

L'ORDINE INFORMA

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
CONSIGLIO PROVINCIALE DI TORINO

GIUGNO 2016

41



**L'APPRENDISTATO
CONVIENE!!!**



**Se si vuole assumere un giovane lavoratore (fino ai 29 anni),
l'apprendistato si conferma il contratto più conveniente!**

Perché scegliere Api Formazione – ATS Competere2 per la formazione dei vostri apprendisti:

→ **Siamo vicini alle aziende:**

17 sedi per la formazione degli apprendisti nella città di Torino e 12 sedi in Provincia.

→ **Niente preoccupazioni:**

seguiamo le imprese dal momento dell'iscrizione per tutta la durata del contratto.

→ **Tutto sotto controllo:**

monitoriamo la formazione professionalizzante in azienda ogni 15 giorni.

E se si passa da Garanzia Giovani conviene ancora di più!!!

Api Formazione - via Pianezza 123 - Torino

Ufficio Apprendistato Professionalizzante - Maria Celozzi - Simona Rubietti

Tel. 011 45 13 153/334 - servizio.apprendistato@apiform.to.it

sommario

Numero 41
Giugno 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 Carozzo
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 30-06-2016

www.cdltorino.it

editoriale

IL CDL COME ESPERTO IN SEMPLIFICAZIONE
TRA PRESENTE E FUTURO p. 3

deontologia

RISOLUZIONE DI RAPPORTO E SUBENTRO:
LE PROCEDURE DA ADOTTARE p. 5

voci

COSTRUIRE IL NOSTRO FUTURO
IN UNA DIMENSIONE ELASTICA ED EVOLUTIVA p. 7

ANGCDL, I MIEI PRIMI TRE ANNI p. 9

SE SAPRÀ COGLIERE LE OPPORTUNITÀ,
NON CI SARÀ DECLINO PER IL CDL p. 12

spunti

PART-TIME AGEVOLATO PRE-PENSIONE
PER I LAVORATORI "MATURI" p. 14

ILLECITA INTERMEDIAZIONE DI MANODOPERA p. 19

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI
PER LA SICUREZZA E LE SUE FUNZIONI p. 21

I DIRITTI DEL LAVORATORE: LO "STRAINING" p. 25

PRIVACY E DATA BREACH:
COME DIFENDERSI E TUTELARSI p. 27

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA
DI GENERE p. 29

DIRITTO DI ACCESSO AL FASCICOLO
DEL DIPENDENTE p. 32

giovani

NUOVO GIOVANE DIRETTIVO p. 34

dossier

CUORE E CERVELLO PER IL CDL DEL FUTURO p. 36

strumenti

WORD, EXCEL E OUTLOOK:
LA CATENA DI MONTAGGIO p. 42

libri

L'UOMO FLESSIBILE p. 46

english

WHY BREXIT IS GRIM NEWS
FOR THE WORLD ECONOMY p. 48

a questo numero hanno collaborato:

PARTECIPA ANCHE TU!

MANDA IL TUO CONTRIBUTO A:
REDAZIONE@CDLTORINO.IT



LUISELLA FASSINO

- EDITORIALE
- CUORE E CERVELLO PER IL CDL DEL FUTURO

p. 3, 36



MICHELE GIANNONE

- RISOLUZIONE DI RAPPORTO E SUBENTRO: LE PROCEDURE DA ADOTTARE

p. 5



FABRIZIO BONTEMPO

- COSTRUIRE IL NOSTRO FUTURO IN UNA DIMENSIONE ELASTICA ED EVOLUTIVA

p. 7



STEFANIA VETTORELLO

- ANGCDL, I MIEI PRIMI TRE ANNI. INTERVISTA A PIETRO LAELLA

p. 9



CRISTOFORO RE

- SE SAPRÀ COGLIERE LE OPPORTUNITÀ, NON CI SARÀ DECLINO PER IL CDL

p. 12



FRANCESCO BATTAGLINI

- PART-TIME AGEVOLATO PRE-PENSIONE PER I LAVORATORI "MATURI"

p. 14



ANDREA CECCON

- ILLECITA INTERMEDIAZIONE DI MANDOPORA

p. 19



ENRICO FORNELLO

- IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E LE SUE FUNZIONI

p. 21



SIMONE MORABITO

- I DIRITTI DEI LAVORATORI: LO "STRAINING"

p. 25



VALERIA ROSA

- PRIVACY E DATA BREACH: COME DIFENDERSI E TUTELARSI

p. 27



LUCIA MUSSIO

- CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

p. 29



ELENA FERRI

- DIRITTO DI ACCESSO AL FASCICOLO DEL DIPENDENTE

p. 32



SIMONE LONG

- NUOVO GIOVANE DIRETTIVO

p. 34



MASSIMO BIGLIA

- WORD, EXCEL E OUTLOOK: LA CATENA DI MONTAGGIO

p. 42




DONATELLA CHIOMENTO

- L'UOMO FLESSIBILE

p. 46

SEGUI L'ORDINE INFORMA:

 ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO TORINO

Seguici anche su Twitter!
[@ordinecdlTorino](https://twitter.com/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



IL CDL COME ESPERTO IN SEMPLIFICAZIONE TRA PRESENTE E FUTURO

Tra le professioni del domani saranno particolarmente ricercate quelle di chi rende più semplici e fluidi i processi operativi e gestionali, consentendo di ridurre i tempi di esecuzione e di aumentare lo spazio dedicato alle attività di maggiore valore aggiunto.

Cari colleghi,

in questi giorni, per cercare di capire il senso del cambiamento e la rapidità con cui ciò avviene, ho visitato alcuni siti internet in cui si profetizzano le professioni del futuro. Fra i mestieri più avveniristici, quali il costruttore di parti del corpo, il minatore spaziale, il riciclatore tecnologico e lo sviluppatore di avatar, si prevede che **troverà ampia probabilità di occupazione l'esperto in semplificazione**, che avrà come missione rendere più semplici e fluidi i processi operativi e gestionali in un mercato sempre più complesso, per ridurre i tempi di esecuzione e dare più spazio ad attività a maggiore valore aggiunto.

Una professione cui saranno richieste competenze gestionali, di management e di scienze sociali e non vi è chi non possa scorgere in queste caratteristiche **l'esatta fotografia del Consulente del Lavoro**, quotidianamente impegnato a cercare di dare concretezza alle "pensate" di chi emana le norme considerando solo le probabili patologie di un mercato, invece che ragionare sulla sua normalità.

Se per la semplificazione dei processi operativi e gestionali dovremo dunque attendere, nel presente assistiamo al proliferare di nuovi rimedi a vecchi problemi, come le dimissioni on-line, l'estensione della platea delle aziende obbligate all'assunzione di lavoratori disabili, la cessione di ferie fra lavoratori, la tenuta del LUL telematico da parte del Ministero del Lavoro, tutte innovazioni contenute nel **D.Lgs 151/2015**, appunto sottotitolato «Disposizioni di **razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti** a carico di cittadini e imprese».

Potrei continuare a raccontare di altre nuove o vecchie attività a basso valore aggiunto, cui siamo sempre più chiamati, ma circostanza impone di concentrare l'attenzione sulle questioni di maggiore attualità, quali la vocazione del legislatore a concedere proroghe in zona Cesarini e le generiche quanto populiste accuse alle categorie professionali di favoreggiamento alla disonestà contributiva.

L'ormai estrema interconnessione telematica della nostra società e la tracciabilità di tutte le attività umane dovrebbero stroncare sul nascere la remota possibilità di adottare prassi fiscali e contributive in frode alla legge.

Ed è a proposito dell'utilizzo dello sgravio previsto dalla Legge n. 190/2014 che il Presidente dell'Inps punta il dito verso i professionisti, additandoli come esempio di cattivi consiglieri delle imprese. Non voglio entrare nel merito dell'esatta interpretazione dei numeri e delle percentuali esplicitate nel messaggio del 9 maggio, anche se presentano profili di non immediata lettura, ma sul tema delle agevolazioni "inizialmente ottenute" mi permetto di evidenziare che l'estrema **interconnessione telematica** della nostra società e la **tracciabilità** di tutte le attività umane, dovrebbero **stroncare sul nascere la remota possibilità di adottare prassi fiscali e contributive in frode alla legge**, anche da parte del più riottoso e disonesto contribuente e dei suoi perfidi consiglieri.

Sul fronte delle difficoltà legate all'individuazione del diritto alla misura agevolativa, senza correre il rischio di affidarsi ad altrui dichiarazioni prive di conseguenze personali in caso di falsità, permettetemi invece di esprimere il mio più vivo rammarico per il mai sufficientemente compiuto **libretto di lavoro**, che ha lasciato un vuoto incolmabile intorno a sé, vista l'attesa ormai più che decennale di una scheda professionale in grado di fornire in modo chiaro e inequivocabile il profilo complessivo del lavoratore.

LUISELLA FASSINO



RISOLUZIONE DI RAPPORTO E SUBENTRO: LE PROCEDURE DA ADOTTARE

Come comportarsi allorquando, per qualsiasi causa, **si verifichi l'interruzione di un mandato professionale**, ovvero nel caso in cui siamo chiamati a subentrare a un Collega.

Nel primo caso abbiamo l'**obbligo imprescindibile di restituire**, entro un termine ragionevole, **tutta la documentazione** al cliente o ad altro professionista dallo stesso delegato per scritto.

Non solo non è possibile esercitare alcun diritto di ritenzione, stante che la documentazione giacente presso lo studio professionale o CED non è di proprietà del professionista, ma del cliente, ma va osservato il disposto dell'art. 2237 ultimo comma per il quale «il recesso del prestatore d'opera deve essere esercitato in modo da evitare pregiudizio al cliente».

Disposto che, a parere dello scrivente, il riferimento va ampliato nel senso evidente che, in realtà, non solo il "recesso", ma sostanzialmente la "risoluzione del rapporto" deve avvenire in modo da evitare il pregiudizio.

A questo proposito ritengo che sarebbe prudentiale, soprattutto se la consegna della documentazione viene fatta al cliente, allegare alla stessa un **memorandum** delle scadenze più immediate.

Attenzione a eventuali ulteriori incombenze, per esempio alle domiciliazioni presso lo studio del cliente: è opportuno accertarsi che esse vengano revocate.

Sarebbe opportuno che il professionista uscente redigesse un **verbale di consegna della documentazione** nel quale si dia atto anche, contingentemente con la risoluzione del rapporto professionale, che da quel momento egli è liberato da ogni e qualsivoglia responsabilità in relazione al pregresso rapporto.

Malgrado ciò ritengo comunque che, nel caso in cui il professionista uscente dovesse ricevere successivamente alla risoluzione del rapporto comunicazioni attinenti al pregresso rapporto, egli sia ovviamente tenuto a comunicarle con urgenza, riservandosi la prova dell'avvenuta comunicazione.

L'informatizzazione dell'attività professionale rende più semplice lasciare tracce documentali di ogni operazione, il che è la cosa più sicura e più garantista nei confronti del professionista in una situazione delicata qual è quella della cessazione di un rapporto professionale.

Cosa che, ahimè, per il professionista non ha solo **implicazioni di carattere civilistico, ma anche di carattere deontologico** che invece mancano per il cliente.

Un secondo problema non infrequente, in caso di risoluzione del rapporto, soprattutto per la revoca del mandato da parte del professionista, è quello del saldo delle prestazioni professionali.

Già la filosofia greca (Pittaco, Talete, Isocrate e altri) aveva adottato la c.d. **etica della reciprocità** espressa pure in diversi aforismi, ma comunque con lo stesso senso: «Non fare agli altri quello che non vorresti fosse fatto a te».

Al passaggio di consegna dovrebbe essere prassi che i due consulenti in causa si sentissero, per mediare e collaborare nel modo più proficuo.

Il professionista subentrante dovrebbe cercare di convincere il Cliente a saldare le competenze del collega che lo ha preceduto, senza evidenziarne le mancanze.

Il concetto è stato ripreso da quasi tutte le religioni e pertanto «*si parva licet componere magnis*» penso che a questo principio ci si debba ispirare: il professionista subentrante dovrebbe cercare di **convincere il Cliente a saldare le competenze del Collega che lo ha preceduto**.

A null'altro è tenuto, però: non certo a rifiutare il mandato nel caso in cui apprenda che il precedente Collega non è stato pagato.

Di certo **è scorretto evidenziare manchevolezze nel precedente mandato professionale** per fare leva sulla mancata corresponsione del saldo.

Nel caso in cui nell'esercizio della propria attività il precedente professionista avesse commesso degli errori, il Cliente potrebbe rivolgersi a un Legale per accertare se esistano gli estremi per far valere una eccezione di inadempimento volta a paralizzare il pagamento delle spettanze professionali, ovvero un'azione di risarcimento dei danni; ma certo, si ripete, non sarebbe corretto evidenziarne in modo strumentale errori e manchevolezze.

Ritengo che sarebbe altrettanto scorretta l'evidenziazione strumentale degli errori e delle manchevolezze commesse da un altro Collega al fine di acquisire il mandato in sua vece.

Per riassumere:

- per il professionista, nel caso di risoluzione di un rapporto professionale, le **precauzioni** non sono mai troppe;
- alle **violazioni civilistiche**, alle quali si può rimediare con la denuncia alla propria assicurazione, si aggiungono quelle di **carattere deontologico**;
- cercate di **mediare** e di **collaborare** perché il vostro Collega ottenga in tutto o anche in parte il compenso per l'attività che ha prestato;
- ma soprattutto, per norma di buona educazione, prima che di etica o di c.d. codici deontologici, sarebbe opportuno, o per meglio dire, **dovrebbe essere prassi, che al passaggio dell'incarico i due consulenti in causa si sentissero**, quantomeno per telefono (i trasferimenti di questo tipo sono passaggi delicati e puntuali che le parti contrattuali "sbrigano" talvolta a livello meramente esecutivo e superficiale) anche perché è giusto (per non dire corretto) che il consulente "uscite" sia stato soddisfatto dei suoi compensi spettanti, per evitare lavoro al Consiglio Provinciale dell'Ordine per la "taratura delle parcelle", evitare i decreti ingiuntivi e principalmente per evitare di sperperare denaro tra spese legali, bolli e altro, senza, il più delle volte, portare a casa qualcosa.

MICHELE GIANNONE





INTERVISTA A... LUCA DE COMPADRI

*Luca de Compadri,
Consigliere
Nazionale Consulenti
del Lavoro*

COSTRUIRE IL NOSTRO FUTURO IN UNA DIMENSIONE ELASTICA ED EVOLUTIVA

Consulenze di qualità, politiche attive e welfare aziendale sono le parole chiave per il domani della nostra professione: è l'opinione del Consigliere Nazionale Luca De Compadri.

Consigliere De Compadri, come nasce la sua passione per le tematiche del lavoro? Come ha intrapreso questo percorso?

È una **tradizione di famiglia**. Mio padre era un cultore dell'Assicurazione infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, io sono stato "instradato" su quel percorso. Quindi, prima superai l'esame di Consulente del Lavoro e successivamente divenni avvocato con inevitabile propensione alla materia lavoristica e previdenziale.

In seno al CNO come ha modo di seguire la sua passione e il suo interesse nell'ambito giuslavoristico?

Il ruolo di responsabile del dipartimento legislativo mi dà la possibilità di visionare e studiare **testi di legge nella loro evoluzione**, permettendomi di proporre, insieme con gli altri componenti del dipartimento (tra i quali il torinese Marcantonio), le modifiche che il CNO ritiene opportune. Vero è che molto spesso i nostri suggerimenti rimangono inascoltati; tuttavia, siamo pazienti e tenaci.

Il tema delle STP è uno dei più dibattuti all'interno della categoria e permangono numerose incertezze interpretative di una norma che continua a non convincere. Qual è il suo giudizio in merito?

Lo strumento giuridico della STP ha ormai un ruolo centrale nel sistema ordinistico. **L'attività professionale riservata** può essere ora svolta o in forma associata, o individuale o, infine, societaria. Ebbene, qualora i professionisti intendano svolgere attività riservate in via societaria, potranno farlo soltanto adottando il modello societario della STP che, per espresso dettato legislativo, deve prevedere nell'oggetto sociale l'esercizio in via esclusiva dell'attività professionale da parte dei soci.



