

L'ORDINE INFORMA

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
CONSIGLIO PROVINCIALE DI TORINO

FEBBRAIO 2017

43



APPRENDISTATO: PARTI AL MEGLIO



L'apprendistato conviene ma con il progetto Garanzia Giovani Piemonte e Api Formazione conviene ancora di più.

Le aziende che assumono apprendisti tramite il progetto **Garanzia Giovani Piemonte** avranno **ASSISTENZA GRATUITA da parte di Api Formazione per la formazione professionalizzante per tutta la durata del contratto.**

1. Che cosa deve fare l'azienda:

Deve dire al futuro apprendista di registrarsi sul sito <https://www.cliclavoro.gov.it> (dopo una prima registrazione sarà necessario scegliere "Garanzia Giovani" e aderire alla Regione Piemonte. Restiamo a disposizione in caso di dubbi).

Contattare Api Formazione fornendo i dati del futuro apprendista (Cognome, Nome, Codice Fiscale).

2. Che cosa deve fare il Consulente del Lavoro

Solo quando Api Formazione avrà preso in carico la pratica, il Consulente potrà procedere normalmente all'assunzione e, tramite Sistema Piemonte, dovrà scegliere ATS Competere 2 – Api Formazione come ente per la formazione dell'apprendista.

Aderire al Progetto Garanzia Giovani Piemonte non costa nulla né alle aziende né ai giovani che si iscrivono. **Ottenere gratuitamente l'assistenza da parte di Api Formazione per la formazione professionalizzante permette all'azienda di risparmiare dai 600 ai 1.000 €.**



Per informazioni:
Email:

Api Formazione: Tel. 011 45 13 155 / 167 / 193
tirone@apiform.to.it - schiavone@apiform.to.it - paio@apiform.to.it



UNIONE EUROPEA
Iniziativa a favore dell'Occupazione Giovanile
Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali



REGIONE
PIEMONTE

sommario

Numero 43
Febbraio 2017

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

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

Direttore responsabile
Luisella Fassino

Registrazione
Tribunale di Torino n. 5146
del 13.05.1998

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

Comitato di redazione rivista
Coordinatori: Fabrizio
Bontempo, Donatella
Chiomento

Progettazione, editing,
impaginazione
Verba Volant - Torino

Stampa
TIPO STAMPA srl

Consiglio Provinciale
dell'Ordine dei Consulenti
del Lavoro di Torino,
triennio 2016-2019

Presidente: Luisella Fassino
Segretario: Roberto Pizziconi
Tesoriere: Fabrizio Bontempo
Consiglieri: Andrea Ceccon,
Massimiliano Fico, Danilo
Lisdero, Walter Peirone,
Salvatore Verga, Stefania
Vettorello

Collegio dei revisori dei conti
Presidente: Roberto Vergnano
Revisori: Donatella Chiomento,
Luigino Zanella

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 28-02-2017

www.cldtorino.it

editoriale

LEGALITÀ E RISPETTO DEL FATTORE UMANO p. 3

deontologia

L'AGGIORNAMENTO COME DOVERE DEONTOLOGICO p. 5

eventi

L'ASSEMBLEA DEI CONSIGLI PROVINCIALI p. 7

voci

FORMAZIONE E SOSTEGNO
AGLI ISCRITTI NEL 2017 DI FONDAZIONE STUDI p. 9

IL RINNOVO DEL CPO E LE CONSEGUENZE
SULLA VITA DI CATEGORIA p. 11

spunti

AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI 2017 p. 13

TRASFERITA E TRASFERTISMO p. 19

UN APPALTO ALL'OPERA p. 22

NUOVI REGIMI CONTABILI
(LEGGE DI BILANCIO 2017) p. 25

INTERNET E IL MARE MAGNUM NORMATIVO p. 28

giovani

VII TORNEO DI CALCETTO A 5 DEI GIOVANI CDL p. 30

NATALE 2016 DEI GIOVANI CDL: UN BABBO NATALE
A DIETA E TANTA BENEFICENZA p. 33

dossier

UNA SVOLTA IMPORTANTE NEL PANORAMA
DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ p. 35

KEYCO BUSINESS FORUM p. 38

strumenti

CHE LINGUA PARLI CON IL TUO CLIENTE? p. 40

AGGREGATI ANCHE TU... È MEGLIO! p. 44

libri

PROFESSIONISTI&STUDI,
ASSOCIARSI PER COMPETERE p. 47

english

BREXIT WILL COST UK 30,000 FINANCE JOBS p. 48

a questo numero hanno collaborato:

PARTECIPA ANCHE TU!

MANDA IL TUO CONTRIBUTO A:
REDAZIONE@CDLTORINO.IT



**LUISELLA
FASSINO**

- LEGALITÀ E RISPETTO DEL FATTORE UMANO
 - UNA SVOLTA IMPORTANTE NEL PANORAMA DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ
- pp. 3, 35



**MICHELE
GIANNONE**

- L'AGGIORNAMENTO COME DOVERE DEONTOLOGICO
- p. 5



**DONATELLA
CHIOMENTO**

- L'ASSEMBLEA DEI CONSIGLI PROVINCIALI
- p. 7



**FABRIZIO
BONTEMPO**

- FORMAZIONE E SOSTEGNO AGLI ISCRITTI NEL 2017 DI FONDAZIONE STUDI
- p. 9



**CRISTOFORO
RE**

- IL RINNOVO DEL CPO E LE CONSEGUENZE SULLA VITA DI CATEGORIA
- p. 11



**FRANCESCO
BATTAGLINI**

- AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI 2017
- p. 13



**ELENA
FERRI**

- TRASFERTA E TRASFERTISMO
- p. 19



**LUCIA
MUSSIO**

- UN APPALTO ALL'OPERA
- p. 22



**ANTONINO
CUTRÌ**

- NUOVI REGIMI CONTABILI (LEGGE DI BILANCIO 2017)
- p. 25



**VALERIA
ROSA**

- INTERNET E IL MARE MAGNUM NORMATIVO
- p. 28



**ANNA
PORFIDO**

- VII TORNEO DI CALCETTO A 5 DEI GIOVANI CDL
- p. 30



**STEFANIA
VETTORELLO**

- NATALE 2016 DEI GIOVANI CDL: UN BABBO NATALE A DIETA E TANTA BENEFICENZA
- p. 33



**DAVIDE
TOMAINO**

- KEYCO BUSINESS FORUM
- p. 38



**MONICA
DEL MORO**

- CHE LINGUA PARLI CON IL TUO CLIENTE?
- p. 40



**MASSIMO
BIGLIA**

- AGGREGATI ANCHE TU... È MEGLIO!
- p. 44

SEGUI
L'ORDINE INFORMA:

 ORDINE
CONSULENTI DEL
LAVORO TORINO

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



**Commissioni Ordine
Consiglio Provinciale
Consulenti del Lavoro di Torino**

Rapporti con INPS
Andrea Cecon, Danilo Lisdero,
Roberto Vergnano

Rapporti con INAIL
Salvatore Verga

*Delegati alla Cassa Previdenza
ENPACL*
Filippo Carrozzo, Marco Operti

Onorari, Liquidazione Parcelle
Luisella Fassino, Walter Peirone, Roberto Pizziconi

*Commissione Praticanti, corso Praticanti e rapporti
istituzionali con Università*
Fabrizio Bontempo, Roberto Pizziconi,
Stefania Vettorello

Commissione Deontologica
Massimiliano Fico, Walter Peirone

Commissione Studi
Andrea Cecon, Danilo Lisdero,
Stefania Vettorello

Commissione Pari Opportunità
Donatella Chiomento

*Comunicazione e comitato
redazione rivista*
Fabrizio Bontempo, Donatella Chiomento



LEGALITÀ E RISPETTO DEL FATTORE UMANO

Non esistono strade alternative per chi voglia guardare al futuro con dignità: per costruire una società giusta e ben amministrata, è necessario muoversi entro i limiti definiti dalla legge e preservare la dimensione umana negli ambienti di lavoro.

La legalità costituisce da sempre per la società umana un elemento di grande rilevanza. Tuttavia, alla sua centralità nei sistemi sociali organizzati corrisponde una grande difficoltà di interpretazione e attuazione della stessa. Le **leggi** sono necessarie portatrici di un **duplice compito**: **costrittivo** da un lato, in quanto descrivono quale debba essere la condotta migliore per ciascun cittadino, ed **educativo** dall'altro, poiché educano i giovani che saranno il futuro della civiltà. Le leggi, per la loro intrinseca impossibilità a fornire esatte prescrizioni a ogni singolo individuo, si limitano a indicare ciò che genericamente e grossolanamente è meglio per tutti. Tuttavia, una volta stabilite nel modo migliore, vanno conservate e rispettate, perché la loro rovina implica la rovina dello Stato. Se la legge ha da sempre rappresentato uno dei fondamenti della nostra società e dello Stato di diritto, ha anche costituito il principale elemento di conflitto con lo Stato stesso, a causa della mancata adozione di comportamenti a essa attinenti.

La società odierna è la massima espressione di questo atteggiamento: anni di *mala gestio* della Cosa Pubblica hanno portato all'affermazione dell'idea che il rispetto delle regole imposte rappresenti un elemento secondario e accessorio se confrontato con la capitalizzazione delle attività svolte.

Il concetto stesso di **legalità** si è evoluto di pari passo con la nostra società, assumendo **dimensioni sempre più globali**, senza essere vincolato a una singola legislazione, adattandosi di continuo alle nuove esigenze dei mercati. Basti pensare come la società globalizzata sia in grado di gestire enormi volumi di business, con un ricorso all'intervento umano sempre più limitato e sempre più orientato al **servizio "autosomministrato"**. Mi riferisco a società come Uber, che in assenza di autisti a libro paga è diventata in breve tempo la più grande compagnia di trasporto persone oggi esistente; a Airbnb, che in assenza di camere oggi può definirsi la prima catena di alberghi a livello mondiale; o ancora ad Alibaba, che senza magazzino né magazzinieri è il primo retailer al mondo e in soli 18 secondi ha venduto le prime 100 Levante immesse sul mercato da Maserati. Da sempre elemento strutturale dei nostri sistemi, grazie allo sviluppo esponenziale delle tecnologie ICT oggi il cambiamento è diventato una componente dominante della società, di cui modifica con vigore gli aspetti umani e professionali, fino a intaccarne anche i valori fondamentali.

La figura professionale del Consulente del Lavoro, relazionandosi di continuo con imprese e Pubblica Amministrazione, vive da vicino il cambiamento, e sarà sempre più chiamata a saperlo interpretare, fino a diventarne fautore. Questo significa essere chiamati a sviluppare sempre

Grazie allo sviluppo esponenziale delle tecnologie ICT oggi il cambiamento è diventato una componente dominante della società, di cui modifica con vigore gli aspetti umani e professionali, fino a intaccarne anche i valori fondamentali.

nuove competenze, senza però perdere di vista il dovere del rispetto verso l'elemento centrale del lavoro che è l'uomo e conformemente al **principio di legalità**.

La figura professionale del Consulente del Lavoro, relazionandosi di continuo con imprese e Pubblica Amministrazione, vive da vicino il cambiamento, e sarà sempre più chiamata a saperlo interpretare, fino a diventarne fautore.

Questi temi sono stati oggetto del convegno tenutosi il 6 Febbraio 2016 presso Torino Incontra, dove si sono riuniti gli esponenti degli Ordini Professionali e delle istituzioni territoriali, per presentare il nuovo **Kit della Legalità**, lodevole tentativo di stesura di un codice etico che permetta agli imprenditori emergenti di muoversi rispettando i principi dettati dai nostri Padri Costituenti (mi riferisco in particolare all'art. 36 della Costituzione, citato da molti ma rispettato da pochi).

È proprio a questo che mi voglio riferire quando parlo di "cannibalizzazione delle attività": la frenesia di un guadagno immediato si pone spesso a svantaggio delle risorse umane, che costituiscono il reale motore dell'impresa di tipo tradizionale.

Con la depenalizzazione dell'illecita interposizione di manodopera stiamo assistendo al **proliferare di attività nelle quali il "fattore umano" è fatto a pezzi** e venduto per quattro soldi come carne al macello: cooperative che "affittano" manodopera a 9 euro all'ora con la benedizione del Ministero del Lavoro, società di *outsourcing* che si fanno carico delle maestranze con il sigillo di garanzia di blasonate commissioni di certificazione.

Lev Tolstoj, riferendosi al tema della legalità sosteneva: "La legge degli uomini è come la banderuola di un vecchio campanile che varia e si muove secondo come spirano i venti". L'idea che ho maturato è che ciascuno di noi può influenzare con le proprie azioni lo spirare dei venti, per far pendere la banderuola del vecchio campanile verso la soluzione offerta dalla legalità, così da non farla crollare inesorabilmente sotto il soffiare di venti crinosi e mafiosi. L'utilizzo di tale aggettivo non è casuale: riprendendo le parole pronunciate dal Magistrato Caselli durante

l'incontro del 6 Febbraio, la **mafia** si configura come quell'organizzazione criminale basata sull'omertà e sul silenzio dei suoi affiliati, che si insinua e oggi opera soprattutto **nel tessuto imprenditoriale**. La caratteristica che meglio la rappresenta è quella della **"liquidità"**: proprio come l'acqua, la mafia riesce a insinuarsi anche nel più piccolo spiraglio, andando ad aggredire perfino le imprese apparentemente più sane.

