per condannare l'attività intellettuale a privilegio delle classi più abbienti. Sappiamo bene che non è così, anche se talvolta si fa fatica da una parte a distinguere tra le varie forme di precariato, vero o presunto, e dall'altra a districarsi tra le chiusure corporative contrapposte a diversi tipi di abusivismo strisciante.

Nel mezzo, come al solito, da una parte cittadini e imprese, che hanno il diritto di confrontarsi con professionisti affidabili e garantiti, senza dover corrispondere compensi sproporzionati, e dall'altra i tanti potenziali aspiranti a questo ruolo sociale, che devono fare i conti con incrostazioni, privilegi consolidati, lentezze burocratiche di vario genere. La politica deve fare la sua parte, con l'innovazione e le riforme. Da questo punto di vista posso dire, per la parte che mi compete, di essere sicuro di aver fatto il mio dovere e di essere pronto a farlo per altri anni ancora, come ministro e come parlamentare. Di sicuro, però, è indispensabile il ruolo di associazioni come la vostra, pronte a stimolarci, a inviarcì proposte e suggerimenti, a fornirci quell'indispensabile riscontro di idee e verifiche "sul campo" che è presupposto indispensabile dell'attività della classe politica.

Attendo perciò con fiducia gli esiti del vostro Convegno, per ricavarne ulteriore slancio in una battaglia per la modernizzazione del nostro paese, che nessun evento transitorio e deprecabile dovrà mai riuscire a fermare, nell'interesse di tutti. Voglia pertanto gradire, Caro Presidente, e trasmettere alle Sue colleghe e ai Suoi colleghi riuniti a convegno, i miei più sinceri auguri per la vostra preziosa attività.

Renato Brunetta

Dott. Filippo CARROZZO
Al Presidente del Consiglio Regionale
A.N.C.L.S.U. Piemonte
Torino

Le riflessioni del
Ministro Brunetta.

non soltanto i due milioni di professionisti che ci sono nel nostro paese ma la nazione intera perché i professionisti svolgono un servizio e rivestono una funzione che non è limitata alla propria categoria in senso corporativo. È presente nella struttura sociale ed economica del paese e vanta una straordinaria rilevanza pubblica. Se noi dotiamo i professionisti di regole nuove, più agili, questa funzione potrà essere svolta al meglio, da parte di chi, credo, non chieda altro di poter far il proprio mestiere nelle migliori condizioni!"

A tutt'oggi nulla si è ancora concretizzato. In occasione della campagna elettorale per le elezioni regionali sia il centro sinistra (consigliere Pentenero) che il centro destra (consigliere Vignale) hanno invitato i rappresentanti dei vari Ordini e Collegi professionali alla presentazione dei rispettivi disegni di legge a sostegno delle professioni intellettuali: mi è sembrata una buona occasione per organizzarne l'incontro. Tuttavia, poiché sono convinto che tutti i nostri rappresentanti dovrebbero proporre unitariamente le istanze, era doveroso richiedere il patrocinio dell'evento a Confprofessioni Piemonte ed alla Consulta Unitaria Permanente Ordini e Collegi del Piemonte.

Non intendo trattare in questa sede ruolo e competenze del sindacato e degli Ordini professionali: ciò che più mi preme sottolineare è che se i rappresentanti degli Ordini e del Sindacato sapranno proporre unitariamente le nostre istanze, senza privilegiare interessi settoriali, allora – e solo allora – si potrà affermare con cognizione di causa, che una realtà di due milioni di iscritti ed un milione di lavoratori dipendenti che produce il 12,5% del P.I.L., si proponga, non solo numericamente ma anche come interlocutore politico, come terza forza economica del Paese.

Filippo Carrozzo
Presidente ANCL Piemonte

PARTICELLE CONVEGNISTICHE...

Nel suggestivo scenario della Reggia di Venaria Reale ed in particolare in uno splendido angolo che coniuga Arte e Lavoro, non poteva non svolgersi un convegno sul lavoro ed, in particolare, sulle libere professioni che rappresentano l'applicazione dell'Arte nella vita quotidiana. L'incontro ha proposto una discussione sul mondo professionale che da molti anni sono in attesa di una riforma complessiva del sistema di Ordini e Collegi. Una riforma fortemente innovativa in merito al ruolo degli Ordini, all'esercizio dell'attività professionale, alla formazione e alle modalità di accesso per i giovani, alle agevolazioni per l'iniziale esercizio della professione, che muove dalla centralità delle stesse, nel nostro sistema economico, quali forza produttiva fondata sulla conoscenza, sul merito, sulla qualità e sull'eccellenza. Necessita modernizzare l'intero sistema ed aprire una nuova stagione per i professionisti senza stravolgere la natura e l'essenza dell'opera intellettuale, rimarcare la distinzione tra attività professionale ed attività d'impresa.

