

# L'ORDINE INFORMA

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO  
CONSIGLIO PROVINCIALE DI TORINO

MARZO 2016

40



# SEGUICI E OTTIMIZZA IL PERCORSO DEI TUOI APPRENDISTI CON **GARANZIA GIOVANI** e **API FORMAZIONE**

1



Il percorso inizia con **Garanzia Giovani Piemonte!**

2



Gli apprendisti che seguiranno il corso **Formazione Lavoratori** presso **Api Formazione** saranno automaticamente **ESONERATI da 4 ore di formazione trasversale finanziata.**

3



Gli apprendisti frequenteranno il corso di Formazione trasversale finanziata **vicino** alla propria impresa:  
17 sedi per la formazione a Torino  
12 sedi fuori Torino

4



**FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE:**  
Assistenza personalizzata **GRATUITA**  
per tutta la durata del contratto  
per chi inizia il percorso con Garanzia Giovani

5

### **Al termine del percorso l'azienda:**

- ✓ avrà inserito l'apprendista nel rispetto degli obblighi previsti
- ✓ avrà **ottimizzato i tempi e i COSTI** della formazione
- ✓ avrà tutta la documentazione in regola in caso di **visite ispettive**



### **Per informazioni:**

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

# sommario

**Numero 40**  
**Marzo 2016**

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

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

Direttore responsabile  
Luisella Fassino

Registrazione  
Tribunale di Torino n. 5146 del  
13.05.1998

Fotografie  
Archivio Ordine Informa;  
©shutterstock; www.commens.  
org  
Copertina: ©shutterstock

Comitato di redazione rivista  
Coordinatori: Fabrizio  
Bontempo, Massimiliano Fico

Progettazione, editing,  
impaginazione  
Verba Volant - Torino

Stampa  
TIPO STAMPA srl

Consiglio Provinciale  
dell'Ordine dei Consulenti  
del Lavoro di Torino,  
triennio 2013-2016  
Presidente: Luisella Fassino  
Segretario: Graziella Pagella  
Tesoriere: Luigino Zanella  
Consiglieri: Fabrizio Bontempo,  
Massimiliano Fico, Danilo  
Lisdero, Walter Peirone,  
Roberto Pizziconi, Cristoforo Re

Collegio dei revisori dei conti  
Presidente: Filippo Carrozzo  
Revisori: Livian Baldacci,  
Roberto Vergnano

Componenti Consiglio  
di disciplina  
Presidente: Michele Giannone  
Segretario: Emanuele  
Manassero

Consiglieri: Claudio Bianchi,  
Andrea Bonisoli, Monica  
Fogliatto, Mauro Rivolta,  
Simonetta Sartore, Claudia  
Gianna Viale, Giulia Toye

Chiusa in redazione 09-05-2016

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

## editoriale

DIGITALIZZAZIONE E ATTIVITÀ UMANE:  
UNA NECESSARIA ARMONIA p. 3

## deontologia

IL GIURAMENTO NELLE PROFESSIONI ECONOMICHE:  
PERCHÉ NO? p. 5

## voci

LA FONDAZIONE LAVORO, UN'OPPORTUNITÀ  
PER I CONSULENTI p. 8

SERVIZI PER L'IMPIEGO  
E POLITICHE DEL LAVORO p. 10

## spunti

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO...  
NON SARÀ PIÙ FRAUDOLENTA! p. 12

LA MAXISANZIONE PER IL LAVORO NERO p. 14

LA DELEGA DI FUNZIONI: EFFICACIA PENALE  
E ORGANIZZATIVA p. 17

I RAPPORTI DI LAVORO PARASUBORDINATO:  
NOVITÀ E DUBBI p. 24

NUOVE ASSUNZIONI: TEMPO INDETERMINATO  
O TEMPO DETERMINATO? p. 29

SOVRAINDEBITAMENTO ED ESDEBITAZIONE p. 32

## giovani

GIOVANI CDL DI TORINO: INSIEME  
PER CONTINUARE A CRESCERE p. 36

## dossier

IL PRIMO MASTER PER DIVENTARE  
CONSULENTE DEL LAVORO p. 39

## strumenti

EXCEL, LA PUNTA DI UN ICEBERG p. 43

## libri

LA SUPERSTIZIONE PORTA SFORTUNA p. 46

## english

THE ITALIAN JOB p. 48



# a questo numero hanno collaborato:

PARTECIPA ANCHE TU!

MANDA IL TUO CONTRIBUTO A:  
REDAZIONE@CDLTORINO.IT



**LUISELLA  
FASSINO**

- DIGITALIZZAZIONE E ATTIVITÀ UMANE: UNA NECESSARIA ARMONIA

p. 3



**MICHELE  
GIANNONE**

- IL GIURAMENTO NELLE PROFESSIONI ECONOMICHE: PERCHÉ NO?

p. 5



**STEFANIA  
VETTORELLO**

- LA FONDAZIONE LAVORO: UN'OPPORTUNITÀ PER I CONSULENTI

p. 8



**ANDREA  
CECCON**

- SERVIZI PER L'IMPIEGO E POLITICHE DEL LAVORO

p. 10



**ELENA  
FERRI**

- LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO... NON SARÀ PIÙ FRAUDOLENTA!

p. 12



**MASSIMILIANO  
FICO**

- LA MAXISANZIONE PER IL LAVORO NERO

p. 14



**ALESSANDRO  
PARROTTA**

- LA DELEGA DI FUNZIONI: EFFICACIA PENALE E ORGANIZZATIVA

p. 17



**FABIO  
PEPE**

- I RAPPORTI DI LAVORO PARASUBORDINATO: NOVITÀ E DUBBI

p. 24



**FRANCESCO  
BATTAGLINI**

- NUOVE ASSUNZIONI: TEMPO INDETERMINATO O TEMPO DETERMINATO?

p. 29



**LUCIA  
MUSSIO**

- SOVRAINDEBITAMENTO ED ESDEBITAZIONE

p. 32



**FABRIZIO  
BONTEMPO**

- GIOVANI CDL DI TORINO: INSIEME PER CONTINUARE A CRESCERE

p. 36



**MASSIMO  
BIGLIA**

- EXCEL, LA PUNTA DI UN ICEBERG

p. 43



**DONATELLA  
CHIOMENTO**

- LA SUPERSTIZIONE PORTA SFORTUNA

p. 46

SEGUI  
L'ORDINE INFORMA:



ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO TORINO

Seguici anche su Twitter!  
@ordinecdlTorino



## Commissioni Unitarie Ordine U.P. ANCL Associazione Giovani CdL

### Rapporti con INPS

Presidente CPO - To: Luisella Fassino  
Coordinatore CPO - To: Graziella Pagella

### Rapporti con INAIL

Presidente CPO - To: Luisella Fassino  
Coordinatore CPO - To: Roberto Pizziconi

Rapporti con DTL - DRL - Prefettura -  
Provincia ed enti vari

Presidente CPO - To: Luisella Fassino  
Coordinatore CPO - To: Cristoforo Re

Rapporti con Agenzia delle entrate e  
fiscale

Presidente CPO - To: Luisella Fassino

Coordinatore CPO - To: Luigino Zanella

Delegati alla Cassa Previdenza ENPACL  
Filippo Carozzo; Marco Operti

Consigliere Relatore Liquidazione  
Parcelle  
Walter Peirone

Tavolo Di Lavoro Congiunto CDL -  
ODCEC

Presidente CPO - To: Luisella Fassino  
Coordinatore CPO - To: Fabrizio  
Bontempo

Rapporti con OO.SS. e Datoriali -

Rapporti con i Parlamentari

Presidente CPO - To: Luisella Fassino  
Coordinatore CPO - To: Fabrizio  
Bontempo

Commissione Praticanti, corso Praticanti  
e rapporti istituzionali con Università  
Presidente CPO - To: Luisella Fassino  
Coordinatori CPO - To: Fabrizio  
Bontempo, Roberto Pizziconi

Commissione F.C.O.

Presidente CPO - To: Luisella Fassino  
Coordinatore CPO - To: Graziella Pagella

Commissione Deontologica

Presidente CPO - To: Luisella Fassino  
Coordinatore CPO - To: Walter Peirone

Commissione Certificazione Contratti  
Presidente CPO - To: Luisella Fassino  
Segretario: Massimiliano Fico

Commissione Studi

Presidente CPO - To: Luisella Fassino  
Coordinatori CPO - To: Luisella Fassino,  
Danilo Lisdero

Commissione Pari Opportunità

Presidente CPO - To: Luisella Fassino  
Coordinatore CPO - To: Luisella Fassino



## DIGITALIZZAZIONE E ATTIVITÀ UMANE: UNA NECESSARIA ARMONIA

Cari colleghi,

il primo trimestre del 2016 resterà impresso nella nostra memoria come un periodo che ha cancellato dal calendario le ferie, i giorni di riposo, i sabati e molte domeniche, costringendo tutti a orari lavorativi irraguardosi della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea.

Un ingorgo di scadenze e adempimenti nuovi e vecchi che, in nome di una "propaganda semplificazione", continua a complicare l'esistenza di noi Consulenti del Lavoro, declassati a "intermediari" di funzioni dismesse dalla pubblica amministrazione, obbligati a confrontarci con regole al limite dell'umana comprensione e sistemi informatici inadeguati, che evidenziano il **grave ritardo** con cui l'Italia affronta gli impegni europei in materia di **Agenda Digitale**.

Troppi i disagi subiti: il sito dell'INAIL incagliato nelle secche della denuncia dei salari e fruibile solo a nottambuli, casseti previdenziali Inps bloccati, DURC on line inagibili, dimissioni telematiche da gestire al buio, numerose situazioni in stallo che generano frustrazione e alimentano il malcontento nella categoria. Sono tutti sintomi di un'evoluzione digitale spesso paralizzata di fronte a un sistema che si alimenta di mala burocrazia, che non crea ricchezza e che, soffocando le volontà, è uno dei principali fattori di depotenziamento delle energie propositive ostacolo allo sviluppo.

La nostra categoria è leader nell'innovazione tecnologica e mostra un'alta propensione ad acquisire ulteriori specializzazioni nelle competenze informatiche.



È in corso una **trasformazione digitale quotidiana** e siamo ben consapevoli che chi non si adegua al cambiamento è destinato a soccombere; la nostra categoria è leader nell'innovazione tecnologica, come emerso dalla ricerca sull'evoluzione digitale dei Professionisti curata dall'Osservatorio ICT & Professionisti della School of Management del Politecnico di Milano, e mostra un'alta propensione ad acquisire ulteriori specializzazioni nelle competenze informatiche.

Per la digitalizzazione dell'informazione si è fatto molto, ma una certa attività umana è ancora centrale in una società professionale basata su valori quali la conoscenza, la competenza e la cultura.

Tuttavia alla nostra crescita si contrappone l'informatizzazione inadeguata dei servizi pubblici, uno scarso aggiornamento degli archivi gestiti dagli enti, il tutto aggravato dalla crescente diminuzione di quelle risorse umane che, con competenza e buona volontà, erano in grado di fornire le risposte che una macchina non può dare.

Per la digitalizzazione dell'informazione si è fatto molto, ma **una certa attività umana è ancora centrale** in una società professionale basata su valori quali la **conoscenza**, la **competenza** e la **cultura**.

È chiaro a tutti che la soluzione di alcuni problemi non può essere affidata a un operatore di call center che, pur dotato di buona volontà, è attrezzato solo per affrontare questioni di carattere generale e non possiede le competenze né gli strumenti necessari per entrare con concretezza nella questione pratica da risolvere.

Siamo ben consapevoli della trasformazione che l'era telematica ha portato nell'organizzazione del modo di lavorare e di comunicare, ma **la digitalizzazione deve essere adeguatamente armonizzata con le attività umane**. È assolutamente indispensabile sviluppare collaborazioni di partecipazione attiva.

Per fare questo è necessario che ciascuno metta a servizio le migliori risorse di cui dispone, ma abbia anche l'umiltà di riconoscere pari dignità ai diversi ruoli, sviluppando la consapevolezza di essere l'ingranaggio di un meccanismo che non può incepparsi, perché questo comprometterebbe il funzionamento del complesso sistema sociale da esso governato.

LUISELLA FASSINO

## LETTERA A PAPÀ

Cuornè, 19/03/2016

"Papà", "Germano", "ragioniere" erano i nomi con cui noi ti chiamavamo e che ti hanno rappresentato. Come padre ci hai trasmesso importanti valori quali la carità, l'aiuto verso gli altri, l'attaccamento alla famiglia, la fede, l'affetto, la comprensione e il perdono: ne faremo tesoro.

Chi ti chiamava Germano erano i tuoi amici, tua moglie, a cui non hai mai fatto mancare il tuo appoggio, la tua lealtà e onestà e il tuo amore.

Nel tuo lavoro, invece, hai sempre dato il massimo, forse anche più di quanto necessario, con costanza e dedizione. Hai aiutato moltissime persone e di questo ti ringraziamo: sicuramente sei un modello da seguire.

Queste poche righe per esprimere quello che noi tutti, credo, pensiamo di te. Hai amato la vita nella maniera più profonda, in modo assoluto, sorretto dalla tua fede forte e inattaccabile.

Quindi, come ogni tanto ultimamente ci chiedevi: «Mi alzo? Mi devo alzare?», bene, ti diciamo tutti insieme: «Sì, su papà!».

Proprio come i fiori, che ti son sempre piaciuti e che in primavera sbocciano, anche tu sei sbocciato a una nuova vita, dove sicuramente sarai in pace e felice; e siamo sicuri che ci proteggerai sempre.

Ti ricorderemo sempre, ti vogliamo bene.

GIUSEPPE BALAGNA

## IL GIURAMENTO NELLE PROFESSIONI ECONOMICHE: PERCHÉ NO?

Vi sarà capitato di sentire qualcuno che, per affermare e dare certezza a un concetto, fa seguire alla propria frase l'esclamazione «Lo giuro!». Il giuramento ha origini militari: nell'antica Roma lo *iuramentum*, ossia l'atto del giurare (*iurare*, giurare, e il suffisso *-mentum*, che indica l'atto), era una sorta di rito di iniziazione militare ove il soldato si impegnava a raggiungere uno *status militis*. È facile intuire che tale rito assunse, nel corso del tempo, solo un valore simbolico di tradizione, grazie all'enfasi del gesto stesso, il quale sembra quasi avvalorare una sorta di **promessa** inconscia; la stessa promessa solenne che formulava il milite romano.

Oggi, invece, un bugiardo può giurare il falso: infatti il rito del giuramento è stato abrogato nei processi penali, sia per rispetto alle diverse religioni, sia perché se un teste o un imputato non è credente potrebbe anche giurare di essere innocente e candido come un fiore mentre in una tasca ha, invece, gli "zebedei" della vittima! Nella nostra vita di tutti i giorni ormai è diffusa la triste abitudine di non dare valore alle parole, di decidere per se stessi e gli altri senza troppo approfondire, con una noncuranza che non mettiamo neppure nella scelta di una pietanza in un ristorante.

È vero che decidere se carne o pesce, se fritto o arrosto, coinvolge direttamente il nostro palato egoista, mentre impegni morali, sociali, umanitari sono concetti vaghi e indefiniti; corrispondono a parole di cui ci riempiamo la bocca, che ci fanno partecipi del buonismo generalizzato e puntualmente rispolverato dalla canfora quando si tratta di far versare qualche lacrimuccia. Preferiamo lasciare tutto avvolto in una nebbia che non ci scomodiamo a diradare, forse per timore di rivelare anche a noi stessi la nostra totale mancanza di volontà e fondamentale disinteresse.

Dovremmo approfittare di questa crisi economica per introdurre una sorta di **giuramento** o **patto etico** per la nostra professione di Consulenti del Lavoro, come pure per tutte le professioni economiche. In Medicina da tempi remoti esiste il Giuramento di Ippocrate, che viene prestato dai medici prima di iniziare la professione. Credo sia giunto il tempo per pensare di introdurre uno strumento analogo anche per i professionisti economici. Non solo per i manager di grandi imprese (per i quali se ne parla già da un po'), ma anche per i commercialisti, i consulenti, gli economisti, gli amministratori, i bancari. Nell'editoriale di una rivista ho letto che alcuni economisti hanno

Dovremmo approfittare della crisi per introdurre un giuramento etico anche per la nostra professione di Consulenti del Lavoro e per tutte le professioni economiche.





Il giuramento dovrebbe essere una forma di patto, che utilizzi registri e linguaggi antropologici ed etici più potenti di quelli dei soli contratti.

proposto di **intitolare questo giuramento ad Antonio Genovesi**, e per almeno due ragioni. Innanzitutto Genovesi è stato un economista che ha fondato la sua visione dell'economia e dei mercati sulla **dimensione etica**, sulla **fiducia** e sulla **pubblica felicità**. In secondo luogo Genovesi è stato il primo cattedratico di economia nella storia, nel 1754 a Napoli. Due ottime ragioni per farne l'Ippocrate delle scienze economiche moderne.

Il giuramento dovrebbe essere per noi una forma di **patto**, che utilizzi registri e linguaggi antropologici ed etici più potenti di quelli dei soli contratti. Nel moderno giuramento di Ippocrate, il medico si impegna in una «*alleanza terapeutica*», a difendere la vita, a non compiere mai atti idonei a «*promuovere la morte di una persona*», a fondare i rapporti di cura sulla «*fiducia e sulla reciproca informazione*», e molto altro ancora. Per scrivere il Giuramento di Genovesi potremmo incaricare una commissione composta da professori di economia, magari da rappresentanti delle professioni, che rediga un breve testo a partire da alcune intuizioni presenti nel pensiero stesso di Genovesi (tra cui la splendida frase: «*È legge dell'universo che non si può far la nostra felicità senza far quella degli altri*», che risale al 1763); si potrebbe completare il patto con **elementi di etica e deontologia**, la cui assenza è tra le radici della crisi che stiamo vivendo. Esempi degli elementi che un tale testo dovrebbe contenere sono:

1. **Non userò** mai a mio vantaggio e contro gli altri le **informazioni** di cui verrò a conoscenza nell'esercizio della mia professione.
2. **Non abuserò** mai del mio ruolo per provocare un **danno economico e morale** a un collega o a un altro professionista, anche se non appartenente al mio ordine professionale.
3. **Non guarderò** al mercato come un'**opportunità per fini personali** ma come un insieme di occasioni per crescere insieme, e non una lotta o una gara dove qualcuno vince a spese degli altri.
4. **Non tratterò** mai i lavoratori solo come un costo, come un capitale, una risorsa, al pari degli altri costi, capitali e risorse dell'economia. I lavoratori sono prima di tutto persone e con questa **dignità** vanno trattati, **rispettati, valorizzati, onorati**.
5. **Non utilizzerò** il mio ruolo per far assurgere a una posizione di prestigio un segnalato, un parente o un amico di famiglia, ma mi impegnerò a **valorizzare il merito** delle persone, di cui però non avrò mai una visione univoca e riduzionista.
6. **Osserverò e rispetterò** le leggi, le norme e i regolamenti e agirò con **integrità, onestà e correttezza** in tutte le mie attività e relazioni, di natura tanto professionale quanto personale, senza fare discriminazioni di religione, razza, etnia, nazionalità, ideologia politica, sesso o classe sociale.
7. **Mi impegno** ad agire senza **pregiudizi, conflitti di interessi o pressioni** di altri che possano influenzare il mio giudizio o la mia attività professionale.
8. **Mi impegno** a mantenere la mia competenza e capacità professionale al livello richiesto per assicurare ai miei clienti prestazioni professionali di **qualità elevata**, con diligenza e secondo le disposizioni normative.
9. **Non accetterò** incarichi professionali in materie nelle quali non ho una **competenza adeguata** e dedicherò a ciascuna questione la cura e il tempo necessario, al fine di acquisire una certezza sufficiente prima di formulare qualsiasi parere.
10. **Agirò** nel rispetto delle norme sull'**indipendenza e imparzialità**, impegnandomi a non operare in situazioni di conflitto di interesse.