In un sistema economico frenetico, dove la continua capitalizzazione delle attività sembra essere l'unico motore della società, spesso i principi legali, espressi dai padri del pensiero umano, passano in secondo piano. Il messaggio che siamo chiamati a portare è che non esistono scorciatoie per il raggiungimento degli obiettivi e che muoversi entro i limiti della legalità è l'unico modo per guardare con dignità al nostro futuro e a quello dei nostri figli.

LUISELLA FASSINO

IN MEMORIA

Nelle scorse settimane ci ha lasciato il **dottor Michele Villani**, già a capo dell'Ispettorato del Lavoro di Torino. Lo ricordiamo alla sua scrivania, eternamente coperta di libri, riviste e ritagli di giornale, sempre disponibile a dispensare con gentilezza, competenza e passione una circolare, una nota o un consiglio per questo o quel problema. Alla famiglia le nostre più sentite condoglianze.

LA REDAZIONE

L'AGGIORNAMENTO COME DOVERE DEONTOLOGICO

La Formazione Continua Obbligatoria garantisce ai Consulenti del Lavoro la possibilità di aggiornarsi continuamente, in modo da affrontare con competenza e informazione il mondo del lavoro in continuo cambiamento.

Quante volte ci è capitato di dire o di sentire: "Sono stressato". Ma che cos'è lo stress? Lo stress è la condizione in cui si trova il nostro organismo quando deve adattarsi alle esigenze imposte dall'ambiente. Oggi più che mai noi conviviamo con lo stress, lo vediamo e lo tocchiamo nelle parole, negli sguardi, nelle azioni di ognuno senza distinzione di sesso, cultura ed età: dal padre di famiglia che rischia il posto di lavoro all'imprenditore di successo, dallo sportivo dilettante al campione già affermato. Non fanno eccezione nemmeno i Consulenti del Lavoro, che devono affrontare quotidianamente la miriade di normative e di prassi che si susseguono e sovrappongono rendendo sempre più impegnativo il nostro lavoro. I numerosi interventi di riforma del mercato del lavoro rendono ancora più difficoltoso **lo svolgimento della nostra professione**, che **richiede** un costante **aggiornamento** e **approfondimento** nel rispetto delle regole sulla Formazione Continua Obbligatoria stabilite dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro. "Per seguire i clienti con professionalità e accortezza è necessario un costante e continuo aggiornamento professionale": questi sono gli insegnamenti che ci sono stati trasmessi e che trasmettiamo a nostra volta. Sembra facile? Non credo, e lo viviamo sulla nostra pelle.

Tutti i giorni ci confrontiamo con decreti legge con effetti provvisori, con leggi di conversione poco comprensibili, con normative di riforma che devono essere decifrate in un groviglio di rinvii a discipline precedenti, con circolari dei Ministeri e dei vari Enti, interPELLI e prassi la cui vera spendibilità legale non è tuttora chiara.

Il dovere di competenza rientra tra quelli deontologici del Consulente del Lavoro: al fine di tutelare l'affidamento della clientela, assicurare il decoro e la dignità professionale e il rispetto della legalità, il CdL deve curare costantemente la propria preparazione, conservando e accrescendo il sapere nei settori nei quali svolge la sua attività. A questo serve la **Formazione Continua Obbligatoria**: a **preparare, informare** e a **migliorare il bagaglio culturale del Consulente del Lavoro**, che autonomamente e liberamente può scegliere le attività formative proposte dagli organismi professionali, con l'obbligo di formazione per almeno 6 crediti a biennio nelle materie di ordinamento professionale e codice deontologico. Per garantire una formazione ben ripartita sul biennio, per ciascun anno il Consulente del Lavoro deve maturare almeno 16 crediti formativi e un totale complessivo di **50 crediti nel biennio**. I crediti si conseguono con la partecipazione a eventi formativi organizzati dai Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro o da soggetti terzi purché accreditati. Le modalità di svolgimento della formazione espressamente ammesse sono: **metodo frontale**, **videoconferenza** e tecnologia **e-learning**. Le modalità telematiche quali la videoconferenza e l'*e-learning* sono in grado di raggiungere un pubblico più ampio e permettono a un maggior numero di professionisti di accedere a un aggiornamento di qualità: la possibilità di conseguire fino al 30% dei crediti con la tecnologia *e-learning* è assai rilevante per il CdL, spesso molto occupato con clienti e attività dello studio.

Fatta questa debita premessa, è doveroso ricordare che entro il 28 febbraio deve essere inviata al CPO la dichiarazione dei crediti formativi conseguiti nel biennio 2015-2016 (anche se i crediti sono pari a zero), tramite PEC oppure a mano presso la segreteria. Sono esonerati da questa incombenza solamente gli iscritti che hanno raggiunto il totale di 50 crediti formativi accreditati attraverso il DUI. Tale dichiarazione deve contenere l'elenco delle attività formative svolte, degli eventi formativi cui il Consulente del Lavoro ha partecipato nonché, per ogni attività ed evento, il numero dei crediti conseguiti. Per i colleghi che hanno completato la propria formazione grazie al conseguimento di crediti di cui il CPO non è a conoscenza, quali per esempio la partecipazione a commissioni e a convegni organizzati da altri ordini professionali, la docenza, l'apprendimento in modalità *e-learning* ecc, con l'accreditamento avvenuto senza l'utilizzo del DUI, occorre presentare la dichiarazione allegando anche gli attestati di partecipazione, che saranno valutati a norma di Regolamento. Nel caso in cui alcuni colleghi fossero nelle condizioni di far valere motivi di esonero totale o parziale rispetto a una carenza di crediti formativi, dovranno allegare alla dichiarazione anche la modulistica attestante la motivazione della richiesta di esonero e la documentazione giustificativa che sarà trattata nel rispetto delle regole della privacy, da presentare entro 30 giorni dal fatto impeditivo e comunque entro il termine previsto per la presentazione della dichiarazione (28 febbraio). Tutto ciò come atto di rispetto nei confronti del Consiglio di Disciplina Territoriale, a cui spetta il compito di giudicare e di concedere esoneri parziali o totali sulla scorta di documentazione giustificativa. Tutta la documentazione relativa alla formazione dichiarata deve essere conservata dal Consulente per i sei mesi successivi alla presentazione dell'autocertificazione; entro tale termine, infatti, il Consiglio Provinciale può effettuare verifiche a campione per accertare la veridicità della dichiarazione medesima.

L'obbligo della formazione continua per i professionisti è stato confermato anche dalla Cassazione. La Suprema Corte con Ordinanza del 1° febbraio 2010 n. 2235 ha sancito l'obbligatorietà dell'**aggiornamento continuo** ritenendolo uno specifico **dovere deontologico**.

L'importanza di una continua e costante formazione professionale viene sottolineata anche dalla previsione di una sanzione disciplinare, quella della **censura**, applicata a coloro che non conseguono correttamente i crediti formativi previsti.

Scarica qui il vademecum per la Formazione Continua Obbligatoria degli iscritti all'Albo dei Consulenti del Lavoro: www.consulentidellavoro.gov.it/files/PDF/2016/Vademecum_Formazione_Continua_Obbligatoria.pdf

MICHELE GIANNONE

“L'arma competitiva del ventunesimo secolo sarà la formazione accompagnata dalle competenze della nostra forza lavoro.”

– Lester Thurow, economista americano

L'ASSEMBLEA DEI CONSIGLI PROVINCIALI

Sostegno ai giovani, aggregazione professionale e tecnologia a supporto del CdL sono stati temi cardine dell'Assemblea dei Consigli Provinciali, svoltasi a Roma il 25 novembre scorso.

Sono le 6 del mattino del 25 novembre 2016, l'aria frizzante sfiora i più o meno assonnati consiglieri sulla banchina della stazione ferroviaria, diretti a Roma per partecipare all'Assemblea dei Consigli Provinciali. Lo spirito gioioso da scolaresca in gita lascia però presto il posto alla concentrazione tipica delle riunioni, seppur in piena modalità da lavoro agile, trasformando le ore successive in un portale spazio/tempo con buona pace del Capitano Kirk e del suo comando "Energia".

Il "Gruppo Consiglio Torino" giunto in una Roma ingorgata dallo sciopero dei trasporti pubblici, riesce a raggiungere l'Hotel Plaza, sede dell'Assemblea, zigzagando tra le strade rivestite di porfido scivoloso guidati dal collega Peirone, nostra guida sabaudatrotter non munito di ombrellino giallo nipputuristico. Ci ha accolti una sala gremita, unitamente alle parole della Presidente del CNO Marina Calderone: "Il nostro deve essere un **impegno per non disperdere il lavoro giovanile**". Questo impegno consiste nel **trasmettere le nostre conoscenze ai giovani** che si affacciano alla professione, a **non disperdere le competenze che ci sono state riconosciute** in quanto interlocutori privilegiati sul territorio. Competenze che devono continuare a essere portate avanti con professionalità e preparazione, orientate al futuro anche grazie all'**aggregazione professionale** sotto forma di Stp. La Presidente Calderone ha inoltre espresso soddisfazione per l'attività di politiche attive nel lavoro che, grazie alla Fondazione Consulenti per il Lavoro, permetterà alla categoria una maggior partecipazione nel mercato dell'area giuridico-economica: i Consigli Provinciali sono chiamati a vigilare, segnalando le situazioni elusive della normativa, come per esempio le società di somministrazione non operanti nella legalità.

L'impegno garantista per il futuro dei giovani aspiranti colleghi è stato il *trait d'union* con l'intervento del Presidente dell'ENPACL Alessandro Visparelli, che ha esposto la situazione previdenziale degli iscritti. Le nuove iniziative dell'Ente si concentrano sui giovani, offrendo un **percorso formativo gratuito in materia di sicurezza sul lavoro** e **finanziamenti** per consentire il passaggio generazionale attraverso l'acquisto di studi professionali, integralmente o in quote.

I lavori sono proseguiti con l'intervento del Presidente ANCL Dario Montanaro, che ha sottolineato l'importanza primaria di perseguire unitamente all'ENPACL e al Consiglio Nazionale **una strada di competitività in grado di valorizzare la categoria**, mantenendo e incrementando quote di mercato per il futuro.

È Mauro Capitano, Presidente della Fondazione Lavoro, a prendere la parola, sottolineando l'importanza dell'inclusione della categoria nelle politiche attive del lavoro, realizzata grazie alla Fondazione con l'avvio dell'**assegno di ricollocazione**.

"Nessuna categoria diffonde le proprie capacità come i Consulenti del Lavoro": sono state queste le parole di Rosario De Luca, Presidente della Fondazione Studi, che ha illustrato la **nuova App "News Consulenti del Lavoro"**, uno strumento per cono-

"Nessuna categoria diffonde le proprie capacità come i Consulenti del Lavoro".

scere in tempo reale le novità di interesse per la categoria. Grazie agli interventi comunicativi degli esperti della Fondazione, sia a mezzo stampa sia grazie agli interventi televisivi, la categoria ha saputo farsi conoscere e apprezzare.

Il Presidente della Fondazione Universo Lavoro, Matteo Robustelli, ha illustrato i servizi e i software utilizzabili esclusivamente dagli iscritti agli Ordini Provinciali (quali "Contenzioso Easy", in grado di gestire il processo di contenzioso con gli Enti) e l'introduzione del "Formulario di Studio" per la documentazione inerente il rapporto cliente/consulente.

La seconda giornata si è aperta con l'intervento del Consigliere Nazionale Luca De Compadri, incentrato su **Stp**, sul loro ruolo (e sulla ragione giuridica) di professionisti secondo la Legge 12, sull'analisi dell'oggetto sociale, nonché sugli aspetti tecnici inerenti al ruolo del socio di capitale o di terzo amministratore.

Poco dopo, invece, Paolo Pennesi ci ha anticipato le novità del nuovo Ispettorato Nazionale del Lavoro e le **attività di controllo**, dall'utilizzo dei voucher alla somministrazione di lavoro, dai distacchi alle compensazioni dei crediti, ai tirocini.

Molti gli interventi di ringraziamento dei rappresentanti dei Consigli Provinciali, ma è stata nuovamente la Presidente Nazionale a tirare le redini e a chiudere i lavori di un'Assemblea che, ha ricordato, ha sempre più i valori di "**famiglia**" **professionale**. A questa famiglia ha raccomandato di salvaguardare le competenze per il futuro dei giovani, augurandosi che ogni studio possa accogliere un praticante; al Consiglio Nazionale ha affidato la speranza di riuscire a fornire una piattaforma tecnologica integrata (anche per l'elaborazione dei cedolini).

Insomma, "se dobbiamo andare nelle scuole a prenderci i migliori talenti, dobbiamo essere in grado di offrire le migliori occasioni".

DONATELLA CHIOMENTO



FORMAZIONE E SOSTEGNO AGLI ISCRITTI NEL 2017 DI FONDAZIONE STUDI



Rosario
De Luca,
Presidente della
Fondazione
Studi Consulenti
del Lavoro.

Anche per il 2017 le iniziative della Fondazione Studi offrono occasioni di formazione, di confronto e di crescita professionale.

Un 2017 all'insegna della formazione e dell'aggiornamento professionale quello che si prospetta per la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro. Dopo aver inaugurato lo scorso 18 gennaio il primo evento dell'anno, il 14° Forum lavoro/fiscale, per parlare delle novità della manovra finanziaria e del decreto fiscale, sono già in calendario tante altre occasioni di crescita e confronto sui temi che interessano maggiormente la professione. A parlarcene è il presidente della Fondazione Studi, Rosario De Luca.

Presidente, nel 2017 la Fondazione Studi sarà impegnata in numerosi eventi al fianco del Consiglio Nazionale. Cosa dobbiamo aspettarci?