Quale futuro vede per la categoria alla luce dello stato attuale, sia in termini di crisi contingente che di sviluppo della nostra professione? Come potremmo evolvere e riproporci?

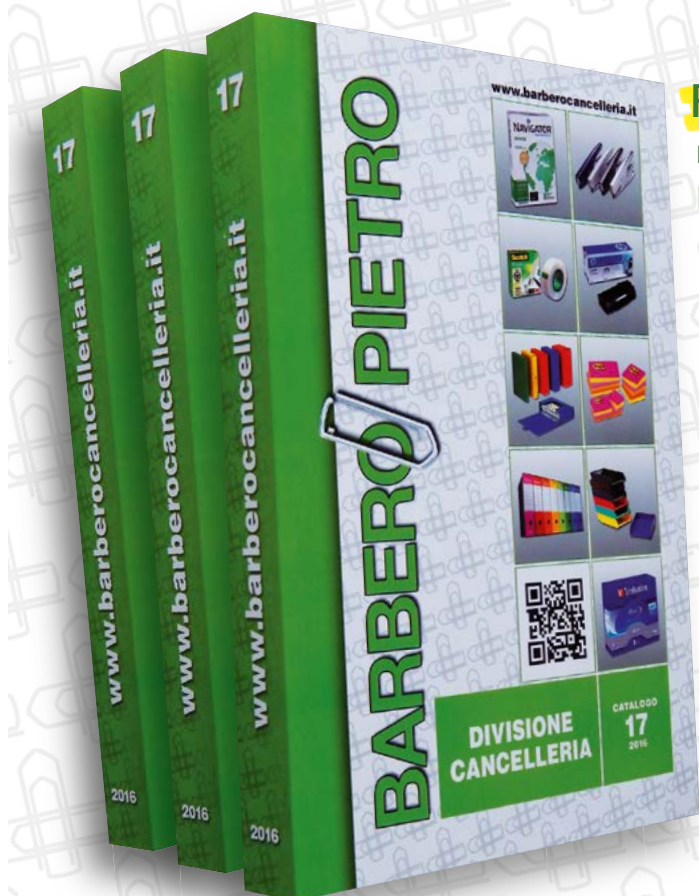
Credo che la linea tracciata dal CNO sia quella corretta. Il mantenimento della riserva di legge (legge 12/1979) è essenziale, ma **la Categoria deve avere il coraggio di ampliare i propri orizzonti**, sfruttando le nuove opportunità di lavoro che passano inevitabilmente dalle c.d. "politiche attive". La sinergia tra Fondazioni Studi e Fondazione Lavoro è strategica per lo sviluppo della figura del Consulente del Lavoro. È pur vero che allo stato attuale le attività degli studi si basano soprattutto sui processi di elaborazione, tuttavia dobbiamo essere consapevoli che il mondo lavoristico è in continua evoluzione e che la nostra professionalità deve sempre potere sopravvivere rispetto alle **nuove rivoluzioni**. Credo che oggi un giovane che voglia intraprendere la professione di Consulente del Lavoro non possa prescindere da tre presupposti: consulenza di qualità, politiche attive e welfare aziendale. Il futuro si costruisce mantenendo sempre una dimensione evolutiva ed elastica.

Strategica per lo sviluppo della nostra figura professionale è la sinergia tra Fondazioni Studi e Fondazione Lavoro.

Com'è la sua vita a Torino?

Torino ormai è la mia seconda città. Mia moglie è una collega di Torino e devo ammettere che lo spirito sabauda ha grande fascino. **Sto apprezzando i sapori e le tradizioni di una terra laboriosa e sobria**. In fondo noto diverse similitudini con la "mia" Mantova.

FABRIZIO BONTEMPO



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**

INTERVISTA A...
PIETRO LATELLA



Pietro Latella,
Presidente
Associazione
Nazionale
Giovani
Consulenti
del Lavoro

ANGCDL. I MIEI PRIMI TRE ANNI

Così Pietro Latella descrive l'Associazione da lui presieduta: «L'Associazione oggi copre quasi l'intero territorio italiano e costituisce un punto di riferimento rappresentativo e formativo per i giovani consulenti. Lavoriamo su consapevolezza e *networking* per rendere più coesa la categoria e contribuire così alla sua crescita».

Una crescita esponenziale e capillare per **offrire una rappresentanza istituzionale** alle istanze dei Giovani Consulenti del Lavoro di tutt'Italia e l'**affermazione come Ente qualificato per l'offerta formativa** rivolta alle nuove leve. È questo il bilancio dei primi tre anni di vita della neo-costituita ANGCDL, l'Associazione Nazionale Giovani Consulenti del Lavoro che oggi è presente in quasi ogni regione del Paese. Strutture attive sul fronte organizzativo che hanno, fra gli obiettivi, quello di creare un *network* tra i giovani colleghi e avvicinarli alla vita di categoria.

Allo scadere dei primi tre anni, abbiamo intervistato il Presidente Pietro Latella per tracciare assieme a lui un bilancio del primo mandato.

Sta per terminare il primo triennio dell'ANGCDL, facciamo il punto della situazione.

È davvero difficile sintetizzare, in poche parole – spiega Latella – tre anni come quelli appena trascorsi. Sono stati talmente incredibili e ricchi di esperienze che, guardandomi indietro, mi sembra di averli vissuti tutti d'un fiato. Se proprio devo dare un voto, se devo fare un primo bilancio, la mia valutazione è assolutamente positiva e questo anche grazie a tutti i giovani Consulenti del Lavoro che hanno contribuito a renderla tale e che ringrazio tutti, uno ad uno. Quando tre anni fa è nata l'ANGCDL sapevamo che c'era bisogno di un punto di riferimento per i giovani colleghi all'interno della categoria, ma non ci aspettavamo un feedback così immediato e massivo, tant'è che **in tre anni l'Associazione è arrivata a essere presente in quasi tutte le regioni del Paese**. All'inizio eravamo un gruppo sparuto di province, ma con passione e impegno abbiamo saputo infondere agli iscritti la voglia di crescere e soprattutto un forte spirito di appartenenza alla nostra categoria. Un grazie particolare lo devo al collega Fabrizio Bontempo, Vice Presidente dell'ANGCDL, con il quale abbiamo lavorato davvero tanto per far sì che il sogno dell'associazionismo giovanile nella nostra professione diventasse realtà.

Quali sono gli aspetti più salienti di questa esperienza?

Certamente risulta positiva in termini di aggregazione. Grazie a questo progetto, infatti, tanti giovani colleghi che prima nemmeno si conoscevano oggi entrano in connessione tra loro, condividendo esperienze, problematiche, ma soprattutto si fanno portavoce delle istanze territoriali. Molto positiva anche la crescita col-



Il direttivo
dei Giovani
Consulenti
del Lavoro.

lettiva che c'è stata e che emerge dal grado di capillarità raggiunto. Questo ci dice che, **nonostante le differenti realtà territoriali, i Giovani Consulenti del Lavoro hanno compreso l'importanza di fare rete per costruire un percorso comune**. Altra cosa estremamente positiva sono le prospettive, ossia le potenzialità che questo progetto ha dimostrato di portarsi dietro proponendosi ai propri associati come **strumento di crescita professionale**, anche con l'offerta formativa che costantemente viene realizzata su autorizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'organizzazione e lo svolgimento dei corsi di aggiornamento professionale dei Consulenti del Lavoro.

Uno dei principali obiettivi della ANGCDL è accrescere fra i nostri associati la consapevolezza del valore dei nostri servizi professionali.

In sostanza, quale ruolo ha acquisito l'ANGCDL?

Negli ultimi due lustri, la nostra categoria è cresciuta costantemente e questo trend di crescita si è riscontrato, parallelamente, anche fra le rappresentanze giovanili. Qualche numero: **sono 18 mila i nuovi colleghi iscritti all'Ordine nel passato decennio, il 53% dei quali con meno di 45 anni**. Stiamo parlando di 9 mila neo iscritti, ai quali l'ANGCDL si rivolge con l'obiettivo di agevolare il *networking* di categoria, di raccogliere le istanze di questa importante fetta di colleghi per farli alzare dalle scrivanie e guardare la professione con uno sguardo critico, attento al presente e propositivo verso il futuro. Attraverso il *networking* abbiamo creato una rete di professionisti che dialogano quotidianamente, parlano dei problemi del proprio territorio, e insieme ragionano sulle possibili soluzioni alle problematiche che emergono. La massiva adesione che abbiamo avuto ci dà conferma che l'associazionismo giovanile, oggi più che mai, è fondamentale per costruire assieme la categoria di domani.

In che senso?

In un momento storico, sociale ed economico particolare come questo, in cui il volume di affari medio dei colleghi più giovani stenta a crescere, **l'associazionismo** rappresenta quel colpo d'ala necessario per mettere a sistema, anche attraverso economie di scala, tutte le numerose competenze che la categoria ha saputo conquistare negli ultimi 10 anni. **L'obiettivo è quello di insegnare ai nostri giovani colleghi ad essere meno "busta-paga-centrici" e più Consulenti**, con la C maiuscola. Si usa dire che i giovani rappresentino il futuro, ma in realtà c'è anche tanto presente da vivere e il futuro che ne seguirà apparterrà a quelli che riusciranno a farsi trovare preparati come professionisti, ma soprattutto coesi come categoria.

In che modo le Associazioni giovani contribuiscono alla vita del territorio?

In questi tre anni abbiamo assistito a una **fortissima crescita dell'ANGCDL non solo in termini di adesioni, ma principalmente in termini di gruppo**. Il Coordinamento Nazionale ha il compito di raccogliere le istanze provenienti dal territorio e di proporre percorsi di crescita sostenibili. La crescita del collettivo è il risultato delle attività poste in essere dalle singole associate, ed è proprio in esse che trova fondamento il senso dell'associativismo di categoria.

Qualche esempio di attività?

Sono state davvero tante. Si pensi all'appuntamento ormai fisso al **Salone del Libro di Torino** dove da alcune edizioni è presente la AGCDL provinciale; si pensi alla **mostra collettiva organizzata dall'Associazione di Bergamo dal titolo "Il lavoro, cibo per l'anima"**; o ancora agli **sportelli di re-orientamento** inaugurati per i giovani laureandi di Cosenza, Messina e Reggio Calabria; agli innumerevoli **eventi formativi** organizzati dalle varie Associazioni Giovani CdL in tutto il Paese. Quelli gratuiti sono stati più di 50 solo nell'ultimo anno e mezzo. Tutte queste cose servono a rafforzare i legami professionali ma anche personali. Rinsaldano la categoria al punto che oggi sempre più giovani professionisti trovano naturale chiamare il collega per un confronto, per un problema o per il semplice piacere di farlo. Questo, a mio avviso, è lo spirito giusto.

Come vedi il futuro per le nuove generazioni di CdL?

Parlare di "Futuro" oggi significa usare una parola la cui percezione non è uguale per tutti. Fare questo mestiere in questo presente stravolto dalla crisi economica non è semplice, ma noi all'ANGCDL siamo convinti che il futuro ci darà quello che oggi siamo in grado di progettare.

I giovani colleghi, più di altri, pagano il prezzo dell'incertezza economica, rischiando di diventare vittime delle aste al ribasso per incrementare il portafoglio clienti. Se riusciamo ad **accrescere la consapevolezza del valore dei nostri servizi professionali** lavorando su questi meccanismi sbagliati, grazie al fatto che esiste un punto di riferimento istituzionale specifico di affiancamento, abbiamo raggiunto uno dei nostri obiettivi principali.

ANGCdL, quali strumenti per il futuro?

La categoria negli ultimi 10 anni è cresciuta parecchio grazie al lavoro portato avanti dalla nostra Presidente, Marina Calderone, e da tutto il Consiglio Nazionale dell'Ordine. Con la nascita dell'ANGCdL oggi si chiede ai giovani di stare al passo e crescere assieme a lei, anche attraverso l'acquisizione di nuove competenze che rappresentano strumenti indispensabili da riporre nella nostra "cassetta degli attrezzi", quel contenitore virtuale all'interno del quale conserviamo gelosamente tutto il *know-how* della categoria. Penso alle **politiche attive** e al **ruolo dei Consulenti del Lavoro**; penso all'**Asse.Co.** e all'importante riconoscimento che il **Ministero del Lavoro** ha inteso conferire alla categoria; penso a tutti gli strumenti offerti dalla Fondazione Lavoro. Penso alle innumerevoli possibilità che oggi i nostri giovani possono mettere in campo. Dobbiamo solo insegnare loro come usarli al meglio. Saperlo fare vuol dire riuscire a vincere la nostra sfida più importante: progettare insieme un futuro per questi giovani.

Essere consulenti del lavoro in questo momento di crisi economica non è facile, per questo affiancare i giovani professionisti è uno dei nostri obiettivi più importanti.

STEFANIA VETTORELLO

Giovani Consulenti del Lavoro.



SE SAPRÀ COGLIERE LE OPPORTUNITÀ, NON CI SARÀ DECLINO PER IL CDL

Quando una persona, che per tanti anni ha ricoperto incarichi pubblici, prende la parola, l'uditore si aspetta lo snocciolarsi dell'elenco di tutto quello che di grande e di bello ha fatto, e a fatica il malcapitato riesce a trattenere gli sbadigli.

Caro collega lettore, ti prego di resistere alla tentazione di voltare pagina, perché nel lasciare tutti i miei incarichi nonché definitivamente la vita politica della Categoria, vorrei invitare te, che in questo consesso dovrai ancora rimanere a lungo, a soffermare lo sguardo su quello che sarà, o potrebbe essere, il tuo **futuro**.

Certo non è facile staccarsi dal quotidiano che diventa sempre più assillante, direi quasi opprimente, per **programmare un domani migliore**. L'area torinese è da sempre manifatturiera e l'automazione e la sovra produzione stanno drasticamente riducendo gli addetti del settore. Vero è che l'incremento del turismo e i servizi hanno in parte compensato tali perdite, ma il delta è ampiamente negativo. Si deve quindi pensare a una professione sempre meno legata alla "produzione" dei cedolini.

Quello che pochi anni fa sembrava un futuro molto lontano è diventato una realtà che tocchiamo quotidianamente con mano. Dobbiamo credere a un ineluttabile declino della Categoria? Non lo direi assolutamente, e se avrai la pazienza di seguire il mio pensiero spero di convincerti.

Avendo per trentacinque anni frequentato sindacati di Categoria e consigli dell'Ordine con vari incarichi, ho ben chiaro il percorso che noi, Consulenti del lavoro, abbiamo effettuato. Giovani poco preparati e anziani con molta pratica ma forse con poche basi giuslavoristiche ci consigliavano, all'epoca in cui mi sono iscritto all'Ordine, una fama di commercialisti di serie B. In pochi anni la coscienza di svolgere una professione di primaria importanza non solo economica, ma anche con grandi riflessi sulla sfera umana dei nostri assistiti, ci imponeva un rapido cambio di marcia. **La preparazione professionale si è radicata sempre più in profondità e si è affinata**; di pari passo sono cresciuti la stima degli interlocutori privati e pubblici nei nostri confronti e l'interesse dei governi locali e nazionali alle nostre proposte. Questo ha portato a un ampliamento della nostra sfera di influenza, pur mantenendo le riserve di legge a noi attribuite. Non si tratta, dunque, di riconvertire la nostra attività, ma di cogliere le opportunità che ci vengono offerte.

Questi cambiamenti ci impongono serie riflessioni non come individui, ma come Categoria. Se abbiamo avuto nel corso degli anni seri attacchi soprattutto da parte di **organizzazioni datoriali e sindacali**, oggi, complice una crisi che si trascina da anni e non pare voler definitivamente svanire, dobbiamo subire l'aggressività anche da parte di professioni a noi vicine. **Avvocati e dottori commercialisti** ci vedono ormai come seri **antagonisti**. I primi in quanto nel settore lavoristico abbiamo eroso parte delle attività prima di loro esclusiva pertinenza, i secondi perché hanno capito che la gestione del personale ha assunto, per le aziende, una rilevanza superiore a ogni altra e la loro competenza è assolutamente minoritaria nei confronti del Consulente del Lavoro.

All'affinarsi della nostra professionalità è corrisposta un'accresciuta stima per le nostre proposte.