Il giuramento potrebbe essere recitato al termine della cerimonia di laurea, in un momento e in un luogo solenne. Ricordo ancora oggi le parole e i gesti durante la mia seduta di laurea: sono momenti fondativi del futuro professionale di una persona. Collocare il giuramento in quella sede, e consegnarlo poi al giovane e alla giovane neo-laureati, avrebbe un peso morale e simbolico non irrilevante. Certo, lo sappiamo e lo vediamo ogni giorno: non bastano i giuramenti per fare un buon medico o, domani, un buon Consulente del Lavoro. Al tempo stesso, se i simboli e le "liturgie" sono curati e pensati (in questo senso forse si potrebbe e si dovrebbe rilanciare anche il giuramento dei medici), possono aiutare a creare una mentalità, una cultura, soprattutto per i nuovi professionisti e operatori economici. **Una cultura cosiddetta della coscienza e della conoscenza.**

Il patto potrebbe racchiudere tutta la sostanza del nostro codice deontologico e della sua impostazione: il giuramento etico, che coinvolge il Consulente in quanto persona, dovrebbe essere espressione di una scelta libera, di una mente non sottoposta, che segue i dettami della ragione rispettando un Ideale.

Il peso della dimensione economica nella vita delle persone è crescente: ci stiamo accorgendo che si muore per una diagnosi sbagliata o superficiale, ma si muore anche, tragicamente, per un licenziamento fatto male, per un finanziamento che non arriva, per il consiglio sbagliato di un consulente. Ormai **l'etica economica è diventata un bene di prima necessità**, che quando manca fa anche morire. Prenderne coscienza, a cominciare dalle università da dove escono i futuri professionisti, può essere il primo passo per iniziare a cambiare le cose.

**L'avvicinamento dell'etica all'economia è necessario**, tanto per l'arricchimento reciproco delle due discipline, quanto per il vantaggio futuro della Società, ma il binomio è stato poco coltivato finora; penso che oggi si siano raggiunte la maturità e la consapevolezza necessarie per capire che l'unione di queste due sfere è di vitale importanza per il nostro futuro e per il futuro delle generazioni a venire. Un antico proverbio cinese dice: «Quando bevi l'acqua dal pozzo ricordati sempre di chi l'ha scavato». Malgrado la sua complessità, l'essere umano è uno e il dimenticarlo, come a volte fa la medicina con le branche nelle quali si è parcellizzata, può essere fatale. Allo stesso modo, l'economia che non considera i molteplici aspetti dell'agire umano può portare a conseguenze gravissime.

La tesi secondo cui **l'approccio non etico all'economia è improduttivo** sostiene anche che la stessa economia potrebbe essere resa più produttiva, se si prestasse maggiore attenzione alle considerazioni di natura etica che influenzano il comportamento e il giudizio sociale umano. Quindi, per combattere la grande crisi che ha colpito il nostro Paese (come tutti i Paesi dell'emisfero), oltre al risveglio dell'economia, occorrono anche e soprattutto comportamenti etici come la solidarietà e la conoscenza.

**L'economia della conoscenza** è un tema che sta emergendo negli scenari economici attuali, dal momento che conoscere è sempre di più una delle condizioni di base per far sì che benessere e sapere si possano diffondere nella società. L'uso ottimale delle conoscenze da parte delle imprese rende la risorsa umana protagonista nella creazione della ricchezza. Il mondo della scuola, della formazione e dell'università deve trovare **modalità efficaci per offrire conoscenze economiche adeguate**: i metodi didattici devono consentire uno studio attivo, condiviso e personale.

Le conoscenze possono trasformarsi in competenze, se nel processo di insegnamento si dà spazio ai valori della comunicazione, della relazione, del lavoro in team. In questo modo la conoscenza diventa la via principale per arricchire l'identità personale e per realizzare un proprio progetto di vita.

**MICHELE GIANNONE**

Il giuramento etico dovrebbe essere espressione di una scelta libera, di una mente non sottoposta, che segue i dettami della ragione rispettando un Ideale.

#### **Al lavoro.**

*Una riunione dei membri del Consiglio di Disciplina.*





Mauro Capitanio, Presidente della Fondazione Lavoro.

## LA FONDAZIONE LAVORO, UN'OPPORTUNITÀ PER I CONSULENTI

Una questione che sta molto a cuore alla nostra categoria è quella di lasciare alle prossime generazioni una professione moderna, dinamica, proiettata al futuro e che possa avere un ruolo centrale nel panorama socio-economico del Paese. Abbiamo chiesto un parere a Mauro Capitanio, Presidente della Fondazione Consulenti per il Lavoro, il quale ha indicato alcune linee guida per l'evoluzione del ruolo del Consulente.

*Secondo Lei, quali sono le necessità attuali del mondo del lavoro e quali le risposte che i Consulenti del Lavoro possono fornire a lavoratori e professionisti?*

Oggi le imprese e i lavoratori avvertono l'esigenza di rivolgersi a specialisti competenti, in grado di offrire **servizi sempre più qualificati e soprattutto diversificati**. Il professionista moderno non può

basare la propria attività sui meri adempimenti in materia fiscale, di lavoro, di legislazione sociale. Ovviamente queste sono attività importanti, che caratterizzano il Consulente del Lavoro e, in alcuni casi, sono vere e proprie riserve di legge, pertanto vanno presidiate e valorizzate. Nel frattempo però bisogna essere in grado di offrire servizi sempre più numerosi e al passo con i tempi, a conferma del ruolo di operatori sociali che dobbiamo rimarcare con forza. Il Consulente del Lavoro deve diventare sempre di più un partner strategico di imprese e lavoratori.

Il Consulente del Lavoro deve diventare sempre di più un partner strategico di imprese e lavoratori.

*Sappiamo che la formazione continua è uno dei cardini della categoria; in che modo e con quali strumenti è possibile acquisire le competenze sempre nuove che i tempi richiedono?*

È necessario **allargare i propri orizzonti professionali**, rivolgendo l'attenzione anche verso tutte le altre prerogative che la legge e la nostra professione ci riconoscono. Tra queste spiccano le opportunità che offre la **Fondazione Lavoro**, di cui sono certo che non tutti i colleghi abbiano ben compreso le potenzialità.

*Che cos'è, dunque, la Fondazione Lavoro, di cui Lei è Presidente, e quali servizi offre?*

La Fondazione Consulenti per il Lavoro è l'**Agenzia per il Lavoro del Consiglio Nazionale dell'Ordine**, lo strumento tramite il quale la categoria esercita la funzione sussidiaria affidatale dall'art. 6 del D. Lgs. 276/2003, che consiste nella ricerca e selezione del personale e nell'intermediazione professionale. Pertanto è un **patrimonio da valorizzare** nell'interesse dell'intera categoria.

I servizi della Fondazione Lavoro si rivolgono a lavoratori, disoccupati e imprese e ven-



gono offerti per il tramite dei Delegati, ovvero quei Consulenti del Lavoro che, a fronte dell'iscrizione (un versamento annuale di € 100,00 più IVA), possono esercitare nei propri studi le attività delegate, con il supporto della nostra struttura centrale.

I servizi che la Fondazione offre sono:

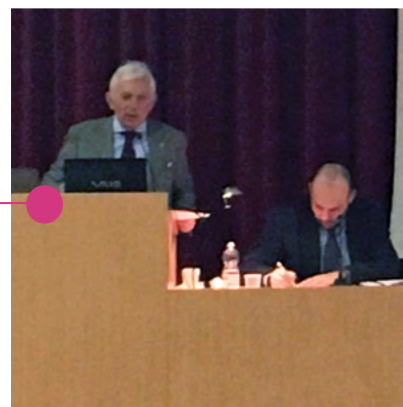
- ricerca e selezione del personale;
- intermediazione tra domanda e offerta di lavoro;
- promozione di tirocini formativi;
- consulenza previdenziale;
- attività formative mediante i Fondi Interprofessionali;
- gestione delle misure di Politica attiva del lavoro (Garanzia Giovani, assegno di ricollocazione).

### *Come fare per saperne di più?*

Per qualsiasi informazione è possibile consultare il sito [www.fondazione lavoro.it](http://www.fondazione lavoro.it) o contattare direttamente la struttura.

**STEFANIA VETTORELLO**

*L'intervento del Presidente Mauro Capitanio  
al convegno organizzato dalla  
Fondazione Consulenti per il Lavoro.*



### ***Più valore alla tua professione.***

*Momenti del convegno organizzato dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro, tenutosi a Torino il 3 febbraio 2016.*





INTERVISTA A...  
FRANCESCO DURACCIO



Francesco Duraccio, Vicepresidente della Fondazione Lavoro.

## SERVIZI PER L'IMPIEGO E POLITICHE DEL LAVORO

Con il D. Lgs. 150/2015 il Governo, consapevole che questo potrebbe essere l'ultimo tentativo per non perdere il passo degli altri Paesi europei, ha posto le politiche attive del lavoro al centro delle strategie occupazionali; queste sono state anteposte alle politiche passive e assistenzialiste che hanno viziato il nostro mercato del lavoro nell'ultimo ventennio. Francesco Duraccio, Vicepresidente della Fondazione Consulenti per il Lavoro, ha analizzato con noi i nuovi scenari e i nuovi ruoli che si delineano nell'ambito dei servizi per l'impiego.

*Il Jobs Act ha avviato un'inversione di tendenza nell'ambito delle politiche del lavoro, limitando il ricorso agli ammortizzatori sociali. Quali sono le novità?*

Con la filosofia di fondo che oggi ispira il Jobs Act, **gli ammortizzatori sociali vengono vincolati a una condizionalità rispetto a un percorso attivo di ricerca di un nuovo impiego**. In sostanza, quando il nuovo scenario sarà definito, ci troveremo di fronte a un sistema nel quale l'attenzione rivolta ai disoccupati e ai soggetti fruitori di misure di sostegno al reddito **non sarà mirata soltanto ad assicurare loro i mezzi di sostentamento, ma anche a favorire quanto prima una nuova occupazione**. I soggetti interessati verranno presi in carica dai servizi accreditati, profilati e accompagnati in un percorso finalizzato alla ricerca di occupazione, che passerà anche attraverso azioni di **orientamento, formazione, riqualificazione e ricollocazione**.

*Come cambiano i ruoli degli enti che fino a questo momento si occupavano dei servizi per l'impiego?*

È evidente che il nuovo modello di politiche del lavoro basato sulla centralizzazione delle strategie si scontra con l'attuale competenza regionale in materia; pertanto, in attesa delle possibili e auspiccate modifiche dell'impianto costituzionale, si è creata una condivisione forzata di tutta la gestione tra Ministero del Lavoro e Regione, poi declinata a livello operativo su base territoriale tramite un ente di nuova costituzione, l'**Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro**. All'ANPAL è affidata la regia dell'intero sistema, con la finalità di omogeneizzare le iniziative di politica attiva per il lavoro sul territorio nazionale, garantendo un livello minimo dei servizi essenziali in ogni Regione. Il D. Lgs. 150/2015 opera poi uno stravolgimento degli operatori del mercato del lavoro, creando una **rete** che, sotto la regia dell'ANPAL, attua i servizi per l'impiego e le politiche attive del lavoro.

La rete di servizi si compone dei Centri per l'Impiego, passati sotto la competenza delle Regioni, delle agenzie per il lavoro – fra cui ovviamente la nostra **Fondazione Consulenti per il Lavoro** – e degli altri operatori (tra cui i fondi interprofessionali,

La Fondazione Lavoro negli studi RAI.

Francesco Duraccio ospite della trasmissione Il posto giusto, in onda su RAI 3.





i fondi bilaterali, l'ISFOL, Italia Lavoro, CCIAA, INPS, INAIL, Università e scuole secondarie).

### *Quale sarà invece il coinvolgimento degli operatori privati?*

Sulla scorta dell'esempio europeo, il Legislatore delinea il sistema delle politiche attive realizzato mediante **soggetti pubblici e soggetti privati accreditati**, ripercorrendo quello che, con alterna fortuna, è stato lo schema proposto dal programma Garanzia Giovani. La vera novità è proprio rappresentata dal **coinvolgimento strutturale degli operatori privati a supporto, a integrazione e in collaborazione con il soggetto pubblico**. Dunque fiducia nei soggetti privati, per i quali è prevista la remunerazione con una dote legata prevalentemente al risultato occupazionale ottenuto.

### *Si aprono nuove prospettive anche per i Consulenti del Lavoro, che possono far valere anni di esperienza maturata sul campo al fianco di imprese e lavoratori. Quale potrà essere il ruolo della categoria?*

Senza altro le nuove politiche per l'occupazione vedono protagonisti i Consulenti, e questo è possibile anche grazie alla Fondazione Consulenti per il Lavoro. Si genereranno nuove **opportunità professionali ed economiche per i delegati che crederanno nelle azioni di politica attiva**, strutturandosi per ampliare i servizi offerti dai loro studi. Al programma Garanzia Giovani, con cui ci siamo già cimentati, e all'**assegno di ricollocazione** – che sarà la prima azione realizzata dall'ANPAL – si aggiungeranno nel tempo altre misure, che utilizzeranno gli oltre 8 miliardi di euro di fondi europei destinati alle politiche attive e al mercato del lavoro.

### *In che modo i Consulenti del Lavoro potranno farsi trovare pronti ai nuovi scenari che si stanno delineando?*

È necessario darsi una struttura definita: tra gli obiettivi primari del programma realizzato dal neo insediato CdA di Fondazione Lavoro c'è proprio quello di capitalizzare il *know how* acquisito, aumentando i livelli di professionalità dei delegati già operativi e, nel contempo, avvicinare tanti altri Consulenti del Lavoro. A questo scopo saranno realizzate numerose iniziative specifiche di formazione e una capillare attività informativa sui servizi e sulle opportunità che la "delega" di Fondazione Lavoro offre, mediante una serie di incontri organizzati in collaborazione con i Consigli provinciali.

A ciò si aggiungerà il miglioramento dell'immagine della Fondazione con la realizzazione del nuovo sito e della grafica, rinnovata e più dinamica. Infine stiamo riorganizzando la struttura, in modo da poter ulteriormente supportare i delegati nello svolgimento della loro attività.

**ANDREA CECCON**



Alcuni interventi di Francesco Duraccio sul progetto Garanzia Giovani durante la trasmissione.

|   | BASSA | MEDIA | ALTA  | MOLTO ALTA |
|---|-------|-------|-------|------------|
| TEMPO DETERMINATO PARI O SUPERIORE A 6 MESI   |       |       | 1.500 | 2.000      |
| TEMPO DETERMINATO PARI O SUPERIORE A 12 MESI  |       |       | 3.000 | 4.000      |
| CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO E APPRENDISTI | 1.500 | 3.000 | 4.500 | 6.000      |

ANCHE PART-TIME > SUPERIORE AL 60%

## LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO... NON SARÀ PIÙ FRAUDOLENTA!

*Il Decreto Legislativo 81/2015 ha abrogato l'art. 28 della Legge Biagi (D. Lgs. 276/2003), eliminando dall'ordinamento il reato di "somministrazione fraudolenta".*

La somministrazione non sarà più fraudolenta. Potremmo rallegrarcene; purtroppo, però, questa non è una conseguenza della perfezione acquisita all'improvviso dal comportamento umano in ambito giuslavoristico, bensì semplicemente il risultato dell'abrogazione dell'articolo che prevedeva l'illecito.

Com'è noto, nel nostro ordinamento vige un **generale divieto di intermediazione di manodopera** al di fuori dei limiti legali previsti, cioè somministrazione, appalto, distacco. Questi sono stati modificati ampiamente nel corso degli anni attraverso varie rivisitazioni legislative, nel tentativo di adattare

la realtà economica sempre più complessa e, nel contempo, garantire ai lavoratori le tutele necessarie. Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 81/2015 recante la «disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni», che ha riscritto la maggior parte degli istituti contrattuali usati dalle aziende per reperire manodopera. Tra le altre, ha subito un profondo restyling la disciplina prevista dal Titolo III del D. Lgs. 276/2003 riguardante la somministrazione di lavoro, l'appalto di servizi, il distacco.

I reati di "somministrazione abusiva" e "utilizzo illecito" fanno sorgere per il lavoratore la possibilità di richiedere la costituzione di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore.

In questa sede interessa soprattutto porre l'accento sull'abrogazione degli artt. dal 20 al 28 della Legge Biagi, riguardanti la somministrazione di manodopera, la cui regolamentazione viene ora ridisegnata parzialmente dal capo IV del D. Lgs. 81/2015, che mantiene però l'impianto sanzionatorio delineato dall'art. 18 del D. Lgs. 276/2003. Quest'ultimo punisce con la pena dell'ammenda due fattispecie: **l'esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione di lavoro** e il corrispondente **utilizzo di lavoratori**, quando somministrati da soggetti non autorizzati.

Tali reati contravvenzionali, chiamati dalla dottrina "somministrazione abusiva" e "utilizzo illecito", facevano e fanno sorgere in capo al lavoratore "illegittimamente somministrato" la possibilità di richiedere la costituzione di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore. Tuttavia questa facoltà sembra essere una **forma di difesa debole**, in quanto fortemente influenzata da pressioni (più o meno forti) delle varie parti in gioco.

In quest'ottica ben si inseriva, a maggior tutela dei lavoratori, l'art 28 del D. Lgs. 276/2003 il quale prevedeva la fattispecie della "somministrazione fraudolenta", caratterizzata dal **"dolo specifico"** del **"consilium fraudis"**. Vale la pena sottolineare che nel diritto penale, perché si configuri il dolo specifico, viene richiesto che l'agente operi, oltretutto con la coscienza e volontà del fatto materiale, anche per ottenere un ulteriore fine particolare. L'elemento psicologico costituito da questo fine diventa, al pari del fatto materiale, un fattore costitutivo della fattispecie legale; il conseguimento dello scopo finale, invece, non è necessario per la consumazione del reato.

In particolare, l'art. 28 richiedeva la specifica finalità di eludere le norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore. Quindi, sotto questo profilo, venivano prese in considerazione l'uso illecito del contratto di somministrazione, del contratto di appalto e dell'istituto del distacco di manodopera. Tuttavia queste fattispecie dovevano essere caratterizzate dal dolo specifico della piena coscienza e volontà di porre in essere l'interposizione vietata, allo scopo di eludere il sistema protettivo di natura legale o contrattuale, improntato alla difesa del lavoratore. Quando veniva riscontrato anche il dolo specifico, oltretutto l'irregolarità della somministrazione, risultava che l'accordo «*in frode alla legge*» fra somministratore e utilizzatore era nullo per illiceità della causa ex art. 1343 c.c.

In conseguenza della nullità, diveniva applicabile la previsione dell'art. 21, c. 4, D. Lgs. 276/2003 secondo cui, quando il contratto di somministrazione è nullo, «*i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore*». Nella pratica, in vigore dell'art. 28, gli Ispettori del Ministero facevano seguire all'accertamento di una somministrazione fraudolenta l'attribuzione del rapporto di lavoro all'effettivo utilizzatore della prestazione, anziché al datore di lavoro apparente. Oggi, a seguito dell'abrogazione dell'art. 28, **non è più possibile garantire tale tutela sostanziale dei lavoratori**, se non in via residuale per la previsione di nullità di cui all'art. 36, per il caso del contratto di somministrazione non stipulato in forma scritta.

Tutto ciò sembra portare, in una visione prospettica, a un **incremento dei meccanismi economici di dumping** derivanti da appalti fittizi e da un ventaglio di somministrazioni irregolari variamente declinate. Situazioni del genere avrebbero come unico deterrente l'ammenda di 50 euro per lavoratore coinvolto per ogni giorno di utilizzo, ridicibile a un quarto (pari a 12,50 euro!), con pagamento in via amministrativa. A questa sanzione si aggiunge il diritto del lavoratore di rivolgersi al giudice per richiedere la costituzione di un rapporto di lavoro in capo al reale utilizzatore.

Nessuna delle due previsioni sanzionatorie pare avere l'incisività necessaria a fungere da **deterrente reale dell'illecito** in discussione e la forza per arginare l'utilizzo di istituti contrattuali gravemente lesivi dei diritti soggettivi dei lavoratori.

Peraltro rimane considerevole il fardello delle aziende virtuose che, cercando di rimanere nell'alveo della legalità, si troverebbero ovviamente nella situazione di **farsi carico dell'intero costo del lavoro**, oltretutto dell'obbligazione in solido tra utilizzatore e somministratore, tanto per la corresponsione delle retribuzioni quanto per il pagamento dei contributi.