L'organizzazione di eventi per noi è diventata quasi "ordinaria amministrazione". L'appuntamento più importante è sicuramente quello del **Congresso nazionale di categoria**, che si terrà a Napoli il 28 e 29 aprile 2017 presso la sede del Teatro Augusteo. Sarà un evento determinante, durante il quale ci confronteremo con i dirigenti territoriali e tutti i colleghi iscritti sulle criticità del nostro mestiere per trovare insieme idee e prospettive nuove adatte a tutti. A seguire ci sarà il consueto **Festival del lavoro**. Quest'anno, vista la coincidenza con il Congresso, abbiamo pensato di organizzarlo nuovamente a Roma, ma a fine settembre. A breve ufficializzeremo anche le date. E poi ci sarà il **2° Forum** dell'anno, oltre a tutte le attività di sostegno al Consiglio Nazionale, ai Consigli Provinciali e agli iscritti.

Quali azioni metterete in campo, attraverso la Scuola di Alta Formazione, per favorire lo sviluppo di quelle competenze di cui necessitano le aziende?

Fondazione Studi continuerà a garantire tutti i servizi informatici e i contenuti scientifici utili allo svolgimento della professione. Punteremo molto sulla formazione nelle materie di attualità e di maggiore interesse per gli iscritti, approfondiremo temi di ampio respiro e daremo particolare rilievo a nuove competenze come, ad esempio, quelle sul **welfare aziendale**: una materia nuova, che può rappresentare un'importante opportunità professionale. Infatti, dopo il grande successo del 2016 per il corso sul **welfare**, abbiamo deciso di replicare l'iniziativa, per fornire ai professionisti gli strumenti teorici e pratici con cui farsi strada in questo nuovo ambito professionale. Parleremo, inoltre, di **finanziamenti europei per le piccole e medie imprese** e del ruolo strategico che il Consulente del Lavoro può assumere in questo campo.

Tornando al tema del welfare aziendale, la Fondazione Studi ha stretto una collaborazione con un'importante multinazionale di servizi di welfare. Di cosa si tratta?

Si, abbiamo siglato un accordo con Sodexo, una società primaria del settore del *welfare* aziendale, che produrrà una piattaforma a uso esclusivo dei Consulenti del Lavoro iscritti: tramite una consulenza *ad hoc*, i CdL potranno offrire **convenzioni, buoni pasto** o qualunque altro **benefit** alle loro

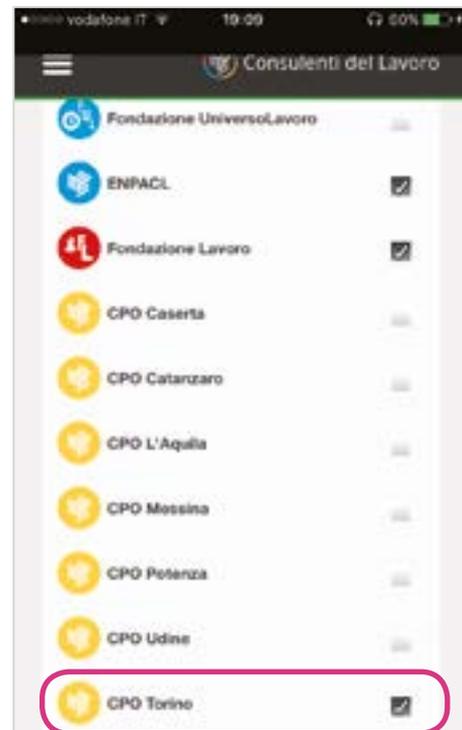
imprese-clienti, servizi in cambio di somme aggiuntive e, allo stesso tempo, potranno dare concretezza a questa nuova opportunità professionale.

Abbiamo siglato un accordo con Sodexo, una società primaria del settore del *welfare* aziendale, che produrrà una piattaforma a uso esclusivo dei Consulenti del Lavoro iscritti.

Il 2016 ha messo in risalto le indagini dell'Osservatorio statistico di categoria sull'evoluzione del mercato del lavoro, a livello regionale e nazionale. Un supporto in più per monitorare meglio i territori?

L'Osservatorio statistico raccoglie tutti i dati ufficiali sul mondo del lavoro, dandone un'interpretazione oggettiva in virtù della funzione sussidiaria che svolgono i Consulenti del Lavoro e del loro essere centrali rispetto al mercato del lavoro. È un'iniziativa che ha fatto centro, e lo vediamo anche dalla curiosità con cui vengono attesi i nostri dati. È un servizio che offriamo al Paese, alla collettività e agli iscritti, che poi diventa spunto di riflessione e approfondimento per altri interlocutori. In quest'ottica abbiamo siglato a fine 2016 un protocollo d'intesa con il Ministero del Lavoro, con l'INPS, l'INAIL e l'ISTAT per **realizzare un sistema informativo integrato sui dati del mercato del lavoro**.

FABRIZIO BONTEMPO



Un'app dedicata ai Consulenti del Lavoro

La nuova app rappresenta una vera e propria banca dati delle notizie legate alla consulenza del lavoro. Un nuovo e unico punto di accesso per tutte le informazioni pubblicate dal Consiglio Nazionale, dalla Cassa di previdenza, dalle Fondazioni Studi e Lavoro e dagli ordini provinciali. È disponibile per Android e per iOS.

IL RINNOVO DEL CPO E LE CONSEGUENZE SULLA VITA DI CATEGORIA

Il rinnovo del Consiglio Provinciale ha determinato un cambiamento profondo per l'Ordine dei Consulenti del Lavoro: ecco alcune riflessioni a sei mesi dall'insediamento.

Da anni, forse troppi, vi perseguo con questi articoli che, partendo da episodi reali, ci permettono di approfondire gli indirizzi e i comportamenti di noi Consulenti del Lavoro. Io li considero chiacchiere tra amici: chi vuole mi può ascoltare e mi piacerebbe partecipasse a questi incontri periodici, condividendo o dissentendo dalle mie opinioni. Basterebbero una telefonata o meglio una mail per aprire un dialogo che potrebbe produrre qualcosa di positivo.

Sette mesi fa (il tempo vola) si sono tenute le elezioni per il rinnovo del nostro Consiglio Provinciale che, a ben vedere, hanno segnato una profonda svolta nel normale andamento delle "cose" di categoria della nostra provincia. Possiamo tranquillamente dire che ogni pronostico (non posso dire "sondaggio"), sull'esito elettorale sia stato sovvertito, anche con un ampio scarto di voti a favore della lista meno accreditata alla vittoria. Non è certo su questo che mi vorrei soffermare, sia per evitare inutili diatribe, sia perché ormai è acqua passata: dobbiamo rivolgere oltre lo sguardo. Partirei quindi da quel giorno di luglio per avvicinarmi passo a passo al presente.

Ho gradito molto, anche se non mi ha completamente sorpreso, quanto avvenuto nella prima riunione del Consiglio circa la distribuzione degli incarichi e in particolare l'offerta della **segreteria** (fatta e accettata) **al più giovane tra i consiglieri della lista minoritaria**. Come ho detto, non sono stato particolarmente sorpreso in quanto Roberto Pizziconi aveva dato prova, nel passato triennio, di spirito collaborativo, pur in un ambiente non certo facile per divisioni e attriti. Un conto è collaborare, un altro è diventare il primo sostenitore dell'attività di presidenza. I due organismi, quello di presidenza e la segreteria, devono essere un tutt'uno per il buon funzionamento del Consiglio e Luisella Fassino e Roberto Pizziconi hanno dimostrato **lungimiranza e buona volontà** nella loro scelta. Proseguendo in questa mia cronaca, credo quasi in contemporanea, si sono avute le dimissioni di Marco Operti dalla presidenza dell'UP ANCL, e, mi dicono, dalla stessa ANCL, a cui sono seguite, non so esattamente con quali tempistiche, quelle dal Consiglio della UP di Filippo Carozzo, Cristiano Druetta e Giuseppe Giusio.

Non conoscendo le motivazioni di ciascuno di loro, non voglio dare un'interpretazione a questo evento, ma credo di non essere lontano dal vero nel pensare che, almeno su alcuni di quei colleghi, abbia influito il risultato elettorale, con la sconfitta di una certa politica critica nei confronti dei vertici e di tutte le istituzioni di categoria. A seguito di queste dimissioni è avvenuto un **profondo cambiamento ai vertici del sindacato** che ha portato, e ne sono stato favorevolmente sorpreso, alla **nomina di Massimo Laiolo a presidente della stessa UP**. Ho conosciuto questo giovane col-

I due organismi, quello di presidenza e la segreteria, devono essere un tutt'uno per il buon funzionamento del Consiglio e Luisella Fassino e Roberto Pizziconi hanno dimostrato lungimiranza e buona volontà nella loro scelta.

Vorrei dire a tutti i colleghi, soprattutto ai più giovani, che i risultati professionali ottenuti individualmente sono per lo più effimeri; solo quelli ottenuti come categoria ci danno maggior tranquillità di durata nel tempo.

lega quando è stato consigliere dal 2010 al 2013 e ne ho apprezzato la modestia e lo spirito di servizio. Se il tempo non lo ha cambiato e se avrà l'appoggio incondizionato dei propri consiglieri, forse (spero che questa non sia una mia pia illusione) avremo un **riavvicinamento del sindacato all'Ordine**. La categoria è stanca di divisioni; leggo sulla stessa rivista del sindacato una corretta disanima sulla difficoltà di reperire nuove forze a sostegno dell'attività dei vari organi di categoria. Sono anni che auspico un'unione sotto l'unica bandiera dell'Ordine; gli stessi ministeri vigilanti lo indicano come esponente degli interessi della categoria, oltre che come un organismo a tutela della fede pubblica. Vorrei dire a tutti i colleghi, soprattutto ai più giovani, che i risultati professionali ottenuti individualmente sono per lo più effimeri; solo quelli ottenuti come categoria ci danno maggior tranquillità di durata nel tempo. Da qui deriva la necessità di operare tutti per il nostro Ordine professionale.

Qualcuno, a cui piace vivere agli estremi limiti della legalità e dei confini delineati dal nostro Codice Deontologico e anche oltre, vede l'Ordine come un giudice severo pronto a infliggere sanzioni a suo carico. A costoro dico che se non hanno rispetto delle regole non hanno rispetto della categoria e dei Consulenti del Lavoro, pertanto farebbero bene a intraprendere altre strade, anziché vantarsi di avere trascinato la nostra istituzione davanti a un giudice ordinario affinché lo affrancasse dalla sanzione comminatagli. Scusate lo sfogo, ma non mi è proprio piaciuto l'intervento

sull'argomento di un collega in un nostro convegno: se ci siamo dati regole più stringenti di quelle previste dalle leggi ordinarie dello Stato non è per autolesionismo, ma per garantire al cittadino che il Consulente del Lavoro, oltre che un professionista preparato, sia anche **una persona seria, corretta e onesta**.

CRISTOFORO RE

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;
- **FONDIIMPRESA**: 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 1/2015 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**

AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI 2017

Una panoramica sulle novità del 2017 in termini di sgravi contributivi, in cui l'apprendistato rimane la scelta più conveniente.

Come peraltro già avvenuto l'anno scorso, ritengo sia utile analizzare con la prima pubblicazione del 2017 le nuove opportunità, in termini di sgravi contributivi, che vengono offerte dal legislatore nell'ipotesi di nuove assunzioni.

Iniziamo subito con il constatare che se dei miglioramenti, in termini di risparmio, vi sono stati, questi riguardano un numero di destinatari ben più limitato rispetto a quanto previsto in passato. Per l'anno 2017 sono infatti previste, con l'ultima Legge di bilancio, nuove agevolazioni per le assunzioni destinate ai soli giovani che abbiano svolto in azienda periodi di alternanza scuola-lavoro, mentre è terminata, con l'anno appena passato, la possibilità di assumere usufruendo della decontribuzione al 40%, per un massimo di 24 mesi, nonché quella di fruire della pressoché totale decontribuzione per le assunzioni in apprendistato professionalizzante presso aziende con meno di 10 dipendenti.

Ma analizziamo nel dettaglio, e con ordine, le novità.

ASSUNZIONE DI STUDENTI NEODIPLOMATI

La Legge di bilancio 2017 (Legge 232/2016), art. 1, commi 308-309 agevola le aziende nell'ipotesi di assunzione di studenti neodiplomati che abbiano svolto una parte del loro percorso formativo all'interno delle stesse.

Beneficio

L'entità del beneficio, come sempre contingentato per esigenze di bilancio, è un mix tra quanto previsto dalla Legge di stabilità 2015 (relativamente alla durata massima prevista per 36 mesi) e la Legge di stabilità 2016 (per ciò che riguarda il limite massimo di esonero pari a 3.250 euro su base annua). Si prevede infatti che sia *"...riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro su base annua"*.

Condizioni

- Si deve trattare di "nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche in apprendistato";
- attivate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2018;
- nei confronti di neodiplomati ed entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio;
- da parte di datori di lavoro che, in precedenza, hanno permesso a tali studenti di svolgere, presso l'azienda una delle seguenti esperienze:
 - attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste. In pratica lo studente deve aver svolto in azienda, in alternanza scuola-lavoro:

- se proviene da un istituto tecnico o professionale, almeno il 30% di 400 ore (pari a 120 ore);
 se, invece, proviene da un liceo, il 30% di 200 ore (pari ad almeno 60 ore);
- almeno il 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del D. Lgs n. 226/2005 (sono i c.d. Percorsi di Istruzione e Formazione Professionale);
 - almeno il 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella G.U. n. 86/2008 (sono i c.d. Percorsi finalizzati al conseguimento di diplomi di tecnico superiore);
 - almeno il 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

Inoltre potranno usufruire dell'esonero contributivo quelle aziende che assumeranno a tempo indeterminato, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, ex art. 43 del D. Lgs. n. 81/2015 o periodi di apprendistato in alta formazione, ex art. 45 del medesimo testo.