Alla luce di ciò sembra incredibile che vi siano colleghi che, per dirla in gergo marinaresco, remino contro.

Non vorrei annoiarvi su un argomento più volte dibattuto, ma vorrei ricordare alcune cose fondamentali: ormai da alcuni anni la nostra categoria esprime la presidenza del Comitato Unitario delle Professioni e, come abbiamo visto, non tutte ci sono amiche; se si è ottenuto quel risultato lo si deve, oltre che **all'indubbia capacità della nostra Presidente Calderone, alla piena condivisione di intenti mostrata dalla Categoria** attraverso i Consigli provinciali e il sindacato nazionale unitario.

A giorni saremo chiamati alle urne per eleggere i nostri rappresentanti in consiglio provinciale. Pur non essendo più interessato a tali incarichi ho un sogno: che le parti interessate si siedano intorno a un tavolo e stilino una **lista unitaria** che ci rappresenti tutti e che non debba subire interferenze esterne. Ho troppo impresso nella mente lo splendido triennio 2010/2013, che ritengo sia stato il migliore e più proficuo di questi ultimi anni, in contrapposizione a quest'ultimo litigioso e pieno di acredine.

Temo che le mie speranze andranno deluse; se così sarà mi permetterò di disturbarvi ancora una volta e segnalarvi gli eventuali rischi che certe scelte potrebbero comportare.

Per oggi mi fermo qui e chiudo ringraziando tutti voi. Come ho detto all'assemblea romana in cui ho partecipato per l'ultima volta da Presidente dell'Ordine di Torino, in trentacinque anni di attività ho dato molto alla Categoria ma ciò che ho ricevuto da Voi è stato molto, molto di più.

CRISTOFORO RE

Da alcuni anni la nostra categoria esprime la presidenza del Comitato Unitario delle Professioni, ma alcuni ci vedono ormai come seri antagonisti.

NASCE L'ACLA TRA PERPLESSITÀ E BUONI AUSPICI...

dal sito www.anclsu.com, news 30 maggio 2016

Riceviamo e pubblichiamo un contributo relativo alla nascita della nuova associazione Acla (**Associazione Consulenti del Lavoro Anziani**)

Abbiamo letto della nascita di una nuova associazione, l'Acla (Associazione Consulenti del Lavoro Anziani). Il **Presidente è Riccardo Travers**, noto ex collega di Torino, promotore della creazione di questa nuova organizzazione. Al di là della intoccabile libertà costituzionale di associarsi, qualche perplessità sugli scopi sorge ed è insita nella sua natura medesima. Ora, bisogna capire quali siano gli obiettivi; se si tratta di **tutelare e rappresentare gli interessi dei cancellati-pensionati**, il Presidente Travers potrebbe essere la persona giusta, visto che non più iscritto all'Ordine. Ma si legge che possono essere associati tutti i **consulenti del lavoro che hanno più di 55 anni di età**, quindi ancora iscritti. Beh, allora non può essere chi non esercita più a rappresentare gli interessi di chi è ancora attivo e che necessita di servizi e funzioni operative. È evidente che le esigenze di cancellati e iscritti sono completamente differenti e, a volte, non compatibili. Sarebbe invece meritorio se l'Acla si dedicasse alla **vigilanza sull'esercizio abusivo della professione** (o all'elusione delle regole ordinistiche) da parte dei non iscritti (cancellati e non). Potrebbe segnalare questi casi alla Magistratura, alla DTL e al Consiglio Provinciale competenti del territorio per le denunce di rito. Sapevate che recupero di risorse arriverebbe per l'Enpacl dal portare alla luce tutto questo imponente contributivo attualmente evaso... Sarebbe un gran servizio reso a tutta la categoria.

PART-TIME AGEVOLATO PRE-PENSIONE PER I LAVORATORI "MATURI"

Potranno sceglierlo i dipendenti del settore privato a tempo pieno e indeterminato prossimi alla pensione di vecchiaia.

Dopo aver esaminato, nei due precedenti articoli, aspetti legati alle agevolazioni sulle assunzioni e confronti vari sulle forme più convenienti per l'inserimento di una nuova risorsa in azienda, è giunto ora il momento di affrontare anche **quali nuove opportunità sono oggi previste per ridurre**, se possibile, il **costo del lavoro** chiedendo un minor impegno lavorativo a quelle risorse già presenti in azienda e magari anche da molto tempo.

In particolare, in presenza di lavoratori ormai prossimi alla pensione di vecchiaia e, diciamo pure, non più così motivati e performanti, viene ora proposto un utile strumento, con un obiettivo molto simile a quanto già previsto nel 2015 con la **"staffetta generazionale"** e che consiste in un accordo tra le parti per la trasformazione del rapporto da full-time a part-time agevolato con accompagnamento alla pensione.

Oltre alla riduzione di orario, i lavoratori prossimi alla pensione potranno godere di alcuni vantaggi economici.

In estrema sintesi, la normativa oggi in vigore consente di proporre a un **lavoratore già in possesso del requisito contributivo** e che matura il **requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia entro il 2018** di trasformare il proprio orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con una riduzione della prestazione lavorativa tra il 40% e il 60%, ossia per il periodo necessario all'andata in pensione, usufruendo di due vantaggi economici (unitamente, va da sé, al maggior tempo libero):

- il primo, consistente nel vedersi comparire in busta paga, per le ore non più lavorate, un importo netto (esente da imposte, contributi e premi Inail) pari a quanto il datore avrebbe dovuto versare come contribuzione lorda (mediamente il 23,81%) sulla parte di retribuzione non più dovuta per effetto della riduzione di orario,
- il secondo, nella **non penalizzazione sotto l'aspetto della futura pensione**, poiché la stessa verrà calcolata come se tale trasformazione non fosse mai avvenuta.

Ovviamente **anche il datore avrà il suo vantaggio da questa operazione di abbattimento dell'orario di lavoro** (forse sarebbe più onesto parlare di "semi-rottamazione"), venendosi a generare una evidente riduzione del costo conseguente (ma non pari) all'ottenimento della trasformazione del rapporto in part-time.

Sull'argomento sono stati scritti numerosi articoli e, tra gli ultimi in ordine di tempo, anche la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha pubblicato la recente **circolare n° 7/2016** con la consueta chiarezza espositiva. Al fine di evitare di trasformare il presente spazio in una ripetizione di concetti già elaborati da altri autori, mi pongo il compito, sperando di fare cosa utile, di provare a estrarre quelli che sono gli aspetti più significativi delle fonti che riguardano l'argomento, al fine di consentire una lettura d'insieme, spero, più efficace e rapida.

Come già avvenuto per le tematiche analizzate in precedenza, al fondo di questa tabella, chiamata "sintesi normativa", cercherò, con un esempio, di rappresentare vantaggi e costi per l'azienda e le conseguenze degli effetti sulla retribuzione del dipendente che decide di aderire a questa nuova opportunità.

Sintesi normativa

INDICI	FONTI	REGOLE									
Requisiti: Dipendenti privati a tempo indeterminato e pieno prossimi a pensionamento di vecchiaia	L. 208/15 art. 1 co 284 (Legge di Stabilità 2016)	<p><i>I lavoratori dipendenti del settore privato iscritti all'A.G.O. e alle forme sostitutive della medesima con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato che maturano entro il 31 dicembre 2018 il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia ...</i></p> <p><i>...a condizione di avere maturato i requisiti minimi di contribuzione per il diritto al predetto trattamento pensionistico di vecchiaia (20 anni di contribuzione o 15 anni al 31/12/1992), al momento della stipula dell'accordo.</i></p>									
Datori di lavoro interessati: anche i non imprenditori	Circ. INPS n. 90/16	<p><i>Sono da considerarsi dipendenti del settore privato tutti i lavoratori che siano alle dipendenze di datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che questi ultimi rivestano o meno la natura di imprenditore. Quindi spetta anche in favore dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro non imprenditori (sono tali i datori di lavoro privati che non svolgono attività imprenditoriale ex art. 2082 cod. civ., quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc.).</i></p>									
Lavoratori esclusi dal beneficio	Circ. INPS n. 90/16	<i>il rapporto di collaborazione a progetto, il lavoro domestico, il lavoro intermittente, il lavoro a domicilio</i>									
Lavoratori inclusi nel beneficio	Circ. INPS n. 90/16	<i>il contratto di somministrazione ed i rapporti di lavoro agricoli</i>									
Nel periodo di durata del part-time non devono esserci altri versamenti contributivi	Circ. INPS n. 90/16	<p><i>ai fini del riconoscimento e del [...] mantenimento del beneficio non deve essere presente, sulla posizione del lavoratore contribuzione obbligatoria versata per altra attività lavorativa - diversa dal part-time agevolato - con iscrizione all'assicurazione generale obbligatoria ovvero ai fondi sostitutivi, esclusivi, esonerativi della gestione predetta, comprese le gestioni speciali dei lavoratori autonomi e la gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 335/1995. [...] Quanto precisato discende dai principi generali in materia, secondo i quali non si fa mai luogo a contribuzione figurativa quando il periodo sia comunque coperto da contribuzione (Cass. civ. Sez. lavoro, 03-07-2004, n. 12218).</i></p>									
Aventi diritto a pensione di vecchiaia	D.Lgs 201/11 conv. in L. 214/11 art. 24 co 6	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anni</th> <th>Uomini</th> <th>Donne</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016 e 2017</td> <td>66 anni e 7 mesi</td> <td>65 anni e 7 mesi</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>66 anni e 7 mesi</td> <td>66 anni e 7 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>Ciò significa che a oggi (giugno 2016) il lavoratore deve avere compiuto almeno 64 anni e 1 mese.</p>	Anni	Uomini	Donne	2016 e 2017	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi	2018	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi
Anni	Uomini	Donne									
2016 e 2017	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi									
2018	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi									

1. N.B. Le parti in corsivo della "sintesi normativa" sono estratti testuali delle norme le cui fonti sono indicate nella seconda colonna.

Necessario accordo tra le parti	L. 208/15 art. 1 co 284 (stab. 2016)	possono [...] d'intesa con il datore di lavoro, [...] ridurre l'orario del rapporto di lavoro in misura compresa tra il 40% o e il 60% , ottenendo mensilmente dal datore di lavoro una somma corrispondente alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici a carico del datore di lavoro relativa alla prestazione lavorativa non effettuata (solitamente il 23,81% della retribuzione).
Determinazione della somma da corrispondere al lavoratore e relativa alla prestazione non lavorata Periodo di paga da considerare	Circ. INPS n. 90/16	Ai fini della determinazione dell'importo della somma da corrispondere in busta paga al lavoratore, il datore di lavoro deve tenere conto dell'onere contributivo che avrebbe sostenuto mantenendo il lavoratore in rapporto full-time a regime contributivo "ordinario" . Pertanto, a tal fine, il datore di lavoro determinerà la contribuzione a suo carico in misura piena, applicando l'aliquota IVS ordinaria ancorché egli fruisca di incentivi economici o sgravi contributivi inerenti allo specifico rapporto di lavoro ; ovvero determinerà la contribuzione a suo carico in misura ridotta ogniqualvolta sussista un regime contributivo differenziato (per esempio quello dell'apprendistato). Per quantificare il "bonus" da erogare in busta paga, il datore di lavoro [...] terrà conto dell'assetto contributivo relativo all'ultimo periodo di paga del rapporto di lavoro full-time . Resta fermo che nel caso in cui si verificano variazioni relative a detto assetto nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale agevolato (ad es. per progressioni di carriera), anche la misura del predetto "bonus" va adeguata.
Trattamento del lavoratore	L. 208/15 art. 1 co 284 (stab. 2016) Decreto Interministeriale 7/4/16 art. 2 co 4	Tale importo non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non è assoggettato a contribuzione previdenziale. La somma [...] erogata dal datore di lavoro, è omnicomprensiva, non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non è assoggettata ad alcuna forma di contribuzione previdenziale, ivi inclusa quella relativa all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
Contribuzione figurativa pari al full-time	L. 208/15 art. 1 co 284 (stab. 2016) Decreto Interministeriale 7/4/16 art. 4	Per i periodi di riduzione della prestazione lavorativa è riconosciuta la contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata. La contribuzione figurativa è accreditata dal primo giorno del mese successivo al perfezionamento del procedimento di autorizzazione.
Accoglimento delle domande entro i limiti di spesa	L. 208/15 art. 1 co 284 (stab. 2016)	Il beneficio di cui al presente comma è riconosciuto nel limite massimo di 60 milioni di euro per l'anno 2016, 120 milioni di euro per l'anno 2017 e 60 milioni di euro per l'anno 2018. [...] Qualora dal predetto monitoraggio risulti il raggiungimento del limite delle risorse anche in via prospettica, l'INPS non prenderà in esame ulteriori domande finalizzate all'accesso al beneficio in esame.

Durata del beneficio	Decreto Interministeriale 7/4/16 art. 2 co 2	<i>Il beneficio cessa, in ogni caso, al momento della maturazione, da parte del lavoratore, del requisito anagrafico per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia e qualora siano modificati i termini dell'accordo.</i>
----------------------	--	---

Il procedimento amministrativo da seguire

1. Presupposto iniziale: verifica ad hoc INPS dei requisiti	Decreto Interministeriale 7/4/16 art. 3	<i>[...] previa certificazione INPS del possesso da parte del lavoratore dei requisiti minimi di contribuzione per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia [...] e della maturazione entro il 31/12/18 del requisito anagrafico per il conseguimento del diritto al predetto trattamento pensionistico di vecchiaia.</i>
Come ottenere la certificazione INPS	Circ. INPS n. 90/16	<i>La domanda dovrà essere inoltrata avvalendosi delle procedure telematiche disponibili sul sito www.inps.it attraverso l'utilizzo del PIN dispositivo ovvero utilizzando l'assistenza degli enti di patronato.</i>
2. Stipula del contratto tra le parti	Decreto Interministeriale 7/4/16 art. 2 co 2	<i>[...] il lavoratore e il datore stipulano un contratto di riduzione dell'orario di lavoro, di seguito denominato "contratto di lavoro a tempo parziale agevolato, di durata pari al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e la data di maturazione, da parte del lavoratore, del requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia". In tale contratto deve essere indicata la misura della riduzione [...] dell'orario di lavoro compresa tra il 40% e il 60%. Non è necessario un accordo in sede protetta.</i>
3. Autorizzazione della DTL dopo 5 giorni Silenzio-Assenso	L. 208/15 art. 1 co 284 (stab. 2016) Decreto Interministeriale 7/4/16 art. 2 co 2	<i>Il datore di lavoro trasmette alla DTL competente per territorio il contratto di lavoro a tempo parziale agevolato affinché la medesima, previo esame delle previsioni contrattuali rilasci, entro 5 giorni lavorativi decorrenti dalla ricezione del contratto, il provvedimento di autorizzazione di accesso al beneficio. Decorso inutilmente il suddetto termine il provvedimento di autorizzazione si intende rilasciato.</i>
4. Istanza telematica all'INPS	Decreto Interministeriale 7/4/16 art. 3	<i>Il datore di lavoro, acquisito il provvedimento di autorizzazione della DTL o decorso il termine di silenzio-assenso trasmette istanza telematica all'INPS (vedere, al riguardo, punto 4.2. Circ. INPS n. 90/16) contenente il dato identificativo della certificazione al diritto (vedi Presupposto iniziale) nonché le informazioni relative al contratto di lavoro e le informazioni necessarie a operare la stima dell'onere del beneficio. Entro 5 giorni lavorativi decorrenti dalla ricezione dell'istanza telematica [...] l'INPS ne comunica l'accoglimento o il rigetto. L'accoglimento dell'istanza presuppone la sussistenza dei requisiti del lavoratore e la disponibilità [...] delle risorse finanziarie.</i>
Verifica Plafond	L. 208/15 art. 1 co 284 (stab. 2016)	<i>Il beneficio [...] è riconosciuto dall'INPS, qualora ne ricorrano i necessari presupposti e requisiti, nei limiti delle risorse.</i>
Decorrenza del trattamento	Decreto Interministeriale 7/4/16 art. 3 co 2 e Circ. INPS n. 90/16	<i>Gli effetti del contratto di part-time agevolato decorrono dal primo giorno del periodo di paga mensile successivo a quello di accoglimento, da parte dell'INPS, dell'istanza. Ciò porta a pensare che le autorizzazioni INPS vengano date seguendo il criterio cronologico sulla base della data di presentazione delle istanze.</i>

Quando cessa il beneficio	Circ. INPS n. 90/16	La fruizione del beneficio cessa, in ogni caso, al momento della maturazione, da parte del lavoratore, del requisito anagrafico per il conseguimento del diritto al predetto trattamento pensionistico di vecchiaia e qualora siano modificati i termini dell'accordo come sopra indicati.
Quando cessa il rapporto di lavoro	Decreto Interministeriale 7/4/16 art. 3 co 7	Il datore di lavoro comunica all'INPS e alla Direzione territoriale del lavoro la cessazione del rapporto di lavoro a tempo parziale agevolato.