Ci si chiede quale *ratio* sia sottesa alla scelta di abrogare l'art. 28; sorge il dubbio che in realtà sia assente una volontà specifica e si tratti di una "leggerezza" legislativa. Forse l'intento era di semplificare? Effettivamente, anche nel periodo di vigenza dell'art. 28, le difficoltà applicative erano notevoli. *In primis*, gli Organi di polizia amministrativa (quali gli ispettori del lavoro) si trovavano a dover fornire la prova del dolo, che è un compito tipico (se non una prerogativa) dell'autorità giudiziaria. La prova del dolo specifico, inoltre, deve essere validata mediante la verifica di alcuni indici presuntivi di elaborazione giurisprudenziale.

La situazione che deriva dall'eliminazione di questa figura di illecito dall'ordinamento, però, lascia dei dubbi sul fatto che gli strumenti legislativi oggi a disposizione per contrastare i fenomeni di intermediazione illecita siano efficienti e che, quindi, si sia raggiunta una reale semplificazione normativa.

ELENA FERRI

L'eliminazione di questa figura di illecito dall'ordinamento lascia dei dubbi sul fatto che gli strumenti legislativi oggi a disposizione per contrastare i fenomeni di intermediazione illecita siano efficienti.





# LA MAXISANZIONE PER IL LAVORO NERO

*La Guardia di Finanza ha fornito un quadro abbastanza chiaro sulle novità intervenute in seguito all'emanazione dei recenti Decreti legislativi 149/2015 e 151/2015, che vertono rispettivamente sulla riforma dell'attività ispettiva e sulle novità in materia di sanzioni giuslavoristiche.*

**Il D. Lgs. 149/2015 riorganizza l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, costituendo l'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro (Ispettorato nazionale del Lavoro).**

La direttiva operativa della Guardia di Finanza si configura come un intervento importante in materia di diritto del lavoro: infatti, oltre a commentare i decreti citati, ha istruito i propri operatori sul modus operandi da utilizzare in caso di constatazione del ricorso a manodopera in nero. Anche altri documenti di prassi si sono occupati, a vario titolo, delle conseguenze connesse all'impiego irregolare di lavoratori; fra questi spiccano due note del Ministero del Lavoro e un messaggio dell'INPS. Ma andiamo con ordine.

Come sappiamo, il **D. Lgs. 149/2015** riorganizza totalmente l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, costituendo l'**Agenzia unica per le ispezioni del lavoro** (Ispettorato nazionale del Lavoro), che avrà la sede centrale a Roma, ma si articolerà sull'intero territorio nazionale in sedi periferiche. In queste confluiranno i servizi ispettivi attualmente istituiti presso il Ministero del Lavoro, l'INPS e l'INAIL, con il chiaro intento di **razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza** e di evitare la sovrapposizione degli interventi.

Tale misura ha effetti notevoli anche sull'operato e sul sistema organizzativo della Guardia di Finanza. O meglio, ne avrà: come di consueto, le riforme non sono immediate, ma necessitano di tutti quei decreti attuativi che rendono operative le misure immaginate e descritte nella norma originaria.

Infatti, nelle more dell'emanazione dei decreti previsti dall'art. 5, comma 1 del D. Lgs. 149/2015 il coordinamento e lo scambio informativo in materia di vigilanza ispettiva continueranno a essere svolti, a livello locale, dalle attuali

Commissioni regionali di coordinamento e dai C.L.E.S. (Comandanti Provinciali della Guardia di Finanza).

In futuro questi saranno soppressi e sostituiti dalla **Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza**, nella quale si conferma la presenza dell'Arma. In pratica, per ora nulla cambia e poco cambierà in futuro, se non che si avrà una diversa aggregazione di tutti i soggetti coinvolti.

Ma ciò che risulta molto interessante nella direttiva della Guardia di Finanza è la presa d'atto della Circolare 26/2015 del Ministero del Lavoro, con la quale si forniscono le





prime istruzioni per la corretta applicazione della nuova disciplina sanzionatoria. Ciò ci è utile per comprendere meglio quanto contenuto nel Decreto all'art. 22, comma 1, che ha completamente riformulato l'art. 3, comma 3 del D. Lgs. 22 febbraio 2012 n. 12.

Rimane invariata la descrizione della condotta illecita, ma si introduce **un sistema sanzionatorio a carattere progressivo**, graduato per fasce, in funzione della gravità della violazione:

| Importo della sanzione in euro per ciascun lavoratore impiegato | Durata del periodo di effettivo lavoro |
|---|--|
| da 1.500,00 a 9.000,00  | fino a 30 giorni                       |
| da 3.000,00 a 18.000,00   | da 31 e fino a 60 giorni               |
| da 6.000,00 a 36.000,00   | oltre 60 giorni                        |

L'importo della sanzione è aumentato del 20% in caso di impiego di :

- lavoratori stranieri senza permesso di soggiorno;
- minori in età non lavorativa.

Anche la Guardia di Finanza prende atto di quanto ampiamente confermato dal Ministero del Lavoro: la maxisanzione non si applica nei casi in cui il datore di lavoro, in una fase precedente al primo accesso ispettivo o alla convocazione dinnanzi alla Direzione territoriale del Lavoro a fronte di un tentativo di conciliazione, abbia regolarizzato spontaneamente e integralmente, per l'intera durata, il rapporto di lavoro avviato senza ottemperare all'obbligo di preventiva comunicazione.

La maxisanzione non si applica, in conformità con le direttive contenute nella circolare n. 38/2010 del Ministero del Lavoro, anche nel caso in cui gli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti dal datore di lavoro evidenzino comunque la **volontà di non occultare il rapporto**, anche se diversamente qualificato. L'unica documentazione ritenuta idonea a escludere l'applicazione della maxisanzione è quella comprovante l'assolvimento degli obblighi di natura contributiva (UNIEMENS). Fatti a noi già noti, ma di cui finalmente si trova traccia scritta anche nelle direttive della Guardia di Finanza.

Questione molto importante è la **reintroduzione**, grazie all'art. 22 comma 1 del D. Lgs. 151/2015, della **procedura della diffida** ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. 124/2004 proprio per le violazioni in relazione alle quali si applica la maxisanzione, con l'esclusione di quelle per le quali ricorrono le aggravanti dei lavoratori stranieri o minori.

La novità è rilevante in quanto nella nota del Ministero del Lavoro n. 20549/2015 si ribadisce che **l'istituto della diffida costituisce elemento oggettivo (quindi NON soggettivo!) di applicabilità della sanzione in misura minima**; pertanto non è ammessa alcuna valutazione nel merito da parte del personale ispettivo in ordine alla fattibilità dell'ottemperanza alla diffida stessa.

Dal punto di vista pratico, è vero che l'art. 22 del D. Lgs. 151/2015 ha modificato la disciplina della maxisanzione per il lavoro nero e del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, ma nulla è cambiato in merito alle modalità di versamento: si userà sempre il Mod. F23, esponendo il codice "79AT".

Merita spendere ancora qualche parola sull'intervento della Corte Costituzionale la quale, con sentenza del 13/12/2014 n. 254, aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 36 bis, c. 7, lett. a) del D. Lgs. 223/2006, nella parte in cui stabiliva che l'importo delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun

La maxisanzione non si applica nei casi in cui il datore di lavoro abbia regolarizzato, in modo spontaneo e integrale e per l'intera durata, il rapporto di lavoro avviato senza ottemperare all'obbligo di preventiva comunicazione.



lavoratore non può essere inferiore a € 3.000,00, indipendentemente dalla durata dell'attività lavorativa accertata. Gli effetti pratici della sentenza si esplicano per il periodo intercorrente fra il 12/08/2006 e il 23/11/2010, per il quale non può essere richiesto il pagamento di sanzioni civili non inferiori a € 3.000,00 ma deve essere applicata la norma previgente, cioè il pagamento di sanzioni civili pari al 30% annuo e non superiori al 60% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

L'INPS, quindi, deve tenere presente tale modifica, salvo che si sia in presenza di rapporti giuridici già consolidati al 19/11/2014 (data di pubblicazione della sentenza), e nello specifico quelli:

- per i quali si sia formato il giudicato;
- rispetto ai quali un provvedimento amministrativo sia divenuto inoppugnabile;
- che abbiano dato luogo a diritti estinti per decorso del termine prescrizionale;
- che non possano essere più esercitati per il verificarsi di una decadenza.

Qualora l'Istituto non ne abbia tenuto conto, gli aventi titolo potranno richiedere il rimborso di quanto versato in eccedenza, presentando un'istanza tramite il cassetto previdenziale e precisando gli importi versati indebitamente.

**MASSIMILIANO FICO**

Il Sole **24 ORE** | Il primo quotidiano digitale FORNITORE

**PLUS PLUS 24 LAVORO.**  
*Ogni giorno la tua parte mancante.*



Nasce **Plus Plus 24 Lavoro**, la banca dati pensata per i consulenti del lavoro e per le imprese. Sempre aggiornata e disponibile, grazie all'innovativo motore di ricerca del Sole 24 Ore, ti farà lavorare meglio e risparmiare tempo. Scopri il tuo nuovo e insostituibile assistente.

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <p><b>COMPLETO</b></p> <p>Tutta la ricchezza informativa del Gruppo 24 Ore e l'autorevolezza del quotidiano.</p> | <p><b>AUTOREVOLE</b></p> <p>I grandi autori e gli esperti del Sole 24 Ore ti aiutano nelle decisioni.</p> | <p><b>FACILE</b></p> <p>Il nuovo motore di ricerca innovativo per risposte semplici, efficaci e aggiornate.</p> | <p><b>ESCLUSIVO</b></p> <p>Con i servizi e i vantaggi riservati del Club Executive24.</p> |
|--|---|---|---|

**PLUS PLUS 24 Lavoro** TROVA QUELLO CHE CONTA DAVVERO. PLUSPLUS24LAVORO.COM

# LA DELEGA DI FUNZIONI: EFFICACIA PENALE E ORGANIZZATIVA

*Elemento centrale del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – di seguito T.U.S.) è l'aver conferito un preciso statuto normativo all'istituto della "delega di funzioni" (artt. 16 e 17), di matrice essenzialmente giurisprudenziale e dottrinale.*

In linea generale, l'espressione indica il trasferimento di mansioni dal titolare originario ad altri collaboratori all'interno di una realtà aziendale.<sup>1</sup> Su tale tracciato, in questa occasione il Legislatore non si è limitato a specificare le **attività non delegabili** dal datore di lavoro e a riconoscere così, solo implicitamente e *a contrariis*, la facoltà del soggetto datoriale di ricorrere alla delega per ogni diverso ambito di competenza originaria. Infatti, l'art. 16 del nuovo T.U.S., pur non fornendo una definizione giuridica di tale strumento, ne **codifica espressamente la struttura, i requisiti essenziali e gli effetti**, sancendo così la sua definitiva irruzione nel diritto positivo.

Successivamente, alla disciplina sono state apportate alcune migliorie dall'art. 12 del D. Lgs. 3 agosto 2009 n. 106 (di seguito Decreto correttivo), in particolare riconoscendo, entro limiti stringenti, la possibilità di subdelega e precisando la portata contenutistica del dovere di vigilanza che permane in capo al soggetto delegante.

Tenendo conto delle dinamiche organizzative interne all'impresa, la delega di funzioni tende a far coincidere la **figura del reale garante del bene tutelato** con il **soggetto chiamato a rispondere penalmente** di eventuali omissioni per l'effetto della mansione delegata. La trasmigrazione degli obblighi dal destinatario originario ad altri collaboratori è consentita sulla base di rigorosi requisiti di forma e di contenuto. Nello specifico, l'efficacia penale della delega è subordinata alla certezza del suo conferimento in capo al soggetto preposto, assicurata anche dalla circostanza che alla stessa sia data adeguata e tempestiva pubblicità.

La delega, per essere valida, deve risultare da un **atto scritto recante data certa**, cui deve seguire, sempre per iscritto, l'**accettazione del delegato**. Inoltre, il soggetto preposto all'adempimento dell'incarico deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla natura specifica delle funzioni delegate, per le quali egli deve poter disporre di tutti i **poteri di organizzazione, di gestione e controllo**, oltre all'**autonomia di spesa** necessaria. Infatti, i requisiti di carattere oggettivo e soggettivo sono elementi indefettibili per la validità della delega.

Il Decreto correttivo del 2009 è intervenuto sul tema precisando il contenuto dell'**obbligo di vigilanza a carico del datore di lavoro** e fornendo una regolamentazione dell'istituto della **subdelega**.

1. Per approfondire l'istituto della delega prima e dopo il Decreto correttivo 106/2009 cfr. *Bibliografia*, 1 e 2.

La delega incide sulle responsabilità penali inerenti alla violazione della normativa in materia di salute e sicurezza, ma non sulla responsabilità civile.



2. Sulla definizione cfr. **Bibliografia 3.**

La delega di funzioni per definizione è: «l'atto organizzativo interno all'impresa, con il quale un soggetto a ciò abilitato (delegante) – in presenza di determinati requisiti oggettivi e soggettivi, positivi e negativi – trasferisce a un altro soggetto (delegato) doveri originariamente gravanti su di lui, il cui omesso o negligente impedimento può dare luogo a responsabilità penale».<sup>2</sup>

Dunque, in riferimento a strutture complesse quali quelle imprenditoriali, la delega è stata individuata come strumento per organizzare meglio l'attività lavorativa e gli obblighi in materia di sicurezza, ripartendo anche le relative responsabilità.

Come premessa di ordine metodologico, va detto che **la delega incide sulla distribuzione delle responsabilità penali inerenti alla violazione della normativa in materia di salute e sicurezza**, ma non sulla responsabilità civile, che resta disciplinata dagli articoli 2087 e 2049 del codice civile.

Prima di esaminare nel dettaglio la materia *de qua* è opportuno prendere in considerazione l'art. 17, che individua gli adempimenti attualmente non delegabili da parte del datore di lavoro:

- la valutazione di tutti i rischi con la conseguente redazione del documento previsto;
- la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi.

3. Su questo argomento cfr. **Bibliografia 4.**

Tali previsioni di legge devono essere poi confrontate con il **principio della non delegabilità del controllo datoriale sul sistema generale della sicurezza** sul lavoro<sup>3</sup>.

In questa complessa materia (rispetto alla quale il presente articolo è solo uno spunto di riflessione), un certo indirizzo giurisprudenziale (da ultimo ribadito da Cass. Sez. Pen. 6 giugno 2007, n. 32014, RV. 237141, o anche in Cass. Sez. Pen., 13 marzo 2003, n. 22931, RV. 225322) ritiene altresì che sia sufficiente una delega espressa e documentata con certezza, ammettendo la possibilità di provarne la sussistenza anche in assenza di un atto scritto, per il principio di libertà dei mezzi di prova vigente nel diritto processuale penale.

Un dato è certo: **il soggetto delegato deve disporre di tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni a lui delegate.**

In sostanza, quindi, la mera competenza professionale deve essere accompagnata dalla **possibilità concreta** di formare e verificare l'operato dei dipendenti. Insieme a tali poteri, il soggetto delegato deve anche avere **autonomia finanziaria** per far fronte alle esigenze connesse alla sicurezza sul lavoro. Questo tassello è la **differenza tra delega e conferimento di incarico.**

Infine, l'art. 16, comma 3 del Testo Unico stabilisce che la delega di funzioni porti con sé l'obbligo di vigilanza, in capo al datore di lavoro, sul corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Il datore, infatti, in quanto primo titolare di una posizione di garanzia in tema di salute e sicurezza sul lavoro, in caso di delega **è tenuto comunque a vigilare** e controllare che le norme di prevenzione vengano praticate e fatte osservare dal delegato.

Al di là delle buone intenzioni legislative, però, la norma non è di agevole lettura e collocazione.

L'unico elemento chiaro è che essa ha stabilito un nesso preciso tra il dovere di vigilanza proprio del datore di lavoro-delegante e il sistema di controllo costituente un frammento essenziale del più ampio "modello di organizzazione e di gestione" ex D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche Modello).

Sebbene quest'ultimo, ove idoneo e attuato in modo adeguato, sia tipicamente munito di efficacia esimente della responsabilità dell'ente in quanto tale,





la legge collega all'adozione e all'implementazione del sistema di controllo sul Modello anche il pieno esonero da responsabilità del delegante.<sup>4</sup>

In questo modo i due piani della **responsabilità "amministrativa" dell'ente per omicidio colposo o lesioni colpose gravi e gravissime** (art. 25-septies D. Lgs. n. 231/2001) e della **responsabilità penale individuale** vengono fortemente intrecciati tra loro. Il *quid pluris* dell'odierno art. 16, comma 3 sta proprio nel dichiarare "assolto" il dovere di vigilanza in caso di adozione e concreta attuazione del sistema di controllo di cui all'art. 30, comma 4.

Ebbene, occorre aver chiaro al riguardo che tale metodo organizzativo specifico non si riduce a un'attività di *audit* indipendente sull'adempimento degli obblighi delegati e tanto meno alla mera previsione di un canale informativo dal delegato al delegante: essa presuppone la *mise en oeuvre* della ben più **articolata strategia prevenzionistica** insita nell'istituto del Modello ex D. Lgs. 231/2001. In particolare, la vigilanza sul delegato all'interno del sistema di controllo ex art. 30, comma 4:

- 1) presuppone la previsione di specifici protocolli di controllo sulla gestione della delega e di monitoraggio delle prestazioni del delegato, i quali disciplinano ad esempio:
  - gli strumenti di registrazione delle attività del delegato;
  - le modalità di controllo della permanenza dei requisiti di idoneità dell'affidatario (quindi di aggiornamento e di valutazione periodica delle sue capacità tecnico-professionali);
  - i canali informativi tramite cui il delegato possa informare tempestivamente il delegante in merito a esigenze imprevedute o esorbitanti i suoi poteri di spesa;
  - i requisiti degli *auditors* incaricati dal delegante, nonché la periodicità, l'oggetto e i metodi essenziali della loro verifica indipendente sull'attività del delegato;
  - i parametri e gli strumenti in base ai quali misurare le prestazioni prevenzionistiche nelle aree oggetto di delega (monitoraggio);
- 2) richiede che la sorveglianza su attuazione e mantenimento delle condizioni di idoneità dei suddetti strumenti di controllo sia affidata a una struttura dedicata interna all'ente, che sembra ragionevole far coincidere, pure in materia antinfortunistica, con l'Organo di Vigilanza ex art. 6 D. Lgs. n. 231/2001.<sup>5</sup>

In quest'ambito vanno definiti anche i flussi informativi (reportistica, obblighi di segnalazione di violazioni o criticità operative in tema di sicurezza, riunioni periodiche) necessari per assicurare una **trasmissione celere e affidabile** delle informazioni rilevanti, da e verso i punti chiave del sistema di controllo, e segnatamente:

- dal delegato e dai centri di controllo operativo (incaricati dell'attività di *audit*) verso la struttura deputata a vigilare sull'attuazione del Modello (OdV);
- dall'OdV verso il delegante (per fornirgli una relazione periodica sulla gestione della delega e, eventualmente, prospettare l'attivazione dei suoi poteri di intervento sostitutivo o azioni correttive); se non coincidente con il delegante, poi, anche verso l'organo dirigente dell'ente (es. segnalazioni di violazioni e proposte di aggiornamento dei protocolli ex 231/2001 e 30 T.U.S.), nonché, per i profili di interesse, verso l'organo societario di controllo (collegio sindacale o organi equivalenti).

ALESSANDRO PARROTTA

4. I pareri sulla questione sono contrastanti: BACCHINI (2008) disapprova la commistione degli ambiti di vigilanza, in quanto dovrebbero restare autonomi, rispondendo a esigenze diverse. Al contrario, PESCI (2008) e VALENTINI (2009) ritengono pressoché inevitabile una sovrapposizione sostanziale tra gli addebiti colposi rivolti alle persone fisiche di livello apicale e la responsabilità per colpa di organizzazione ascrivibile all'ente. Cfr.

Bibliografia, 5.

5. Oggi tale soluzione è assolutamente prevalente nella prassi aziendale. Cfr.

Bibliografia, 6.



## BIBLIOGRAFIA

## 1. Prime disamine

AMATO, *Le novità normative in tema di "delega di funzioni"*, in Cass. pen., 2009, 2096 ss.

BRUSCO, *La delega di funzioni alla luce del D. Lgs. n. 81 del 2008 sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in Giur. mer., 2008, 2767 ss.

CRIVELLIN, *La delega di funzioni tra dottrina, giurisprudenza e interventi legislativi*, in Dir. pen. proc., 2009, spec. 506 ss.