Esclusioni

Sono esclusi dal beneficio i contratti di lavoro domestico e quelli relativi agli operai del settore agricolo.

Il ruolo dell'INPS

Il monitoraggio dell'impianto complessivo è affidato all'INPS che, laddove verifichi scostamenti del numero di domande rispetto alle risorse finanziarie destinate, non prenderà in esame ulteriori istanze per l'accesso al beneficio, generando pertanto il riconoscimento del bonus secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e nei limiti delle risorse disponibili pari a 7,4 milioni per il 2017 (ma maggiori risorse sono stanziare a partire dal prossimo anno).

In attesa delle necessarie istruzioni da parte dell'istituto, per ottenere l'incentivo sono comunque sempre necessarie alcune condizioni che devono sussistere in capo al datore di lavoro, il quale deve rispettare i requisiti generali per le agevolazioni sulle assunzioni previsti dall'art. 31 del D. Lgs. n. 150/2015, tra i quali:

- l'assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente;
- non deve essere violato il diritto di precedenza stabilito dalla legge o dal contratto collettivo;
- il datore di lavoro e l'utilizzatore con contratto di somministrazione non devono avere in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi, salvo specifiche situazioni esimenti.

Garanzia Giovani è il recente Piano Europeo che prevede importanti finanziamenti da investire in politiche attive di orientamento, istruzione, formazione e inserimento nel mondo del lavoro.

ASSUNZIONE DI GIOVANI NEET ISCRITTI A GARANZIA GIOVANI

Un altro interessante incentivo che rappresenta una novità del 2017 è quello che riguarda l'assunzione di giovani NEET (Not [engaged in] Education, Employment or Training) cioè ragazzi tra i 15 e i 29 anni non inseriti in un percorso di studi, non occupati né inseriti in un percorso di formazione (che pertanto non studiano e non lavorano) iscritti a "Garanzia Giovani".

Garanzia Giovani (Youth Guarantee), è bene ricordarlo, è il recente Piano Europeo che prevede, per la lotta alla disoccupazione giovanile, importanti finanziamenti per i Paesi Membri con tassi di disoccupazione superiori al 25%, da investire in politiche attive di orientamento, istruzione, formazione e inserimento nel mondo del lavoro a sostegno dei giovani.

Il Ministero del Lavoro, con l'emanazione di alcuni decreti direttoriali che si sono avvicendati dal 2014, ha previsto specifiche azioni per dare attuazione al suddetto programma europeo, introducendo incentivi economici per fronteggiare la preoccupante emergenza occupazionale. Per l'anno 2017 il riferimento è il Decreto Direttoriale del 2 dicembre 2016 Prot. n° 39/394 pubblicato sul sito www.anpal.gov.it alla voce Normativa.

In sintesi, ecco le caratteristiche dell'agevolazione per l'ambito territoriale di nostro interesse:



Beneficio

- Assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche in apprendistato professionalizzante: sgravio totale dei contributi *"con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8.060 euro annui per giovane assunto"*;
- assunzioni con contratto a tempo determinato della durata iniziale pari ad almeno 6 mesi: l'importo dell'incentivo è pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 4.030 euro annui per giovane assunto.

Rispetto al passato, l'entità del beneficio non dipende più dalla fascia di profilazione del giovane, ma verrà riconosciuto il medesimo importo a tutti i datori di lavoro che assumono i giovani con le caratteristiche richieste.

L'incentivo è fruibile nei limiti del *de minimis* (200mila euro in 3 anni), con la possibilità di andare oltre questi limiti nel caso in cui l'assunzione consenta di realizzare un incremento occupazionale netto in termini di aumento del numero di unità lavorative. Un'altra differenza con analoghi benefici attivi negli anni precedenti consiste nel fatto che il presente incentivo *"non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva"*.

Condizioni

L'incentivo è riconosciuto ai datori di lavoro che, senza esservi tenuti, assumano:

- *"dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017 nei limiti delle disponibilità finanziarie"*, che sono pari a 200 milioni a livello nazionale
- giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni registrati a Garanzia Giovani (se minorenni devono aver assolto al diritto-dovere all'istruzione e formazione)
- con una delle seguenti tipologie contrattuali:
 - contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
 - contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere;
 - contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, la cui durata sia inizialmente prevista per un periodo pari o superiore a 6 mesi"
- Inoltre, esclusivamente per i giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni l'incentivo può essere fruito solo quando ricorra una delle seguenti condizioni:
 - il giovane sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
 - il giovane non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
 - il giovane abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
 - il giovane sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un elevato tasso di disparità uomo-donna, *"superiore al 25%"*.

L'incentivo è riconosciuto anche in caso di lavoro part-time e il relativo beneficio è proporzionalmente ridotto. Inoltre, *"rientra nell'ambito di applicazione dell'incentivo anche il socio lavoratore di cooperativa, se assunto con contratto di lavoro subordinato"*.

Esclusioni

Sono esclusi dal beneficio i contratti di lavoro domestico e accessorio.

Domanda all'INPS

I datori di lavoro devono inoltrare per via telematica un'istanza preliminare di ammissione all'INPS, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intendono effettuare, con le modalità che verranno definite dallo stesso istituto (che speriamo precisi anche in modo più chiaro per quanto tempo l'azienda potrà fruire del beneficio).

OVER 50 ANNI E DONNE

Resta sempre in vigore, in quanto provvedimento strutturale, l'esonero contributivo introdotto dalla Legge Fornero di riforma del mercato del lavoro per l'assunzione di:

- lavoratori (uomini o donne) che abbiano superato i 50 anni di età e che siano disoccupati da almeno 12 mesi;
- donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, per mansioni che rientrino nelle categorie stabilite dal Decreto Legge del 13 ottobre 2015 (ovvero nelle aree dove ci sia un elevato tasso di disparità tra uomini e donne, settori come agricoltura, trasporti e industria manifatturiera ne sono un esempio);
- donne disoccupate da almeno 24 mesi.

Beneficio

L'esonero è pari al 50% dei contributi INPS e INAIL posti a carico dell'azienda, per un massimo di 12 mesi per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, e di 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato o di trasformazione contrattuale da tempo determinato a tempo indeterminato.

LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3 MESI

Sono sempre in vigore le agevolazioni riguardanti le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che fruiscono del trattamento di integrazione salariale straordinaria da almeno 3 mesi (anche non continuativi), dipendenti di aziende beneficiarie dell'intervento straordinario da almeno 6 mesi continuativi. Il lavoratore, al momento dell'assunzione, deve trovarsi in CIGS.

Beneficio

- L'assunzione con contratto a tempo pieno e indeterminato dà diritto alla riduzione per 12 mesi delle aliquote contributive nella misura prevista per gli apprendisti (10%). Rimane comunque ferma, a carico del dipendente, l'aliquota contributiva prevista per la generalità dei lavoratori;
- rimane ancora in dubbio, vista l'abrogazione delle liste di mobilità, se spetti ancora l'incentivo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse rimasto disoccupato per un periodo massimo di 9 mesi, elevato a 21 mesi per i lavoratori di età superiore a 50 anni. Anche per questa agevolazione si rimane in attesa di chiarimenti da parte dell'INPS e del Ministero.

LAVORATORI IN NASpI

Rimangono attivi anche i ridotti incentivi previsti per i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato soggetti che beneficiano dell'ormai universale sussidio di disoccupazione NASpI.

Beneficio

Per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, l'azienda ha diritto a un contributo mensile del 20% dell'indennità mensile di NASpI residua che avrebbe fruito il lavoratore se fosse rimasto disoccupato.

APPRENDISTATO

L'opzione che rimane ancora molto competitiva nel 2017 è però quella dell'apprendistato, nonostante siano terminate quelle importanti integrazioni alle agevolazioni per le assunzioni con apprendistato professionalizzante riguardanti le aziende con meno di 10 dipendenti.

Rimandando il lettore a quanto già commentato sull'argomento nel n° 39 di questa pubblicazione, sottolineo nuovamente l'opportunità offerta dall'art. 47, comma 4, del D. Lgs. n. 81/2015 ossia quella di poter assumere con questa tipologia contrattuale percettori di trattamenti di disoccupazione indipendentemente dall'età degli stessi.

L'assunzione, che può avvenire per una loro qualificazione o riqualificazione professionale, offre dal lato contributivo l'abbattimento di almeno 2/3 del normalmente dovuto, mentre dal punto di vista salariale consente la possibilità del sotto inquadramento durante il periodo formativo. Come bonus integrativo l'azienda ha diritto al contributo mensile del 20% dell'indennità mensile di NASpI residua che avrebbe fruito il lavoratore se fosse rimasto disoccupato (in quanto assunzione a tempo indeterminato). Rispetto al costo del personale, lo stesso è deducibile dalla base IRAP e, per concludere, tali lavoratori vengono esclusi dalla base di calcolo per l'applicazione delle disposizioni ove i contratti collettivi e la legge richiedano limiti numerici.

Pur rimanendo sempre in attesa di una circolare dell'INPS che fornisca le auspiccate istruzioni per distinguere formalmente questa tipologia di assunzione agevolata da quelle riferite all'**apprendistato tradizionale**, possiamo tranquillamente ribadire che le agevolazioni offerte, poc'anzi elencate e meglio esemplificate con il confronto che segue, portano a concludere quest'ultima come l'**agevolazione economicamente più conveniente** tra quelle sinteticamente esaminate.

FRANCESCO BATTAGLINI

Di seguito una simulazione delle varie situazioni agevolative riferite a un'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un 5° livello metalmeccanico presso una piccola o media industria:

	Assunzione non agevolata	Assunti Legge stabilità 2016	Assunti Legge bilancio 2017
Retribuzione mese lorda	€ 1.792,00	€ 1.792,00	€ 1.792,00
Contributo ordinario ASPI			
Aliquota CIGO			
Aliquota INPS	31,28%	31,28%	31,28%
Contributi	€ 560,54	€ 560,54	€ 560,54
Risparmio		€ 224,22	€ 250,00
Costo finale mese	€ 2.352,54	€ 2.128,32	€ 2.102,54
Mesi agevolati		24	36
Costo finale anno	€ 30.582,99	€ 27.668,19	€ 27.332,99
Percentuale risparmio annuo		10%	11%
Risparmio totale		€ 5.381,16	€ 9.750,00
Costo finale in 3 anni	€ 91.748,97	€ 86.367,81	€ 81.998,97
Percentuale risparmio		6%	11%

	Assunti a tempo ind. con Garanzia Giovani 2017	Donne e uomini > 50	Beneficiari NASpl *	Apprendista finalizzato 5 ^{**}
Retribuzione mese lorda	€ 1.792,00	€ 1.792,00	€ 1.792,00	€ 1.689,36
Contributo ordinario ASPI				1,61%
				10,00%
Aliquota CIGO				1,70%
Aliquota INPS	31,28%	31,28%	31,28%	13,31%
Contributi	€ 560,54	€ 560,54	€ 560,54	€ 224,85
Risparmio	€ 560,54	€ 280,27	€ 198,01	
Costo finale mese	€ 1.792,00	€ 2.072,27	€ 2.154,52	€ 1.914,21
Mesi agevolati	12	18	24	36
Costo finale anno	€ 23.296,00	€ 26.939,49	€ 28.008,82	€ 24.884,78
<i>Percentuale risparmio annuo</i>	24%	12%	8%	19%
Risparmio totale	€ 7.286,99	€ 5.044,84	€ 4.752,31	€ 17.094,63
Costo finale in 3 anni	€ 84.461,98	€ 86.704,13	€ 86.996,65	€ 74.654,34
<i>Percentuale risparmio</i>	8%	5%	5%	19%

* considerato beneficio massimo, calcolato su media su 24 mesi, con indennità iniziale di € 1.300

** considerata una retribuzione media nei 36 mesi



TRASFERTA E TRASFERTISMO

La Legge n. 225 del 1° dicembre 2016, di conversione del D. Lgs. n. 193/2016 (il cosiddetto "decreto fiscale") è intervenuta, mediante norma di interpretazione autentica, in materia di corretta identificazione dei "lavoratori trasfertisti", in contrapposizione ai "lavoratori in trasferta".