Simulazione costo

Simulazione su 7° livello Metalmeccanico Confapi
Azienda da 16 a 50 dipendenti

	Tempo pieno (40 ore di lavoro)	Contratto Part-Time al 60% (24 ore di lavoro)	
Retribuz. mese lorda + 5 scatti anzianità	€ 2.243,21	€ 1.345,93	
Recupero agevolazione (IVS)		€ 213,64	
Netto Lavoratore	€ 1.587,06	€ 1.230,88	78%
Costo Annuo Az	€ 41.405,16	€ 27.840,07	67%

	Contratto Part-Time al 50% (20 ore di lavoro)		Contratto Part-Time al 40% (16 ore di lavoro)	
Retribuz. mese lorda + 5 scatti anzianità	€ 1.121,61		€ 897,28	
Recupero agevolazione (IVS)	€ 267,05		€ 320,46	
Netto Lavoratore	€ 1.141,58	72%	€ 1.028,29	65%
Costo Annuo Az	€ 24.448,80	59%	€ 21.057,53	51%

Analizzando l'esempio si può sintetizzare quanto segue:

- con un'attività lavorativa di 24 ore su 40, il lavoratore percepisce una retribuzione pari a una prestazione di circa 31 ore con un costo, per l'azienda, equivalente a una prestazione di 27 ore;
- con 20 ore su 40, il lavoratore percepisce una retribuzione pari a una prestazione di circa 29 ore con un costo, per l'azienda, equivalente a una prestazione di 24 ore;
- con 16 ore su 40, il lavoratore percepisce una retribuzione pari a una prestazione di circa 26 ore con un costo, per l'azienda, equivalente a una prestazione di 20 ore.

Il tutto può pertanto essere così riassunto:

Ore di prestazione lavorativa	Retribuzione percepita dal lavoratore pari a ore	Costo Azienda pari a ore
40	40	40
24	31	27
20	29	24
16	26	20

ILLECITA INTERMEDIAZIONE DI MANODOPERA

Il D.Lgs 8/2016 ha depenalizzato l'ipotesi base del reato di intermediazione illecita, purché non a scopo di lucro.

Il **Decreto Legislativo 15 gennaio 2016 n. 8** in vigore dal 6 febbraio 2016 **ha modificato le previsioni sanzionatorie** per le violazioni delle previsioni del D.Lgs 10 settembre 2003 n. 276 trasformando in illeciti amministrativi i reati in materia di lavoro puniti con la sola multa o con l'ammenda.

Questa modifica, oltre a ridurre l'impiego delle risorse delle Procure, consente una **diretta punibilità** dell'ente che ha di fatto posto in essere l'esercizio abusivo, mentre la previgente normativa – in ossequio al principio della personalità della responsabilità penale – non poteva prescindere dalla individuazione del soggetto che aveva materialmente posto in essere il comportamento.

La normativa oggetto di commento opera una **netta separazione tra l'intermediazione abusiva con finalità di lucro e quella senza finalità lucrative**.

Quella con finalità di lucro seguita infatti, anche dopo l'intervento del D.Lgs 8/2016, a essere punita con la pena congiunta dell'arresto fino a sei mesi e dell'ammenda da 1.500 a 7.500 euro, non rientrando le fattispecie a pena congiunta tra quelle depenalizzate. L'ipotesi di reato in questo caso attiene allo svolgimento della «complessa attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati comprensiva tra l'altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; delle preselezione e costituzione della relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute in seguito della attività di intermediazione dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo.»

Come appare dalla lettura sistematica della norma, l'attività delle agenzie di intermediazione si colloca in un momento anteriore alla costituzione del rapporto di lavoro. Da qui nasce la specifica e differente previsione rispetto all'illecita somministrazione.

Quanto alla struttura specifica del reato, l'intermediazione abusiva con scopo di lucro si configura quale contravvenzione e **si caratterizza come reato di azione**, necessitando quindi di una condotta attiva da parte dell'intermediario a struttura unitaria e di pericolo.

Con il D.Lgs n. 8/2016 l'intermediazione illecita senza scopo di lucro viene ridotta a semplice illecito amministrativo, consentendo l'immediata punibilità dell'ente responsabile del reato.



L'alleggerimento della sanzione deriva dalla convinzione del legislatore che l'assenza di volontà lucrativa riduca l'intenzione criminale del soggetto.

Non necessita quindi della dimostrazione di un danno ai lavoratori per l'esistenza della fattispecie penalmente rilevante.

In ultimo, il reato di intermediazione abusiva trova il proprio elemento costitutivo nell'esercizio di una delle operazioni proprie dell'intermediazione. Va inoltre segnalato che la disposizione normativa prevede la punibilità per il semplice svolgimento del servizio a prescindere dal risultato dello stesso.

L'illecita intermediazione senza scopo di lucro invece soggiace alla sostanziale modificazione delle sanzioni, giacché dal combinato disposto di cui agli articoli 18 comma 1 del D.Lgs 276/2003 e dei commi 1 e 5 del D.Lgs n. 8/2016 deriva la **riduzione a semplice illecito amministrativo** della condotta punita con la sola pena pecuniaria dell'ammenda da 500 a 2.500 euro. La maggior tenuità della sanzione deriva dalla convinzione del legislatore che l'assenza della volontà lucrativa azzeri o comunque riduca la volontà criminale del soggetto che pone in essere la condotta.

In questo caso, pur trattandosi di illecito amministrativo, non trova applicazione la procedura della **diffida a regolarizzare**, in quanto si tratta di condotta materialmente non recuperabile.

In ultimo, è opportuno ricordare che in ossequio al principio del *favor rei* le nuove sanzioni saranno applicate anche alle violazioni commesse prima del 6 febbraio 2016 se il procedimento penale non è stato definito con sentenza definitiva o con decreto irrevocabile.

ANDREA CECCON

Il Sole 24 ORE | Il primo quotidiano digitale

FORNELLAN

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.

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

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

Regulations

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E LE SUE FUNZIONI

La legge impone a ogni azienda la nomina di un RLS a cui affidare l'individuazione dei rischi e la programmazione delle azioni di formazione e prevenzione a tutela dei lavoratori.

LA NORMA E L'ADEMPIMENTO

Tra i numerosi adempimenti annuali che incombono sul Consulente del Lavoro, nel mese di marzo troviamo la comunicazione all'INAIL del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Tale **adempimento, previsto dall'art. 18, comma 1, lettera aa) del D.Lgs 81/2008**, successivamente modificato dalla lettera f) del D.Lgs 106/2009, deve essere effettuato entro il 31 marzo di ogni anno, qualora nel corso dell'anno precedente sia avvenuta una nuova nomina o sia intervenuta una variazione del precedente Rappresentante.

Come ormai di consueto, stante l'informatizzazione di ogni adempimento, **la pratica deve essere effettuata telematicamente tramite un'apposita procedura messa a disposizione dall'INAIL** sul proprio portale. La mancata comunicazione, ovvero la violazione dell'art. 18, comma 1, lettera aa) e ss.mm., comporta una sanzione di natura amministrativa pecuniaria da un minimo di € 50,00 a un massimo di € 300,00 (art. 55 D.Lgs 81/2008).

L'art. 47 al comma 3 stabilisce che «nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il RLS è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno» mentre il comma 4 stabilisce che «nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno».

Il comma 3 presenta, tuttavia, delle insidie che in prima analisi potrebbero non essere colte. La prima consiste nella definizione di **"lavoratore"** ai sensi del D.Lgs 81/2008, che fa rientrare in tale macro-categoria ogni «persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari».



Le parole "**indipendentemente dalla tipologia contrattuale**" e "**con o senza retribuzione**" espandono la platea dei lavoratori ai sensi del TU sulla sicurezza a ogni persona fisica che opera, indipendentemente dall'abitudine della prestazione, nell'ambito dell'impresa o meglio dell'organizzazione dell'impresa.

La definizione di lavoratore ai sensi dell'art. 81/2008 prosegue poi comprendendovi all'interno:

- il socio lavoratore di cooperativa o di società;
- l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549;
- il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento;
- l'allievo degli istituti di istruzione e universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale (purché faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali);
- il volontario.

La ratio di questa norma è evidentemente quella di racchiudere in una singola definizione qualsiasi soggetto che presta opera, che sia manuale o intellettuale, all'interno dell'organizzazione aziendale. Pertanto è da ritenersi che rientrino nel novero dei lavoratori ai sensi dell'81/2008 anche i soci di una Società in nome collettivo e i soci amministratori di Srl che operino all'interno della società.

La presenza del RLS in azienda non è un'opzione, bensì un'imposizione di legge. **Il comma 7 dell'art. 47 stabilisce infatti un numero minimo di RLS**, pari a uno per aziende o unità produttive fino a 200 lavoratori, tre da 201 a 1.000 e sei oltre i 1.000.

GLI INCARICHI DEL RLS

I RLS, per le funzioni a loro attribuite dal D.Lgs 81/2008, costituiscono un elemento fondamentale del sistema di organizzazione della sicurezza aziendale. L'art. 50 del D.Lgs 81/2008 definisce i poteri e le funzioni del RLS precisando che **ha accesso ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni**. Si tratta di una funzione automatica nel caso di un lavoratore che presta opera all'interno dei locali aziendali, tuttavia è una precisazione dovuta qualora il RLS sia un esterno nominato a livello territoriale, fattispecie che esamineremo in seguito.

Il RLS è consultato preventivamente e tempestivamente (dal professionista incaricato dall'azienda alla redazione del DVR) in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva; è inoltre consultato sulla designazione del RSPP (funzione che esamineremo in un prossimo articolo), nonché per l'organizzazione delle attività di prevenzione incendi, primo soccorso ed evacuazione. Il RLS è infine consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti relativamente alla sicurezza sul luogo di lavoro.

La nomina del RLS non è un'opzione, bensì un'imposizione di legge. Le sue funzioni sono dettate dal D.Lgs 81/2008 e sono legate alla valutazione dei rischi e alla programmazione delle attività di prevenzione.

Il RLS, per lo svolgimento dei suoi incarichi, riceve una **formazione particolare in materia di salute e sicurezza** concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza (art. 37 comma 10). Tale formazione deve rispettare i seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e relativi obblighi;
- d) definizione ed individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di **32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda** e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità

dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

Un punto fondamentale e spesso sottovalutato relativamente agli incarichi del RLS è relativo alla **collocazione temporale della sua funzione**, ovvero quando può "accantonare" le sue ordinarie mansioni per svolgere quelle attribuite al ruolo per il quale è stato designato.

L'art. 50 comma 2 stabilisce che il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può, inoltre, subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla Legge per le rappresentanze sindacali.

Tale definizione apre a **due distinte letture**, una ampia e una ristretta. Nel primo caso si potrebbe intendere la norma affinché il RLS debba **concordare** lo svolgimento dei suoi incarichi con il datore di lavoro in modo tale che detti incarichi, rientrando nell'orario di lavoro, non siano di ostacolo al regolare svolgimento dell'attività produttiva.

Nel secondo caso, invece, si può intendere la norma affinché il RLS goda di **completa libertà** circa l'organizzazione del suo tempo per lo svolgimento degli incarichi, senza alcun obbligo di concordare con il datore di lavoro il tempo da dedicarvi e senza comunicazione preventiva.

Nella realtà dei fatti **la soluzione potrebbe trovarsi nel mezzo**, infatti il RLS dovrebbe essere chiamato in ogni caso in cui necessiti il suo intervento senza che questo pregiudichi il regolare svolgimento dell'attività aziendale. Si ritiene pertanto che il RLS debba svolgere il suo incarico durante l'orario di lavoro, in completa autonomia e previa informazione al datore di lavoro qualora il suo intervento comportasse qualsiasi variazione nella regolarità della quotidiana produttività e organizzazione aziendale.

LA MANCATA NOMINA DEL RLS

In caso di mancata nomina del RLS, stante l'obbligatorietà sancita dalla norma, il ruolo deve comunque essere ricoperto in azienda. Per questo motivo è prevista la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale, comunemente **RLST, gestito direttamente dagli Enti bilaterali per ogni settore di competenza**.

Il RLST possiede le medesime competenze e le stesse facoltà del RLS interno, compreso l'accesso ai locali aziendali, in tutte quelle aziende nelle quali non è stato eletto un RLS tra i lavoratori.

Relativamente alla facoltà di accesso ai locali aziendali la norma stabilisce che il RLST sia tenuto a comunicare all'azienda il momento dell'accesso sul luogo di lavoro con un congruo preavviso, stabilito dai CCNL, con un'unica eccezione che consiste nel grave infortunio, in costanza del quale il preavviso non opera. Qualora l'azienda impedisca l'accesso, il RLST è tenuto a comunicarlo all'Ente bilaterale o, in mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.

Il RLST viene eletto in base a quanto definito dagli accordi nazionali, interconfederali o di categoria, stipu-

Nelle aziende in cui non è stato eletto un RLS tra i lavoratori opera il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale, che possiede le medesime competenze e facoltà di un RLS interno.



lati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Tutte le aziende nelle quali non sia stato eletto un RLS tra i lavoratori, partecipano al **finanziamento di uno specifico Fondo** (sostegno alla piccola e alla media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità) nella misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato, calcolato sulla base della retribuzione media giornaliera. Gli Enti bilaterali provvedono alla quantificazione effettiva di tale importo e alla comunicazione delle modalità di versamento alla aziende aderenti.

Gli Enti bilaterali si occupano inoltre di definire le modalità di assegnazione e comunicazione alle aziende del nominativo del RLST, nonché della riscossione dell'importo destinato al Fondo. L'adesione dell'azienda all'Ente bilaterale è pertanto richiesta preventivamente o contestualmente all'assegnazione del RLST. A questo proposito occorrerebbe chiarire se la non adesione dell'azienda all'Ente bilaterale possa essere considerata una mancata osservanza degli obblighi stabiliti dal D.Lgs 81/2008, in conseguenza del fatto che tale mancata adesione comporterebbe la non assegnazione da parte dell'Ente bilaterale del RLST.

Ad avviso di chi scrive potrebbe essere considerata quale **inosservanza del D.Lgs 81/2008 solamente il mancato versamento della quota destinata al Fondo**, in quanto previsto specificamente tra gli obblighi della norma. L'adesione all'Ente bilaterale non è prevista, invece, negli obblighi, pertanto si ritiene che la sola non adesione non possa configurarsi come inosservanza della norma stessa.

ENRICO FORNELLO

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 Fondi 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 ha riaperto dal 1° maggio il bando che mette a disposizione un bonus aggiuntivo dai 1500,00 a 3000,00 euro; le PMI hanno inoltre accesso al nostro catalogo formativo approvato dal Fondo, è possibile richiedere corsi sulla Sicurezza e senza anticipo aziendale.
- **FONDO PROFESSIONI**: pubblicato nuovo avviso con scadenza 20/07 è possibile richiedere, per un minimo di 4 allievi, la Formazione specialistica dei dipendenti degli Studi Professionali con percorsi dalle 8 alle 40 ore di Formazione.
- **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;
- **FONDIR**: con il nuovo avviso sarà possibile richiedere fino ad un massimo di 6000,00 euro a dirigente per l'incremento delle conoscenze.

Ci contatti al numero 011.75.76.814

o via e-mail ammistrazione@bluform.it

I DIRITTI DEL LAVORATORE: LO "STRAINING"

Lo "Straining" è una condizione psicologica a metà strada tra il "Mobbing" e il semplice stress occupazionale.