Il settore è stato, al pari degli altri, colpito dalla "grande crisi"; per uscirne sono necessari interventi sia in sede nazionale sia in sede regionale. Occorre affidare ai professionisti strumenti normativi e misure di sostegno adeguate quali finanziamenti per la formazione continua e fondi di rotazione, che assicurino agevolazioni economiche sin qui previste per le sole imprese.

Per la prima volta la politica regionale ha compreso l'importanza di avvalersi, in modo istituzionale, delle competenze dei liberi professionisti e nella tavola rotonda sono state trattate le proposte di legge regionale in materia di sostegno alle professioni intellettuali. All'incontro era stato invitato, tra gli altri, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, Onorevole Renato Brunetta. Coincidenti impegni di governo non hanno reso possibile la sua presenza ma non si è limitato al solito messaggio di augurio di buon lavoro bensì ha voluto condividere alcune riflessioni incentrate sulla nostra professione. Ognuno potrà ricavarne le proprie valutazioni ma, soprattutto, attendere fatti concreti.

STRESS LAVORO CORRELATO



Il Decreto Legislativo n. 81/08, che disciplina la materia riguardante la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ha recentemente ampliato una nuova valutazione in capo, come tutti gli adempimenti disciplinati dal D.Lgs. 81/08, al datore di lavoro.

L'art. 28 comma 1, del sopra citato decreto legislativo, intitolato "Oggetto della valutazione dei rischi", afferma che l'analisi dei rischi lavorativi deve comprendere, d'ora in avanti, anche i rischi inerenti lo stress lavoro correlato.

L'innovativa incombenza, diventata parte integrante della valutazione dei rischi riguarderà, nel suo adempimento, una serie di figure poste a sorveglianza della sicurezza dei luoghi di lavoro; i soggetti sono, in primis, il datore di lavoro, coadiuvato dalla capacità e preparazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, con il coinvolgimento, ove nominato, del medico competente e previa consultazione con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Per ciò che concerne l'ambito di applicazione della valutazione stress lavoro correlato, verranno presi in esame non i singoli lavoratori, ma tutti i gruppi omogenei appartenenti alla medesima realtà aziendale.

Per il datore di lavoro, pubblico e/o privato, la data d'inizio delle attività di valutazione, coinciderà con il 31 dicembre 2010 e, da tale decorrenza, l'iter dovrà affrontare differenti fasi operative.

Come la normativa ci suggerisce, il percorso metodologico, per una corretta identificazione dei fattori di rischio stress lavoro correlato, sarà identificato da una pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio. Ma cosa si vuole intendere per "stress lavoro correlato"? È uno squilibrio che si viene a verificare quando il lavoratore non si sente più in grado di rispondere in maniera adeguata alle richieste lavorative; tale condizione è verosimilmente spesso accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale.

Quindi, per evitare e/o porre rimedio a tali situazioni, la valutazione stress lavoro correlato si potrà articolare in una fase preliminare, che consiste nella rivelazione di indicatori oggettivi e verificabili, appartenenti a tali gruppi:

a) eventi da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente all'azienda, come ad esempio indici

infortunistici, assenze per malattia, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamenti formalizzate da parte dei lavoratori;

b) fattori di contenuto del lavoro, come ad esempio l'ambiente di lavoro e le attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orari di lavoro e turni, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti;

c) fattori di contesto del lavoro, come ad esempio il ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali al lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione.

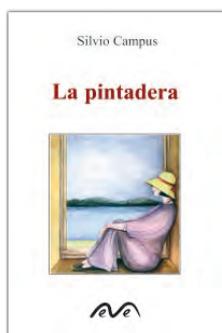
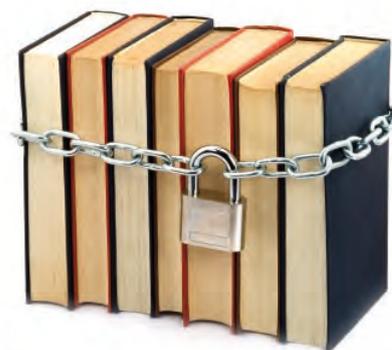
Se dalla valutazione preliminare sopra descritta non emergessero elementi di rischio da stress lavoro correlato, tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto, tramite apposita relazione, nel Documento di Valutazione del Rischio ed a prevederne un piano di monitoraggio.