LEVI, *Delega di funzioni e sicurezza nei cantieri*, in Dir. prat. lav., 2008, 2282 ss.

PISANI, *Profili penalistici del Testo Unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il commento*, in Dir. pen. e proc., 2008, 829-834

Id., *Posizioni di garanzia e colpa d'organizzazione nel diritto penale del lavoro*, in Riv. trim. dir. pen. ec., n. 1/2-2009, 123 ss.

## 2. A seguito del Decreto correttivo n. 106/2009

BASENGHI, *I soggetti dell'obbligo di sicurezza*, in BASENGHI, GOLZIO, ZINI (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda. Il Testo Unico e le nuove sanzioni*, Milano, 2ª ed., 2009, 194 ss.

BRUNELLI, *La delega di funzioni e l'esercizio di poteri direttivi*, in ZOPPOLI, PASCUCCI, NATULLO, *Le nuove regole per la salute e la si-*

*curezza dei lavoratori*, 2ª ed., 2010, 276 ss.

D'ALESSANDRO, *La delega di funzioni nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alla luce del Decreto correttivo n. 106/2009*, in Riv. it. dir. proc. pen., 2010, 1125 ss.

DE SANTIS, *Il regime della responsabilità penale in materia di sicurezza del lavoro dopo il "correttivo" (D. Lgs. 106/2009) al T.U.S. (D. Lgs. 81/2008)*, in Resp. amm. soc. enti, n. 2-2010, spec. 127 ss e 132 ss.

NISCO, *La delega di funzioni nel Testo Unico sulla sicurezza del lavoro*, in CURI (a cura di), *Sicurezza nel lavoro. Colpa di organizzazione e impresa*, Bologna, 2009, 101 ss.

PADOVANI, *La delega di funzioni, tra vecchio e nuovo sistema di prevenzione anti infortunistica*, in Cass. pen., 2011, 1581 ss.

RUSO, *Delega di funzioni e obblighi del datore di lavoro non delegabili*, in TIRABOSCHI, FANTINI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D. Lgs. n. 106/2009)*, Milano, 2009, 337 ss.

SCARCELLA, *La delega di funzioni, prima e dopo il T.U.S. 81/08: continuità evolutiva e novità legislative nell'analisi comparativa*, in BARTOLI (a cura di), *Responsabilità penale e rischio nelle attività mediche e d'impresa*, Firenze, 2010, 311 ss.

VITARELLI, *La disciplina della delega di funzioni*, in GIUNTA, MICHELETTI (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010, 37 ss.

## 3. La delega di funzioni: definizione

ALDOVRANDI, *Orientamenti dottrinali e giurisprudenziali in materia di delega di compiti penalmente rilevanti*, in Riv. Trim. Dir. Pen., 1995, 699

## 4. Il principio di non delegabilità del controllo sulla sicurezza

RUSO, *Delega di funzioni e obblighi del datore di lavoro non delegabili*, in TIRABOSCHI, FANTINI (a cura di), *Il Testo Unico*, cit., 349

## 5. Adozione e implementazione del controllo sul Modello

D'ALESSANDRO, *La delega di funzioni*, cit., 1128 s. e 1160 ss.

CASTRONUOVO, *La responsabilità degli enti collettivi per omicidio e lesioni alla luce del D. Lgs. n. 81 del 2008*, in BASENGHI, GOLZIO, ZINI (a cura di), *La prevenzione dei rischi*, cit., 334

BACCHINI, *Misure di tutela ed obblighi*, in Ig. Sic. Lav., 2008, 258 s.

PESCI, *Violazione del dovere di vigilanza e colpa per organizzazione alla luce dell'estensione alla sicurezza del lavoro del D. Lgs. 231/2001*, in Cass. Pen., 2008, 3971, 3976

VALENTINI, *La «vecchia modernità» del diritto penale della sicurezza sul*

*lavoro: due pseudo-riforme*, in BASENGHI, GOLZIO, ZINI (a cura di), *La prevenzione dei rischi*, cit., 298

## 6. La coincidenza del sistema di controllo ex art. 30, comma 4, T.U.S. con quello già previsto in generale dall'art. 6, comma 1 lett. b) e comma 2 lett. d) D. Lgs. n. 231/2001,

LOTTINI, *I modelli di organizzazione e gestione*, in GIUNTA, MICHELETTI (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza*, cit., 183 s.

NEFRI, *Modelli di organizzazione e di gestione in materia di sicurezza sul lavoro ex art. 30, D. Lgs. 81/08*, in Riv. crit. lav., 2009, 50;

PISANI, *Struttura dell'illecito e criteri di imputazione*, cit., 156

DE SANTIS, *Il regime della responsabilità penale*, cit., 136

CARDIA, *La disciplina sulla sicurezza nel luogo di lavoro nella prospettiva del D. Lgs. 231/2001*, in La resp. amm. soc. enti, n. 2-2008, 127

ROMOLOTTI, *Organismo di vigilanza 231 e sicurezza sul lavoro: un problema strutturale*, in Resp. amm. soc. enti, 2008, n. 4, 89

La presente sintesi trae spunto dall'articolo di MONGILLO, *La delega di funzioni in materia di sicurezza del lavoro alla luce del D. Lgs. 81/2008 e del Decreto correttivo*, in Diritto Penale Contemporaneo.

## 18 MAGGIO 2016: CONFERENZA REGIONALE PIEMONTE E VALLE D'AOSTA

Il luogo scelto per l'appuntamento è il Teatro Piccolo Regio di Torino, nel cuore della città che, pur beneficiando di una nuova identità degna delle più evolute capitali continentali, soffre ancora gli effetti della progressiva deindustrializzazione della regione, con le conseguenti ricadute negative sul piano occupazionale dei giovani, e non solo, a tutti note.

Il convegno avrà per argomento i temi più attuali: l'alternanza scuola e lavoro, l'innovazione tecnologica applicata al diritto, gli investimenti nel capitale della conoscenza, il welfare e i fondi europei.

Una giornata di confronto con professionisti del lavoro, imprenditori e politici, da cui si potranno trarre spunti di approfondimento scientifico e crescita professionale; ma anche un momento per fare il punto fermo sulla professione e confrontarsi sulle nuove competenze e sulle future prospettive.

Non mancheranno le analisi, gli spunti ed i suggerimenti, che, grazie alla terzietà assicurata dal punto di osservazione privilegiato dei Consulenti del Lavoro, auspichiamo possano diventare oggetto di valutazione da parte di chi stabilisce le politiche di un mercato del lavoro che, contrariamente alle sue regole sempre in movimento, brilla per staticità.

È prevista la partecipazione della Presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine Consulenti del Lavoro dott. Marina Calderone,

L'evento è organizzato dagli Ordini Provinciali dei Consulenti del Lavoro del Piemonte e dall'Ordine della Regione Valle d'Aosta, con il patrocinio della Fondazione Studi del Consiglio Nazionale, dell'Associazione Nazionale giovani Consulenti del Lavoro e Ancl Consiglio Regionale Piemonte.

# CONSULENTI DEL LAVORO

## LA PROFESSIONE DEL FUTURO FRA RIFORME ED OPPORTUNITÀ

Conferenza Regionale Piemonte e Valle d'Aosta



**MERCOLEDÌ 18 MAGGIO 2016** TEATRO PICCOLO REGIO

REGISTRAZIONE PARTECIPANTI ORE 9.00 | INIZIO LAVORI ORE 9.30 Piazza Castello 215, Torino

**SALUTI ISTITUZIONALI:** Piero FASSINO (Sindaco di Torino) | Sergio CHIAMPARINO (Presidente Regione Piemonte) |  
Luisella FASSINO (Presidente Consiglio Provinciale Ordine Consulenti del Lavoro di Torino)

### LA RIFORMA DEI CONTRATTI DI LAVORO

Lo stato attuale della disciplina

**Francesco Natalini**

Consulente del Lavoro - Esperto della Fondazione Studi

### CONSULENTI DEL LAVORO

Attori del cambiamento

**Marina Calderone**

Presidente Consiglio Nazionale Ordine Consulenti del Lavoro

### FONDI COMUNITARI AI PROFESSIONISTI

L'Unione Europea investe sul capitale della conoscenza

**Marina Calderone**

Presidente Consiglio Nazionale Ordine Consulenti del Lavoro

**Mario Romano**

Presidente Giovani industriali del Mezzogiorno

**Enzo Lavolta**

Assessore Sviluppo Innovazione Comune di Torino

**Claudia Porchietto**

Consigliere Regione Piemonte

**Giovanni Marcantonio**

Consigliere Nazionale Ordine Consulenti del Lavoro

### WELFARE AZIENDALE Contrattazione di II livello

Detassazione premi di risultato

**Luca Caratti**

Esperto Fondazione Studi CdL

**Bartolomeo La Porta**

Presidente Consiglio Provinciale Ordine CdL di Novara

### NUOVE COMPETENZE

Prospettive per i CDL

**Rosario De Luca**

Presidente Fondazione Studi CdL

**Emiliana Dal Bon**

Esperta Fondazione Studi CdL

**Camillo Sacchetto**

Avvocato e docente di diritto dell'informazione UNITO

**Luca Furfaro**

Presidente Associazione Giovani CdL di Torino

**Massimiliano Fico**

Consigliere Ordine CdL di Torino

**Pietro Antonietti**

Consulente del Lavoro in Novara | Premio Professionista Digitale 2015 / 2016  
Osservatorio Professionisti & Innovazione digitale |  
School of Management Politecnico di Milano

### CONTRATTI A CONTENUTO FORMATIVO

Piemonte investe nel futuro

**Giovanna Pentenero**

Assessora al lavoro e formazione professionale Regione Piemonte

**Luisella Fassino**

Presidente Consiglio Provinciale Ordine CdL di Torino

**Eva Desana**

Presidente del Corso di Laurea Consulenza del Lavoro UNITO

**Marco Gay**

Presidente Giovani Imprenditori Confindustria

**Massimiliano Caporale**

Coordinatore progetto Talento Yes4TO

**Fabrizio Bontempo**

Vice Presidente Nazionale Giovani CdL

### PER INFORMAZIONI

ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI TORINO  
segreteria@cdltorino.it tel. 0115216426

**PRENOTAZIONI ON LINE** [www.teleconsul.it](http://www.teleconsul.it)

La partecipazione prevede la maturazione di 7 crediti a valere per la Formazione Continua Obbligatoria dei CDL



**Fondazione Studi**  
Consulenti del Lavoro  
Consiglio Nazionale dell'Ordine

**Associazione Nazionale**  
Giovani Consulenti del Lavoro



SI RINGRAZIA



**CL SYSTEM**  
SISTEMI PER  
L'AMMINISTRAZIONE DEL PIEMONTE

**UniOne**

**SAN.ARTI**

**SENO**

**Fon AR Com**

**STAFFAGE**

**YES 4TO**

**Allianz Bank**  
Financial Advisors

**BSC**  
Banco di Sicilia

**Walters Kluwer**

**GRUPPO 24ORE**

**SILAQ**  
SISTEMI PER L'AMMINISTRAZIONE





## **L'evento festeggerà la sua 7a edizione nella Capitale d'Italia**

I lavori saranno inaugurati il 30 giugno 2016 alle ore 15 presso il Centro Congressi Angelicum della Pontificia Università S. Tommaso D'Aquino e si concluderanno il 2 luglio alle ore 14. Il centro, sito in Largo Angelicum, è nelle immediate vicinanze della centralissima via Nazionale, del Palazzo del Quirinale e della Stazione ferroviaria di Roma Termini.

### **Dove dormire**

È stata sottoscritta una convenzione con FederAlberghiRoma che gestirà il sistema di ricerca e prenotazioni sul proprio sito. Per prenotare, infatti, basterà accedere al sito <http://roma.italyhotels.it/>, cliccare sul banner del Festival ed inserire il codice promozionale riservato ai partecipanti e pubblicato sul sito ufficiale della manifestazione - [www.festivaldellavoro.it](http://www.festivaldellavoro.it)- per prenotare una camera a tariffa agevolata.



# *Festival del Lavoro*

*Roma, 30 Giugno - 2 Luglio*

Per la modalità di iscrizione al festival e all'udienza papale:  
[www.consulentidellavoro.it](http://www.consulentidellavoro.it)

## **I Consulenti del Lavoro incontrano Papa Francesco**

La giornata del 30 giugno 2016 sarà molto significativa per la Categoria. Prima di inaugurare il Festival del Lavoro 2016, i Consulenti del Lavoro si riuniranno alle ore 10 nell'Aula Paolo VI del Vaticano per incontrare Papa Francesco in un'udienza straordinaria e a loro riservata. La Categoria, in questa occasione, si farà portavoce dei suoi valori etici e morali, della sua forte vocazione sociale e del ruolo centrale che svolge all'interno del mercato del lavoro.

# I RAPPORTI DI LAVORO PARASUBORDINATO: NOVITÀ E DUBBI

*I rapporti di lavoro parasubordinato hanno caratteristiche tipiche del lavoro subordinato (per esempio il trattamento fiscale e previdenziale), ma anche peculiarità proprie del lavoro autonomo (come la mancanza, in capo al committente, del potere direttivo, organizzativo e disciplinare tipico di un datore di lavoro). Tali rapporti sono caratterizzati dalla relazione che intercorre tra due soggetti: il collaboratore, che presta l'attività lavorativa, e il committente, che ne beneficia.*

Sulla scia di questa semplice ma vaga definizione, nel corso degli anni è stata instaurata un'infinità di rapporti parasubordinati, tanto che con la riforma Biagi si è pensato di normarli e delimitarne l'area di utilizzo, subordinando la stipula del contratto all'individuazione di un programma o fase di un progetto.

Con le riforme successive (Fornero soprattutto) si sono posti ulteriori limiti: sono state inserite presunzioni legali per **ricondere i contratti nell'alveo della subordinazione**; è stata eliminata la possibilità di dedurre in contratto programmi o fasi di un progetto; è stato confermato l'aumento delle aliquote previdenziali per rendere meno conveniente dal punto di vista economico il lavoro parasubordinato, fino alle abrogazioni previste dal D. Lgs. 81/2015 all'art. 52. Questi provvedimenti abrogano *in toto* gli art. da 61 a 69 bis del D. Lgs. 276/2003 e s.m.i (Legge Biagi) ovvero:

- i co.co.pro;
- le mini co.co.co. (art. 61 comma 2 come modificato dall'art. 48 comma 7 della Legge 183/2010, il cosiddetto "Collegato Lavoro"), quelle che per essere instaurate non avevano bisogno di un progetto e avevano una durata inferiore a trenta giorni e un compenso inferiore a 5.000 €;
- le co.co.co. effettuate dai percettori di pensione di vecchiaia;
- le presunzioni legali per la riconduzione a co.co.pro o lavoro subordinato per i titolari di Partita IVA che svolgono la loro prestazione secondo determinate modalità.

Allo stesso tempo, vengono **abrogate anche le tutele apprestate nel corso degli anni a favore dei lavoratori parasubordinati**, per esempio l'indennità di malattia, gli A.N.F., la gravidanza, i congedi parentali e l'infortunio: tutto abrogato, sparito.

Quindi è lecito chiedersi che cosa rimanga del mondo della parasubordinazione semplice: le vecchie co.co.co. Un vero e proprio ritorno al passato, con qualche novità e molti dubbi.

Dal combinato disposto dagli art. 2, comma 1 e 52, comma 2 si salvano:

- le collaborazioni di cui all'art. 409 del codice penale;
- le prestazioni di lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 c.c. perché non interessate dalle modifiche previste dal decreto oggetto del presente commento.



Abrogato l'art. 61 del D. Lgs. 276/03 che imponeva la riconduzione delle co.co.co. a uno o più progetti determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore, le nuove co.co.co. possono essere stipulate **senza l'individuazione del progetto e senza l'apposizione di un termine finale**. A una prima lettura il decreto sembra offrire nuove possibilità al mondo della parasubordinazione (eliminato il progetto tutto è più semplice) ma non è così, a meno di non voler correre un grande rischio.

L'art. 2 al comma 1 afferma che dal 1 gennaio 2016: «*si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*».

Non più solo eterodirezione ma anche **etero-organizzazione come indice di subordinazione**; se il primo termine indica l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, con il secondo si vuole indicare un concetto più ampio secondo il quale, pur lasciando al collaboratore la libertà di scegliere i modi della prestazione, si ricade nell'alveo del rapporto subordinato se il committente organizza tempi e luoghi di lavoro.

Non è necessario che il datore imponga luoghi e tempi della prestazione: è sufficiente che li organizzi, che li promuova, che dia impulso; per assurdo basta che proponga una certa gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro affinché si configuri un rapporto di lavoro subordinato. Non deve nemmeno arrivare a esercitare quel potere disciplinare che l'ordinamento gli riconosce: gli basta fare molto meno per vedersi applicare una disciplina diversa da quella dedotta in contratto.

In tema di indici della subordinazione, il decreto in oggetto si inserisce sulla scia tracciata dalla Corte di Giustizia Europea da ultimo con la sentenza del 4 dicembre 2014 C-413/13. Nel ricordare che i prestatori di lavoro autonomo per il diritto Europeo sono in linea di principio imprese (ai sensi dell'art. 101, paragrafo 1 del *Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea*), la Corte afferma che gli stessi perdono tale status nel momento in cui non sono in grado di determinare in modo autonomo sul mercato il proprio comportamento e dipendono *in toto* dal committente, che non solo sopporta tutti i rischi commerciali e finanziari dell'opera ma integra il prestatore nella struttura dell'impresa.

*«Ne consegue che lo status di "lavoratore" ai sensi del diritto dell'Unione non può essere pregiudicato dal fatto che una persona è stata assunta come prestatore autonomo di servizi ai sensi del diritto nazionale, per ragioni fiscali, amministrative o burocratiche, purché tale persona agisca sotto la di-*

**Il D. Lgs. 81/2015 stabilisce che, dal 1 gennaio 2016, si ricade nell'alveo del lavoro subordinato se il committente organizza tempi e luoghi di lavoro, anche se il collaboratore mantiene la libertà di scegliere i modi della prestazione.**



reazione del suo datore di lavoro, per quanto riguarda in particolare la sua libertà di scegliere l'orario, il luogo e il contenuto del suo lavoro (...), non partecipi ai rischi commerciali di tale datore di lavoro (...) e non sia integrata nell'impresa di detto datore di lavoro per la durata del rapporto di lavoro formando con essa un'unità economica».

1. ICHINO, Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli stati membri in Rivista Italiana di diritto del lavoro, Giuffrè Editore, anno XXXIV, fasc. 2-2015, 566 - 580, spec. 577.

Nell'aggiungere questi ulteriori indici di subordinazione, la Corte non fa altro che **passare dalla definizione di eterodirezione a quella di etero-organizzazione**. Passaggio che, come ha già notato il prof. Ichino in una nota pubblicata in coda alla sentenza della Corte di Giustizia Europea, **sposta la definizione di subordinazione da una dipendenza reddituale a una organizzativa**; elemento che, sempre secondo Ichino e chi scrive «appare privo di un'apprezzabile valenza definitoria». Per un committente qualsiasi non è pensabile prevedere l'esecuzione di un'opera o di un progetto senza includere qualche tipo di coordinamento con gli esecutori dell'opera stessa.

A meno di forzature pericolose, credo che difficilmente possano essere definiti lavoratori subordinati un artigiano che lavora per più mesi o anche per qualche anno presso un solo cantiere, o un programmatore informatico che lavora per molto tempo presso uno stesso committente.

Sempre con l'intento di aggiungere qualche nuovo elemento definitorio al concetto di etero-organizzazione, ho letto la circolare n. 3/2016 del Ministero del Lavoro, ma anche questa non mi pare abbia aggiunto granché. Infatti il Ministero ci spiega che: «ogniquale volta il collaboratore operi **all'interno** di una organizzazione datoriale rispetto alla quale sia tenuto a osservare determinati orari di lavoro e sia tenuto a prestare la propria attività presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente, si considerano avverate le condizioni di cui all'art. 2, comma 1, sempre che le prestazioni risultino continuative ed esclusivamente personali». Per il Ministero è tutto chiaro. Ma se provassi ad applicare tale precisazione agli esempi di prima, incorrerei nel pericolo di cui parlavo: **l'artigiano diventa subordinato e l'informatico rimane autonomo**. Vediamo come.