CHE COS'È LO "STRAINING"?

Un nuovo fenomeno è stato recentemente accolto dalla giurisprudenza come possibile **lesione subita dal lavoratore con conseguente diritto al risarcimento del danno**. Si tratta dello "Straining", dal verbo inglese *to strain* ossia "tendere", "mettere sotto pressione", "stringere": **fenomeno dalla valenza psicologica e, ora, giuridica** derivante da un conflitto organizzativo nel posto di lavoro. L'individuazione di tale fenomenologia è da attribuire al Professor Harald Ege, Psicologo specializzato in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, il quale, già teorizzatore del fenomeno del "Mobbing", è pervenuto «all'idea di identificare dal punto di vista della Psicologia del Lavoro quei conflitti organizzativi non rientranti nel "Mobbing" ma comunque comprendenti **situazioni lavorative stressanti, ingiuste e lesive**, quali per esempio la dequalificazione o isolamento professionale, con il termine originale ed esclusivo di "Straining"»¹. In particolare, lo "Straining", attuato mediante le tipizzazioni giuslavoristiche legate al potere direttivo del datore di lavoro, è intenzionalmente rivolto a uno o più soggetti al fine di provocarne un peggioramento permanente della condizione lavorativa.

¹ HARALD EGE, *Oltre il Mobbing. Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Milano, 2005, p. 67.

Differenze con il "Mobbing"

Sicuramente meno conosciuto del fenomeno noto col nome di "Mobbing" (conosciuto ai più per l'eco mediatico più che per il reale accoglimento giurisprudenziale), lo "Straining" è una condizione psicologica posta a metà strada tra questo e il semplice stress occupazionale e si differenzia quindi dallo stress per le modalità in cui è esercitata l'azione vessatoria. Nel "Mobbing" l'azione di molestia deve essere caratterizzata da una serie di condotte ostili, continue e frequenti nel tempo: tale condizione deve causare un danno alla salute causalmente riconducibile all'azione persecutoria attuata sul posto di lavoro. Diversamente, lo "Straining" non si concretizza obbligatoriamente in un'azione vessatoria continuativa, inoltre la situazione stressante non viene necessariamente ripetuta nel tempo. Al fine si potesse parlare di "Straining", infatti, **è sufficiente anche una sola azione lesiva purché i suoi effetti siano perenni nel tempo**.

COME SI RICONOSCE LO "STRAINING"

Al fine di poter parlare di "Straining" si devono dimostrare i seguenti requisiti:

- il lavoratore è stato vittima da parte del datore di lavoro di un **comportamento illegittimo**;
- il comportamento illegittimo deve avere **effetti continui e reiterati** (si può trattare di un grave demansionamento con dequalificazione professionale o dell'abuso di un'azione di per sé lecita, come il trasferimento, la trasferta o il distacco).

Tali comportamenti debbono causare **evidenti danni**, ingiustamente sofferti dal lavoratore. Non tutti i fattori patogeni di stress integrano responsabilità per il datore di lavoro². In particolare, esistono diverse tipologie di comportamenti che hanno trovato accoglimento in giurisprudenza. Sicuramente può integrare lo "Straining" il comportamento del datore il quale, pur avendo il lavoratore ricoperto ruoli di assoluta responsabilità, non riconosce, benché più volte richiesta, la **professionalità acquisita** – e oggettivamente provata – oppure l'**assoggettamento** graduale del lavoratore a un isolamento (anche formativo), il **mancato coinvolgimento** o la **mancata informazione** circa nuovi progetti o altri scenari prima regolarmente affrontati. Non solo, ma conseguenze come la perdita definitiva da parte del lavoratore, in un ragionevole lasso di tempo, di ogni attività o responsabilità precedentemente ricoperta o la perdita della preparazione professionale del lavoratore possono dare origine a "Straining".

Tra gli effetti lesivi dello "Straining" rientrano anche la condizione di isolamento del lavoratore o la sua lontananza dall'operatività quotidiana e dai momenti di formazione.

Senza volere essere troppo specifici, i possibili effetti potrebbero anche consistere nell'umiliazione del lavoratore nel vedere disposto dai vertici aziendali il peggioramento progressivo della propria carriera professionale attraverso l'esclusione dalle operazioni di responsabilità, oppure l'isolamento e il **discredito dell'immagine del lavoratore**. Anche il suo disappunto allorché venga incaricato di svolgere **ruoli subalterni** rispetto al periodo precedente o il patimento per non essere più coinvolto dal datore di lavoro, nonostante il miglioramento della professionalità, sempre se comprovata da oggettivi riscontri. Tra gli effetti rientra anche la condizione di **isolamento** del lavoratore o la **lontananza** del lavoratore dall'operatività quotidiana e dai momenti formativi periodici, con una evidente perdita di competenze e conoscenze.

Risarcimento del danno

Questi eventi lesivi possono dare origine al risarcimento del danno in favore del lavoratore. Tali danni possono consistere nel c.d. danno alla professionalità, nella forma del mancato utilizzo delle conoscenze precedentemente acquisite e del loro ulteriore perfezionamento, con conseguente perdita di chances professionali. Oltre a ciò, tali azioni possono concretizzarsi in un **danno non patrimoniale**: la giurisprudenza ha, infatti, chiarito che nell'ambito della categoria generale del danno non patrimoniale può esistere una diversa sofferenza, derivante dalla necessità di adottare nella vita di tutti i giorni comportamenti diversi da quelli precedenti o dal non poter più fare quello che si faceva prima. La sofferenza così verificatasi può dare origine a un risarcimento del danno che può aggiungersi al più noto danno morale, conseguente alla sofferenza soggettiva cagionata dal reato. Tali voci di danno sono ora tutte risarcibili nell'ambito del danno non patrimoniale, sempre che sussista il pregiudizio di diritti inviolabili della persona.

Parametri elaborati dal Prof. Ege per riconoscere lo "Straining"

PARAMETRI PER IL RICONOSCIMENTO DELLO STRAINING	REQUISITI
1. Ambiente lavorativo	Il conflitto deve svolgersi sul posto di lavoro
2. Frequenza	Le conseguenze dell'azione ostile devono essere costanti
3. Durata	Il conflitto deve essere in corso da almeno sei mesi
4. Tipo di azioni	Le azioni subite devono appartenere ad almeno una delle categorie elaborate
5. Dislivello tra gli antagonisti	La vittima è in una posizione costante di inferiorità
6. Andamento secondo fasi successive	La vicenda ha raggiunto almeno la II fase (Conseguenza percepita come permanente)
7. Intento persecutorio	Nella vicenda devono essere riscontrabili uno scopo c.d. "politico" e un obiettivo discriminatorio

SIMONE MORABITO,
AVVOCATO DEL FORO DI TORINO

PRIVACY E DATA BREACH: COME DIFENDERSI E TUTELARSI

Da utile alleato, la tecnologia usata in modo improprio o fraudolento può mettere a rischio i nostri dati e quelli dei nostri clienti.

Il diritto alla protezione dei dati personali è un diritto fondamentale dell'individuo tutelato dal Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs 196/2003).

Il diritto alla privacy è riconosciuto dall'art. 7 del Codice Privacy e dal diritto all'oscuramento dei dati nei casi previsti dalla legge. Visti i tempi a dir poco difficili che stiamo attraversando e i mille volti che ai giorni nostri assume la criminalità, occorre, soprattutto nella nostra professione, porre l'attenzione sulla materia sotto molteplici profili e sfaccettature.

Nel nostro caso specifico, ove i dati trattati, oltre ai nostri stessi, sono quelli dei nostri clienti, occorre mantenere alta l'attenzione sul tema e fornire istruzioni alla clientela.

I nostri dati, come richiesto dal Ministero della Giustizia, sono inseriti negli albi e accessibili a chiunque, pertanto sono facilmente reperibili anche da impostori e truffatori. Sempre più diffuso ai nostri giorni è il reato di **furto di identità** (o *data breach*) ma, quando ci si accorge di esserne vittime, i danni patiti sono ormai irrecuperabili o quasi. Qualora vengano violati i dati per accesso abusivo ai nostri sistemi di comunicazione, il fornitore di servizi deve, senza ritardo, comunicare la violazione al Garante, ai sensi dell'art. 32 bis del D.Lgs 196/2003.

In caso di *data breach*, stante la complessità e il numero dei sistemi in essere presso i fornitori, **occorre fornire alle Autorità competenti informazioni dettagliate relative alle violazioni verificatesi, purché ciò avvenga subito dopo l'avvenuta conoscenza della stessa.**

Tali informazioni devono consentire alle Autorità di valutare l'entità della violazione e devono comprendere:

- i dati identificativi del fornitore;
- una descrizione della violazione subita;
- l'indicazione della data della presunta violazione e del momento della sua scoperta;
- l'indicazione del luogo in cui è avvenuta la violazione dei dati, specificando se sia avvenuta a seguito di smarrimento di dispositivi.



Sempre più spesso, inoltre, capita di esser vittime di **accessi abusivi ai nostri sistemi informatici** da cui occorre difendersi e tutelarsi per proteggere i nostri dati e quelli dei nostri clienti.

Altro tema importante nella nostra professione riguarda i **controlli a distanza negli ambienti di lavoro**. Va specificato che per controlli a distanza si intendono quelli effettuati tramite l'utilizzo di apparecchiature e "sistemi tecnologici".

L'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, poi modificato dal D.Lgs 151/2015 per effetto della legge delega n. 183/2014 (in arte Job Act), ha consentito l'installazione di impianti audiovisivi e di strumenti di controllo se funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa, previo accordo sindacale autorizzato dalla DTL.

Non è necessario accordo, invece, per gli strumenti (ad es. smartphone, tablet, ecc) che servano al dipendente per svolgere attività lavorativa, purché sia fornita allo stesso l'informativa come previsto dal codice privacy. Diventano, poi, utilizzabili a fini disciplinari le informazioni assunte tramite tali strumenti di controllo.

Le fonti normative di riferimento sono l'art. 4, 28 e 38 Legge 300/1970 e l'art. 171 del D.Lgs 196/2003.

CONTROLLI A DISTANZA

Con tale espressione si fa riferimento a quelli che in gergo si indicano come "controlli tecnologici". Occorre però considerare la linea sottile che separa il controllo a distanza con la lesione dei diritti fondamentali del lavoratore sanciti, tra l'altro, anche nella nostra Costituzione.

I Garanti Europei sanciscono infatti che «se è vero che le nuove tecnologie costituiscono un'evoluzione, così per quanto riguarda le risorse a disposizione dei datori di lavoro gli strumenti di sorveglianza elettronica si prestano ad essere utilizzati in modo tale da ledere i diritti e le libertà fondamentali dei dipendenti». **La dignità umana va anteposta a qualsiasi altra considerazione.**

Così come sancito dalla nostra Costituzione «la libertà personale è inviolabile», così come lo è la segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione, altrettanto lo è il rispetto della vita privata dell'individuo.

L'ambiente di lavoro, così come ribadito dall'art. 2 della Carta costituzionale, deve assicurare l'esplicazione della personalità umana. Questo poco si confà al controllo e alla sorveglianza delle comunicazioni, quali lesioni della libertà dell'individuo.

Il divieto posto all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori è assoluto ma può essere superato in presenza di esigenze organizzative, produttive e di sicurezza o tutela del patrimonio aziendale.

Il divieto di effettuare controlli a distanza riguarda altresì il dipendente che, autonomamente, decida di effettuare riprese per finalità investigative private, che lo vedrebbero passibile di sanzioni disciplinari a proprio carico.

Va da sé che tale controllo può essere effettuato soltanto su dispositivi di proprietà dell'azienda stessa e non del singolo dipendente. In tal caso, qualora il controllo fosse effettuato su mezzi di comunicazione propri del dipendente, si configurerebbe un reato penale a carico dell'autore, normato altresì dal D.Lgs 231/2001.

I **controlli tecnologici** all'interno delle strutture aziendali potrebbero diventare, però, **strumento utile alle Autorità nelle controversie in casi di "mobbing" o "straining"**.

Per concludere, possiamo affermare che la tecnologia, se usata con moderazione, può diventare un utile alleato, ma qualora se ne faccia un uso improprio, smodato o addirittura fraudolento, può diventare assai pericolosa.

Utile sarebbe riflettere e confrontarsi sull'argomento.

Buon lavoro.

VALERIA ROSA

È sottile la linea che separa il controllo a distanza con la lesione dei diritti fondamentali del lavoratore, essendo «la libertà personale inviolabile» (art. 2 della Costituzione).

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Attualmente rivolto solo alle dipendenti del settore pubblico e privato, si auspica che possa estendersi anche ad altre categorie di lavoratrici.

COSA SI INTENDE PER VIOLENZA DI GENERE

Il Ministero dell'Interno ne propone la definizione nei seguenti termini:

«Con l'espressione violenza di genere si indicano **tutte quelle forme di violenza**, da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto "stalking" allo stupro, fino al femminicidio, **che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso**».

La definizione stessa pone riguardo al termine "femminicidio" fornendo una prevalenza alle violenze subite dal genere femminile e rafforzando tale convincimento con l'espressione "un vasto numero di persone" che, per numero di casi, tratta di donne. Tale definizione è corredata dall'immagine di un'esposizione di scarpe rosse, ormai nota installazione itinerante mirata alla sensibilizzazione nei confronti della violenza rivolta al genere femminile.

BREVI CENNI STORICI

È necessario, però, circostanziare la volontà del legislatore con il contesto storico e sociale.

Sono stati i numerosi avvenimenti narrati dalla cronaca e l'impulso dell'indignazione pubblica a muovere la mano di una Legge recepita poi nelle modalità operative e di erogazione dall'Inps, legge della quale è assolutamente necessaria la sua contestualizzazione per risolvere un dubbio che può sorgere spontaneamente: il motivo per cui sia esclusivamente finalizzato alle donne.

Consideriamo come la Giurisprudenza abbia recepito in tempi relativamente recenti la disciplina di alcuni argomenti innovativi, di equità sociale e di genere, come la modifica al diritto di famiglia con la Legge sul Divorzio nel 1974 e, nel 1981, con l'abrogazione del **delitto d'onore** e del **matrimonio riparatore**, che avrebbero già necessitato di una disciplina in seno alla Legge sul Divorzio. Entrambi riceverono una spinta propulsiva nei dieci anni antecedenti con l'episodio della difficile scelta operata da **Franca Viola**, che nel 1965 rifiutò, a seguito di uno stupro subito, il matrimonio riparatore, aprendo un percorso seguito successivamente da altre vittime e costituendo un punto di svolta sulla coscienza e il valore della figura femminile.

Consideriamo anche come si opera con **residui legislativi ancora vigenti e recenti abrogazioni**, come la **sfida a duello** uscita dal nostro ordinamento penale solamente nel 1999 e disciplinata anche dal Codice Penale Militare in tempo di pace, la cui contesa spesso si verificava per una disputa nell'interesse di una donna senza una sua diretta scelta.

Tali episodi risulterebbero partire da un contesto storico sfavorevole ma, nel tempo, hanno acquisito la loro valorizzazione, che farebbe ritenere completamente superato qualsiasi residuo culturale. Ci si domanda, allora, il perché di tanti episodi violenti e del marcato utilizzo della parola "femminicidio" da parte dei mezzi di informazione: si sono spesi pareri autorevoli in trasmissioni e *talk show* attraverso i quali chiunque può aver formulato la propria opinione. Un elemento di maggior presa di coscienza del problema è dato dal fatto che negli ultimi anni se ne discute maggiormente e con diverse modalità, spesso scambiando pareri sul web, creando gli argomenti di tendenza per i tradizionali mezzi di informazione (e viceversa) e una possibile spinta per un Legislatore, sollevando la questione prima gestita in un ambito marginale e in un ambiente ristretto e familiare. Ciò ha portato a ritenere **necessarie alcune norme preventive**, come la legge sullo "*stalking*", il potenziamento delle Case di Accoglienza, la costituzione di reparti speciali delle Forze dell'Ordine atti a riconoscere e gestire le emergenze di fenomeni violenti.

Da questione "privata", da gestire in un ambiente ristretto e familiare, la violenza di genere ha avuto una presa di coscienza collettiva, spingendo il Legislatore ad azioni concrete.