Se, invece, dalla valutazione preliminare dovessero emergere, come le guide ISPESL suggeriscono, elementi di rischio da stress lavoro correlato da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro procederà alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni e mirati interventi correttivi, che prevedono la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti, quali questionari e/o interviste.

I datori di lavoro che occupano fino a dieci lavoratori possono comunque, fino alla scadenza del diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale che fissa i parametri e, in ogni caso, non oltre il 30 giugno 2012, autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi.

Roberto Pizziconi

LA PINTADERA



Di Silvio Campus
Elena Morea Editore
- pagine 300 -
costo 18.00 euro

Ci piacerebbe domandare ai colleghi lettori quali sono, secondo loro, i cosiddetti mestieri in disuso. Periodicamente sui quotidiani campeggiano articoli del genere: e di solito dominano arrotini, vasai, cantastorie, cordai, stagnini, materassai, ecc., mentre non ci rammentiamo di aver mai letto di critici letterari. In effetti con radio e televisioni, blog e riviste, si sono moltiplicate le occasioni per il siffatto mestiere peccato che, in questo splendido paese dove i meriti non sono (quasi) mai riconosciuti e premiati, non facciamo il loro mestiere. Esistono ma non sono, insomma. Non si spiegherebbe altrimenti come da come oltre cento giorni dalla pubblicazione non sia uscita una recensione, diciamo 'importante', de "La Pintadera", luminosa fatica d'esordio del torinese Silvio Campus. Di mestiere fa il libraio, una professione dal fascino privo di confini, e infatti la devozione per la letteratura trabocca da ognuna delle trecento pagine che narrano otto mesi nella vita di una donna vittima delle altrui debolezze. Ore, giornate, trascorse ad osservare se stessa nello specchio di una esistenza problematica; ad indagare la propria infanzia e poi l'adolescenza alla ricerca di un 'qualcosa' che appare imperscrutabile, nel tentativo di comprendere il segreto della propria famiglia e, quindi, del proprio carattere; a consultare ogni giorno la 'pagine belle' dei suoi libri quale anestetico della difficoltà del vivere.

Tutti i protagonisti del racconto pur con i loro difetti sono pervasi da un sentimento d'amore che ne guida le esistenze, esseri umani che attraversano la vita a testa alta e che, in modi differenti, sono caratterizzati da una sincerità assoluta.

Caterina, dopo un lungo viaggio pieno di sorprese, non sarà più la stessa e riuscirà a trovare il codice per interpretare la propria anima: con le dita, con gli occhi, con la mente, riuscirà infine a raggiungere la felicità.

Tornando ai tortuosi percorsi di pubblicazione siamo certi che l'autore, pur conoscendo i 'deludenti' - per sconosciuta 'pietas' ci limitiamo a questa aggettivazione - criteri di valutazione dei

manoscritti da parte delle case editrici nostrane, abbia tentato l'assalto al gotha delle major editoriali. Tentativo fatalmente destinato a naufragare soprattutto di fronte ad un testo descrittivo che non si colloca nella cosiddetta letteratura di genere: non è noir, non è fantasy, non è avventura, non è rosa, non è storico e quindi non risulta facilmente classificabile in asfittiche collane. Pare quindi naturale che la strada sia stata quella dell'editoria minore che dovrebbe costituire la naturale riserva di caccia per ogni critico letterario proteso a scoprire talenti ovvero l'esistenza di percorsi narrativi coordinati ed in controtendenza agli stereotipi imposti dalla società appiattita ed apparente in cui viviamo. Prova indiscutibile della sperimentazione stilistica introspettiva del volume ne è la complessa simbologia che fa da filo conduttore del racconto, a partire dal titolo. La 'pintadera' è un antico stampo di origine nuragica raffigurante il disco solare e utilizzato per il pane votivo della festa: rappresenta il collante nei felicissimi flash back memoriali che si sovrappongono, nella vita - peraltro enigmatica - di Caterina di cui, per esempio, è celata ogni certezza sulla sua reale attività professionale. E come tutti i personaggi che abbiamo amato sin da subito ci portiamo dietro la sensazione che si trasfigurano in un personaggio in carne ed ossa, che esali vita propria e lo scrittore che l'ha generata non possa più farci nulla.