Come noto, tra i poteri organizzativi e direttivi del datore di lavoro rientra la possibilità di destinare i lavoratori dipendenti a svolgere la prestazione di lavoro in un luogo temporaneamente diverso rispetto a quello ordinario, inteso come quello "stabile" indicato al momento dell'assunzione o dell'eventuale variazione. Tale spostamento viene definito come **trasferta** e ha come caratteri tipici l'**occasionalità** e la **temporaneità**. La regolamentazione di tale istituto è stata delineata nel corso del tempo dalla giurisprudenza, sulla base dei principi generali del rapporto di lavoro previsti dal codice civile e dalla contrattazione collettiva per quanto attiene il trattamento economico, e dal TUIR, art. 51, comma 5, relativamente al trattamento fiscale (che esplica i suoi effetti anche in materia contributiva, data l'armonizzazione delle basi imponibili). Quando, invece, la trasferta è abituale e strutturalmente connessa alla prestazione di lavoro, si entra nel concetto di **trasfertismo**: in questo caso, il lavoratore non ha una sede di lavoro fissa e predeterminata, in quanto è obbligato a **continui spostamenti all'interno dell'area di lavoro individuata contrattualmente**. Il TUIR prevede due distinti regimi per le indennità riconosciute ai lavoratori in trasferta e ai lavoratori trasfertisti. Le somme erogate ai dipendenti in trasferta, purché fuori dal Comune in cui si trova la sede di lavoro, sono escluse dalla formazione del reddito imponibile fiscale (art. 51, comma 5, TUIR) e contributivo (armonizzazione disposta dal D. Lgs. n. 314/1997) entro determinati valori. La trasferta o missione fuori dall'ambito comunale viene considerata come reddito imponibile se superiore a 46,48 euro al giorno per trasferte in Italia e 77,47 all'estero; in caso di rimborso di vitto o alloggio, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente, il limite viene ridotto di 1/3; di 2/3 se il rimborso riguarda ambedue le voci. Se il rimborso ha natura analitica non concorrono a formare reddito le spese documentate per vitto, alloggio, viaggio o trasporto e i rimborsi di spese, anche non documentati, sostenuti dal dipendente in occasione della trasferta o della missione, fino all'importo massimo giornaliero di 15,49 euro, elevato a 25,82 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nel territorio comunale, fatta eccezione per i rimborsi di trasporto documentati, concorrono a formare il reddito. Le somme erogate ai dipendenti trasfertisti, ossia coloro che sono tenuti per contratto a svolgere la loro prestazione lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, sono soggette a una tassazione (art. 51, comma 6, TUIR) e a un'imposizione contributiva nella misura del 50% del loro ammontare.

Per evitare dubbi interpretativi, il TUIR prevedeva e prevede, al citato comma 6, ultimo capoverso, che venga emanato un decreto del Ministero delle Finanze di concerto con il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con lo scopo di individuare i lavoratori inquadrabili come trasfertisti

Il TUIR prevede che venga emanato un decreto del Ministero delle Finanze con lo scopo di individuare i lavoratori inquadrabili come trasfertisti e le relative disposizioni applicative; questa disposizione, però, non è mai stata emanata.

e le relative disposizioni applicative; questa disposizione, però, non è mai stata emanata, con il risultato di creare una notevole **incertezza in merito alla corretta identificazione dei lavoratori** in questione.

Così, a partire dalla circolare dell'Agenzia dell'Entrate n. 326/1997, si è sviluppato un orientamento che individuava, come parametro per la distinzione tra le due fattispecie della trasferta e del trasfertismo, ai fini del corretto inquadramento fiscale, il "metodo di conteggio" delle indennità riconosciute al lavoratore: il **regime del trasfertismo** veniva ritenuto applicabile in caso di specifica **indennità riconosciuta per tutti i giorni retribuiti**, senza distinguere se il dipendente si fosse effettivamente recato in trasferta e dove questa si fosse svolta. In virtù di tale interpretazione, il regime fiscale della trasferta, in luogo di quello da trasfertista, era frutto di una scelta discrezionale del datore di lavoro. A partire dal 2012 si è sviluppato un orientamento giurisprudenziale che di fatto negava la precedente prassi: l'applicazione del regime da trasfertista diveniva necessaria nel momento in cui la prestazione di lavoro si caratterizzava da una variabilità strutturale del luogo di lavoro, insita nella stessa tipologia di lavorazioni effettuate, come nel caso di installatori del settore metalmeccanico e di operai edili addetti a cantieri vari. A seguito di questo orientamento, molte aziende si sono trovate in una situazione di estrema criticità: le indennità di trasferta, con le relative esenzioni fiscali e contributive riconosciute ai lavoratori itineranti, non venivano ad esse riconosciute, con conseguente riqualificazione delle medesime indennità quali compensi per i trasfertisti, di cui alla disciplina del comma 6 o in alcuni casi con esclusione di ogni agevolazione fiscale e contributiva.

Secondo la Corte ciò che rileva è la caratteristica della prestazione resa in luoghi diversi, e non la continuità della erogazione che, di per se stessa, non costituisce elemento decisivo.

La Corte di Cassazione, ancora molto di recente, con la sentenza 17 febbraio 2016, n. 3066, conferma tale interpretazione. A seguito di un verbale INPS relativo a prestazioni svolte da installatori e gestite come trasferte, la Suprema Corte ha ricordato come le concrete caratteristiche della prestazione, resa in luoghi sempre variabili e diversi, determinino il regime fiscale applicabile, a nulla rilevando le modalità di corresponsione degli emolumenti, in quanto il carattere di continuità della loro erogazione non è di per sé decisivo. Le somme erogate ai lavoratori "trasfertisti" concorrono, pertanto, a formare il reddito imponibile e sono soggette alla contribuzione previdenziale nella misura del 50% (come previsto dall'art. 51, comma 6, TUIR), in quanto per costoro non si può parlare di indennità di trasferta ma di retribuzione per attività che comportano un continuo movimento, per raggiungere località diverse, determinate in base alle opere da eseguire con mezzi che, nella maggior parte dei casi, sono forniti dall'imprenditore. Secondo la Corte ciò che rileva è la caratteristica della prestazione resa in luoghi diversi, e non la continuità della erogazione che, di per se stessa, non costituisce elemento decisivo.

La lunga "querelle" su trasferta e trasfertismo, basata sulle decisioni della Magistratura e sull'attività degli organi ispettivi dell'INPS e delle Direzioni Territoriali del Lavoro (particolarmente incisive nei confronti delle imprese appartenenti al settore edile e a quello dell'impiantistica), dovrebbe giungere al termine per effetto della disposizione introdotta nella legge di conversione del Decreto Legge 22 ottobre 2016, n. 193. In particolare viene previsto, con un intervento di interpretazione autentica, che per considerare applicabile la normativa sul trasfertismo i contratti di lavoro devono rispettare contestualmente le seguenti condizioni:

La lunga "querelle" su trasferta e trasfertismo, basata sulle decisioni della Magistratura e sull'attività degli organi ispettivi dell'INPS e delle Direzioni Territoriali del Lavoro (particolarmente incisive nei confronti delle imprese appartenenti al settore edile e a quello dell'impiantistica), dovrebbe giungere al termine per effetto della disposizione introdotta nella legge di conversione del Decreto Legge 22 ottobre 2016, n. 193. In particolare viene previsto, con un intervento di interpretazione autentica, che per considerare applicabile la normativa sul trasfertismo i contratti di lavoro devono rispettare contestualmente le seguenti condizioni:



- **mancata indicazione nel contratto e/o lettera di assunzione della sede di lavoro;**
- svolgimento di una attività lavorativa che richiede la **continua mobilità** del dipendente;
- corresponsione al dipendente di una **indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa**, attribuita senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.

Ove non siano presenti contestualmente dette condizioni è comunque riconosciuto il diverso trattamento previsto per le indennità di trasferta.

L'interpretazione autentica del Legislatore incide direttamente sugli indirizzi della Suprema Corte, consolidatisi nel corso degli anni. A questo punto, si pone la questione della incidenza di questo provvedimento legislativo, sia sugli accertamenti amministrativi in corso che su quelli definiti, non passati in giudicato. Inoltre, in prospettiva si possono prevedere criticità per quelle aziende che, pur non avendo indicato in contratto una sede stabile, non abbiano previsto "indennità fisse" a ristoro del disagio dei propri dipendenti; per tali aziende potrebbero a rigore mancare sia i requisiti necessari per considerare i propri lavoratori quali trasfertisti (cui applicare l'esenzione ex c. 6) per carenza dell'indennità in misura fissa, sia quali lavoratori in trasferta per mancanza dell'indicazione della sede di lavoro ordinaria (cui applicare l'esenzione ex. c.5), parametro indispensabile per poter individuare le trasferte. Le aziende dei settori interessati dovranno tener conto dell'aggiornamento normativo in materia nella stipula di nuovi contratti e valutare, di caso in caso, l'opportunità di un'eventuale integrazione dei contratti in essere.

ELENA FERRI

SOLE 24 ORE | Il primo quotidiano digitale

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

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

UN APPALTO ALL'OPERA

Il contratto di servizio in appalto e le false cooperative generano malessere sociale, diffondono il malaffare e destabilizzano il sistema economico: per questo rappresentano un fenomeno allarmante, ancor più in tempo di crisi.

Gli effetti della depenalizzazione sul diritto sanzionatorio del lavoro in materia di esternalizzazioni rivolte ai reati di somministrazione fraudolenta e di appalto illecito hanno reso evidenti una serie di comportamenti e di intenzioni finora rimasti relegati in ambiti ristretti e circoscritti, come le pubblicità, soprattutto a favore di falsi contratti di servizi in appalto. Pare che i datori di lavoro stiano percependo un errato concetto di liberalizzazione di un mercato di lavoratori flessibili, con scarsi diritti e con retribuzioni contenute, destinato a favorire un profitto aziendale con margini più ampi. In effetti, lo strumento proposto viene presentato attraverso una campagna pubblicitaria insistente e tediosa che, da esclusivo e ristretto contatto telefonico, si è in seguito estesa a riviste, *social network* e video promozionali di ampia diffusione. L'abbattimento del costo dei lavoratori promesso supera persino il 30%, a cui si aggiungono i vantaggi derivanti dall'eliminazione del costo del professionista e gli adempimenti connessi alla gestione del personale.

Ma ciò che suscita maggior interesse in un'azienda è di leva emotiva: in un mercato dove la concorrenza si avvale già di tali benefici, non approfittarne è fuori discussione. Questa soluzione, il **contratto di servizio in appalto**, studiata su misura per ogni azienda nell'ambito del contenimento dei costi del personale, approfitta della struttura giuridica di cooperativa con scopo mutualistico o sociale prevalente, ma si tratta di fatto di una **cooperativa "spuria"**.

Le false cooperative sono quelle realtà pseudo-imprenditoriali che, anziché perseguire scopi mutualistici, agiscono senza curarsi dei diritti dei lavoratori e delle regole della sana concorrenza, con l'unico fine di massimizzare il profitto.

Sul sito ufficiale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, all'interno della sezione "Comunicati", è riportato quale ultimo dato quello risalente al 27 aprile 2016, secondo il quale nel primo trimestre 2016 sono cresciuti il numero e la qualità dei controlli sulle cooperative spurie: su 934 cooperative ispezionate, 470 risultano irregolari. I dati trimestrali riguardanti l'attività di vigilanza sul settore cooperativistico confermano il **forte impegno del Ministero del Lavoro** su questo versante, in particolare **nel contrastare in maniera efficace le false cooperative**, ovvero quelle realtà pseudo-imprenditoriali che, anziché perseguire scopi mutualistici, agiscono senza curarsi dei diritti dei lavoratori e delle regole della sana concorrenza, con l'unico fine di massimizzare il profitto. Anche Legacoop Romagna ha lanciato allarmi sul fenomeno, in quanto la concorrenza tra le stesse cooperative nei servizi di facchinaggio favorisce di fatto esclusivamente le cooperative spurie.

Ovviamente, ciò non consente di considerare irregolari tutte le cooperative e illeciti i servizi proposti: esistono cooperative regolari, che si aprono il loro spazio di mercato procurando un beneficio per i propri soci.

Può anche capitare che tali cooperative dispongano o si vantino di un'autorizzazione ministeriale per l'attività di somministrazione, della quale occorre sottolineare la differenza tra la versione provvisoria e quella definitiva, poiché ciò influisce sull'immagine pubblicizzata, offrendole una cornice virtuosa. A tal proposito, giova evidenziare come tali cooperative dispongano di un ufficio legale atto a scoraggiare qualunque

operatore esterno avanzi dubbi riguardanti la genuinità dei servizi offerti, e di una sistematica attività di costruzione di *web reputation* affiancata a una vera e propria strategia di ingegneria reputazionale. Ciò si rivolge a due destinatari: il mercato di chi è in cerca di lavoro per un inserimento come socio/lavoratore (di gran numero giovani e giovanissimi) e le aziende, potenziali clienti.

In concreto, l'attività di tali cooperative avviene prevalentemente con le seguenti modalità. Il primo contatto con l'azienda che rappresenta un potenziale cliente avviene telefonicamente, con numerose e persistenti sollecitazioni nel caso venga mostrato scarso interesse, ripetendo come un mantra i vantaggi legati all'abbattimento dei costi del personale a percentuali convenienti e ricordando la diffusione di questo strumento presso la concorrenza. Quasi certamente, segue un contatto diretto con un commerciale: è nota l'importanza del costo del lavoro e degli adempimenti relativi ai lavoratori e un imprenditore è fortemente interessato a limitarli.

I contenuti della proposta in linea di massima sono i seguenti, espressi su alcuni punti solo verbalmente e non contrattualizzati: la stipula di un contratto che **svincola l'imprenditore da qualsiasi responsabilità**, costi che rientrano in una media di **€5,00 orari**, con l'aggiunta di €3,00 per le spese amministrative, **flessibilità** totale, svincolo da qualsiasi responsabilità legale ed economica relativa alla sicurezza, assenteismo, possibilità di **ricerca e selezione di figure professionali** idonee in banca dati e **sostituzione**, anche di personale scioperante.

Il contratto che viene sottoposto è un **servizio in appalto**, poiché, anche quando l'oggetto individuato è la somministrazione, formalmente, è sempre sottoscritto un contratto di questo tipo, soggetto anche a un'ulteriore variante: al fine di giustificare l'appalto e la presenza del lavoratore, viene affittato uno spazio in seno all'attività, come lo spazio fisico della cassa in un punto vendita. Ciò al fine di dare la parvenza di un contratto di appalto genuino, nel quale i lavoratori dell'Appaltatore non devono sostituire i dipendenti del Committente, nonostante le persone individuate siano le stesse. Ciò, comunque, non libera l'imprenditore dalle proprie responsabilità, sia in caso di intervento dell'attività ispettiva, che pone in essere la cessazione del contratto nei termini, sia in caso di ricorso in giudizio da parte del lavoratore, seguito dal possibile riconoscimento di un regolare rapporto di lavoro subordinato e di differenze retributive e contributive con effetto retroattivo.