LA LEGGE DI SICUREZZA E CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

Essa nasce dal **decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito con modificazioni nella legge 15 ottobre 2013, n. 119**, al cui interno vengono citati gli articoli 77 e 87 della Costituzione, e in premessa la considerazione del «susseguirsi di eventi di gravissima efferatezza in danno di donne e il conseguente allarme sociale», con l'obiettivo di prevenire, dissuadere e depotenziare un certo tipo di violenza e di inasprire le punizioni a essa conseguenti. Anche in questo caso la parola "donna" è chiaramente evidenziata, nella considerazione che la violenza di genere sull'uomo sia eccezionale e pertanto residuale. Essa **introduce modifiche alle norme del Codice Penale**, disciplina modalità come l'allontanamento d'urgenza dalla casa familiare, rende disponibili risorse finanziarie e regola il permesso di soggiorno per stranieri vittime di violenza.

IL CONGEDO

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 disciplina il congedo per le donne vittime di violenza di genere recepito dalla **circolare Inps n. 65 del 15 aprile 2016** e accompagnato da un comunicato stampa dell'Ente.

Il congedo è rivolto esclusivamente alle lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, prevede una sospensione per i rapporti di collaborazione ed esclude le lavoratrici domestiche. Si tratta di un diritto della lavoratrice che **non prevede autorizzazione da parte del datore di lavoro**, il quale, ove possibile, riceve un preavviso di almeno sette giorni. L'unico obbligo della lavoratrice è comunicarne i termini di fruizione e consegnare la documentazione. Ciò, inevitabilmente, apre una grande vulnerabilità sotto l'aspetto della privacy. Sicuramente è possibile che si verifichino delle emergenze organizzative per i datori di lavoro, ma un tale evento, nella vita di una lavoratrice, è talmente straordinario e drammatico che si spera prevalga un sentimento di comprensione e solidarietà.

Attualmente il congedo è sperimentale per l'anno 2015 (sono previste poste a conguaglio per l'anno 2015), ma in virtù del **decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015**, la misura è stata estesa

anche per gli anni successivi, salvo eventuali rideterminazioni da parte dei Ministeri vigilanti. È prevista, pertanto, una clausola di salvaguardia finanziaria.

Il congedo è finanziato per l'anno 2015 mediante riduzione del fondo art. 1 c. 107 legge 190/2014, mentre, per gli anni successivi, sono previsti appositi stanziamenti. Condizioni essenziali sono la titolarità di un



rapporto di lavoro subordinato e il riconoscimento dello stato di "vittima di violenza di genere", nonché l'inserimento nei percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio che risultano già operative a proporre il nuovo congedo.

Presto sarà possibile assistere a un **recepimento da parte della contrattazione collettiva chiamata a regolamentarne la fruizione** che, in assenza di disciplina, potrà avvenire a unilaterale scelta della lavoratrice in modalità oraria o giornaliera. Si rileva come sia chiaramente ribadito il concetto di "contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Il congedo risulta fruibile per un **periodo massimo di tre mesi** (90 giornate di prevista attività lavorativa) nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso. La fruizione è prevista in costanza di rapporto di lavoro, pertanto il diritto cessa con la titolarità di un rapporto di lavoro (esempio: scadenza di un contratto a termine).

Nel caso in cui sia scelta la fruizione oraria, l'astensione dall'attività lavorativa è prevista per un numero di ore pari alla metà dell'orario medio giornaliero (contrattuale).

Per le giornate/ore di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un **indennità pari al 100%** dell'ultima retribuzione, riferibile al periodo di paga quadsirettimanale, o mensile, scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo, da calcolare prendendo come riferimento le sole voci fisse e continuative della retribuzione stessa, individuate attualmente nell'ultima retribuzione di riferimento, e come valore di retribuzione media giornaliera la medesima disciplina che vale per i congedi di maternità e paternità (nello specifico art. 23 T.U. Maternità e Paternità).

Come nel caso di congedo per maternità **il datore di lavoro anticipa l'importo del congedo e lo pone a conguaglio con il codice L064**. Per il periodo di congedo la contribuzione per la lavoratrice è prevista in modalità figurativa.

La circolare Inps prevede le modalità operative sul flusso uniemens dei datori di lavoro privati, che saranno inviati dal primo luglio 2016 con decorrenza giugno 2015 (per effetto della retroattività della validità del congedo), istituendo i codici evento DVV per la fruizione su base giornaliera e DVO per quella su base oraria, le coperture parzialmente o totalmente retribuite/non retribuite, le differenze da accreditare ai fini della tutela della contribuzione figurativa e l'elemento giorno per la corretta compilazione dell'estratto conto assicurativo.

Una disciplina a parte è specificata per le lavoratrici iscritte ai fondi FS, IPOST o ex Inpdap e per la Pubblica Amministrazione.

Le categorie di lavoratrici per le quali è previsto il pagamento diretto dell'indennità di maternità riceveranno il pagamento del congedo direttamente dall'Ente.

Si mette in risalto come **nel caso del congedo di donne vittime di violenza di genere la modalità di richiesta all'Inps sia cartacea**.

CONCLUSIONI

L'istituzione di tale congedo è da considerarsi solamente un primo passo. Si confida che in futuro verranno coinvolte anche le altre categorie di lavoratrici.

In un discorso di tutela più ampia, sarebbe doveroso riconoscere che il congedo limitato alla titolarità di un rapporto di lavoro sia restrittivo, in considerazione **che spesso l'elemento di assenza di indipendenza economica si fa territorio di tale tipo di violenza**.

Altro elemento di criticità è che, a esclusione dei Centri antiviolenza e del personale specializzato, l'introduzione del congedo non ha avuto una divulgazione ottimale e i tempi concessi (tre mesi) risultano insufficienti, soprattutto nei casi più preoccupanti.

Nel corso del tempo, è auspicabile poter assistere a miglioramenti nel suo impiego, in attesa che le coscienze di taluni "carnefici" si evolvano, rendendo non più necessaria la tutela dell'incolumità della donna, per effetto dell'estinzione del fenomeno.

LUCIA MUSSIO

DIRITTO DI ACCESSO AL FASCICOLO DEL DIPENDENTE

La recente sentenza della Suprema Corte del 7 aprile 2016 n. 6775 ripropone il tema della gestione e protezione dei dati dei lavoratori dipendenti e del loro diritto di accedere al proprio fascicolo personale.

Nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato la raccolta e la gestione dei dati personali dei dipendenti, da parte del datore di lavoro, costituiscono delle attività indispensabili allo svolgimento del rapporto stesso, che si contrappongono, però, al diritto dei lavoratori di "controllare" le informazioni che li riguardano e che sono state "trattate".

In tale ambito "Il Codice della Privacy" (D.Lgs 196 del 30 giugno 2003) detta i principi generali in materia, riconoscendo all'art. 1 il «diritto alla protezione dei dati personali», autonomo rispetto al più generale diritto alla riservatezza. Viene assegnato al diritto alla protezione dei dati personali un ruolo primario tra i diritti fondamentali dell'individuo, inerente alla stessa "dignità" della persona. In tal modo, il legislatore italiano si adegua al quadro normativo comunitario che, nella Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, riconosce il diritto al mantenimento di una sfera di vita privata e ne garantisce la protezione (art. 8).

Tornando all'ambito nazionale, e specificatamente al settore giuslavoristico, il 23 novembre 2006 il Garante per la Privacy ha deliberato le «**Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati**». In questo documento vengono prese in considerazione, in particolare, le **operazioni di trattamento** che riguardano i **dati anagrafici, biometrici, i dati sensibili** come il credo religioso e l'adesione a sindacati, lo stato di salute. Questa mole di informazioni deve essere trattata secondo i principi di liceità, pertinenza e trasparenza anche in osservanza alle direttive comunitarie in materia (95/46/Ce e 2002/58/Ce).

Le Linee guida, inoltre, prendono in considerazione **la finalità per le quali i dati vengono raccolti**: l'obbligo per il datore di lavoro di adempiere a precise imposizioni derivanti dalla legge (quali, per esempio, le comunicazioni a enti previdenziali e assistenziali) dalla contrattazione collettiva (come la fruizione di permessi o aspettative sindacali e periodi di comporto) o, infine, dal contratto individuale di lavoro (per esempio per verificare l'esatto adempimento della prestazione).



Nelle linee guida vengono quindi identificate le figure che, a vario titolo, possono trattare i dati, il "Titolare" e il "Responsabile del trattamento", il "Medico competente" in materia di sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro.

Infine, ciò che più qui rileva, le linee guida affrontano il tema dell'accesso, da parte dei lavoratori interessati, ai dati che li riguardano. Oltreché al **diritto di accedere ai propri dati**, viene riconosciuto il **diritto di ottenere l'aggiornamento, la rettifica, l'integrazione, la cancellazione e anche di opporsi al trattamento per motivi legittimi**. Su questo punto, in particolare, si concentra la sentenza della Corte di Cassazione, sez. Lavoro, depositata il 7 aprile 2016, n. 6775.

La Suprema Corte si esprime in merito al ricorso di una lavoratrice di una grande azienda, che aveva fatto richiesta di accesso al proprio fascicolo personale a seguito di una serie consecutiva di valutazioni negative delle proprie performance professionali. La società aveva rifiutato l'accesso al fascicolo personale e la lavoratrice si era rivolta per ben due volte al Garante della privacy, che con due distinti provvedimenti aveva ordinato all'azienda l'immediata consegna del fascicolo personale della dipendente.

L'azienda, però, in entrambi i casi ottemperava all'ordine del Garante solo parzialmente. La lavoratrice si rivolgeva, quindi, al Tribunale e poi alla Corte d'Appello per la tutela dei suoi diritti. In entrambi i casi i suoi ricorsi venivano rigettati. Infine la lavoratrice impugnava la sentenza di appello innanzi alla Suprema Corte che, con la sentenza n. 6775/2016 accoglieva le sue ragioni circa il diritto di accesso al proprio fascicolo personale.

La Corte di Cassazione rileva che il diritto soggettivo del lavoratore ad accedere al proprio fascicolo personale è tutelabile in quanto tale perché «si tratta di una posizione giuridica soggettiva che trae la sua fonte dal rapporto di lavoro» (**Cass., Sez. 4 febbraio 2014, n. 2397**). L'obbligo del datore di lavoro di consentire il pieno esercizio di questo diritto, prima ancora che nel Codice per il trattamento dei dati, deriva dal rispetto dei **canoni di buona fede e correttezza che dovrebbe guidare le parti nella gestione del loro rapporto**. Tali principi generali, oltreché derivare dagli artt. 1175 e 1375 cod. civ., sono ripresi dalla contrattazione collettiva, che in taluni casi evidenzia, in special modo in ambito pubblico, il diritto del dipendente di poter accedere al proprio fascicolo personale.

Il lavoratore, inoltre, ha diritto di rivolgersi al Garante per la protezione dei datori personali tutte le volte in cui intenda ottenere, in tempi brevi, uno dei provvedimenti – di natura provvisoria o definitiva – previsti dall'**art. 13 della legge n. 675/1996**, al fine di avere, per esempio, l'**integrazione dei dati personali** detenuti dal datore di lavoro con documenti ulteriori che attestino valutazioni di merito o di altro genere, restando ovviamente salva la discrezionalità del datore circa le modalità di utilizzo di queste integrazioni.

La sentenza presentata ripropone **un tema sempre attuale di contemperamento tra diverse esigenze e diritti soggettivi delle parti coinvolte**. Storicamente, quello alla privacy e in particolare della privacy in ambito di rapporti di lavoro è un diritto riconosciuto di recente, che non faceva parte del bagaglio culturale delle nostre relazioni sociali del primo e secondo dopoguerra. È stato necessario un affinamento della sensibilità sociale sull'argomento per giungere al riconoscimento del diritto così come oggi delineato. La stessa vicenda esaminata dalla Sentenza esprime questa difficoltà da parte aziendale di considerare i "dati" raccolti sui dipendenti, informazioni che i dipendenti stessi possono conoscere e di cui possono eventualmente chiedere spiegazioni, rettifiche e integrazioni. È un tema sicuramente complesso che può declinarsi in variegate fattispecie ma che fondamentalmente attiene, come detto, alla **dignità stessa dell'individuo** e come tale dovrebbe essere trattato.

Il diritto del lavoratore ad accedere al proprio fascicolo personale è tutelabile in quanto tale perché trae la sua fonte dal rapporto di lavoro stesso.

ELENA FERRI

NUOVO GIOVANE DIRETTIVO

Rinnovato il direttivo dell'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro di Torino: è Luca Furfaro il nuovo presidente.

A seguito dell'Assemblea ordinaria e straordinaria dell'Associazione Giovani CdL Torino con votazione per il rinnovo del direttivo, tenutasi il 18 marzo 2016 presso la sede dell'Università Giustino Fortunato, durante la quale sono stati approvati il bilancio consuntivo 2015 e il bilancio preventivo 2016, si è provveduto al rinnovo del direttivo.

Sono stati riconfermati Gianluca Corrente, Fabio D'Alberti, Luca Furfaro, Stefano Galoppo, Stefania Vettorello; escono dal direttivo Fabrizio Bontempo, Paola Stefania Chiadò Pulì, Monica Del Moro, Pierluigi Gallo, Alessandra Gianella, Davide Tomaino, sostituiti dai neo eletti Irene Casula, Silvia Deidda, Monica Fogliatto, Simone Long, Elisa Sada e Claudia Gianna Viale.

Prima dell'assemblea si è svolto, come di consueto, un importante momento di formazione, che ha visto dapprima i saluti istituzionali del Vice Presidente Associazione Nazionale Giovani CdL Fabrizio Bontempo, del Consigliere Ordine CdL di Torino Massimiliano Fico e del Professore di Diritto Ecclesiastico Paolo Palumbo (Università degli Studi Giustino Fortunato), delegato del rettore all'orientamento. Dopo i saluti il CdL Francesco Battaglini ha trattato il tema del fondo integrazione salariale e degli ammortizzatori sociali in deroga, seguito da Paolo Marcato - Direttore Amministrativo Ebp Piemonte - che ha discusso dell'Ente bilaterale Artigianato Piemontese; moderatore dell'incontro la CdL Monica Fogliatto.

Durante il pomeriggio si è poi svolta **la prima riunione del direttivo che ha provveduto ad assegnare le cariche:** Luca Furfaro Presidente, Stefania Vettorello Vice Presidente, Elisa Sada Segretario e Stefano Galoppo Tesoriere. I Consiglieri sono: Irene Casula, Gianluca Corrente, Fabio D'Alberti, Silvia Deidda, Simone Long e Claudia Viale.

Di seguito le domande poste al neo eletto all'unanimità Presidente Giovani CdL Torino Luca Furfaro.

Il direttivo
dell'Associazione
Giovani
Consulenti
del Lavoro.

Qual è l'obiettivo principale che si pone in questi 3 anni di mandato?

L'Associazione Giovani è nata circa 6 anni fa, da allora ha fatto molta strada grazie ai direttivi che si sono susseguiti negli anni, e grazie al precedente Presidente Fabrizio Bontempo; ora **cercheremo**



ancora di crescere, sia come numero di iscritti che come attività intraprese.

L'obiettivo che ci poniamo con il nuovo direttivo è quello di continuare in una politica aperta di contatto con i colleghi. Vogliamo essere un punto di riferimento per il confronto, e, perché no, anche per il conforto.

I **convegni formativi** organizzati subito dopo le nostre elezioni sono state la prova di un gruppo che si sta già adoperando per tutta la categoria; i dati parlano chiaro:

- 30 marzo 2016 *L'impresa e gli adempimenti in materia di privacy e sicurezza sul lavoro*
- 7 aprile 2016 *Il controllo a distanza dei lavoratori*
- 20 aprile 2016 *Costo del lavoro e flessibilità alla luce del Jobs Act*
- 21 aprile 2016 *Il mutamento delle mansioni*
- 5 maggio 2016 *Il patto di non concorrenza*
- 25 maggio 2016 *Come gestire gli esuberanti del personale*

Tutti questi incontri sono stati fatti grazie alla collaborazione sia dei membri del direttivo che degli associati, e inoltre grazie al supporto di partner come AGAT o Agi Piemonte e Valle d'Aosta o altri partner tecnici.