Il plot narrativo si svolge tra Torino e la Sardegna ed in effetti il cognome dell'autore tradisce origini familiari riconducibili all'isola. Non certo la Sardegna artefatta e volgare della Costa Smeralda ma quella aspra ed intransigente della selva che trova la sua punta nobile nelle autentiche pennellate di poesia che si avvolgono intorno alla figura di nonno Mastino, portatore rigoroso di valori ormai scomparsi. Come purtroppo è scomparsa quella Torino periferica e salesiana che si ritrova fra le pagine, con lucidi squarci che rammentano i complicati anni settanta, dove solo una diffusa solidarietà di classe aveva permesso al tessuto sociale cittadino di non implodere superando un periodo storico doloroso che, ponendo fine ad ogni illusione di cambiamento, aveva determinato tensioni cruente.

In ultimo, ci sembrano quanto meno doverosi due riferimenti che ci fanno apprezzare ancor di più l'opera poiché, senz'altro, rispecchiano le preferenze da bibliofilo raffinato oltreché da addetto ai lavori dell'autore. Tra gli scrittori che la protagonista Caterina legge, consiglia, ricerca, regala, menziona, trovano spazio João Guimarães Rosa e Yukio Mishima cioè due giganti, due veri scienziati della parola scritta. In una composizione dove traspare la speranza che i libri possano salvare l'umanità nessuna citazione ci sarebbe parsa più avvalorante.

Walter Peirone

CONCERTO DI NATALE

GRUPPO CORALE CANTUS COMITES

"Quando decidiamo di visitare una qualche esposizione d'arte, fa piacere che un 'addetto ai lavori' parli, con competenza, delle opere esposte: ci aiuta a capire meglio le ragioni che hanno spinto l'artista a realizzare proprio in quel modo la sua creazione.

Riusciamo a vedere oltre la superficie, scoprendo un mondo di idee che a volte non sospettiamo possa esserci attorno a un'opera d'arte.

Nei concerti, purtroppo, quasi sempre nessuno spiega i tanti affascinanti perché racchiusi dentro un brano musicale.

Noi vogliamo farlo, facendo entrare chi ascolta nel mondo della creazione musicale, con un linguaggio sempre accessibile anche ai non addetti ai lavori.

In questo modo speriamo di offrire qualche motivo in più per apprezzare le pagine eseguite, anche quando molto lontane nel tempo."

Maestro Marco Roncaglia

Crediamo che anche coloro che non vantano innati capricci di curiosità orientati all'esplorazione intellettuale conoscitiva possano condividere l'occhiello espressivo, dall'eloquenza perentoria, del Maestro Marco Roncaglia, direttore del gruppo corale "Cantus Comites" che possiamo tradurre come 'compagni di viaggio nel canto'.

È sicuramente la sintesi più efficace di quanto accaduto la sera del dodici dicembre 2010, ancora lontana dall'atmosfera rarefatta del Natale, quando si è tenuto il concerto, organizzato collettivamente dal Consiglio Provinciale dell'Ordine, dal Sindacato Provinciale A.N.C.L. e dall'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro.

Gli occasionali scriba che, pare opportuno

precisare, non si gloriano di parentele con i conti della Mirandola – e men che meno sfumate amicizie con il proverbiale Pico, peggio che mai nel campo musicale classico – sono usciti dalla struttura della 'Maison Musique' di Rivoli piacevolmente sorpresi ed attratti.

La compagine corale 'Cantus Comites', formata da quattro diversi gruppi vocali aggregatisi a quello fondante, Libera Musica, nato a Novara nel 1985, ha eseguito il concerto diretto dal già citato Maestro Marco Roncaglia, che è stato docente del Conservatorio di Novara, dei Corsi Sperimentali ad Indirizzo Musicale alla scuola media Ranzoni di Verbania e, dal gennaio 2000, è direttore del coro del Civico Istituto Musicale della Città di Rivoli.

Il programma della serata è stato scandito dall'esecuzione concertistica, dalla descrizione e prosa dei canti, svoltasi con estrema semplicità di linguaggio, rendendo accessibile la comprensione dei testi anche ad un pubblico profano.