È evidente che in €5,00 orari, raffrontati alla paga di una colf o al netto di un voucher, non si possa giustificare il rispetto dei minimi contrattuali, né tantomeno la contribuzione di legge. Una cooperativa proponente lavoro per i propri soci è soggetta, seppur in termine ordinatorio, al deposito del Regolamento interno, il quale ha valore di certificazione in DPL ed è atto a disciplinare i rapporti di lavoro intercorsi al suo interno.

Si rammenta come l'art. 3 comma 1 della Legge 142, in relazione alle modifiche apportate dalla Legge 30/2003 all'art. 6 comma 2 della stessa legge, stabilisce che *"il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in pejus rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'art. 3, comma 1"*.

Non è previsto un mercato di retribuzioni e contribuzioni favorevoli in capo alle cooperative, e ciò non rappresenta un elemento che giustifichi la forbice di risparmio proposta, che può essere spiegata esclusivamente tramite una **manovra speculativa nei confronti dei lavoratori**. Analizzando i contratti di tali soci/lavoratori si evidenziano spesso un riferimento a un impreciso CCNL, una retribuzione oraria irrisoria, orari, luoghi di lavoro e trasferte/trasferimenti flessibili, mancata copertura e retribuzione per assenteismo (malattia, maternità e simili), mancanza della sottoscrizione di adesione a socio della cooperativa e qualsiasi informativa inerente la posizione e le mansioni, che slittano in orizzontale e verticale senza alcuna disciplina.

Proprio riguardo quest'ultimo, ma non secondario, aspetto è di poco tempo fa la notizia dell'apertura di un osservatorio sul fenomeno da parte dell'Ordine degli Infermieri, che ha raccolto testimonianze di personale inserito in strutture sanitarie nella forma di lavoratori in appalto da cooperative che, nell'arco del loro turno lavorativo, passano indifferentemente dalle pulizie, all'assistenza al paziente, alla somministrazione farmacologica. Il tutto senza rispetto di orari e riposi, senza che sia previsto il pagamento di quanto eccede il normale orario di lavoro e senza maggiorazioni di altra natura. Su tale situazione è stata presentata una richiesta di chiarimenti al Ministro della Salute.

Il contratto di servizio in appalto, comunque, non libera l'imprenditore dalle proprie responsabilità, sia in caso di intervento dell'attività ispettiva, sia in caso di ricorso in giudizio da parte del lavoratore.

Ciò accade mentre si assiste a un **inaspettato silenzio da parte delle organizzazioni sindacali**, che in alcuni casi sono state chiamate a intervenire. Vi è conoscenza di un caso incredibile e piuttosto recente di costituzione di un sindacato di comodo a seguito di un alto numero di ricorsi in giudizio di lavoratori/soci fuoriusciti, sindacato al quale i lavoratori hanno forzatamente dato delega e alla presenza del quale hanno sottoscritto accordi individuali tombali sul pregresso, dando formalmente i contorni di una sede protetta. Nemmeno le segnalazioni da parte di associazioni sindacali di dumping salariali relativi ad alcuni lavoratori inseriti nei padiglioni di Expo 2015 e derivanti dalla esternalizzazione dei lavoratori hanno conseguito interventi incisivi.

Il dumping salariale, così come la mancanza di Durc e il contenimento o l'assenza del rispetto delle norme riguardanti salute e sicurezza sul lavoro, dovrebbe già mettere in allarme le Aziende.

L'eventuale richiesta, riservata a tali cooperative, di produzione del Durc si concretizza sempre nella presentazione di un'autocertificazione, accompagnata dalla raccomandazione di godere di un regime che non le rende soggette a tale adempimento.

Il *dumping* salariale, così come la mancanza di Durc e il contenimento o l'assenza del rispetto delle norme riguardanti salute e sicurezza sul lavoro, dovrebbe già mettere in allarme le Aziende. Il fine di un tale risparmio non può essere giustificato da qualsivoglia agevolazione vantata e non può che risiedere nella negazione dei salari minimi contrattuali e nella contribuzione. Ciò, pertanto, pone l'Azienda responsabile in solido e a rischio di stabilizzazioni in sede giudiziale, con le dovute conseguenze. Inoltre, quando tali cooperative svaniscono, non resta neanche un diritto di rivalsa, neppure seguendo un percorso difficile.

Il nostro C.N.O. è estremamente sensibile al tema di manodopera a basso costo in forma illecita, tanto da aver divulgato un format di comunicazione da personalizzare per allertare le aziende.

Non è secondaria la **concorrenza sleale** che si determina tra un'azienda virtuosa e un'azienda che utilizza il servizio in appalto: in tempi di crisi, ciò che conta davvero non è il ritorno economico all'imprenditorialità, ma la vera e propria sopravvivenza dell'attività stessa. A fare la differenza nel caso in analisi non saranno, pertanto, il rischio, l'intuizione, il sacrificio e l'ingegno di un imprenditore, ma il malaffare. Considerando come, da un punto di vista economico, le attività illecite siano fonte di malessere sociale (oltre che individuale) e causa di destabilizzazione del sistema economico (non essendo capaci di generare ricchezza, ma semplicemente di spostarla e concentrarla), quest'ultimo non è un fenomeno davanti al quale ci è concesso di chiudere gli occhi.

LUCIA MUSSIO



NUOVI REGIMI CONTABILI (LEGGE DI BILANCIO 2017)

Viene introdotto il nuovo art. 55-bis al TUIR, istituendo di fatto nel nostro ordinamento fiscale un nuovo regime di tassazione (separata) per le imprese.

IRI (IMPOSTA SUL REDDITO D'IMPRESA)

Volendo sintetizzare, il regime si sostanzia nel:

- tassare con aliquota del 24% (ossia la stessa aliquota IRES prevista dal 2017) il reddito che si decide di lasciare in azienda;
- assoggettare a IRPEF il reddito che l'imprenditore decide, invece, di prelevare.

L'IRI è un regime opzionale (non obbligatorio) e quindi va scelto.

In particolare, possono scegliere di operare nell'IRI:

- le imprese individuali;
- le società di persone (Snc e Sas);
- le srl trasparenti (ossia le Srl a ristretta base proprietaria che hanno optato per la trasparenza fiscale).

Tuttavia per poter scegliere l'IRI è necessario che i predetti soggetti operino in "contabilità ordinaria" (anche per scelta).

Considerando che è possibile entrare nell'IRI già nel 2017, ne consegue che la scelta andrà comunicata nel Modello Unico-Redditi/2018 (in cui sarà istituito apposito prospetto di riferimento) per chi sceglie di entrarvi già da quest'anno, per il quale varrà il comportamento concludente.

Il regime ha durata di 5 periodi d'imposta ed è rinnovabile (non è prevista revoca).

Imponibile IRI:

Reddito d'impresa

+/- Variazione aumento o diminuzione come da TUIR

- Somme erogate ai soci o prelevate dall'imprenditore per utili

Un regime particolare è anche previsto per il trattamento delle perdite.

Al riguardo, infatti, è stabilito che le perdite maturate nei periodi d'imposta di applicazione dell'IRI saranno computate in diminuzione del reddito dei periodi d'imposta successivi per l'intero importo che trova capienza in essi. Dunque, scompare il vincolo temporale del quinquennio per l'utilizzo della perdita (finché si permane nell'IRI) previsto dall'art. 8 comma 3 TUIR per le imprese, secondo cui le perdite derivanti dall'esercizio di imprese commerciali e quelle derivanti dalla partecipazione in società in nome collettivo e in accomandita semplice sono computate in diminuzione dai relativi redditi conseguiti nei periodi di imposta e per la diffe-

renza nei successivi, ma non oltre il quinto, per l'intero importo che trova capienza in essi. Ricordiamo quali sono i registri obbligatori da istituire per la tenuta della contabilità ordinaria: Registro IVA, Libro giornale, Libro inventari, Libro mastro, Registro beni ammortizzabili, Libri sociali (obbligo solo per le società di capitali).

Per quanto riguarda gli aspetti previdenziali, la manovra 2017 dispone che il contributo annuo dovuto alle gestioni dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali – titolari, coadiuvanti e coadiutori – è determinato senza tener conto delle disposizioni in materia di IRI. Pertanto l'utile non prelevato dall'imprenditore o erogato al socio (no IRPEF) concorrerà alla formazione del reddito Contributivo IVS.

Attenzione:

- Sul reddito lasciato in azienda (e tassato con l'IRI), l'imprenditore non potrà far valere eventuali oneri personali/familiari, detraibili/deducibili (interessi mutuo, detrazioni familiari a carico, detrazione spese ristrutturazione ecc.).
- I prelevamenti eccedenti il reddito del periodo diventano perdita (riportabile negli anni successivi).

REGIME DI CASSA PER CONTRIBUENTI IN SEMPLIFICATA (OBBLIGATORIO)

Il nuovo regime di cassa prevede, per i soggetti in contabilità semplificata, la tassazione e quindi la determinazione della base imponibile secondo il criterio dell'incasso/pagamento rispettivamente di fatture emesse e ricevute.

La contabilità semplificata, consistente nella mera indicazione di costi e ricavi senza rilevare pagamenti e incassi, è esclusa per le società di capitali, poiché per esse è obbligatoria l'adozione del regime contabile ordinario, ciò indipendentemente dai ricavi conseguiti.

Il nuovo regime di cassa prevede, per i soggetti in contabilità semplificata, la tassazione e quindi la determinazione della base imponibile secondo il criterio dell'incasso/pagamento, rispettivamente di fatture emesse e ricevute.

Pertanto, in luogo del precedente principio di competenza, i contribuenti in semplificata (cioè coloro che nell'anno precedente non hanno superato i limiti di volume d'affari pari a 400.000 € se prestano servizi, e 700.000 € se svolgono altre attività) dovranno adottare il principio di cassa.

Di conseguenza, il passaggio da un regime per competenza a un regime di cassa consiste nel fatto che:

- **fino al 31.12.2016** i contribuenti in semplificata formeranno il loro reddito imponibile secondo il **criterio di competenza**, calcolando il reddito dato da componenti positivi-componenti negativi sulla base del momento di insorgenza del componente positivo/negativo di reddito.
- **dall'1.1.2017** i contribuenti in semplificata formeranno il loro reddito imponibile secondo il **criterio di cassa**, calcolando il reddito dato da componenti positivi-componenti negativi sulla base dei rispettivi incassi e pagamenti.

Calcolo del reddito imponibile con il principio di cassa

(Ricavi + Proventi percepiti) – (Spese sostenute)

- + Valore normale dei beni destinati al consumo personale o familiare dell'imprenditore
- Minusvalenze, sopravvenienze passive, ammortamenti e accantonamenti (es. quote TFR).

Non rilevano ai fini della determinazione del reddito le rimanenze iniziali/finali.

Attenzione!

- **Problema delle rimanenze finali 2016** Nell'anno 2017 il reddito verrà determinato mediante una riduzione di un importo pari alle rimanenze finali che hanno concorso a formare il reddito dell'esercizio 2016, anno di ultima applicazione del criterio di competenza. In questo modo,

molti contribuenti potrebbero trovarsi a sorpresa un anno 2017 in perdita, non potendo contare sul magazzino finale. Le perdite non potranno essere riportate negli anni successivi.

- Nel caso in cui un contribuente soggetto alla contabilità semplificata nel 2016 e che prosegue nel 2017 sempre in contabilità semplificata abbia emesso una fattura in data 31.12.2016 per un lavoro terminato nel 2016, ma l'abbia incassata nel 2017, questa sarà assoggettata al principio di competenza (vecchio regime) e a nulla rileverà l'incasso. La norma di riferimento è il comma 19 della Legge 232/2016 che, al fine di evitare duplicazioni di imposta, dispone la **non concorrenza** alla formazione del reddito **di componenti che abbiano già concorso a formare il reddito in precedenza in base al criterio di competenza**. L'esempio proposto dall'Agenzia (durante Telefisco '17) è quello di un ricavo derivante dalla prestazione di servizi ultimata nel 2016 che, in base al principio di competenza vigente fino al 31 dicembre 2016, ha correttamente concorso alla determinazione del reddito di tale periodo di imposta. Conseguentemente, il corrispettivo di tale prestazione di servizi quando sarà incassato, ovvero quando verrà emessa la fattura ai fini dell'IVA, non determinerà l'emersione di un ricavo imponibile, ancorché ciò avvenga nel pieno del regime di cassa. Non viene però chiarito il caso opposto, cioè quello in cui è stato sostenuto un costo nel 2016 che, in parte, è di competenza del 2017 (es. premio assicurativo pagato anticipatamente nel 2016 ma di competenza, principalmente, nel 2017). Nell'anno successivo non ci saranno né il documento né il pagamento, ma a rigor di logica non può essere negata la deduzione del costo, poiché comunque inerente l'attività dell'impresa.
- Anche ai fini IRAP, rileva il nuovo criterio di cassa introdotto per le imprese minori ai fini delle imposte sui redditi; non rilevano, ad esempio, le rimanenze finali.
- Il reddito d'impresa nel regime di cassa è costituito dall'ammontare dei ricavi previsti all'art. 85 del TUIR e degli altri proventi percepiti nel periodo di imposta, diminuiti delle spese sostenute nel medesimo periodo di imposta. Come chiarito anche dall'Agenzia delle Entrate in una delle risposte fornite durante Telefisco, **continuano a rilevarsi per competenza plusvalenze e minusvalenze, sopravvenienze (attive e passive), ammortamenti, costi del personale e oneri di utilità sociale**. Per effetto del rinvio che l'art. 66 del TUIR fa all'art. 102, anche il leasing rileva per competenza: ne consegue che il maxi-canone iniziale va dedotto lungo la durata del contratto osservando le limitazioni della norma fiscale, e non invece il momento del pagamento.