Insomma **un grande lavoro di squadra**, che con tanta fatica ha portato a ottimi risultati, come quello ottenuto con la presentazione del libro "LAVORO D" al Salone Internazionale del Libro di Torino, con una tavola rotonda molto interessante e riuscita sulla conciliazione dei tempi di famiglia e lavoro. Ma non vogliamo fermarci qui, abbiamo molte idee, ma abbiamo bisogno dell'aiuto di tutti per realizzarle.

Quali sono i motivi del suo impegno nell'Associazione?

Quando si sceglie di dedicarsi a un impegno come quello dell'Associazione Giovani CdL lo si fa perché si ha una passione per il proprio lavoro; anche prima di entrare nel direttivo ho collaborato attivamente e senza carica alcuna alle attività dell'Associazione.

Ho visto il sentimento e la dedizione che Fabrizio Bontempo ci ha messo nel far crescere questo gruppo e mi sono emozionato quando tutto questo è stato affidato a me come Presidente.

Da parte mia, come ho sempre fatto, ci metterò tutto l'impegno possibile per il bene dell'Associazione e della categoria.

Cosa si aspetta dall'Ordine?

L'Ordine che mi aspetto è **un Ordine che sappia valorizzare tutte le componenti della categoria**, i giovani non hanno bisogno di essere considerati solo perché giovani, hanno bisogno di qualcuno che sappia valorizzare le loro caratteristiche. Non vogliamo medaglie solo per un fatto anagrafico, ma non vogliamo neppure etichette per il medesimo motivo.

La nostra porta è sempre aperta a collaborare con l'Ordine e con tutti i soggetti che ne abbiano interesse.

Quale messaggio vuole lanciare ai giovani Consulenti del lavoro?

Uscite! Uscite dal vostro studio, dedicate un attimo a scoprire cosa facciamo, venite a uno dei nostri incontri, contattateci, o seguitemi sui nostri canali social. La nostra porta è sempre aperta per chi ha interesse o necessità.

SIMONE LONG

Da sinistra in alto: Stefano Galoppo, Simone Long, Irene Casula, Elisa Sada, Stefania Vettorello, Claudia Viale, Gianluca Corrente. Da sinistra in basso: Fabio D'Alberti, Monica Fogliatto, Luca Furfaro.



CUORE E CERVELLO PER IL CDL DEL FUTURO

Emerge dalla Conferenza Regionale Piemonte e Valle d'Aosta il profilo del professionista di domani, nelle cui mani è posto il delicato compito di mantenere l'equilibrio tra i tre soggetti di riferimento: datori di lavoro, lavoratori e pubblica amministrazione.

Preparazione, multidisciplinarietà e un grande senso dell'equilibrio: sono le doti indispensabili del Consulente del Lavoro nel mercato contemporaneo. Oltre alle tradizionali competenze di tipo giuridico, amministrativo e contabile, oggi la professione richiede ampie capacità nell'utilizzo delle tecnologie, la conoscenza e l'accesso a nuove formule economiche e finanziarie e un approccio attento alle dinamiche innovative delle aziende e alle opportunità formative.

Il tema dell'evoluzione della professione è stato al centro della Conferenza Regionale organizzata dalla consulta di Piemonte e Valle d'Aosta con il Coordinatore Fausto Cantore, svoltasi il 18 maggio 2016 al Teatro Piccolo Regio di Torino. L'evento è stato 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 del Piemonte.

La tavola rotonda

"Nuove Competenze: prospettive per i CDL"

*Da sinistra: Pietro Antonietti,
Camillo Sacchetto, Emiliana Dal Bon,
Rosario De Luca.*



IL CONVEGNO

Cuore della Conferenza è stato il convegno **"La professione del futuro fra riforme e opportunità"**, dedicato ai temi di maggiore attualità: 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 trarre spunti di approfondimento scientifico e crescita professionale, ma anche un momento per fare il punto sulla professione e confrontarsi sulle nuove competenze e sulle future prospettive.

L'apertura, affidata alla Presidente del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, Marina Calderone, ha preso in esame l'opportunità per i professionisti di essere **"attori del cambiamento"**. In un mondo che cambia rapidamente, una figura come il Consulente del Lavoro opera in un mercato del lavoro ancora molto tradizionale. Contrariamente alle **regole in continuo mutamento**, il mercato del lavoro è caratterizzato ancora da una **forte staticità**. Strutturalmente questa staticità rappresenta un problema, ma la medaglia ha un altro lato e la situazione offre buone opportunità per il Consulente del Lavoro, che può porsi come indispensabile punto di riferimento per aziende, lavoratori e pubblica amministrazione.

Dagli interventi alla Conferenza emergono linee guida chiare. Oggi il Consulente del Lavoro deve unire alle tradizionali competenze quelle che consentono di affrontare le nuove sfide che la digitalizzazione impone, deve proporsi cioè come *simplicity manager*, un **esperto in semplificazioni** per ridurre i tempi di esecuzione. Per far questo necessita di **multidisciplinarietà**, deve operare secondo principi di legalità e buona amministrazione. In sintesi, deve individuare strategie e soluzioni per mantenere l'indispensabile equilibrio nel complesso rapporto tra datore di lavoro, lavoratore e pubblica amministrazione.

Il CdL deve saper unire alle tradizionali competenze quella multidisciplinarietà che la digitalizzazione e le nuove formule economiche, finanziarie e formative impongono.

FONDI COMUNITARI AI PROFESSIONISTI

Buone notizie per i professionisti. Marina Calderone, Presidente del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, ha annunciato l'apertura di un portale per raccogliere tutte le informazioni circa i finanziamenti pubblici, in particolare quelli comunitari che la Legge di Stabilità 2016 ha esteso ai liberi professionisti ora assimilati alle piccole e medie imprese per quanto riguarda le opportunità di accesso ai fondi pubblici.

Accedendo al sito www.cuprofessioni.it, nella sezione **"Finanziamenti UE – help desk"**, è possibile conoscere i bandi disponibili, prenotare un colloquio telefonico, sottoporre quesiti e ricevere gratuitamente informazioni sulle agevolazioni finanziarie comunitarie, statali e regionali.

Ulteriori strumenti innovativi sono già disponibili, e altri ancora sono allo studio. Per esempio a Torino, che storicamente vive situazioni complesse nella gestione dei rapporti di lavoro, si sperimenta il progetto nazionale **Agenda Digitale** e i consulenti del lavoro potranno essere un valido tramite tra servizi e cittadini.

Da sinistra: Rosario De Luca, Fabrizio Bontempo, Francesco Zappone, Massimiliano Fico.



WELFARE AZIENDALE

La contrattazione di il livello e la detassazione dei premi di risultato sono stati i temi trattati da Luca Caratti, esperto della Fondazione Studi CDL, e da Bartolomeo La Porta, Presidente del Consiglio Provinciale dell'Ordine CDL di Novara, nel panel dedicato al welfare aziendale.

Dalla discussione è emerso come alla luce di un processo di uscita dalla crisi economica del 2008 avviato, ma ben lontano dalla conclusione, il Consulente del Lavoro, che in questi anni ha accompagnato le imprese nella gestione delle ristrutturazioni aziendali, potrà essere un attore fondamentale nell'**individuazione di configurazioni lavorative inedite**, dove le politiche del nuovo mercato del lavoro determineranno una ricollocazione dei lavoratori con caratteristiche diverse da quelle che tutti conosciamo. Questo rappresenta un'opportunità da non sottovalutare, anzi da cogliere in tutta la sua potenzialità, intuendo in modo innovativo spazi e modalità originali.

GIOVANI

Come il Piemonte investa nel futuro è il tema affrontato da Gianna Pentenero, Assessora al lavoro e formazione professionale della Regione Piemonte, Luisella Fassino, Presidente del Consiglio Provinciale Ordine CDL di Torino, Eva Desana, Presidente del Corso di laurea in Scienze dell'Amministrazione e Consulenza del Lavoro dell'Università di Torino, Marco Gay, Presidente Giovani Imprenditori Confindustria, Massimo Caporale, Coordinatore del progetto Talento Yes4To, e Fabrizio Bontempo, Vice Presidente Nazionale dei Giovani CDL.

La prima opportunità per i giovani che vogliono intraprendere il percorso professionale è data dall'Università, grazie al **Corso di laurea in Scienze dell'Amministrazione e Consulenza del Lavoro** presso la Facoltà di Giurisprudenza. In Piemonte, inoltre, è in corso un innovativo percorso di alto apprendistato per il conseguimento di un **Master di primo livello in Consulenza del Lavoro e Gestione delle risorse umane**, organizzato dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino, insieme all'Università. È uno strumento con il quale i Consulenti del Lavoro si pongono all'avanguardia fra le professioni ordinistiche. Da quando è partita la sperimentazione di questo tipo di contratto, a oggi prevalentemente utilizzato da aziende di medio-grande dimensione, in Piemonte sono stati assunti circa 800 ragazzi, con risultati molto soddisfacenti: il 94% di coloro che hanno terminato il percorso formativo ha ottenuto il titolo e il 100% di questi ultimi è stato assunto dall'azienda.

Per i giovani si aprono opportunità grazie alle nuove competenze e per il sostegno all'accesso ai fondi europei. Senza dimenticare il protocollo d'intesa firmato dai giovani imprenditori Confindustria con il MIUR e il vademecum per l'alternanza, cui è necessario segua un percorso vivace e operativo per coinvolgere fin da subito nelle aziende le prossime generazioni di lavoratori.

LUISELLA FASSINO



Rassegna stampa

"Nuova Società" (www.nuovasocieta.it)
e il "Giornale del Piemonte" hanno dedicato
due articoli al convegno dei Consulenti del Lavoro.

LUISELLA FASSINO
 Presidente Consiglio Provinciale
 Ordine CdL Torino

“ Se ci guardiamo alle spalle tutto è cambiato. Eravamo professionisti che operavano esclusivamente in un'area giuridico-amministrativa, oggi siamo dotati di grandi competenze. Auspico che la professione del futuro sia un Consulente del Lavoro esperto in semplificazioni, per ridurre i tempi di esecuzione e dare più spazio ad attività a maggiore valore aggiunto: e il primo valore aggiunto che possiamo dare alla nostra vita è il recupero del tempo.

FAUSTO CANTORE
 Coordinatore Consulta Regione Piemonte

“ I Consulenti del Lavoro che in questi anni sono stati al fianco delle aziende nella gestione della crisi economica saranno fondamentali nel tentativo di fare ripartire l'occupazione: grazie alla centralità delle politiche attive nel nuovo mercato del lavoro, avranno un importante compito nella collocazione dei lavoratori. Una opportunità professionale e un impegno per tutta la categoria.

MARINA CALDERONE
 Presidente Consiglio Nazionale CdL

“ L'accesso ai fondi europei per i liberi professionisti rappresenta una vittoria importante che dimostra come il mondo delle professioni sia uno dei motori pulsanti dell'economia italiana, che con le sue strutture e organizzazioni, dislocate su tutto il territorio nazionale, fornisce un contributo importante all'occupazione.

FABRIZIO BONTEMPO
 Vice Presidente Nazionale Giovani CdL

“ I giovani devono essere attori centrali del mercato del lavoro. Bisogna cambiare prospettiva della professione rispetto al passato, guardare al futuro con consapevolezza e ottimismo verso nuove realtà e competenze da acquisire per rispondere ai bisogni del mercato, verso ruoli più centrali e ben definiti.

A Torino i giovani hanno una grande opportunità professionale, grazie a un'offerta formativa di primo livello, che noi professionisti sosteniamo e implementiamo costantemente. L'Università di Torino ha infatti all'attivo un Corso di laurea in Scienze dell'Amministrazione e Consulenza del Lavoro, sotto la Facoltà di Giurisprudenza, cui può seguire il Master in Consulenza del Lavoro e Gestione delle risorse umane, organizzato dall'Ordine dei Consulenti del lavoro di Torino, insieme all'Università. Un'offerta tutt'altro che scontata, particolarmente funzionale a una città che sta cambiando pelle e che richiede professionisti sempre più preparati e strutturati.

GIANNA PENTENERO
 Assessora al Lavoro Regione Piemonte

“ L'apprendistato è una forma contrattuale “buona” che unisce formazione e lavoro. L'alto apprendistato come il Master in Consulenza del Lavoro e Gestione delle risorse umane, organizzato dall'Ordine dei Consulenti del lavoro di Torino, in collaborazione con l'Unico, offre ai giovani la possibilità di unire alla formazione accademica l'apprendimento “sul campo”, grazie all'alternanza fra attività didattiche svolte in Università e il lavoro nello studio del Consulente del Lavoro.

PIERO FASSINO
 Già Sindaco di Torino

“ Il mercato del lavoro è cambiato molto dal punto di vista normativo e tecnologico. Le novità impongono una gestione nuova, moderna e sempre aggiornata. I professionisti hanno un ruolo decisivo. A Torino si sperimenterà il progetto nazionale *Agenda Digitale* e i Consulenti del Lavoro potranno porsi come tramite di servizi ai cittadini.

MARCO GAY
 Presidente Giovani Imprenditori Confindustria

“ In un momento in cui l'alternanza scuola lavoro è diventata finalmente realtà e noi giovani imprenditori, come Confindustria, abbiamo firmato il protocollo di intesa con il MIUR e redatto il vademecum per l'alternanza, è quanto mai necessario che si dia seguito a un percorso vivace e operativo per coinvolgere fin da subito nelle nostre aziende le prossime generazioni di lavoratori. Sono sicuro che anche i giovani Consulenti del Lavoro metteranno a fattor comune la loro energia e la loro volontà per l'alternanza. Investire sui giovani è un dovere per un Paese che vuole investire sul suo futuro.



1. L'intervento di Marina Calderone, Presidente Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro; **2.** I saluti del Direttore regionale dell'INPS, Gregorio Tito; **3.** Eva Desana, Luisella Fassino, Massimo Caporale;

5. L'intervento di Francesco Zappone; **6.** Manuela Maffiotti, Gianna Pentenero e Massimiliano Fico.



7. L'intervento di Luca Caratti;
8. Marco Gay, Eva Desana, Luisella Fassino, Massimo Caporale.



9. La squadra di addetti alla comunicazione del convegno;
10. Le collaboratrici Gabriella, Simona e Lilly;
11. L'intervento di Piero Fassino, già Sindaco di Torino.



WORD, EXCEL E OUTLOOK: LA CATENA DI MONTAGGIO

Grazie all'applicazione "Stampa Unione" è possibile creare comunicazioni più efficienti ed efficaci da mandare ai nostri clienti.

Una delle particolarità che contraddistingue la piattaforma di MsOffice consiste nella capacità dei suoi differenti applicativi di interagire e porsi l'uno al servizio dell'altro.

Non è inusuale per uno studio professionale **dover inviare periodicamente e-mail ai vari clienti**, al fine di rammentare scadenze e impegni da adempiere. L'invio di un'identica e-mail a tutti i clienti molte volte può bastare, **ma in determinati casi risulta utile differenziare le stesse con intestazioni e dati personalizzati**.

Non tutti sanno che Word ed Excel, con l'intervento finale di Outlook, riescono a formare tra loro una collaborazione che permette di sviluppare documenti utili alla rappresentazione della propria attività e alla comunicazione efficiente tra noi e i vari interlocutori.

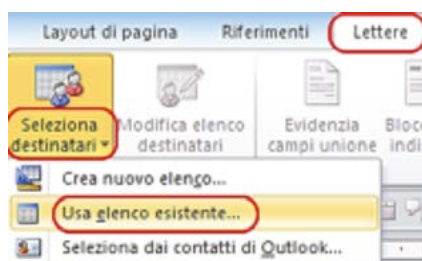
Ciò di cui stiamo parlando è l'applicazione della **Stampa Unione di Word**, che sfruttando **dati dei singoli clienti, presi da tabelle di Excel**, può permettere l'**invio di e-mail a differenti indirizzi**.