L'evento, aperto a tutti gli iscritti all'Ordine e ai loro amici e parenti, ha costituito una serata che oseremmo definire 'intima' dove – al cospetto di un suggestivo auditorium – anche i più scettici sono stati rapiti da un'atmosfera immersa in tempi perduti. Si è assistito ad uno spettacolo che, pur da inesperti della materia, ci è sembrato eseguito con il cuore a beneficio dei presenti, per tutti i dieci brani del programma, ovviamente improntati alla ricorrenza religiosa.

Dedicato invece agli agnostici ecclesiali, cioè a quelli che hanno maliziosamente sorriso quando il Maestro Roncaglia ha ricordato come nei secoli dei secoli la Chiesa fosse la maggiore committente di opere artistiche di ogni genere, i due brani conclusivi del fuori programma la cui attenzione ha dimostrato quanto il pubblico non mostrasse alcun segnale di stanchezza.

Dopo i meritati applausi, non poteva mancare la (misurata) libagione collettiva.

Non possiamo poi dimenticare la location che ha fatto da sfondo all'evento: ricavato da un ex mattatoio e fabbrica del ghiaccio, la 'Maison Musique' è considerato il primo vil-



laggero della musica in Italia: provvisto di sala concerto, sale di registrazione, museo degli strumenti, musicarium, centro di documentazione etnomusicologico, foresteria, ristorante, è stato inaugurato nel maggio 2004 sul progetto di Franco Lucà, il padre del Folk Club, molto di più di un semplice organizzatore di concerti; vero agitatore culturale e scopritore di talenti, purtroppo prematuramente scomparso nel giugno 2008, gran parte della sua collezione privata di strumenti musicali è collocata nelle sale espositive.

Al termine dello spettacolo, abbiamo avuto la possibilità di visitarne l'intera struttura, accompagnati dalla competente presenza della signora Carla, contralto dell'insieme corale e consorte del collega Zanella a cui, al di là dell'organizzazione congiunta, va da ascrivere il merito della felice intuizione poi sfociata nell'iniziativa in esame. La stessa signora Carla invita tutti i colleghi con velleità 'canore' presso l'Istituto Musicale di Rivoli: ogni mercoledì sera, senza farsi scoraggiare dal repertorio impegnativo, potranno apprezzare quanto sia gradevole ed appagante cantare in un coro.

Infine, girovagando fra spazi gremiti di pezzi di alta liuteria internazionale, tra le altre stregonerie abbiamo reperito una 'fisarmonica Lajolo'. E noi del CPO di Torino, che notoriamente non ci facciamo mai mancare nulla, annoveriamo tra i consiglieri il buon Massimo che del Laiolo ideatore della fisarmonica a 'bassi sciolti' è addirittura parente stretto oltretutto musicista job on call per Pentecoste. Ci sarebbe di mezzo un rimpasto linguistico anagrafico ma ve lo risparmiamo perché ci sembra una bella coincidenza, di quelle che, appunto, accadono solo a Natale!





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

DA "LA REPUBBLICA" DEL 29 NOVEMBRE 2010 ARRESTATO IL 'MOSTRO DI CASSIBILE', OTTO OMICIDI: È UN PENSIONATO

Leggiamo che è stato finalmente arrestato l'uomo di 69 anni, incensurato, sospettato di essere il serial killer che tra il 1997 ed il 2004 ha ucciso uomini e donne con un fucile calibro 12, seminando il terrore nella cittadina del siracusano. Uccideva anche per 200,00 euro, letteralmente ossessionato dal denaro ed avarissimo con quelli che riteneva fossero i suoi creditori. In proposito, il consigliere Peirone, delegato del CPO di Torino per la liquidazione delle parcelle avverte che, pur battezzando come decisamente migliorativa ed innovativa la proposta del CNO in confronto all'obsoleto decreto ministeriale 15 luglio 1992 n. 430, nell'eventuale aggiornamento del tariffario non è prevista l'eliminazione fisica del cliente moroso a prescindere dall'entità del credito.