Lavorando dentro un cantiere, il nostro artigiano rispetterà orari di lavoro ben definiti (pensate alle opere di ristrutturazione nelle aziende che, per sicurezza, possono avvenire solo alla presenza dei titolari) e per forza di cose presterà la sua attività «presso luoghi di lavoro individuati dallo stesso committente». Non solo: se leggiamo il comma 1 dell'art. 2 della Legge 443/85, quella che definisce il lavoratore artigiano, scopriamo che per legge questi è «colui che esercita personalmente...» la propria attività; guarda caso lo stesso avverbio, *personalmente*, è richiesto da una norma per l'applicazione di un'altra norma.

Infine come dimenticare che il D. Lgs. 81/08 prevede un coordinamento molto forte ai fini della sicurezza. Detto questo, dal momento che il Ministero, di fatto, vuole semplificare «l'attività del personale ispettivo che, in tali ipotesi, potrà limitarsi ad accertare la sussistenza di una etero-organizzazione», il nostro artigiano è diventato per legge lavoratore subordinato, lui che per natura lo aveva escluso.

E l'informatico? In quanto tale potrebbe lavorare "da remoto", ovvero da un luogo qualsiasi, motivo per cui al suo rapporto professionale non potrà essere applicata la disciplina del

lavoro subordinato; infatti la circolare spiega che le condizioni poste dall'art. 2, comma 1 del D. Lgs. 81/2015 «**devono ricorrere congiuntamente**» (il grassetto è del Ministero). La circolare sembra però dare forza a una **definizione fisica del luogo di lavoro** (il capannone o l'ufficio), mentre sarebbe stato utile dare importanza anche a uno spazio **"virtuale"**. Nel momento in cui l'informatico lavora da casa su un sistema, una rete, una piattaforma informatica di proprietà e/o gestita dal committente, non è dentro l'azienda?

La circolare si limita a dare una definizione fisica del luogo di lavoro, mentre sarebbe stato utile dare importanza anche a uno spazio "virtuale", come quello in cui operano i professionisti.





E ancora, a testimonianza del fatto che lo spazio fisico senza altri indici non possa diventare elemento definitorio, si pensi a un giovane CdL, avvocato o altro professionista che si reca costantemente presso una grande azienda per prestare consulenza specifica: pur dipendendo da questa per il suo vivere quotidiano, per legge (ovvero per la deroga prevista all'art. 2, comma 2, lettera b) non potrà mai vedersi applicata la disciplina del lavoro subordinato.

Al contrario l'artigiano, sebbene specializzato, a norma del D. Lgs. 37/08, non svolgendo una professione intellettuale potrà vedersi riqualificare il tipo di rapporto; si noti bene che in questo caso non si potrà parlare di bassa professionalità, dal momento che a norma del D. Lgs. 37/08 elettricisti, antennisti ecc. certificano impianti.<sup>2</sup>

Anche dal punto di vista della gestione del tempo la nota del Ministero aggiunge poco; essa spiega che, per essere riqualificate, **le prestazioni dovranno: «ripetersi in un determinato arco temporale al fine di conseguire una reale utilità».**

Tale precisazione, come ha già notato Ichino<sup>3</sup>, aggiunge poco o nulla al nostro discorso: la ripetitività della prestazione era uno degli indici che il Legislatore aveva individuato in fase di stesura del decreto, rinunciando a inserirla nel testo definitivo in quanto considerata superflua, se non un indice espunto dalla norma ricompare nella prassi complicando ulteriormente il quadro normativo di riferimento.

*Continuativo* e *ripetitivo* non sono sinonimi: dunque **qual è l'arco temporale da prendere in considerazione?** È sufficiente una collaborazione mensile o si deve arrivare all'anno e anche oltre? Così facendo, cioè ragionando soltanto sui tempi e sul luogo della prestazione, non si lascia un margine di interpretazione (se non di arbitrio) troppo ampio prima all'ispettore e poi al giudice? Non si finisce per ingolfare ancora la giustizia del lavoro?

Non credo fosse questo il risultato che il Legislatore voleva ottenere con l'emanazione del decreto citato; ho estremizzato due esempi ma credo che questa norma creerà più di qualche problema e la giurisprudenza si affannerà a dare contenuto concreto a una disposizione che la stessa circolare del Ministero ha definito a tratti generica.

Su un punto la circolare è illuminante, cioè quando spiega gli effetti dell'applicazione dell'art. 2, comma 1; infatti: *«la formulazione di per sé generica, lascia intendere l'applicazione di qualsivoglia istituto, legale o contrattuale (ad esempio trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale tutele avverso i licenziamenti illegittimi ecc.) normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato. In altri termini, il Legislatore rispetto alle fattispecie indicate dall'art. 2, comma 1 in esame ha inteso far derivare le medesime conseguenze legate a una riqualificazione del rapporto».*

Quindi l'**etero-organizzazione**, sebbene poco utilizzabile dal punto di vista definitorio per quanto detto in precedenza, assurge al ruolo di **presunzione legale necessaria e sufficiente** a riqualificare un rapporto da co.co.co. a lavoro subordinato, con tutti i rischi processuali che ciò comporta.

Ma allora, visto che erano già state inserite nell'ordinamento, non sarebbe stato più utile continuare sulla strada delle vecchie presunzioni legali? Magari ben definite e oggetto di revisioni continue? Perché abrogare completamente le presunzioni previste dalla Legge Fornero? L'**introduzione di presunzioni legali sufficienti**, anche sul piano economico, po-

2. Un'ulteriore serie di esempi in tal senso è riportata in Ichino, cit. p. 577.

3. Sulla pochezza definitoria della ripetitività della prestazione vedi Ichino, cit. p. 578.

**L'etero-organizzazione assurge al ruolo di presunzione legale necessaria e sufficiente a riqualificare un rapporto da co.co.co. a lavoro subordinato, con tutti i rischi processuali che ciò comporta.**





trebbe aver senso non solo dal punto di vista del diritto del lavoro ma anche da un punto di vista strettamente processuale, lasciando poco spazio all'interpretazione degli operatori.

Infine, tornando all'aspetto economico, è evidente che un tale indice potrebbe avere un valore probatorio alto; infatti, indipendentemente da tutto il resto, se la redditività è bassa e la committenza è unica mi pare di poter affermare che una delle due parti è subordinata all'altra.

In un'economia avanzata, dove le figure più richieste sono quelle a professionalità medio alta (e non mi riferisco soltanto alle professioni intellettuali ma anche a quelle artigianali) e la tecnologia cambia velocemente, mi pare **fuori luogo e poco utile alle parti cristallizzare il diritto del lavoro su una dicotomia vecchia, come quella che prevedeva un datore forte e un lavoratore inerme**, il quale opera presso la sede del datore stesso in orari da lui stabiliti con rigidità.

Mi è capitato di scrivere alcuni contratti dove il lavoratore ha preteso la previsione dell'*home office* come luogo di lavoro e un altro invece dove erano richieste le tutele previste dal vecchio art. 18, entrambe accordate dall'azienda; infine alcuni hanno preteso e ottenuto un bonus d'ingresso. Servirebbe **una definizione condivisa (magari anche a livello internazionale) di lavoratore subordinato**, che dovrà tener conto non soltanto dei bisogni del prestatore subordinato ma anche delle necessità del datore. Da questa poi, per differenza, potremmo ricavare la definizione di lavoratore autonomo.

**FABIO PEPE**

## FORMAZIONE FINANZIATA? ECCO I NUOVI BANDI!



Non ha ancora avuto modo di conoscere, per Lei e per le Sue aziende, la possibilità di formare gratuitamente il personale dipendente?

Non è ancora troppo tardi

Siamo disponibili ad incontrarLa, direttamente presso la Sua sede, per approfondire con Lei le opportunità offerte dai Fond Interprofessionali.

Le possibilità del momento riguardano:

- FORMAZIENDA: per coprire tutti i costi relativi alla formazione dei dipendenti soprattutto in merito alla Sicurezza D.Lgs. 81/2008;
- FONDIMPRESA: per le PMI riapre dal 1° maggio il bando che mette a disposizione un bonus aggiuntivo dai 1500,00 a 3000,00 euro;
- FONDARTIGIANATO: con l'avviso 1/2016 sarà possibile richiedere 2500,00 euro a dipendente per la formazione specialistica relativa a nuovi macchinari/software/programmi acquistati;
- FONDIRIGENTI: con il nuovo avviso sarà possibile richiedere fino ad un massimo di 15.000 euro per l'incremento delle conoscenze dei dirigenti aziendali.

Ci contatti al numero 011.75.76.814  
o via e-mail ammistrazione@bluform.it



# NUOVE ASSUNZIONI: TEMPO INDETERMINATO O TEMPO DETERMINATO?

*Questo contributo rappresenta un tentativo di comparazione dei possibili vantaggi e svantaggi economici tra la scelta, da un lato, di un'assunzione a tempo indeterminato agevolata con gli incentivi della Legge di stabilità 2016 e, dall'altro, quella più prudente che prevede un inserimento della medesima risorsa con contratto a tempo determinato.*

Nel numero precedente di questa pubblicazione si è cercato di svolgere una breve analisi sulle principali agevolazioni operanti per il 2016, al fine di poter valutare con cognizione di causa i risparmi contributivi realizzabili nell'eventualità di nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Se però il mercato di riferimento fosse caratterizzato da incertezze dovute alla difficile situazione economica, tali da non permettere di preventivare con tranquillità sufficiente programmi lavorativi nel medio e lungo periodo, proprio come sta avvenendo in questi anni, occorrerebbe valutare un numero maggiore di aspetti. Infatti, una gestione più attenta consiglierebbe di analizzare, oltre a quanto già visto in precedenza, anche gli eventuali **costi derivanti dall'improvvisa esigenza di dover risolvere quel rapporto di lavoro** (che si ipotizza di instaurare a tempo indeterminato), non previsti invece in caso di contratto a termine.

Dunque, parafrasando il celebre passo shakespeariano, ci si chiede: trovandoci a dover incrementare l'organico **in una situazione di incertezza economica, è meglio assumere a tempo determinato o indeterminato (agevolato)?** Questo è il dilemma!

La valutazione qui proposta nasce anche dalla considerazione che, per effetto degli interventi normativi realizzati negli ultimi 4 anni, **assumere a tempo determinato oggi è sicuramente più agevole** per l'eliminazione, con la Legge 92/2012, della necessità di possedere una causale legittimante e derogatoria rispetto alla "regola" dell'assunzione a tempo indeterminato, definita solo come «*forma comune di rapporto di lavoro*» dal D. Lgs. 81/2015 articolo 1, c. 1.<sup>1</sup>

È pur vero che esistono sempre dei **limiti a un utilizzo disinvolto del contratto a termine acausale** (per esempio non superare il 20% dei tempi indeterminati, numero di proroghe massime, stacchi, sforamenti, divieti, e così via), ma questa forma flessibile di assunzione non presenta più i forti rischi di contenzioso ben noti in passato.

Non era infrequente, infatti, che alla scadenza del termine il lavoratore ne contestasse la legittimità, co-



1. «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro».

A prima vista l'assunzione a termine è più dispendiosa rispetto a un inserimento a tempo indeterminato incentivato, ma l'esame totale dei costi nell'eventualità di una cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei tre anni di osservazione determina un risultato diametralmente opposto.

stringendo il suo ex datore di lavoro a giustificare, in ultima sede davanti a un giudice, l'esistenza dei presupposti richiesti dalla legge. L'incertezza sulla materia e sugli esiti di un eventuale giudizio determinavano spesso per l'azienda costi aggiuntivi difficilmente prevedibili e quantificabili.

Proviamo ad analizzare le due situazioni (tempo indeterminato agevolato con Stabilità 2016 e tempo determinato): facciamo un po' di conti con l'aiuto della tabella nella pagina seguente, considerando, a titolo di esempio, la retribuzione di un 5° livello metalmeccanico e un periodo di osservazione di tre anni.

Qualora si ipotizzasse di dover realizzare nel 2016 un'assunzione a tempo indeterminato con gli sgravi previsti dalla nuova Legge di stabilità (art. 1, c. 178, L. n. 208/15) la regola del beneficio, ormai ben nota, è riassumibile così: **sgravio contributivo della durata di 24 mesi**, con **esonero dal versamento del 40% dei complessivi contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 3.250 annui.

Rispetto a un'assunzione a tempo determinato, che prevede invece già da subito un costo contributivo maggiore dell'1,4 % annuo (ex art. 2, c. 28 L. 92/12) in rapporto a una normale assunzione non agevolata, **il vantaggio della scelta a favore del tempo indeterminato agevolato** è evidente e comporta un risparmio annuo di € 3.268 e un beneficio complessivo, per il triennio esaminato, di € 6.863.

Se però, in conseguenza di un inatteso esaurimento dell'esigenza legata all'incremento di organico, l'azienda fosse costretta a prendere in considerazione l'idea di interrompere il rapporto agevolato con una risoluzione del contratto per giustificato motivo oggettivo, al beneficio appena descritto dovremmo sottrarre sia gli oneri relativi al preavviso (o alla relativa indennità sostitutiva) quantificati, nell'esempio, in € 2.688, sia il costo del ticket sui licenziamenti (art. 2 comma 31, Legge 92/2012) pari a € 490,10 per ogni anno di lavoro effettuato e pari a € 1.470,30 alla fine dei tre anni.

Questi elementi da soli porterebbero **quasi a estinguere i vantaggi competitivi dell'assunzione agevolata a tempo indeterminato rispetto al contratto a termine**.

Ma una valutazione ancora più realistica non può non tenere in considerazione anche le eventuali conseguenze economiche successive, derivanti da un possibile contenzioso con il dipendente licenziato, seppur mitigate dal nuovo regime delle tutele crescenti.

Pertanto, ragionando in tal senso, si dovrebbero aggiungere ai costi appena rilevati anche gli importi conseguenti alle indennità risarcitorie dovute nell'eventualità che il licenziamento sia considerato illegittimo o, quantomeno, quelli dimezzati relativi all'esito positivo di un tentativo di conciliazione.

Come sintetizzato in tabella, tale valutazione ulteriore porta a un vero e proprio capovolgimento di fronte rispetto a quella che, all'inizio, poteva sembrare la scelta più conveniente. Infatti risulta evidente come, a prima vista, l'assunzione a termine sia nettamente più dispendiosa (+10,84 %

nei primi 2 anni di rapporto e +7,35 % nel triennio) rispetto a un inserimento a tempo indeterminato incentivato, ma l'esame totale dei costi conseguenti all'eventualità di una cessazione di quest'ultimo, nel corso dei tre anni di osservazione, determina un risultato diametralmente opposto (-7,43 %).

Questo porta a considerare come preferibile la più prudente decisione dell'assunzione con **contratto di lavoro a tempo determinato** in situazioni di **instabilità economica**.





In conclusione, quanto esposto sopra evidenzia l'importanza per un'azienda di effettuare fin da subito una buona **pianificazione**, valutando non solo le forme più agevolate ma anche quelle più sostenibili per l'inserimento delle risorse. In tale ottica la figura di un buon Consulente del Lavoro può fare davvero la differenza.

**FRANCESCO BATTAGLINI**

**Simulazione su 5° livello Metalmeccanico Confapi**

|   | <b>A</b>                       | <b>B</b>                           |                          | <b>C</b>             |                          |         |
|---|--------------------------------|------------------------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|---------|
|   | ASSUNZIONE<br>NON<br>AGEVOLATA | ASSUNTI<br>LEGGE<br>STABILITÀ 2016 | B-A<br><i>Differenze</i> | TEMPO<br>DETERMINATO | C-B<br><i>Differenze</i> |         |
|   | <b>A</b>                       | <b>B</b>                           |                          | <b>C</b>             |                          |         |
| Retribuzione mese lorda   | € 1.792,00                     | € 1.792,00                         |                          | € 1.792,00           |                          |         |
| Retribuzione annua lorda  | € 23.296,00                    | € 23.296,00                        |                          | € 23.296,00          |                          |         |
| Contributi INAIL  | € 65,16                        | € 65,16                            |                          | € 65,16              |                          |         |
| Aliq. INPS  | 31,58%                         | 31,58%                             |                          | 31,58%               |                          |         |
| Aliq. agg. ex art. 2 c. 28 L. 92/12                             |                                |                                    |                          | 1,40%                |                          |         |
| Totale aliq. INPS   | 31,58%                         | 31,58%                             |                          | 32,98%               |                          |         |
| Contributi INPS   | € 565,91                       | € 339,55                           |                          | € 591,00             |                          |         |
| Costo Mese  | € 2.423,07                     | € 2.196,71                         | -€ 226,4                 | € 2.448,16           | € 251,5                  |         |
| TOTALE TFR  | € 1.609,15                     | € 1.609,15                         |                          | € 1.609,15           |                          |         |
| COSTI ANNUI   |                                |                                    | <i>(Differenze)</i>      |                      | <i>(Differenze)</i>      |         |
| Costo 1° anno   | € 33.109,07                    | € 30.166,32                        | -€ 2.942,8               | € 33.435,21          | € 3.268,9                | 10,84%  |
| Costo 2° anno   | € 66.218,14                    | € 60.332,64                        | -€ 5.885,5               | € 66.870,43          | € 6.537,8                | 10,84%  |
| Costo 3° anno   | € 99.327,21                    | € 93.441,71                        | -€ 5.885,5               | € 100.305,64         | € 6.863,9                | 7,35%   |
| COSTI RECESSO   |                                |                                    |                          |                      |                          |         |
| Preavviso (1,5 mesi)  |                                | € 2.688,00                         |                          |                      |                          |         |
| Contributo licenziamento  |                                | € 1.470,30                         |                          |                      |                          |         |
| CONFRONTO COSTI RECESSO senza CONTENZIOSO                       |                                |                                    | <i>(Differenze)</i>      |                      |                          |         |
| Costo con recesso alla fine del 1° anno                         | € 33.344,42                    |                                    |                          | € 33.435,21          | € 90,8                   | 0,27%   |
| Costo con recesso alla fine del 2° anno                         | € 64.000,84                    |                                    |                          | € 66.870,43          | € 2.869,6                | 4,48%   |
| Costo con recesso alla fine del 3° anno                         | € 97.600,01                    |                                    |                          | € 100.305,64         | € 2.705,6                | 2,77%   |
| CONFRONTO COSTI RECESSO e CONTENZIOSO az. > 15 dip.             |                                |                                    |                          |                      |                          |         |
| 4 mensilità (indennità risarcitoria nel 1° e 2° anno)           | € 7.168,00                     |                                    |                          |                      |                          |         |
| 6 mensilità (indennità risarcitoria nel 3° anno)                | € 10.752,00                    |                                    |                          |                      |                          |         |
| <i>Con offerta conciliativa</i>                                 |                                |                                    |                          |                      |                          |         |
| Costo con offerta conciliativa dopo 12 mesi                     | € 36.928,42                    |                                    |                          | € 33.435,21          | -€ 3.493,2               | -9,46%  |
| Costo con offerta conciliativa dopo 24 mesi                     | € 67.584,84                    |                                    |                          | € 66.870,43          | -€ 714,4                 | -1,06%  |
| Costo con offerta conciliativa dopo 36 mesi                     | € 102.976,01                   |                                    |                          | € 100.305,64         | -€ 2.670,4               | -2,59%  |
| <i>Con indennità risarcitoria per licenziamento illegittimo</i> |                                |                                    |                          |                      |                          |         |
| Costo con causa dopo 12 mesi                                    | € 40.512,42                    |                                    |                          | € 33.435,21          | -€ 7.077,2               | -17,47% |
| Costo con causa dopo 24 mesi                                    | € 71.168,84                    |                                    |                          | € 66.870,43          | -€ 4.298,4               | -6,04%  |
| Costo con causa dopo 36 mesi                                    | € 108.352,01                   |                                    |                          | € 100.305,64         | -€ 8.046,4               | -7,43%  |

# SOVRAINDEBITAMENTO ED ESDEBITAZIONE

## OVER-INDEBTEDNESS: IL CONCETTO DI SOVRAINDEBITAMENTO NELLA VISIONE EUROPEA

Nell'Unione Europea il concetto di *over-indebtedness* non è ancora comune, pur essendo ben presente nei singoli Stati membri; già nel 2002 il Comitato Economico e Sociale riconosceva al problema dell'indebitamento delle famiglie europee un'importanza prioritaria, cresciuta ancor di più a seguito degli eventi finanziari, economici e sociali verificatisi dal 2008 in poi.