Le imprese in questione potranno applicare uno fra questi metodi.

- Il primo metodo, che è la regola generale, è quello basato sulle registrazioni di pagamenti e incassi: questo metodo prevede l'**annotazione cronologica** in due distinti registri di tutti gli **incassi** e tutti i **pagamenti**. Nei medesimi registri, entro il termine di presentazione della dichiarazione dei redditi, devono essere annotati i **componenti positivi e negativi di reddito** diversi da quelli che generano pagamenti o incassi (per esempio ammortamenti, plusvalenze e minusvalenze).
- Il secondo **metodo** è **basato sulla contabilità IVA** ed è una scelta del contribuente ma non un'opzione da comunicare alla Agenzia. A differenza del precedente metodo, in questo caso dovranno essere annotati, alla fine del periodo, i mancati incassi e i mancati pagamenti. Devono, inoltre, essere annotate separatamente le operazioni non soggette a registrazione ai fini dell'IVA.
- L'ultimo metodo è quello più semplice e prevede la determinazione del reddito sulla base delle registrazioni fatte nel registro degli acquisti e nel registro delle fatture e dei corrispettivi. Tuttavia questo metodo prevede l'esercizio di un'opzione con vincolo triennale. Il "**criterio delle registrazioni**" è un criterio misto, di cassa e competenza, con un vincolo almeno triennale. In questo caso, si considera che la data di registrazione dei documenti coincide con quella in cui è intervenuto il relativo incasso o pagamento.

Resta salvo, comunque, per detti soggetti il diritto di optare per il regime ordinario di contabilità, con la conseguente determinazione dei ricavi/costi e del reddito con il criterio di competenza.

ANTONINO CUTRI

INTERNET E IL MARE MAGNUM NORMATIVO

Internet rappresenta una risorsa di grandissimo valore e utilità per il mondo contemporaneo, ma nasconde anche alcuni rischi sui quali occorre riflettere.

Con l'evoluzione e il progresso tecnologico si rende necessaria un'analisi dettagliata e approfondita dei rapporti giuridici che via via si vengono a creare e del complesso normativo volto a colmare le molte **lacune interpretative** lasciate dal legislatore.

Spesso, grazie alla **non tangibilità** e alla prospettiva dell'**anonimato** offerte dalla rete, taluni soggetti mettono in atto, a volte in modo inconsapevole, a volte in modo fraudolento, dei comportamenti che si configurano come reati penalmente perseguibili.

Purtroppo, non essendovi un luogo fisico ben definito (sebbene dal punto di vista tecnico sia tutto facilmente identificabile e tracciabile) diventa sempre più difficile intervenire per poter regolamentare i diritti/doveri in internet, vuoi perché ancora vige un sistema di scarsa conoscenza da parte degli utenti, vuoi perché il cybercriminale risulta spesso difficilmente localizzabile.

I dispositivi informatici sono, infatti, inviolabili e deve essere garantita la libertà e la segretezza delle informazioni in essi contenute.

La **Dichiarazione dei diritti in Internet** riconosce a ogni soggetto il diritto alla protezione dei dati che lo riguardano, al fine di garantire rispetto, dignità, identità e riservatezza. I diritti dei singoli sono riconosciuti in rete a livello nazionale e internazionale. Nel sistema normativo italiano si rende necessario, però, il recepimento e l'armonizzazione della normativa europea dei diritti della rete.

Nel caso specifico di un **attacco informatico** ai dispositivi in uso da un professionista che per lo svolgimento delle proprie funzioni riveste anche ruoli di rilievo e interesse pubblico, nonché i panni del pubblico ufficiale, il cybercriminale è passibile di condanna penale fino a otto anni di reclusione. I dispositivi informatici sono, infatti, inviolabili e deve essere garantita la libertà e la segretezza delle informazioni in essi

contenute (salvo, ovviamente, deroghe stabilite dall'autorità giudiziaria). Il professionista vittima di cyberattacco che veda lesi i propri diritti fondamentali in internet può dunque richiedere l'intervento dell'autorità giudiziaria. Altra ipotesi di reato che può similmente configurarsi in rete o sui social è quella di **sostituzione di persona** e anche in questo caso si può procedere d'ufficio.

Così come si configura il reato di violazione o sottrazione di corrispondenza, allo stesso modo deve esser considerata la **corrispondenza elettronica**. Nel caso specifico, occorre tutelare la riservatezza della nostra corrispondenza e di quella intercorrente con i clienti. In merito alla corrispondenza elettronica, è stata di recente introdotta in Francia una normativa che vieta l'utilizzo della stessa oltre l'orario di lavoro ai dipendenti di aziende con più di 50 risorse. Questo per evitare il sovraccarico informatico (provvedimento peraltro apprezzabile, poiché fornisce un limite all'orario lavorativo e dunque un miglioramento della qualità del tempo libero).

Il datore di lavoro che violi i **sistemi informatici in uso dai propri dipendenti** senza aver preventivamente informato gli stessi sulla modalità di sorveglianza (e, va da sé, si parla di dispositivi aziendali e non privati) si vedrebbe passibile della lesione del diritto alla riservatezza degli stessi.

Occorre constatare, tuttavia, che nella quotidianità il diritto alla riservatezza, sancito dalla normativa sulla Privacy, normato dalla Costituzione e dalla Carta dei diritti in Internet, viene costantemente leso nel *mare magnum* di internet.

Sebbene l'era digitale stia cambiando in maniera sensibile il modo di vivere e lavorare per molte categorie di lavoratori, occorre fermarsi e riflettere un attimo su quali possano essere i risvolti sociologici, e non solo, che questo fenomeno può produrre in futuro. Da un punto di vista pratico, l'accesso alla **digitalizzazione** ha **semplificato** di gran lunga **la prassi burocratica**, ha **agevolato la mobilità** e ha dotato qualcuno del dono dell'ubiquità, sogno di molti. Basti pensare, ad esempio, alla gestione delle pratiche presso gli uffici pubblici: un tempo, per poter spedire le dichiarazioni fiscali occorreva presentare il documento cartaceo presso gli uffici postali entro le scadenze e nei soli orari di apertura degli stessi. Ora, con il supporto di Entratel, è possibile trasmettere le dichiarazioni a qualsiasi ora del giorno con un semplice click dalla scrivania del proprio ufficio. Risultato: tempo risparmiato, code agli sportelli evitate, libertà di lavorare in autonomia e in qualunque luogo. Dall'altra parte, però, occorre riflettere su quali possano essere i risvolti negativi dell'era digitale. Come più volte trattato, rimane il problema della **riservatezza**, per nulla garantita in rete. A questo occorre aggiungere il **rischio di perdita, distruzione o danneggiamento dei file digitali**. Infine, ma non da ultimo, il risvolto sociologico ed economico: basti pensare alla limitazione ai minimi termini dei rapporti umani e al rischio, nel lungo periodo, della drastica riduzione dei posti di lavoro, causata dalla **graduale sostituzione del computer alla risorsa umana**.

Varrebbe la pena provare a regolamentare questo fantastico e utilissimo universo, in cui si perde la percezione del mondo reale, sostituito da quello virtuale.

Ottimi spunti di riflessione per un futuro migliore, magari un po' più reale e un po' meno virtuale.

VALERIA ROSA

IDEALOFFICE

macchine per l'ufficio

INDICI ASSISTENZA - NOLEGGIO ACCESSORI

**FOTOCOPIATORI - TELEFAX - PC
STAMPANTI - REGISTRATORI DI CASSA**



Numero Verde Gratuito

800/960039

Assistenza Clienti

IO Net

CERTIFICAZIONE ISO 9001:2008
CERTIFICAZIONE PERIODICA DI MANUTENZIONE




**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

VII TORNEO DI CALCETTO A 5 DEI GIOVANI CDL

I Giovani Consulenti del Lavoro si sono confrontati su un campo diverso da quello delle leggi e dei decreti attuativi, sfidandosi in un torneo di calcetto appassionante e molto partecipato.

Come da tradizione, l'Associazione dei Giovani Consulenti del Lavoro ha organizzato il torneo di calcio a 5, giunto alla settima edizione.

Il torneo si è disputato, con **grande partecipazione** dei colleghi, il 21 ottobre 2016 presso il centro "Sporting" di Grugliasco, in un campo regolare e finalmente con a disposizione uno spogliatoio anche per le donne, visto che quest'anno è stato rispettato il principio delle "quote rosa".

Come da consuetudine, in campo si sono sfidate con sistema di girone all'italiana le squadre dell'Ordine, dell'ANCL, dei Praticanti CdL e dei Giovani CdL. Le **partite**, tutte **intense e agonistiche**, ma sempre **corrette**, alla fine hanno visto prevalere con merito i Giovani CdL, che hanno lottato testa a testa con i Praticanti CdL in uno scontro tiratissimo sino all'ultimo secondo, degno del "clasico" Barcellona - Real Madrid. Il terzo posto l'ha conquistato l'Ordine. Quest'anno per "premiare" l'ultimo classificato è stato introdotto il simbolico "**Cucchiaino di legno**", derivato dal Torneo Sei Nazioni di Rugby; il tanto ambito cucchiaino è toccato alla squadra dell'ANCL.

L'evento più eclatante di questa edizione è stato il goal del neo Presidente dell'Associazione Giovani CdL Torino Luca Furfaro: dopo sei anni di assidua partecipazione della squadra al torneo, il suo tiro in porta ha contribuito alla vittoria finale e sicuramente entrerà di diritto negli annali.

La bella e spensierata serata trascorsa simpaticamente tra colleghi, per una volta senza esaminare leggi, decreti attuativi e quant'altro, si è conclusa cenando insieme presso un ristorante poco distante.

Sempre nello spirito di "l'importante è partecipare", un complimento a tutti e un arrivederci al prossimo anno.

ANNA PORFIDO



La rappresentanza femminile

Sale a tre il numero di donne partecipanti al torneo di calcetto: oltre a Monica Fogliatto, le cui azioni erano state determinanti nella scorsa edizione, quest'anno hanno giocato anche Anna Porfido ed Elisa Genovese nella squadra dei Giovani CdL di Torino.

Le premiazioni

A sinistra: il neo Presidente ANCL UP di Torino Massimo Laiolo riceve a nome della squadra dell'ANCL il primo "Cucchiaio di legno".
A destra: il Consigliere Walter Peirone.





Spirito di squadra

La squadra dei Praticanti con il capitano Mario Carmagnola.



Il terzo tempo

Dopo il torneo, tutti i partecipanti si sono ritrovati per trascorrere insieme un momento conviviale.



NATALE 2016 DEI GIOVANI CDL: UN BABBO NATALE A DIETA E TANTA BENEFICENZA

Una festa a misura di famiglia quella dei Giovani Consulenti del Lavoro, che hanno festeggiato il Natale in un clima di condivisione e altruismo.

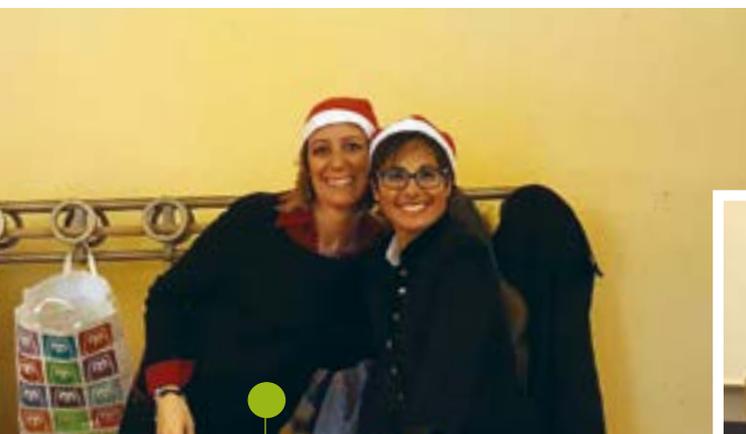
A Natale puoi fare quello che non puoi fare mai... e il 17 dicembre i Giovani Consulenti del Lavoro di Torino si sono scambiati gli auguri di buon Natale e felice anno nuovo nel modo migliore, coinvolgendo non solo i colleghi di categoria ma anche le famiglie, mogli, mariti e bambini in un'iniziativa a scopo benefico. I locali dell'ex Seminario Minore dell'Arcidiocesi di Torino sono situati nel pre-collina torinese, lontano dal caos cittadino dell'ultimo sabato prima di Natale. E mentre nelle vie del centro storico poco distanti si consuma la corsa all'ultimo regalo, imboccando Viale Thovez si abbandona il traffico del lungo Po per immergersi in uno scenario via via più patinato e ovattato, dove si sente a malapena e in lontananza il suono dei clacson. Varcando l'imponente cancellata verde, c'è un piccolo e improvvisato campetto da calcio, alcuni ragazzini giocano a pallone. Da qualche tempo il luogo ospita alcuni profughi, che sentendo andirivieni nel parcheggio antistante escono a guardare incuriositi. Mancano circa 3 ore all'arrivo dei bambini e le colleghe si diletano nei preparativi: gonfiare i palloncini, sistemare le vivande e preparare i biglietti della lotteria. Ora non resta che godersi un po' di quiete collinare, aspettando i primi invitati e l'arrivo di Babbo Natale con il sacco dei doni da distribuire ai bambini.