DA "IL SOLE 24 ORE" DEL 19 DICEMBRE 2010 MARONI: SUBITO DASPO PER CORTEI

Leggiamo che, dopo le proteste studentesche sfociate in gravi episodi di violenza, il ministro Maroni propone di estendere il Daspo, sostanzialmente il divieto di manifestare agli eventi sportivi, per i facinorosi nei cortei. Il meccanismo che a parere del ministro 'sta funzionando bene negli stadi', preannuncia l'utilizzo delle cosiddette zone rosse precluse ai soggetti precedentemente individuati. Premesso che al CPO di Torino siamo totalmente contrari a iniziative coercitive poiché allontanano sempre di più i tifosi da stadi e palasport, oltre che palesemente anticostituzionali per la libertà di movimento, si è tuttavia pensato di porre al vaglio consiliare l'ipotesi di Daspo a colleghi colpevoli, durante i convegni della FCO, di porre domande garrule e screditanti la categoria. Vi faremo sapere.

DA "LA REPUBBLICA" DEL 03 GENNAIO 2011 LA RIVOLUZIONE DELLE SPOGLIARELLISTE, SÌ ALLA CLASS ACTION PER LO STIPENDIO

Leggiamo che un giudice federale statunitense ha accolto la prima class action al mondo presentata dalle professioniste dello strip-tease. Al grido 'ci spoglieremo dei nostri vestiti ma non dei nostri diritti', le spogliarelliste hanno rivendicato il ruolo da lavoratrici dipendenti. Infatti il datore di lavoro organizzava le prestazioni dall'inizio alla fine con regole precise: alla prima canzone doveva saltare il reggiseno, alla seconda via tutto tranne il tanga ed alla terza... La commissione di certificazione del CPO di Torino, che aveva sospeso temporaneamente l'attività in attesa di chiarimenti del CNO correlati al Collegato Lavoro, per interessamento del segretario, il consigliere Fico, ha convocato appositamente una sessione di massima urgenza per colmare quei puntini di sospensione.

DA "IL SOLE 24 ORE" DEL 14 GENNAIO 2010 ALLA PREFETTURA DI GENOVA UN BAGNO DA 105MILA EURO

Leggiamo che una vasca idromassaggio completa di cromoterapia, un bagno turco, rivestimenti di marmo pregiato sono gli accessori di lusso del bagno nell'alloggio di rappresentanza della prefettura di Genova destinato a ospitare capi di Stato, diplomatici e regnanti in visita alla città. Per ristrutturarlo sarebbero stati spesi appunto 105mila euro. Con una nota, il CPO di Torino segnala che, in virtù della visita pastorale della presidente nazionale Marina Calderone, programmata per il 25 febbraio 2011, sono stati già avviati i lavori per il rifacimento dei servizi igienici della sede di Palazzo Paesana: malelingue narrano che dopo un colloquio telefonico tra i consiglieri nazionale e provinciale addetti alla comunicazione, dalla vasca idromassaggio da adibire alla cromoterapia abbondino colori granata e nerazzurri mentre sono inspiegabilmente scomparsi dal capitolato quelli bianconeri.

AAA CERCASI TITOLO

RUBRICA POSTA

Ci corre l'obbligo di ringraziare tutti coloro che ci hanno manifestato, collettivamente tramite mail e personalmente attraverso contatti ai componenti della redazione, il loro compiacimento per la nuova veste della rivista. Grazie davvero! Ma siccome vorremmo evitare equiparazioni autocelebrative da regime nordcoreano ci asteniamo dalla pubblicazione di ogni incensamento. Ribadiamo piuttosto la volontà di intraprendere, tramite la rubrica della posta, un ulteriore canale con tutti gli iscritti a cui rinnoviamo l'invito di farci pervenire qualsiasi libero pensiero all'indirizzo mail redazione@cdltorino.it



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.

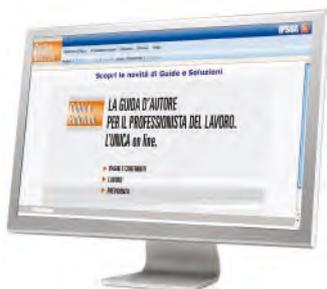


Le BANCHE DATI Dvd e On line



TUTTOLAVORO 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.



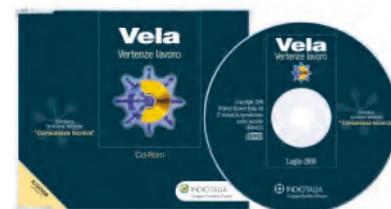
GUIDE SOLUZIONI MODULO LAVORO

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**

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

info@lirato.it

Torino - Via Trecate 34/8

Tel . 011.71.79.400

Fax 011. 71.79.499

TeamSystem
SOFTWARE PARTNER