Una vera formulazione comunitaria non esiste, ma la Commissione europea ha proposto una definizione che può essere piuttosto soddisfacente per tutti gli Stati membri: «*situazione di temporaneo o permanente squilibrio nel patrimonio della famiglia, risultante da un atteso o inaspettato incremento delle spese o, viceversa, dalla diminuzione del reddito della famiglia*».

Si evidenzia come il concetto europeo nasca a **tutela prioritaria della famiglia**, per scongiurare l'eventualità che scenda al di sotto di una soglia minima e permettere la sopravvivenza del nucleo, considerato la base sociale di uno stato. Quando il nucleo familiare sarà sovraindebitato, inizialmente contrarrà i consumi e quando sarà impossibilitato a onorare i propri debiti cesserà di consumare; considerando la famiglia come base della società, in una condizione di crisi generale il fenomeno espanso produce lo stallo dell'economia e la catena di conseguenze anche psicologiche e morali che gravano poi ulteriormente sulle economie degli stati.

Considerando la famiglia come base della società, in una condizione di crisi generale il sovraindebitamento produce lo stallo dell'economia e una catena di conseguenze che grava sulle economie degli stati.

## SOVRAINDEBITAMENTO IN ITALIA

In generale, tanto in Europa quanto in Italia, lo stato di insolvenza è stato ampiamente disciplinato. La Legge fallimentare nasce con un Regio Decreto del 1942 e la disciplina del fondo patrimoniale con il diritto di famiglia del 1975, mentre è più recente la disciplina del sovraindebitamento per le categorie e situazioni escluse dalle procedure fallimentari. Questo ritardo si spiega tenendo in considerazione i tempi necessari perché la visione del debitore si evolvesse da emarginato sociale a **persona in difficoltà che necessita di solidarietà**, di mantenere una struttura familiare autosufficiente, di una vita dignitosa e della tutela dei minori appartenenti al nucleo familiare.

In Italia una legislazione in tal senso si è sviluppata con ritardo, esprimendosi nella Legge 2/2012 (cosiddetta "Salvasuicidi") e solo a seguito di fenomeni sociali dovuti alla crisi perdurante; i gravi episodi di suicidi e usura, che hanno avuto una cassa di risonanza nelle cronache, hanno evidenziato come fosse centrale la necessità di definire una disciplina per il concetto europeo del sovraindebitamento.

In altre parole, per garantire la sopravvivenza e un futuro a soggetti in profonda difficoltà per via della perdita di un asset economico finanziario in passato più solido (grazie a risparmi e prestiti dai genitori) e di una condizione sociale stabile (in seguito alla separazione dal coniuge).

Analizziamo il contesto economico e finanziario a partire soprattutto dai primi anni 2000, considerando anche come si è evoluto con l'introduzione dell'Euro e la crisi dal 2008, con le possibilità di accesso al credito sempre più ristrette, l'utilizzo sempre più massiccio di prestiti finanziari e di acquisti di beni e servizi rateizzati. Se da questo deriva la perdita di reddito da lavoro, la contrazione delle entrate, la perdita di commesse, la mancata riscossione dei crediti e l'impossibilità di ottemperare agli oneri contrattati, nell'incertezza di un futuro che permetta una ripresa e nell'assenza di indicatori fiduciosi, si sviluppano gli elementi del sovraindebitamento.

Sappiamo che l'indebitamento è uno strumento sano, se retto da un'economia solida e da una buona struttura bancaria: è necessario per il decollo di nuove attività, per l'espansione delle aziende, per la costituzione di nuovi nuclei familiari. Diviene invece sovraindebitamento quando le condizioni cambiano, come negli anni che portarono alla già citata Legge 3/2012: pensiamo alla **perdita del lavoro in un nucleo familiare e all'impossibilità di onorare rate di mutuo, a separazioni, infortuni e malattie** per le persone fisiche; ad aziende che hanno investito in macchinari, attrezzature e manodopera per **attività improvvisamente in stallo**, come avvenne ad esempio per coloro che svilupparono rapporti commerciali nei paesi interessati in seguito dalla Primavera araba.

Il meccanismo che si genera per chi si è indebitato in modo virtuoso è inizialmente di dare fondo a ogni tipo di risparmio o riserva, allo scopo di mantenere le strutture create; arrivati all'estinzione di risorse e con la chiusura dell'accesso al credito si ricorre all'intervento delle finanziarie e in ultimo, nei casi più estremi, all'usura.

Negli anni a seguire il 2008 e prima della Legge 3/2012 si sarebbe già potuto arginare il fenomeno: ricordiamo che il codice del consumo e il testo unico bancario stabiliscono che l'erogatore di un finanziamento valuti il merito del credito finanziario con gli strumenti a disposizione (soprattutto le banche dati) e con la corretta informazione sui rischi e le conseguenze. Sicuramente manca un'educazione al consumo e all'economia domestica in un contesto eccezionale come quello che si è creato a partire dalla crisi del 2008. Colmare gli squilibri con una legge era doveroso.

**L'indebitamento è uno strumento sano, se retto da un'economia solida e da una buona struttura bancaria: è necessario per il decollo di nuove attività e la costituzione di nuovi nuclei familiari.**

## SOVRAINDEBITAMENTO: IL FENOMENO RELATIVO AI PROFESSIONISTI

Mentre per talune attività vi era la possibilità del ricorso a procedure concorsuali o fallimentari, ne **restavano esclusi le persone fisiche, gli imprenditori agricoli, le start up, le onlus e soprattutto i professionisti**. Consideriamo il professionista un precario per definizione, con un investimento di anni di studio e praticantato prima dell'accesso alla professione, soggetto a impiegare del tempo nell'aggiornamento e nella formazione, nella fidelizzazione della clientela, nell'evoluzione professionale, nel rispetto del decoro, prima ancora di intervenire sulle responsabilità e difficoltà derivanti dalla professione.

Negli ultimi anni i professionisti con studi di tradizione hanno subito contrazioni a causa della chiusura di attività o mancati pagamenti della clientela, ristrutturando, nell'assenza di fiducia sul futuro, i propri studi, con ricorso anche ad ammortizzatori sociali per i propri dipendenti (è eclatante il caso dei notai).

I giovani che si sono affacciati alla professione sono stati posti in forte difficoltà, tanto che alcune Casse hanno formulato interventi in loro favore (come è avvenuto per gli Ingegneri) e alcuni Ordini hanno assistito a disdette di iscrizioni numericamente rilevanti (come dimostrano i recenti dati sull'Ordine degli Avvocati). Tuttavia questo rischia di creare un conseguente fenomeno di **abusivismo professionale**.





Alcuni professionisti hanno drammaticamente abbandonato la professione; è interessante da analizzare l'episodio recente della ricerca di braccianti per fattorie da parte della Svizzera: dall'Italia sono giunte 10000 candidature e tra i *curricula* sottoposti agli esaminatori vi era una significativa presenza di ex professionisti in varie discipline.

## PROCEDURE TECNICHE - SINTESI

Le procedure di sovraindebitamento finalizzate alla cancellazione dei debiti pregressi (esdebitazione) sotto il controllo dell'autorità giudiziaria sono tre:

1. Procedura di sovraindebitamento del debitore "non fallibile" (proposta di accordo) ove sia prevista una maggioranza pari al 60% dei creditori, composta dalle seguenti fasi:
  - proposta;
  - decreto di ammissione;
  - formazione del passivo;
  - omologa del Giudice (e conseguente pubblicità);
  - esecuzione e liquidazione.
2. Procedura di sovraindebitamento del consumatore (debitore civile – piano del consumatore), composta da fasi analoghe alla proposta di accordo senza previsione di maggioranza e con eventuale opposizione dei creditori in sede di udienza di omologa.
3. Procedura di liquidazione del patrimonio del debitore, composta dalle seguenti fasi:
  - proposta;
  - emissione del decreto di ammissione da parte del Giudice;
  - nomina del liquidatore;
  - inventario;
  - liquidazione.

I presupposti sono:

- l'appartenenza alle categorie non ammesse alle procedure concorsuali o fallimentari ordinarie (disciplinate dal Regio decreto 267/42 e successive modifiche);
- una riconosciuta situazione di sovraindebitamento;
- buona fede nel momento di contrazione dei debiti, obbligazione assunta senza colpa, morosità incolpevole e conseguente meritevolezza di accedere alle procedure;
- comportamento diligente (basterà che il debitore esente da responsabilità provi di essere stato diligente, ex art. 1176, o dovrà provare il fatto a lui non imputabile ex art. 1218);
- non aver fatto ricorso a procedure di sovraindebitamento nei 5 anni precedenti.

Si sottolinea come la diligenza e la meritevolezza siano due principi basilari tanto quanto gli elementi tecnici delle procedure, e come detti concetti si leghino ai principi ispiratori delle norme.

La proposta o il piano di esdebitazione, il cui deposito interrompe la decorrenza degli interessi legali, prevede alcune regole, ognuna con particolari esigenze e caratteristiche tecniche indispensabili:

- estinzione di debiti quali assegni alimentari (crediti impignorabili);
- estinzione di tutti i debiti derivanti da risorse dell'Unione Europea;
- falcidia degli altri debiti.

Nelle procedure paraconcorsuali disciplinate dalla Legge n. 3 del 2012, l'organo di assistenza del debitore è l'**Organismo di Composizione della Crisi** (O.C.C.). I requisiti, le modalità di iscrizione e i compensi sono invece disciplinati dall'art. 15 Legge 3/2012 e dal Decreto attuativo recante l'istituzione del Registro.

Tale organismo assolve anche l'importante compito di comunicazione ai terzi:



per esempio il deposito della proposta o dell'accordo presuppone, da parte dell' O.C.C., la comunicazione agli enti di riscossione e agli uffici fiscali.

L'elenco degli O.C.C. è consultabile sul sito internet del Ministero della Giustizia, nella sezione Registri ed elenchi. Secondo quanto indicato dal sito istituzionale del Tribunale di Torino, la proposta o il piano deve contenere:

- elenco di tutti i creditori;
- elenco di tutti i beni e degli atti di disposizione compiuti su questi negli ultimi cinque anni;
- dichiarazioni dei redditi degli ultimi tre anni (nel caso di accordo);
- elenco delle spese correnti necessarie al sostentamento della famiglia;
- indicazione della composizione del nucleo familiare con certificazione dello stato di famiglia;
- le scritture contabili degli ultimi tre esercizi;
- dichiarazione di redditi percepiti o crediti futuri.

Un controllo preventivo viene svolto dagli O.C.C. anche con la consultazione delle banche dati, per verificare la genuinità delle dichiarazioni ed esprimere il giudizio di attendibilità e completezza dei documenti depositati e di fattibilità dell'accordo. La conclusione delle procedure con il decreto di omologazione del Giudice e la pubblicità ai terzi esdebita il soggetto, che mantiene il requisito di diligente.

## CRITICITÀ

Sicuramente lo scarso numero degli O.C.C. costituisce un grosso limite, acuito anche dalla scarsa informazione della Legge 3/2012 nei confronti dei soggetti aventi diritto. A ciò si aggiunge che la procedura non è snella: tutti i soggetti coinvolti (debitore, creditori, professionista, O.C.C., Giudice) hanno richieste concentriche e talvolta contraddittorie alle quali rispondere, legate tanto ad adempimenti burocratici quanto all'impianto tecnico. Inoltre è auspicabile che l'esigenza autoreferenziale delle procedure non venga ulteriormente appesantita rispetto alla prevalenza di una visione limpida della vicenda da cui nasce il sovraindebitamento e da cui consegue l'esdebitazione.

LUCIA MUSSIO

# IDEALOFFICE

*macchine per l'ufficio*

VENDITA - ASSISTENZA - NOLEGGIO - ACCESSORI

FOTOCOPIATORI - TELEFAX - PC  
STAMPANTI - REGISTRATORI DI CASSA

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

**IONet**  
THE INTERNATIONAL CERTIFICATION NETWORK  
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

## GIOVANI CDL DI TORINO: INSIEME PER CONTINUARE A CRESCERE

*Come molti di voi sapranno, il 2016 ci ha già portato un primo impegno istituzionale: la nomina del nuovo Direttivo dell'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro di Torino.*

*Sono passati ormai sei anni dall'insediamento di quello uscente: prima di continuare a guardare avanti e passare il testimone, mi sembra quindi doveroso fermarsi per un momento di riflessione e fare un bilancio del nostro percorso associativo.*

**Il primo Direttivo dell'Associazione Giovani CdL di Torino.**

*I membri del Direttivo uscente. Da sinistra: Luigi Gallo, Gianluca Corrente, Alessandra Gianella, Paola Chiadò, Monica Del Moro, Marina Calderone, Fabrizio Bontempo, Cristoforo Re, Davide Tomaino; in primo piano: Rosario De Luca.*

Nel lontano 2009, qui a Torino si costituiva un'Associazione composta da giovani Consulenti del Lavoro desiderosi di partecipare alla vita di categoria e di dare un diverso punto di vista con l'apporto della loro "giovane" esperienza professionale. L'obiettivo era **condividere idee e rilevare criticità comuni** sul territorio torinese, oltre che sostenere, in linea con le più alte cariche di categoria, la **promozione continua** della figura del Consulente tramite l'organizzazione di eventi, discussioni, tavole rotonde sui temi più caldi e utili, di pari passo con il lavoro dell'Ordine Provinciale di Torino.

Nessuno avrebbe mai immaginato la grande crescita che sarebbe seguita a un'idea così semplice; con il passare degli anni abbiamo realizzato un sogno che è andato oltre le più rosee aspettative: vedere la nascita di un **gruppo coeso**, con una voglia sempre maggiore di crescere e fare rete. Il gruppo si è proposto come **protagonista**, non solo tra le altre giovani realtà nazionali, ponendosi tra i fondatori dell'Associazione Nazionale dei Giovani CdL, ma anche sul territorio, in maniera diversa e innovativa tramite l'associazionismo trasversale con professionisti e imprenditori.

Basti pensare per esempio al progetto del tavolo interassociativo **Yes4To** e a **TalenTo**, che ha sviluppato progetti di orientamento nelle scuole e ha contribuito a ridurre l'abbandono scolastico. Un altro esempio sono le attività congiunte con l'Università degli Studi di Torino (come il **nuovo**





**Master in Consulenza del Lavoro**), la presenza come Giovani CdL al **Salone del Libro di Torino**, senza contare naturalmente l'attività principale svolta dalla nostra Associazione, che in sei anni ha organizzato **più di 60 convegni e 35 eventi**.

Una miriade di attività per cui i nostri associati hanno dato il loro contributo entusiasta tanto sul piano scientifico, quanto organizzativo, e per cui sono sempre stati in prima linea, impegnandosi sia con l'Associazione Nazionale che con l'Ordine Professionale dei Consulenti del Lavoro in occasione di eventi importanti quali il Festival del lavoro, e svolgendo un ruolo di primo piano anche nelle varie Assemblee costituite. Sono stati **il lavoro e l'impegno di giovani professionisti**, animati dalla volontà e dall'entusiasmo di **formarsi, confrontarsi e lavorare uniti**, a permetterci di raggiungere, insieme, risultati straordinari. Tra i più significativi va ricordato che questo Direttivo ha **sostenuto la candidatura del giovane Gianni Marcantonio**, che ora siede in **Consiglio Nazionale**, pronto a far sentire la nostra voce e a portare il suo grandissimo contributo e la sua solida preparazione.

Ed è sempre grazie al lavoro continuo e instancabile del gruppo dei giovani di Torino che ho avuto il privilegio di diventare **Vicepresidente dell'Associazione Nazionale Giovani Consulenti del Lavoro** e di realizzare nel corso del mio mandato numerose iniziative, eventi, attività di coordinamento e promozione di idee che credo innovative.

Elencare tutto il lavoro svolto sarebbe troppo lungo: si pensi solo che dagli 8 iscritti iniziali siamo arrivati a **120 soci attivi**; questo straordinario incremento è stato possibile solo in quanto supportato dalla partecipazione di Direttivi capaci, attivi e dinamici, senza i quali la crescita dell'Associazione sarebbe stata impensabile.

È con una certa commozione che mi trovo qui, adesso, a tentare di tracciare l'intenso e fruttifero percorso dei Giovani CdL di Torino, perché quello dei Giovani CdL di Torino è stato in parte anche il mio percorso. Grazie alla grande fiducia che mi è stata offerta mi sono trovato a ricoprire la carica di Presidente di questo gruppo entusiasta. Vi sono grato per avermi concesso il privilegio di vedere nascere insieme a voi un progetto in cui abbiamo creduto fortemente e che ho accompagnato nella sua crescita insieme a colleghi tenaci e volenterosi, con i quali ho condiviso le immense soddisfazioni per gli obiettivi raggiunti.

Adesso è giunto il momento di lasciare spazio ad altri. Questo non è un congedo dai miei colleghi, perché non vi è mai una vera separazione da un progetto che si è sentito così fortemente; ma è giusto vedere **nuovi volti e nuove energie** farsi largo con il proprio apporto. Non dobbiamo dimenticare che questo gruppo è espressione di tutti noi e delle nostre idee, e che ciascuno di noi, con o senza carica, deve sentirsi partecipe e impegnato nel sostenere gli obiettivi a cui il gruppo aspira.

Pertanto il mio impegno sarà immutato, anzi mi auguro possa crescere sempre di più nell'Ordine e nell'Associazione Nazionale Giovani, ora che sono arricchito da un'esperienza che mi ha formato molto. Ho potuto operare a stretto contatto con le altre associazioni professionali sul territorio, oltre che con i Dirigenti di categoria, e toccare con mano quali siano le nostre potenzialità, le nostre opportunità, i nostri punti di forza.

Ho compreso che **siamo forti se siamo uniti e se lavoriamo instancabilmente per la nostra categoria**, con la voglia di costruire per i colleghi una realtà basata sul rispetto, sulla preparazione, sulla professionalità, sull'entusiasmo di lavorare e maturare insieme.

Ciascuno deve poter esprimere le proprie idee, ma cercando di operare al di là di sterili polemiche e divisionismi e senza mai perdere di vista la visione d'insieme e l'espressione di una maggioranza che bisogna tenere salda e operativa per continuare a crescere e perseguire i nostri scopi associativi.

È necessario lavorare insieme, incoraggiando e rispettando l'altrui entusiasmo nel realizzare un progetto, anche se in discordanza con le singole visioni, e andare al di là delle critiche non costruttive.

Nessuno avrebbe immaginato la grande crescita che sarebbe seguita a un'idea così semplice; abbiamo realizzato un sogno che è andato oltre le più rosee aspettative: vedere la nascita di un gruppo coeso, con una voglia sempre maggiore di crescere e fare rete.



#### **Progetto TalenTO.**

*Un impegno concreto a favore dell'orientamento nelle scuole e contro l'abbandono scolastico.*



Dagli 8 iscritti iniziali siamo arrivati a 120 soci attivi; questo straordinario incremento è stato possibile solo in quanto supportato dalla partecipazione di Direttivi capaci, attivi e dinamici, senza i quali la crescita dell'Associazione sarebbe stata impensabile.

Abbiamo bisogno di andare avanti e rimboccarci le maniche perché la strada da percorrere è ancora lunga, sempre tenendo presente che nella nostra associazione vi è spazio per tutti, per ogni nuova idea. Ogni idea diversa va rispettata, poiché un giorno potrebbe diventare l'idea dominante che, condivisa dalla maggioranza, guida l'intero gruppo del futuro. **Bisogna maturare insieme come gruppo, uniti dal rispetto, da meccanismi di operato trasparente, professionale e non ostativo** e dal coraggio di esprimere le proprie idee con il rispetto e la professionalità che sempre ci si aspetta dagli appartenenti al nostro ordine professionale.

Ciascuno di noi ha qualcosa da dare ed è sua responsabilità saper offrire il suo contributo per la crescita del gruppo di cui fa parte. Quelle che esprimo sono opinioni personali maturate nel corso del mio lavoro con voi: voglio riferirle non solo alla nostra associazione, ma anche all'Ordine di Torino. Sono certo che molti, come me, continuano a sognare quell'unione che ci rafforzerà e che ci renderà sempre più visibili e protagonisti nella vita dell'Ordine. Il rispetto delle idee di ognuno e della coesione che si costruisce col duro lavoro e il continuo confronto costruttivo – dobbiamo saperlo e ne dobbiamo essere certi – saranno sempre la bussola che ci guiderà e ci porterà i migliori risultati.