Procediamo a un semplice esempio; create internamente a una cartella due documenti, uno di Word e l'altro di Excel (es: "Circolare XY.docx " e "Base Dati.xlsx"). Nel documento di Excel formattate le celle del primo foglio come "Testo" e inserite internamente i seguenti dati:

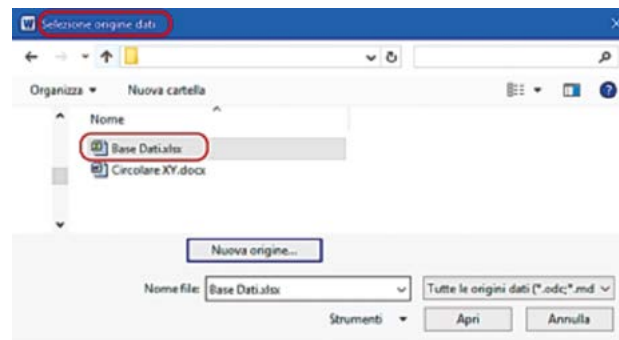
Definizione	Denominazione	Email	- INAIL	- F24	Importo
della Ditta	Bianchi Luigi	lbianchi@bl_.com	- INAIL		€ 1.000,00
del Sig.	Rossi Franco	rossifranco@fr_.it		- F24	€ 500,00
dello Studio	Gialli Andrea	a.gialli@giallic_.com	- INAIL	- F24	€ 1.800,00

Nel documento di Word procedete nel seguente modo:

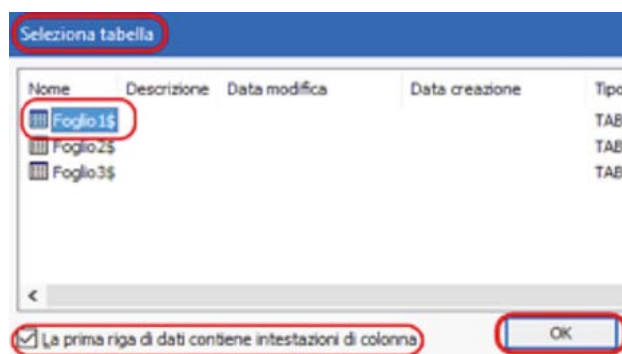
1. Selezionate "Scheda Lettere / Seleziona Destinatari / Usa elenco esistente"



2. Si aprirà la finestra per indicare a Word dove si trova l'**origine dati**; spostatevi nella cartella dove è presente il documento di Excel creato e selezionatelo, quindi confermate.



3. Vi chiederà, per finire, **quale dei fogli della cartella usare** (Seleziona tabella): scegliete il primo foglio (quello nel quale avete inserito i dati su rappresentati). Notate infine, prima di confermare, la presenza dell'opzione "La prima riga di dati contiene intestazioni di colonna": serve semplicemente per indicare a Word che le colonne della tabella di Excel incominciano con dei titoli e non direttamente con dei dati (Definizione, Denominazione, Email, - INAIL, - F24, Importo).



Quello che avete fatto è allacciare i dati al documento di Word, permettendo così la personalizzazione delle e-mail che verranno inviate; terminata questa fase potete procedere a scrivere il contenuto. Prendete il testo nel riquadro seguente e inseritelo nel documento di Word.

All'attenzione

Vi ricordiamo che per la scadenza del 16 Febbraio prossimo, dai dati in nostro possesso, avrete l'obbligo di versare il pagamento per le seguenti pendenze:

Per un importo complessivo di Euro

Vi ringraziamo per la cortese attenzione.

Distinti saluti.

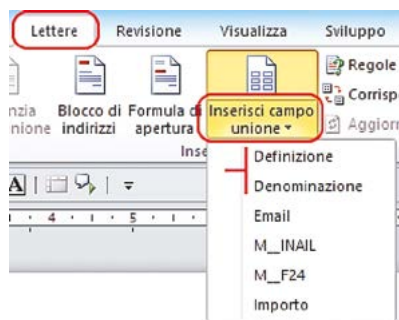
Studio Consulenti del Lavoro
Verdi e Associati.

Quello che potrete notare è la mancanza degli **elementi di personalizzazione necessari** per indicare se il soggetto deve adempiere alle pendenze INAIL, F24 o entrambe, oltre a non esserci l'importo complessivo da versare.

Posizionate il cursore dopo la scritta "All'attenzione", selezionate "Scheda Lettere / Inserisci campo unione" e dall'elenco che appare scegliete "Definizione", ponete successivamente uno spazio e ripetete l'operazione con l'elemento "Denominazione".

Ciò che apparirà sarà una serie di **Tag** come nella figura seguente.

All'attenzione «Definizione» «Denominazione»



Se ora nella "Scheda Lettere" attiverete l'"Anteprima risultati" potrete comprendere immediatamente come sullo scheletro di testo che si è precedentemente inserito si siano aggiunti dei dati che personalizzano il documento.

A questo punto, sfruttando la stessa procedura, si potranno inserire i restanti campi dove meglio si crede, a puro titolo di esempio come nelle immagini seguenti.

All'attenzione «Definizione» «Denominazione»

Vi ricordiamo che per la scadenza del 16 febbraio prossimo, dai dati in nostro possesso, avrete l'obbligo di versare il pagamento per le seguenti pendenze:

- INAIL
- F24

Per un importo complessivo di Euro 1800.

Vi ringraziamo per la cortese attenzione.

Distinti saluti.

Studio Consulenti del lavoro
Verdi e Associati

All'attenzione dello Studio Gialli Andrea

Vi ricordiamo che per la scadenza del 16 febbraio prossimo, dai dati in nostro possesso, avrete l'obbligo di versare il pagamento per le seguenti pendenze:

- «M_INAIL»
- «M_F24»

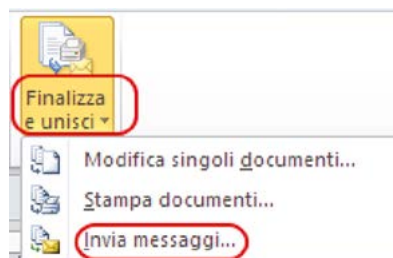
Per un importo complessivo di Euro «Importo»

Vi ringraziamo per la cortese attenzione.

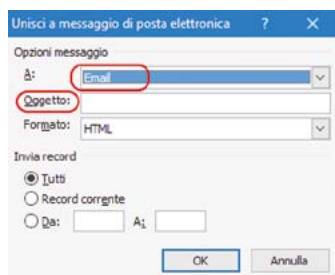
Distinti saluti.

Studio Consulenti del lavoro
Verdi e Associati

Avrete notato che il campo "Email" non è stato inserito: allora a cosa serve? Abbiamo il nostro documento e con "l'Anteprima risultati" possiamo vederne l'aspetto finale, ma **il nostro scopo è far sì che Word invii in modo automatico una e-mail a ogni soggetto personalizzando il testo e inserendo in modo autonomo l'indirizzo corretto**. Per fare quest'ultima fase selezionate "Finalizza e unisci / Invia



messaggi" e vi apparirà una finestra che vi darà la possibilità di selezionare un campo (in "A:"), da dove prelevare gli indirizzi e-mail da utilizzare e inserire la descrizione dell'oggetto dell'e-mail (sezione "Oggetto:")



Attenzione! Se ora darete conferma il programma creerà in Outlook un numero di e-mail corrispondenti ai soggetti presenti nella tabella di Excel, indicando come indirizzo quello prelevato dalla colonna indicata in "A:" e per "Oggetto:" il testo inserito da voi nella finestra precedente. Se Outlook è impostato per l'invio immediato, tali e-mail potrebbero essere inviate senza altro preavviso.

Così dai dati di Excel, Word trae le informazioni personalizzate di ogni e-mail (ogni riga un soggetto) e sfrutta la colonna "Email" per ricavare l'indirizzo corretto.

Quello che si è visto acquista particolare interesse se si tiene conto che **molti gestionali** (di paghe o contabili) **permettono estrapolazioni tabellari delle informazioni** (in formato Excel), che se correttamente associate ai clienti possono permettere così la creazione di comunicazioni efficienti oltre che efficaci.

Termino l'articolo motivando la presenza di alcuni elementi che sono stati inseriti; nell'esempio si è inserito una colonna chiamata "Definizione" con lo scopo di evitare l'inserimento manuale in rapporto alla tipologia di soggetto (della società, dello studio o del Sig). Similmente si è optato per una classificazione INAIL, F24 preceduta da una linea (-) che poteva graficamente apparire più pulita nell'elenco esposto in e-mail. Detto ciò, nulla impedisce di limitarsi alla semplice sigla o di utilizzare altri simboli di marcatura (asterischi, virgolette).

Rimango a disposizione per dubbi o quesiti (e anche possibili opinioni o suggerimenti) tramite l'indirizzo e-mail problem@formazioneb.com. Arrivederci e buon lavoro.

MASSIMO BIGLIA,
ESPERTO DI TECNOLOGIE INFORMATICHE

IDEALOFFICE

macchine per l'ufficio

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

Numero Verde Gratuito
800/960939
Assistenza Clienti

Net
SISTEMI PER IL CONTROLLO DEI CONTI
CERTIFICAZIONE ISO 9001:2008
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

L'UOMO FLESSIBILE

Le conseguenze del lavoro flessibile sul carattere degli individui che lo vivono.

Flessibilità. Quanti significati può assumere questa parola nel mondo del lavoro. In questo saggio di Richard Sennett essa è vista inizialmente nell'accezione più positiva, quella del "sogno americano", una conquista sociale, per proseguire a coglierne gli aspetti più pericolosi nello sviluppo dei capitoli successivi.

La narrazione segue la vita di Rico, titolare di una propria agenzia nel mercato pubblicitario, e della sua famiglia, messa in correlazione sulla sottile linea del tempo con quella di Enrico, il padre.

Enrico ha un lavoro che gli permette di realizzare la propria persona nella rassicurante ripetizione delle sue giornate. È stremato dal duro lavoro, ma è cullato dal sogno di poter mandare il figlio al college e regalargli così una vita migliore.

La precarietà del lavoro di Rico, invece, lo avvolge nell'incertezza, anche di valori come l'etica e la disciplina da trasmettere ai suoi figli.

Rico, nonostante la ricchezza accumulata e la vita agiata, vive l'insicurezza di chi teme che tutto possa svanire.

Proprio **il tempo e la flessibilità**, i veri protagonisti del saggio, **dividono padre e figlio**. E non solo loro.

Una serie di storie di precariato si intrecciano, con unico denominatore comune: l'insicurezza che ne consuma i personaggi.



Come Rose, che lascia il proprio bar per tentare un'avvincente carriera come impiegata nel nuovo mercato globale, ma che dopo una serie di tentativi falliti tornerà sui suoi passi.

O come i lavoratori di una panetteria di Boston che, data la forte presenza di automazione, si sentono sminuiti e sempre meno consapevoli della loro professionalità. Alienati dalle continue sostituzioni e dai turni non possono più gestire serenamente le proprie vite private, rendendo ancora più difficoltoso il lavoro di squadra.

Nato a Chicago nel 1943, il sociologo statunitense Richard Sennett ha contribuito a chiarire il concetto di flessibilità, mettendo in guardia da una sua troppo facile esaltazione.

Ogni personaggio permette all'autore un'indagine sulle più conosciute teorie politico - economiche, da Adam Smith a Denis Diderot, da Henry Ford a Karl Marx, fino a giungere all'analisi stessa della parola "Flessibilità", quale capacità propria del comportamento umano di sapersi adattare al cambiamento senza farsi spezzare.

Pubblicato per la prima volta in America negli anni '90 questo breve saggio cerca di tracciare **le conseguenze delle nuove regole di mercato su milioni di lavoratori**, proponendo temi come routine, etica lavorativa, rischio, fallimento. E soprattutto la parola flessibilità, ben prima che diventasse di uso comune.

DONATELLA CHIOMENTO

Titolo L'uomo flessibile.
Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale.

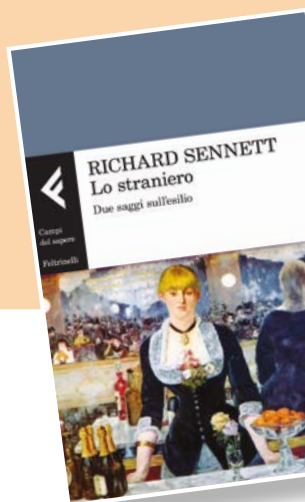
Autore Richard Sennett

Anno 1999

Editore Feltrinelli

Altri titoli dello stesso autore

- Insieme. Rituali, piaceri, politiche della collaborazione. (Feltrinelli)
- Rispetto. La dignità umana in un mondo di diseguali. (il Mulino)
- Lo straniero. Due saggi sull'esilio. (Feltrinelli)



WHY BREXIT IS GRIM NEWS¹ FOR THE WORLD ECONOMY

Uncertainty abounds. Expect a global chilling² effect on investment.

From The Economist, 24th June 2016

NIGEL FARAGE, the leader of the UK Independence Party, told elated supporters that June 23rd should go down as Britain's Independence Day. The reaction in financial markets to Britain's vote to leave the European Union was rather less euphoric. During the Asian trading day, the pound plunged against the dollar by over 10% to \$1.32, a 30-year low. It fell far harder against the yen. As Europe's markets opened, the main stock indices followed the lead set overnight in Asia and fell by around 10%.

Britain accounts for just 3.9% of the world's output; it is not big enough to make the global economic weather in the way America or China can. Britain's economy looms³ large in Europe, where it is a reliable consumer in an otherwise high-saving continent. And any disruption to European growth is particularly unwelcome now.

The Bank of England said this morning: «We are well prepared for this». Corporate investment will be hurt by uncertainty about future access to both the single market and to other places where Britain has piggybacked on trade deals negotiated by the EU.

The same is true for consumers. The majority who voted to leave the EU may think that forecasts of recession in the event of a Brexit vote were a tactic to scare voters. If so, they are unlikely to curb⁴ their spending overnight. But as the bleak⁵ consequences for the economy become clearer, spending on big-ticket items is

likely to slump⁶. Some jobs will go. Hours worked and wage growth will fall. And Britain is big enough for a recession there to have a meaningful effect on Europe's economy.

Even if some investors have short horizons, tumbling stockmarkets⁷ reflect some long-term worries. If Britain, long a champion of free trade, can vote to revoke a regional trade deal, how much faith can businesses worldwide put in other international economic agreements? An EU shorn⁸ of Britain's deregulating influence is a troubling portent for the liberal world order. Nationalist, populist and protectionist forces in other countries will be greatly encouraged by Brexit. The WTO⁹ recently gave warning that protectionist trade measures in the G20 are multiplying at their fastest rate since 2008. In such circumstances, it would be surprising if the Brexit vote did not have some chilling effect on investment worldwide. It makes curbs on migration of workers a little more likely, which will be costly for businesses. And if Europe exports some of its misery to Asia and America through weaker currencies, it may increase pressure for restrictions on capital flows, too.

A lot depends on the kind of trade deal Britain can negotiate with the EU and how quickly. If Britain gets a quick deal with no big reductions in its access to the single market, the grimmer scenarios for the world economy may not come to pass. But markets do not seem to be counting on it.

GLOSSARY

¹ grim news cattive notizie

² chilling spaventoso

³ to loom apparire

⁴ to curb frenare

⁵ bleak squallido

⁶ to slump crollare

⁷ stockmarkets mercati azionari

⁸ shorn taglio

⁹ WTO (World Trade Organization) Organizzazione Mondiale del Commercio

FOCUS ON LEXICON!

Piggyback: *on someone's back*

It literally refers to the action of having a ride on someone's back. In business lexicon, this word has a metaphorical meaning concerning the use of something that already exists or has already been done successfully to do something else quickly or effectively. For example, in marketing and economy it can indicate an agreement for distribution of products in a foreign market using the network of a local partner.

ASK TO THE TEACHER!

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

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

info@lirato.it

Torino - Via Antonio Banfo, 41

Tel . 011.71.79.400

Fax 011. 71.79.499

Luca Antonioli
Giovanni Antonioli
Centro di Promozione Finanziaria di Torino
Corso Re Umberto 9/bis
Telefono: 011/4407242

**Soluzioni finanziarie
dalla A alla Z.**

Allianz  Bank
Financial Advisors

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Le informazioni generali, le condizioni contrattuali e i fogli informativi relativi a prodotti o servizi distribuiti da Allianz Bank Financial Advisors S.p.A. sono disponibili presso le filiali della Banca, i Centri di Promozione Finanziaria e sul sito www.allianzbank.it