Con la Presidenza di Luisella Fassino molti di questi valori sono stati portati avanti e Luisella se ne è fatta valida e instancabile portavoce; ora, con il rinnovo del Cpo a luglio, **ci attende una nuova sfida per dare continuità a una visione che ci ha già portato grandi risultati**, riconoscimenti e opportunità prima impensabili.

Ci siamo impegnati moltissimo, ma la strada da percorrere è ancora lunga e io vorrei continuare a percorrerla insieme a voi, rinnovando al momento di questo commiato il mio desiderio di continuare a lavorare appassionatamente per garantire al nostro ordine provinciale un futuro sempre più solido nella Categoria.

Ed è al futuro che vorrei ora, sempre con voi, volgere il mio sguardo, pensando insieme ai prossimi obiettivi che sono già stati plasmati dalla crescita e dall'operato dell'Associazione e che ora attendono solo di essere concretizzati al più presto e perseguiti dai nostri validissimi colleghi. Auguro la stessa fortuna al nostro Ordine provinciale, che dovrebbe prendere coscienza con orgoglio del ruolo che è destinato a ricoprire. Professionisti di Torino, credetemi: è ora di capirlo e andare avanti.

**FABRIZIO BONTEMPO**

## IL PRIMO MASTER PER DIVENTARE CONSULENTE DEL LAVORO

*Il 12 febbraio si è tenuta al Campus Luigi Einaudi la presentazione del Master di I livello in Consulenza del Lavoro e Gestione delle risorse umane, un percorso di apprendistato in alta formazione e ricerca nato dalla collaborazione fra il Consiglio Provinciale dell'Ordine e il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Torino, con la partecipazione dell'Università del Piemonte Orientale.*

Il Master, fortemente voluto dalla Presidente dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino Luisella Fassino, è il **primo del suo genere in Italia** e si ispira alle esperienze del Nord Europa, dove l'alternanza tra istruzione e lavoro è un elemento consolidato del sistema formativo. Il progetto multidisciplinare, che è rivolto a laureati in discipline economiche e giuridiche, segue idealmente il Corso di Laurea di Scienze dell'Amministrazione e Consulenza del Lavoro. L'obiettivo è quello di formare il profilo professionale di un esperto nella gestione di tutti gli aspetti dei rapporti di lavoro, dal piano giuridico a quello sociale, compresa la fase di ricerca e selezione del personale, anche nel rapporto con le pubbliche amministrazioni.



### **I relatori**

*Sono intervenute, in senso orario: Gianna Pentenero (Assessore Lavoro Form. Istr. Regione Piemonte), Maria Paola Aimò (Docente di Diritto del lavoro all'Università di Torino), Eva Desana (Docente di Diritto Commerciale all'Università di Torino), Luisella Fassino (Presidente Cons. Prov. Ordine di Torino)-*





### **I partecipanti**

*I 12 studenti/apprendisti che parteciperanno alla prima edizione del Master in Consulenza del Lavoro e Gestione delle risorse umane, insieme ai Consulenti che li accoglieranno nei propri studi.*

Il percorso formativo, che rappresenta una **novità per il mondo delle professioni** nel nostro Paese, è frutto della collaborazione tra diversi soggetti operanti sul nostro territorio:

- i **Consulenti del Lavoro di Torino**, che hanno partecipato attivamente tanto al momento della progettazione quanto alla fase operativa, mettendo a disposizione i propri studi professionali;
- l'**Università di Torino**;
- l'**Università del Piemonte Orientale**;
- la **Regione Piemonte**, che sostiene il progetto attraverso i finanziamenti stanziati per la sperimentazione di nuovi percorsi formativi.

Questa sinergia ha permesso di organizzare e far partire il Master in tempi rapidissimi: in soli **due mesi** è stato possibile ottenere la partecipazione di **12 Consulenti del Lavoro**, che accoglieranno nei propri studi professionali altrettanti **giovani studenti/apprendisti**.

Il Master, che è il primo del genere in Italia, si ispira alle esperienze del Nord Europa, dove l'alternanza tra istruzione e lavoro è un elemento consolidato del sistema formativo.

Questi giovani laureati in discipline giuridiche ed economiche hanno deciso di intraprendere il biennio di formazione con l'obiettivo di approfondire i meccanismi che regolano il diritto del lavoro, ricavandone strumenti e stimoli per comprendere meglio le criticità proprie della professione del Consulente.

Caratteristica chiave del progetto è proprio la compresenza di formazione e attività lavorativa: nei 24 mesi di specializzazione del Master, i giovani potranno alternare la preparazione teorica con l'esperienza pratica, entrando in contatto da subito con la realtà di uno studio professionale. Infatti, gli studenti saranno assunti in qualità di apprendisti, beneficiando quindi di una remunerazione e di tutti i diritti che spettano ai lavoratori.

Il valore aggiunto dell'opportunità, già molto significativa per i giovani interessati a intraprendere la professione di Consulenti del Lavoro, consiste nel fatto che la partecipazione al Master è **totalmente gratuita**.

Tutti i promotori sottolineano con orgoglio che, contro un mercato che prevede costi intorno ai 10-15.000 euro per percorsi formativi di questo genere, nel caso del Master in Consulenza del Lavoro il costo è coperto dai contributi regionali (tramite l'accesso ai fondi del **progetto FIXO di Italia Lavoro**); l'attività formativa esterna, della durata di 400 ore complessive, sarà a cura dell'Università di Torino.

La Presidente del Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino, Luisella Fassino, ha espresso grande soddisfazione per l'avvio positivo del progetto, che potrà dare un contributo al risanamento di una situazione di grave difficoltà: infatti, il nostro contesto macroeconomico presenta un livello di disoccupazione giovanile prossimo al 40%, e la società assiste impotente alla fuga verso l'estero di eccellenti risorse, sulle quali il sistema scolastico ha investito ma che il sistema produttivo fatica a capitalizzare.

La speranza è che questo **progetto pionieristico** diventi **un punto di riferimento nell'ambito della formazione dei Consulenti del Lavoro di domani**; la fatica che accompagna sempre la creazione di un nuovo progetto è sostenuta dall'auspicio che possa essere fruttuosa e ripagata dalla nascita di iniziative simili in altre città.

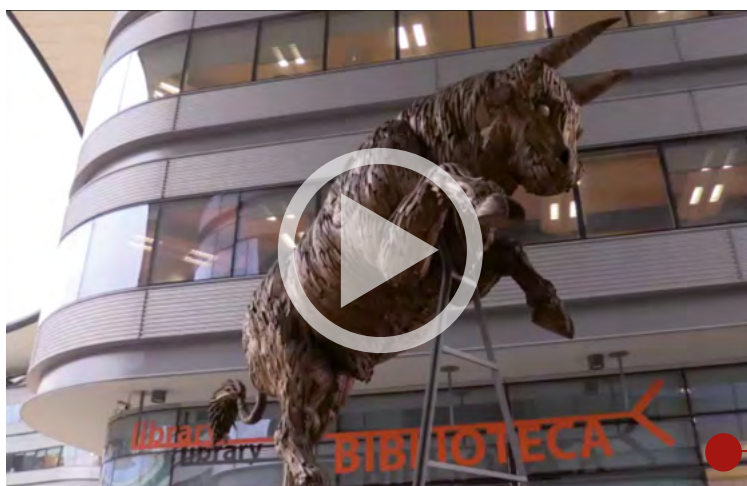


**Comitato scientifico**

- Prof.ssa MariaPaola Aimo*
- Prof.ssa Sonia Bertolini*
- Prof. Guido Bonfante*
- Prof.ssa Mia Callegari*
- Prof.ssa Eva Raffaella Desana*
- Dott.ssa Anna Fenoglio*
- Prof.ssa Daniela Izzi*
- Prof.ssa Fiorella Lunardon*
- Dott.ssa Lia Pacelli*
- Prof. Salvatore Rizzello*
- Dott.ssa Fabrizia Santini*

**Studenti partecipanti e tutori aziendali**

- |                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| <i>Elisa Bertolino</i>      | <i>Silvia Zanin</i>        |
| <i>Claudia Caprani</i>      | <i>Graziella Pagella</i>   |
| <i>Davide Carosi</i>        | <i>Davide Dompé</i>        |
| <i>Nicola Conte</i>         | <i>Franco La Rosa</i>      |
| <i>Edoardo Ecclesia</i>     | <i>Eleonora De Marco</i>   |
| <i>Valentina Giannicola</i> | <i>Pierluigi Monticone</i> |
| <i>Elisa Lamanna</i>        | <i>Franco La Rosa</i>      |
| <i>Giulia Lupano</i>        | <i>Antonia Ausino</i>      |
| <i>Viviana Rossi</i>        | <i>Fabrizio Bontempo</i>   |
| <i>Maria Rosa Sturace</i>   | <i>Simone Cenni</i>        |
| <i>Elena Taliano</i>        | <i>Luisella Fassino</i>    |
| <i>Elena Ughetto</i>        | <i>Giulia De Febe</i>      |



**Il video**

Il servizio sul convegno è disponibile su [www.consulentidellavoro.tv](http://www.consulentidellavoro.tv)

LE OPINIONI

**LUISELLA FASSINO**  
**Presidente Ordine CdL Torino**

Il Master è una risposta per i colleghi che chiedevano di poter mantenere presso i loro studi i giovani laureati che vi avevano svolto il periodo di praticantato; infatti, la durata prevista di 18 mesi è inadeguata per preparare allo svolgimento di una professione complessa come quella del Consulente.

Si generava così una perdita di risorse, tanto da parte dei giovani, che non potevano completare la propria formazione, quanto da parte dei professionisti, che si trovavano a dover allontanare i praticanti proprio nel momento di raccogliere i frutti dell'investimento realizzato.

Inoltre, lo scambio generazionale è fruttuoso per tutti: noi possiamo trasmettere la nostra esperienza di una vita di lavoro, mentre i giovani, nativi digitali, possono aiutarci a comprendere il mondo moderno e a coglierne le opportunità.

**GIOVANNA PENTENERO**  
**Assessore al Lavoro Regione Piemonte**

Il Master è un'iniziativa importante da due punti di vista: innanzitutto perché coinvolge i Consulenti, che hanno grande rilievo nel mondo del lavoro; in secondo luogo perché offre ai giovani un'opportunità di formazione "direttamente in campo" in un settore che richiede grande esperienza professionale e percorsi di alta specializzazione.

**EVA RAFFAELLA DESANA**  
**Università di Torino**

L'idea alla base del Master è quella di formare esperti in grado di svolgere la professione di Consulente del Lavoro o di diventare dipendenti specializzati all'interno delle aziende.

**MARIAPAOLA AIMO**  
**Università di Torino**

Si tratta di un Master biennale con un piano formativo ambizioso, caratterizzato da materie rilevanti per la formazione del Consulente del Lavoro: soprattutto Diritto, ma anche Economia, Sociologia, Psicologia del Lavoro.

**FABRIZIO BONTEMPO**  
**Associazione Giovani CdL**

Questo Master rappresenta una novità assoluta per il mondo delle professioni e siamo orgogliosi di essere stati noi Consulenti a proporlo; come Associazione Giovani siamo impegnati in molti progetti (un esempio tra i tanti, Yes4To), perché crediamo moltissimo nel valore della formazione come strumento di miglioramento e sviluppo delle competenze della persona.

I dati sconcertanti sull'abbandono scolastico precoce e sulla disoccupazione giovanile ci rendono ancora più determinati nel portare avanti iniziative che aiutino i giovani a credere nel futuro e a sviluppare delle professionalità: ci piace poter raccontare loro qual è stato il nostro percorso, non soltanto per far conoscere una professione come la nostra, relativamente giovane e ancora poco conosciuta, ma per dimostrar loro che una strada è possibile.

**ELISA BERTOLINO**  
**Studentessa/apprendista**

Il Master permette a noi studenti di integrare le conoscenze pratiche acquisite in studio con approfondimenti storico-teorici propri di un approccio accademico, necessari per comprendere i meccanismi che regolano il diritto del lavoro in tutte le sue accezioni. L'offerta formativa altamente qualificata e la varietà di materie in programma permettono un'analisi esauriente e completa, offrendo stimoli nuovi per affrontare le criticità proprie della professione del Consulente del Lavoro.



## FORMAZIONE

Prossimamente, presso la sede dell'Ordine, saranno organizzati **corsi gratuiti** di **Excel base** per i Consulenti del Lavoro.

# strumenti

## EXCEL. LA PUNTA DI UN ICEBERG

*Pur non potendo mostrare in un semplice articolo le grandi potenzialità che un foglio di calcolo come Excel mette a disposizione del professionista, è possibile provare a esaminarne alcune caratteristiche, per dare un'idea di come possa aiutare ad accelerare i tempi di lavoro all'interno di un ufficio.*

Al fine di fornire una serie di prove pratiche dell'utilità di un programma come Excel, utilizzeremo come base di riferimento una tabella i cui dati, classificati tramite i campi **Cognome**, **Elemento Economico**, **Importo**, hanno una disposizione irregolare nei record. La tabella qui sotto potrebbe rappresentare uno spunto valido.

In Excel esistono diverse procedure per fornire valutazioni economiche e statistiche, senza spendere tempo prezioso in un lavoro certosino di somma o riordino. Una delle strade percorribili è rappresentata dalla funzione **Somma.Se**: la sua caratteristica principale consiste nel ricercare e

sommare i **valori di una colonna in base** alla verifica di una **condizione** presente nelle celle di **un'altra colonna**. Presupponendo di aver trascritto la tabella partendo dalla cella A1, provate a inserire nella cella **F1** la seguente funzione:

=SOMMA.SE(\$A\$1:\$A\$22;E1;\$C\$1:\$C\$22)

| B | C | D | E             | F          |
|---|---|---|---------------|------------|
|   |   |   | Bianchi Luigi | € 1.162,93 |

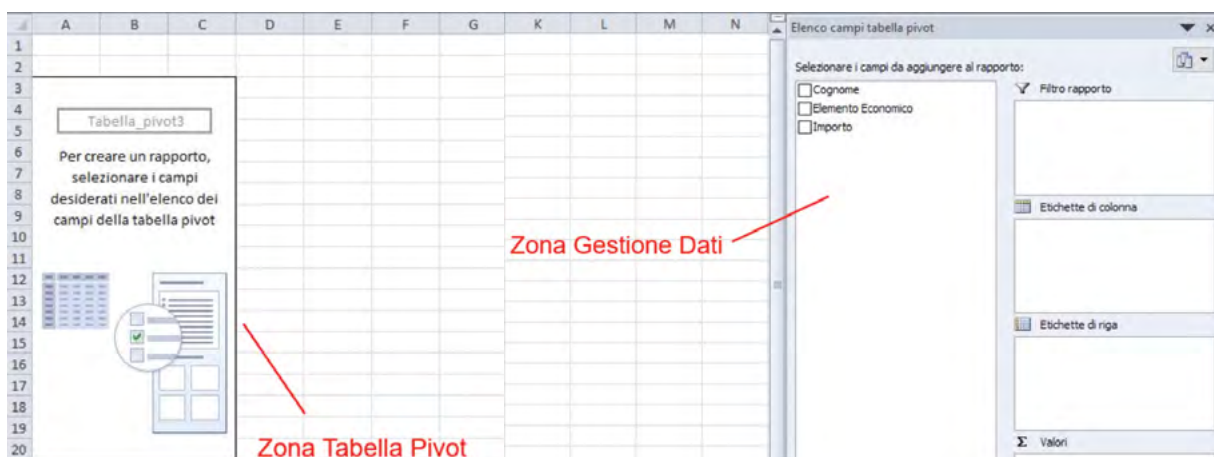
Nella cella **E1** ponete la scritta "Bianchi Luigi": il risultato che apparirà in F1 sarà la somma di tutti i valori presenti nella colonna C (Importo) associati al soggetto indicato in E1: è facile comprenderne l'utilità, soprattutto su una massa di dati molto più ampia. Il meccanismo è semplice: la funzione analizza i dati presenti dalla cella **A1 a A13** e li **confronta con** la cella (condizione) **E1**; nella riga dove riscontra una corrispondenza **preleva** dalla colonna **da C1 a C13 il corrispondente importo** e ne esegue la **somma**.

Provate ora a mettere in F2 la funzione =CONTA.SE(\$B\$1:\$B\$22;E2) e in E2 la scritta "Retribuzione": il risultato (3) indicherà le volte che la parola presente in E2 è stata trovata nella colonna B (ovvero il numero di retribuzioni). A differenza della precedente funzione, **Conta. Se indica il numero di volte che il dato è presente nell'elenco** incluso tra B1 e B13.

| Cognome       | Elemento Economico        | Importo    |
|---------------|---------------------------|------------|
| Bianchi Luigi | Retribuzione              | € 1.585,34 |
| Bianchi Luigi | Elemento Garanzia Retrib. | € 21,85    |
| Bianchi Luigi | Addizionale Regionale     | -€ 21,29   |
| Bianchi Luigi | Addizionale Comunale      | -€ 13,38   |
| Bianchi Luigi | Acconto Add. Comunale     | -€ 5,00    |
| Bianchi Luigi | Contr. Previde            | -€ 150,46  |
| Bianchi Luigi | Irpef Netta               | -€ 254,13  |
| Rossi Franco  | Retribuzione              | € 1.591,50 |
| Rossi Franco  | Elemento Garanzia Retrib. | € 21,45    |
| Rossi Franco  | Addizionale Regionale     | -€ 21,22   |
| Rossi Franco  | Addizionale Comunale      | -€ 13,70   |
| Rossi Franco  | Acconto Add. Comunale     | -€ 5,05    |
| Rossi Franco  | Contr. Previde            | -€ 150,37  |
| Rossi Franco  | Irpef Netta               | -€ 254,94  |
| Verdi Aldo    | Retribuzione              | € 1.574,34 |
| Verdi Aldo    | Elemento Garanzia Retrib. | € 21,97    |
| Verdi Aldo    | Addizionale Regionale     | -€ 21,22   |
| Verdi Aldo    | Addizionale Comunale      | -€ 13,17   |
| Verdi Aldo    | Acconto Add. Comunale     | -€ 5,00    |
| Verdi Aldo    | Contr. Previde            | -€ 150,56  |
| Verdi Aldo    | Irpef Netta               | -€ 254,43  |

Qualcuno avrà notato che le coordinate-aree (ovvero i *ranges*) indicate all'interno della funzione sono segnate dal **simbolo del \$** (es: \$A\$1:\$A\$13): l'inserimento del \$ davanti alla lettera e al numero **trasforma la coordinata da relativa** (che si aggiorna copiando la funzione in un'altra cella) **ad assoluta** (che non muta al copiare della funzione in altre zone del foglio).

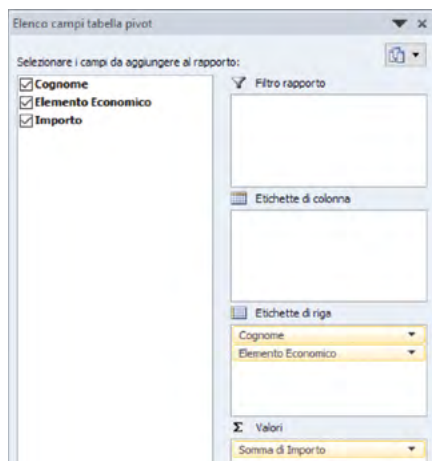
Un altro sistema utile per gestire un elenco di dati, al fine di ricavare informazioni e porre in rilievo i valori più importanti, consiste nell'utilizzo delle **Tabelle Pivot**. Selezionando una cella interna alla tabella precedente, occorre spostarsi sulla scheda "Inserisci" del menu di Excel e premere su "Tabella Pivot"; confermando la finestra, si creerà un nuovo foglio di lavoro la cui struttura apparirà come segue:



Ipotizziamo ora di voler raggruppare gli elementi economici in base al soggetto; per fare questo è necessario pensare a una struttura in cui saranno inseriti i **soggetti (righe)** e in cui gli **elementi economici** e gli **importi (colonne)** saranno rappresentati come in una struttura ad albero.

Tenendo premuto su "**Cognome**" nella zona a destra del foglio, occorrerà **spostare il campo** dentro la **casella "Etichette di riga"**; successivamente, sempre **nella medesima zona**, si dovrà spostare il **campo "Elemento Economico"**: questo creerà la struttura ad albero iniziale. **Infine** si trascinerà il **campo "Importo"** nella **casella "Valori"**.

Il risultato sarà una struttura tabellare che rappresenterà gli elementi economici sostenuti e raggruppati in base al soggetto.



| Etichette di riga         | Somma di Importo |
|---------------------------|------------------|
| <b>Bianchi Luigi</b>      | <b>1162,93</b>   |
| Acconto Add. Comunale     | -5               |
| Addizionale Comunale      | -13,38           |
| Addizionale Regionale     | -21,29           |
| Contr. Previde            | -150,46          |
| Elemento Garanzia Retrib. | 21,85            |
| Irpef Netta               | -254,13          |
| Retribuzione              | 1585,34          |
| <b>Rossi Franco</b>       | <b>1167,67</b>   |
| Acconto Add. Comunale     | -5,05            |
| Addizionale Comunale      | -13,7            |
| Addizionale Regionale     | -21,22           |
| Contr. Previde            | -150,37          |
| Elemento Garanzia Retrib. | 21,45            |
| Irpef Netta               | -254,94          |
| Retribuzione              | 1591,5           |
| <b>Verdi Aldo</b>         | <b>1151,93</b>   |
| Acconto Add. Comunale     | -5               |
| Addizionale Comunale      | -13,17           |
| Addizionale Regionale     | -21,22           |
| Contr. Previde            | -150,56          |
| Elemento Garanzia Retrib. | 21,97            |
| Irpef Netta               | -254,43          |
| Retribuzione              | 1574,34          |
| <b>Totale complessivo</b> | <b>3482,53</b>   |

Totale per Soggetto

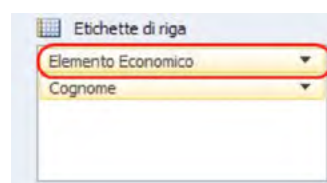
Totale Complessivo

| Etichette di riga                | Somma di Importo |
|----------------------------------|------------------|
| <b>Acconto Add. Comunale</b>     | <b>-15,05</b>    |
| Bianchi Luigi                    | -5               |
| Rossi Franco                     | -5,05            |
| Verdi Aldo                       | -5               |
| <b>Addizionale Comunale</b>      | <b>-40,25</b>    |
| Bianchi Luigi                    | -13,38           |
| Rossi Franco                     | -13,7            |
| Verdi Aldo                       | -13,17           |
| <b>Addizionale Regionale</b>     | <b>-63,73</b>    |
| Bianchi Luigi                    | -21,29           |
| Rossi Franco                     | -21,22           |
| Verdi Aldo                       | -21,22           |
| <b>Contr. Previde</b>            | <b>-451,39</b>   |
| Bianchi Luigi                    | -150,46          |
| Rossi Franco                     | -150,37          |
| Verdi Aldo                       | -150,56          |
| <b>Elemento Garanzia Retrib.</b> | <b>65,27</b>     |
| Bianchi Luigi                    | 21,85            |
| Rossi Franco                     | 21,45            |
| Verdi Aldo                       | 21,97            |
| <b>Irpef Netta</b>               | <b>-763,5</b>    |
| Bianchi Luigi                    | -254,13          |
| Rossi Franco                     | -254,94          |
| Verdi Aldo                       | -254,43          |
| <b>Retribuzione</b>              | <b>4751,18</b>   |
| Bianchi Luigi                    | 1585,34          |
| Rossi Franco                     | 1591,5           |
| Verdi Aldo                       | 1574,34          |
| <b>Totale complessivo</b>        | <b>3482,53</b>   |

### Totali per Elemento Economico

Osservate che la Tabella Pivot creata fornisce una struttura con "Totali" per soggetto; inoltre alla fine viene inserito in automatico un Totale complessivo. Il problema principale nella creazione di una Tabella Pivot è sapere con chiarezza a quale risultato si vuole arrivare.

Nella casella "Etichette di riga", provate ora a spostare il campo "Elemento Economico" sopra al campo "Cognome"; il risultato sarà quello mostrato dalla tabella a lato.



Constatiamo che questa volta al centro del nostro interesse c'è la tipologia di elementi economici e non i soggetti; i gruppi hanno come radice i costi a cui sono associati i soggetti che li hanno sostenuti.

Con questo secondo esempio terminiamo la breve descrizione di due metodi per ricavare informazioni da un gruppo di dati con rapidità e risparmio di energie. Questo articolo vuole essere solo uno spunto di riflessione sulle ampie possibilità che Excel fornisce; sappiate che si tratta di un mondo molto più ampio, che può realmente cambiare il modo di gestire e analizzare i dati in un ufficio professionale o aziendale.

MASSIMO BIGLIA

Per eventuali dubbi o quesiti potete contattarmi all'indirizzo e-mail [problem@formazioneb.com](mailto:problem@formazioneb.com); per quanto mi sarà possibile sarò ben lieto di fornirvi chiarimenti e aiuti sui casi esaminati.







## LA SUPERSTIZIONE PORTA SFORTUNA

*«Fu allora che vidi il Pendolo. La sfera, mobile all'estremità di un lungo filo fissato alla volta del coro, descriveva le sue ampie oscillazioni con isocrona maestà».*

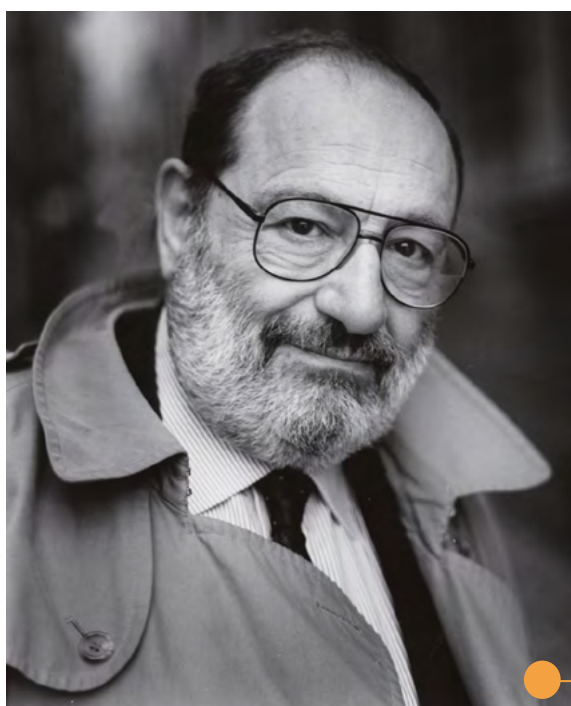
Scritto dopo *Il nome della Rosa*, *Il Pendolo di Foucault* è il secondo successo del compianto Umberto Eco. Il titolo fa riferimento al **pendolo ideato da Leon Foucault**, strumento utilizzato per dimostrare la rotazione della Terra di cui è conservato un modello al *Conservatoire national des arts et Métiers* di Parigi. Proprio tra i saloni del museo, tra la reverenza e la paura di Casaubon, che la maestria di Eco nell'uso delle parole rende palpabili, inizia il romanzo.

La narrazione è ambientata nel tempo definito della notte tra il 26 e il 27 giugno del 1984, ma anche nel ricordo angoscioso degli avvenimenti del 23 giugno 1984 e ancora più indietro, ripercorrendo gli ultimi anni della Seconda Guerra Mondiale con incursioni fin nella storia medievale. Tra le mura della redazione di una casa editrice, del bar Pilade e le colline delle Langhe si sviluppa la vicenda di **Casaubon, studente alle prese con la tesi di laurea**. Intrecciare il suo destino con **Belbo, redattore della Garamond**, e **Diotallevi, esperto di Cabala**, permette all'autore di riscrivere la Storia con il solo fine di avallare la teoria elaborata dai protagonisti.

Immersi nella noia della lettura di manoscritti sulle scienze occulte ed esaurita la progettazione della Facoltà di Irrelevanza Comparata, un po' per gioco e un po' per sfida verso l'intelligenza arti-

ficiale del processore Abulafia, i tre iniziano a ricostruire il piano originale dei Templari per il dominio del mondo. Casaubon, Belbo e Diotallevi analizzano secoli di storia, di leggende sui Templari, i Rosacroce e il Santo Graal, i miti celtici, i culti dell'antico Egitto, i Vangeli apocrifi, perdendosi nella ricerca cabalistica del vero nome di Dio, conoscono personaggi che restano figure sfocate e hanno l'unico scopo di apportare nuove ramificazioni al complicato Piano.

Unico personaggio definito nella schiera degli antagonisti è **Agliè**, capo di una setta e illusorio Conte di Saint Germain, che, scambiato il gioco dei tre per vera conoscenza dei segreti dei Templari, svelerà la sua natura solo alla fine del romanzo.



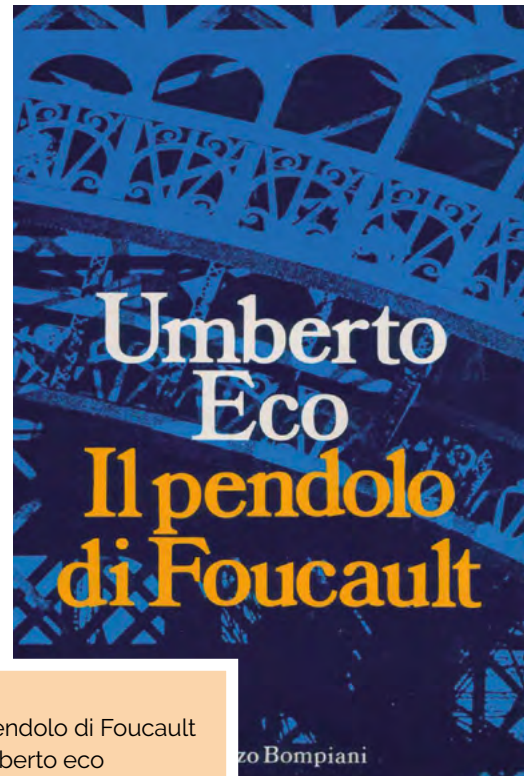
*Nato ad Alessandria nel 1932, Umberto Eco si trasferì poco meno che ventenne a Torino per frequentare l'Università. Le sue origini piemontesi emergono in questo libro grazie ai personaggi di Belbo e Diotallevi e alle loro massime.*

L'epilogo della ricerca esoterica iniziata per gioco è tragico: Diotallevi morirà di cancro, svuotato dall'ossessione verso il Piano, mentre Belbo sarà ucciso al *Conservatoire* dagli adepti di Agliè nel tentativo di fargli rivelare la fonte delle sue conoscenze. All'assassinio assisterà inerme Casaubon che, presumibilmente, subirà la stessa fine poco dopo.

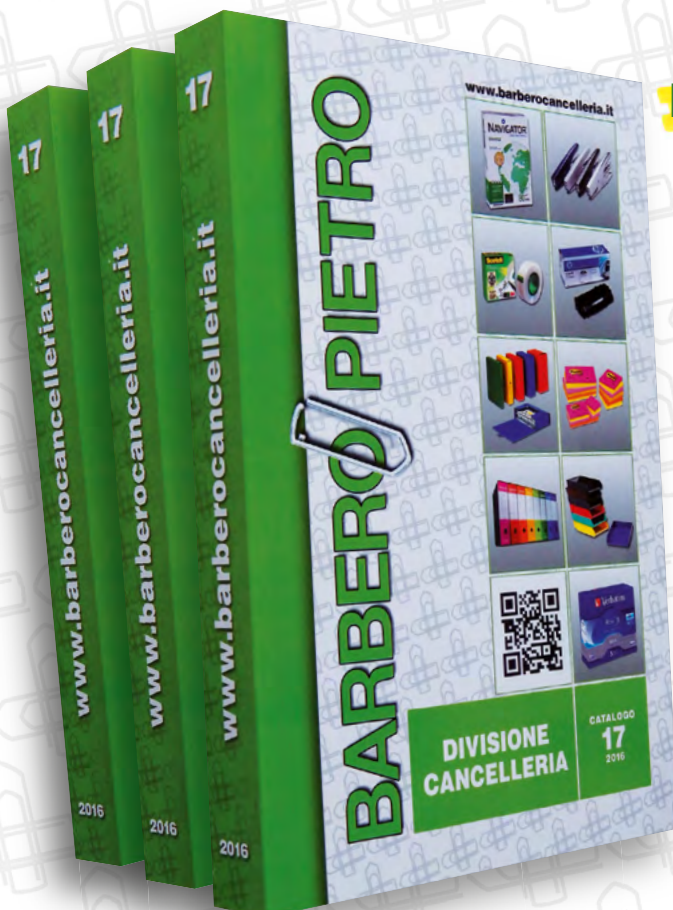
Qualche anno fa il testo originale è stato sottoposto a quelle che Eco amava definire "le pulizie di Pasqua": le parti squisitamente enumeranti sono state riviste e trasformate in dialoghi, più leggeri per la lettura, mentre i testi di Belbo al computer sono stati convertiti dal formato Wordstar al più contemporaneo Word.

*Il Pendolo di Foucault* è uno di quei libri che va letto al momento giusto, o si corre il rischio di arenarsi dopo le prime dieci righe; sicuramente non aiuta lo stile tortuoso dell'autore, con i suoi lunghi paragrafi che mettono alla prova le competenze grammaticali del lettore per dipanarne il significato. Questo romanzo coniuga i connotati avvincenti e rocamboleschi di un libro di avventura e il rigore dei trattati storici. È un libro singolare, un libro che riesce a insinuare il dubbio sulle vicende storiche così come da secoli ci vengono trasmesse.

DONATELLA CHIOMENTO



|         |                        |
|---------|------------------------|
| Titolo  | Il Pendolo di Foucault |
| Autore  | Umberto Eco            |
| Anno    | 1988                   |
| Editore | Bompiani               |



**Richiedete** a mezzo fax, telefono o e-mail, riceverete **gratuitamente** il nostro **Catalogo DIVISIONE CANCELLERIA - FORNITURE PER UFFICIO** di **864** pagine con illustrati oltre **18 mila** articoli.

**BARBERO PIETRO** SPA

Via Santorelli, 12/2 - 10095 Grugliasco (To) - Italia

Tel. 011.311.77.66 - Fax 011.311.78.52

cancelleria@barberopietro.it - **www.barberocancelleria.it**



## THE ITALIAN JOB

*Reviving Italy's economy will require sacrifices not just from Italians, but also from Europe.*

From *The Economist*, January 30<sup>th</sup> 2016

TO LOSE Greece or Portugal may be regarded as a misfortune; to lose Italy looks like carelessness. It is hard to imagine the **single currency**<sup>1</sup> surviving a **showdown**<sup>2</sup> with Italy, the currency club's third-biggest economy. Perhaps that explains the recent pugnacity of Matteo Renzi regarding European fiscal rules. He is demanding the Eurocrats' **forbearance**<sup>3</sup> as he tries to restart Italy's long-stalled economy.

Italy's experience within the euro zone has been miserable. It has been in recession for five of the past eight years. Real **GDP**<sup>4</sup> per person is lower than in 1999. Sovereign debt has risen above 130% of GDP. Worse, Italy's economy is **woefully**<sup>5</sup> uncompetitive. Since 1998 productivity has fallen steadily. Labour costs, however, have not. Since Italy joined the euro, exports have ceased to be a driver of growth, which has consequently slowed. A **slowdown**<sup>6</sup> is not something a country with such **daunting**<sup>7</sup> debts can afford. There is no shortage of explanations for Italy's **slump**<sup>8</sup> in productivity. Thanks to punitive regulation of labour and product markets, it is one of the most expensive places in the rich world to start a new business. Taxes and **red tape** strongly discourage productive firms from growing large. The government taxes income from labour far more heavily than consumption, discouraging work (and encouraging evasion). Perhaps most worrying, the share of young Italian workers with a university degree is among the lowest in the rich world.

The slowdown in productivity occurred just as Italy joined the single currency. Some economists see this as coincidental, but such problems were predictable. Whereas many euro-area governments prepared for a world in which they could not depreciate by adopting structural reforms, Italy was a **laggard**<sup>9</sup>. Once the euro was in place, Italian **wages**<sup>10</sup> rose as capital flowed in from northern Europe. Exporters grew ever less competitive, and workers and capital shifted from manufacturing to services, where productivity was even lower.

Mr Renzi wants to alter this dynamic. He has in mind something truly ambitious — an **overhaul**<sup>11</sup> of the labour market not unlike Germany's Hartz reforms, which are often credited with the rejuvenation of its economy a decade ago. But the progress would materialise over half a century, with very little of the benefit coming during the first decade. Rather than waiting for productivity to rise, a quicker route to faster growth is to drive down wages. The Hartz reforms succeeded in part because they prompted a decline in real wages in Germany. Yet even the benefits of wage restraint could be disappointing. Germany's competitiveness drive occurred during an era of relatively strong global growth and relatively **buoyant**<sup>12</sup> inflation, which made the suppression of real wages both less painful and less noticeable. Italy will enjoy no such help. If the euro area is to keep Italy on board, it will need to become a bit less austere and a bit more Italian.

### GLOSSARY

- |  |  |
|--|--|
| <sup>1</sup> <b>single currency</b> moneta unica | <sup>7</sup> <b>daunting</b> spaventoso  |
| <sup>2</sup> <b>showdown</b> resa dei conti      | <sup>8</sup> <b>slump</b> crollo         |
| <sup>3</sup> <b>forbearance</b> pazienza         | <sup>9</sup> <b>laggard</b> ritardatario |
| <sup>4</sup> <b>GDP</b> PIL                      | <sup>10</sup> <b>wage</b> stipendio      |
| <sup>5</sup> <b>woefully</b> tristemente         | <sup>11</sup> <b>overhaul</b> revisione  |
| <sup>6</sup> <b>slowdown</b> rallentamento       | <sup>12</sup> <b>buoyant</b> favorevole  |

### FOCUS ON LEXICON!

**Red tape:** *bureaucratic practice*

The idiom refers to a rigid conformity to formal rules that is considered excessive and prevents decision-making; it is usually applied to governments and other large organizations. The origin of the term is obscure, but it is first noted in 16<sup>th</sup> century, when Henry VIII besieged Pope Clement VII with around 80 petitions for the annulment of his marriage, each one bound with the obligatory red tape. It was introduced in Charles V's Spain, where was used to bind the most important administrative dossiers that required immediate discussion by the Council of State.

### ASK THE TEACHER!

Se hai dei dubbi o delle curiosità sulla lingua inglese, scrivi una mail a:

[info@vv-verbavolant.it](mailto:info@vv-verbavolant.it)





# POLYEDRO

## LA NUOVA PIATTAFORMA WEB NATIVA



**USER EXPERIENCE** è così semplice che rende ogni operazione *intuitiva* e *veloce*

**MOBILITA'** permette l'accesso ai dati in ogni momento *via web* e *mobile*

**PRODUTTIVITA'** comprende un nuovo kit di strumenti per *gestire* e *condividere informazioni, dati e scadenze*

**MODULARITA'** tutte le applicazioni sono *nativamente compatibili* e *dialogano* in maniera perfettamente integrata

**WORKFLOW** strumento che *guida l'utente* passo dopo passo

**CLOUD** permette di *ridurre costi* dell'hardware e i *rischi* di gestione



Sapete sempre su chi contare.

gruppo  TeamSystem®

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

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

Torino - Via Antonio Banfo, 41

Tel . 011.71.79.400

Fax 011. 71.79.499



Casalgrasso e  
Sant'Albano Stura



LA TUA BANCA



**1° IN PIEMONTE E 9° IN ITALIA  
PER SOLIDITA' BANCARIA**

**La solidità della nostra Banca  
prima garanzia per i nostri Soci,  
Obbligazionisti e Clienti**

## Vantaggi riservati ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

### FINANZIAMENTI A CONDIZIONI PRIVILEGIATE

**Importo massimo erogabile: 30.000,00 €**

**Durata massima: 36 mesi**

**Tasso Fisso: 3%**

**TAEG: 3,208% \***

**Spese di istruttoria: gratuite**

Le condizioni offerte nella presente comunicazione saranno valide dal 01/01/2016 al 31/12/2016.

(\*) Il tasso indicato è calcolato per finanziamento di 30.000 Euro con durata di 36 mesi, rata mensile posticipata.

Messaggio di natura promozionale; tassi e condizioni economiche sono riportate nei Fogli Informativi disponibili in filiale. La vendita dei prodotti/servizi presentati è soggetta alla valutazione della Banca. Operazione soggetta a Plafond.



banca8833.bcc.it