Maghi e giochi di prestigio, gonfiabili e palloncini sparsi per la sala, canzoni natalizie e torte di ogni tipo fatte a mano dalle mamme CdL hanno anticipato di qualche giorno il clima di festa e gli sgarri alimentari del periodo natalizio. Tanta gioia, tante risate e tanto divertimento per gli instancabili marmocchi e un'ondata di euforia tra i piccoli invitati all'arrivo di Babbo Natale, che puntuale parcheggia la slitta fuori e fa il suo ingresso alla festa con il sacco di iuta e tanti regali per tutti... La magia del Natale si traduce nella **gioia delle piccole cose**. Bimbi felici e genitori contenti di poter partecipare a una **festa a misura di famiglia**, in tutti i sensi. La raccolta fondi, portata avanti durante la festa da alcune colleghe esattrici inflessibili, ha consentito una **cospicua donazione alla Fondazione Crescere Insieme al Sant'Anna**, organizzazione attiva sul territorio da più di dieci anni per finanziare il reparto di neonatologia e terapia intensiva dell'ospedale torinese, allo scopo di rendere la struttura efficiente, amica, confortevole e rassicurante per le famiglie dei piccoli pazienti.

Da alcuni anni il Gruppo Giovani di Torino ha dimostrato di non essere dedito solo agli eventi ludici e agli aperitivi, come qualche collega neanche tanto anziano ha sostenuto in passato, cercando di demonizzare e sminuire il ruolo svolto dall'associazione al fianco dei giovani colleghi e per tutti i colleghi. E questa iniziativa è stata l'ennesima dimostrazione della presenza di **un gruppo forte, coeso e impegnato nella professione e nella vita di tutti i giorni**, che antepone concretezza alle chiacchiere. In questo Natale firmato Giovani CdL Torino vincono i sorrisi dei piccoli partecipanti, ignari con la loro presenza di aver contribuito a qualcosa di importante, qualcosa di grande, che

potrà aiutare i bimbi meno fortunati e le loro famiglie. La festa termina nel tardo pomeriggio, la piccola Ginevra si è arresa alla stanchezza ed è crollata dal sonno addosso a mamma Elisa. Lorenzo e Stefano sono soddisfatti di aver fatto scoppiare quasi tutti i palloncini. Giulia e Narjis, dopo aver cercato di conciliare il baratto dei rispettivi giochi vinti alla lotteria, hanno deciso che non c'erano presupposti per un accordo e sono andate a casa ognuna con il proprio regalo. La piccola Amelia ha contribuito alla pulizia della sala con la sua calzamaglia bianca. E Babbo Natale? Ha ripreso la slitta e le renne ed è tornato a casa a riposarsi per l'imminente vigilia. Mentre lo guardava allontanarsi verso il parcheggio, la piccola Denise ha confessato alla mamma di avere qualche dubbio in proposito: "Mamma, ma non era un po' magrolino questo Babbo Natale?" E la pronta mamma: "Ma no tesoro, si vede che anche lui era a dieta per il cenone". L'avrà convinta? Mmm...

STEFANIA VETTORELLO



*Claudia Viale
e Monica Fogliatto.*

Piccoli protagonisti

Uno scatto che ritrae un momento delle premiazioni.



Foto di gruppo

*Simone Long,
Anna Porfido, Elisa
Genovese, Luca
Furfaro, Claudia Viale,
Elisa Sada, Luisella
Fassino, Stefania
Vettorello, Monica
Fogliatto e Silvia
Deidda.*

UNA SVOLTA IMPORTANTE NEL PANORAMA DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Prende il via un ciclo di incontri dedicato alla Governance al femminile, in cui saranno presentati e discussi i trend di cambiamento legati alla presenza delle donne nei ruoli di maggiore responsabilità aziendale.

A seguito dell'approvazione della Legge Golfo-Mosca n. 120/2011 sulla rappresentanza di genere all'interno delle società quotate e partecipate pubbliche, è attivo in Piemonte dal 2012 il **tavolo di lavoro "Più donne per i CdA e le posizioni apicali"**, composto dalle Consigliere di parità regionali, dalla Commissione regionale Pari Opportunità e da Città di Torino, Università degli Studi di Torino CIRSDE, Federmanager Torino con il Gruppo Minerva, AIDDA, Consiglio Ordine degli Avvocati di Torino, Consiglio Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti contabili di Torino e Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino.

Il Tavolo, al fine di valorizzare e rendere visibili le candidature femminili per CdA e posizioni apicali, ha promosso la costituzione di una **banca dati regionale**, a cui possono iscriversi le donne in possesso dei requisiti richiesti (tutte le informazioni all'indirizzo www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/cons_parita.htm). Attualmente la banca dati conta ben 193 iscritte di età compresa tra i 30 ed i 65 anni. La maggior parte di esse risiede a Torino. 175 sono laureate in differenti discipline, 18 sono diplomate con corsi di specializzazione. Tutte possiedono una significativa esperienza professionale e molte hanno svolto ruoli di responsabilità: 59 di loro hanno già esperienza nei CdA o nei collegi sindacali. Molte e varie le aree di competenze: dall'area giuridica a quella del *project management*, dall'area gestionale, economico-finanziaria alla scientifico-tecnica, dall'area della gestione delle risorse umane e del *diversity management* a quella della ricerca.

La banca dati evidenzia di fatto la presenza in Piemonte di **una componente femminile attiva, motivata e di grande capacità**, su cui potrebbe rivelarsi estremamente interessante investire in un momento come quello attuale, segnato dal cambiamento del nostro Paese e dalla transizione verso il terziario avanzato e dalla riconversione industriale del Piemonte. Altrettanto incoraggianti i dati della CONSOB, che evidenziano, a giugno 2016, come la presenza femminile abbia oltrepassato la soglia del 30% del totale degli incarichi di amministratore. Si tratta quindi di un trend decisamente positivo, che evidenzia l'efficacia della Legge 120 e delle numerose iniziative svolte in questi anni, ma che richiede al tavolo di lavoro di continuare a **investire nella formazione** delle donne che aspirano a entrare nei *board* e nel *networking* e soprattutto di non trascurare l'impatto che posizioni apicali al femminile possono avere su tutte le donne che lavorano o che cercano un'occupazione. Il ruolo delle donne nei *board* diviene in tal senso strategico anche per la promozione di politiche aziendali all'insegna della **parità di genere** e di **stili di leadership innovativi**. Proprio per queste ragioni, a partire dall'8 marzo 2017 prenderà il via un ciclo di incontri dedicati alla *governance* al femminile.

IL CICLO DI INCONTRI

Il ciclo di incontri è promosso dal tavolo di lavoro e si rivolge alle donne che intendono candidarsi a diventare componenti dei CdA di società quotate e/o partecipate pubbliche, o che aspirano a raggiungere posizioni di vertice all'interno delle organizzazioni.

Il corso, suddiviso in tre incontri nei giorni 8, 15 e 22 marzo 2017 (ore 14-17.30), si terrà presso l'Aula Magna del Campus Luigi Einaudi (Lungo Dora Siena, 100).

"Il nostro obiettivo – dichiarano la Consigliera di Parità Regionale Giulia Maria Cavaletto e la Presidente della Commissione Regionale Pari Opportunità Paola Berzano a nome del tavolo di lavoro – è **offrire alle donne un canale privilegiato per la competizione verso posizioni di responsabilità**, valorizzandone le competenze professionali, rendendole visibili e facilitandone l'incontro con le aziende. Nonostante le recenti modifiche normative intervenute a rafforzare la parità di genere nei *board* societari – aggiungono – e i significativi passi avanti fatti in direzione di una più equa rappresentanza femminile nelle posizioni strategiche e di *management*, molto resta da fare. Il soffitto di cristallo resiste, soprattutto con riguardo alle posizioni apicali, cui sono connessi maggiore potere, visibilità, retribuzione e prestigio. A causa di alcuni stereotipi profondamente radicati, delle culture ancorate a ruoli di genere, della carenza di misure di conciliazione e della persistente asimmetria nei compiti di cura e di lavoro dentro la famiglia, le donne, pur con le carte in regola per ambire alle posizioni di vertice, restano spesso al palo. Abbiamo scelto l'8 marzo per l'avvio di questa opportunità formativa perché è un momento importante, dove le donne non festeggiano ma si confrontano e si preparano".

LUISELLA FASSINO

8 MARZO

Primo incontro (8 marzo 2017 ore 14.00 - 17.30)

- *Flussi informativi, società quotate e società partecipate pubbliche*

moderano:

Giulia Maria Cavaletto, Consigliera di Parità Regionale

Paola Berzano, Presidente Commissione Regionale Pari Opportunità

- *La composizione dell'organo amministrativo: amministratori e amministratrici indipendenti, non esecutivi e comitati endoconsiliari*

Eva Desana, Università di Torino

- *Componenti degli organi amministrativi: responsabilità*

Barbara Musti, Claudia M. Sodero e Paolo Pacciani, Ordine degli Avvocati di Torino

- *Gli organi di controllo: caratteri generali e flussi informativi*

Margherita Spaini, ODCEC Torino

- *Caso pratico: esperienze manageriali, confronto e dibattito*

Maria Alessandra Parigi e Rita Bussi, Federmanger Minerva Torino e Aidda

15 MARZO

Secondo incontro (15 marzo 2017 ore 14.00 - 17.30)

- *Trasparenza, correttezza ed etica nella gestione delle imprese: codici etici, informazioni non finanziarie e bilancio di sostenibilità*

moderano

Giulia Maria Cavaletto, Consigliera di Parità Regionale

Laura Onofri, Commissione Regionale Pari Opportunità

- *Leadership e accrescimento di valori*

Helga Fazion e Paolo Rebaudengo, Federmanager Minerva Torino

- *Codici etici e informativa non finanziaria*

Eugenio Barcellona, Università del Piemonte Orientale

- *Responsabilità sociale d'impresa e strumenti per rappresentarla*

Maria Carmela Scandizzo e Giuseppe Chiappero, ODCEC Torino

- *Caso pratico: esperienze manageriali, confronto e dibattito*

Piera Carrà e Mirella Tronci, Federmanager Minerva Torino

- *Asseverazione contributiva: strumento di legalità per l'impresa socialmente responsabile*

Luisella Fassino e Manuela Maffiotti, Consiglio Provinciale Ordine Consulenti del Lavoro

- *Video testimonianza di Giancarlo Macchetto (Amministratore Bottega Verde)*

22 MARZO

Terzo incontro (22 marzo 2017 ore 14.00 - 17.30)

- *Cambiamento e innovazione: possibili strategie*

moderano

Giulia Maria Cavaletto, Consigliera di Parità Regionale

Carlotta Sartorio, Commissione Regionale Pari Opportunità

- *Gestione del cambiamento: strategie e azioni*

Emanuela Barreri e Davide Barberis, ODCEC Torino

- *Welfare e strumenti di conciliazione*

Gianni Marcantonio, Consiglio Nazionale Ordine Consulenti del Lavoro

- *Innovazione: Industria 4.0*

Laura Montagna e Fabio Grimaldi, Federmanager Minerva Torino

- *Tutela dei lavoratori e lavoratrici nella gestione della crisi*

Maria Spanò e Alida Vitale, Ordine degli Avvocati di Torino

- *Pianificare nel cambiamento*

Rosanna Chiesa e Salvatore Regalbuto, ODCEC Torino

- *Caso pratico: esperienze manageriali, confronto e dibattito*

Angioletta Boero e Laura Morgagni, Federmanager Minerva Torino

KEYCO BUSINESS FORUM

La sesta edizione del convegno ha declinato il tema dello sviluppo dell'economia locale secondo diversi punti di vista, aprendo la strada al tema dell'edizione 2017 già in preparazione.

IL CONVEGNO

Mercoledì 16 novembre 2016 si è svolta la sesta edizione del forum annuale organizzato dalla Keyco Srl e dedicato allo **sviluppo dell'economia locale**. Tra gli ospiti dell'edizione, interviene anche la dottoressa Luisella Fassino, presidente dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino, e il dottor Luca Furfaro, Presidente dei Giovani Consulenti del Lavoro di Torino.

La VI edizione del Keyco Business Forum ha coinvolto circa 150 persone tra pubblico, relatori e collaboratori presenti. Al centro del convegno 2016 sono state poste le prospettive per lo sviluppo: queste ultime analizzate a trecentosessanta gradi **dal punto di vista economico**, ma anche **normativo, amministrativo, comunicativo e formativo**.

Moderati dal giornalista Maurizio Vermiglio, si sono alternati sul palco professionisti provenienti da diversi settori, che hanno affrontato con preparazione e precisione diverse tematiche:

- *Smartworking, il lavoro che verrà*, intervento a cura di Luca Furfaro, Presidente Associazione Giovani CdL di Torino, introdotto da Luisella Fassino, Presidente Ordine Consulenti del Lavoro di Torino.
- *Economia e sistema creditizio a tasso zero* secondo il dottor Luca Platini, Responsabile Area Affari Ivrea, Banco Popolare.
- *Formazione professionale e politiche attive: le leve pubbliche a sostegno dell'occupazione*, argomento trattato da Gianna Pentenero, Assessore all'Istruzione, Lavoro e Formazione professionale della Regione Piemonte.
- *Verso quale giornalismo*, intervento a cura del dottor Stefano Tallia, Segretario Associazione Stampa Subalpina.
- *Incentivi alle aziende e stimoli alla produttività*, trattato dall'avvocato Riccardo Rosi, Vice Direttore Unione Industriale Torino.
- *La riforma dell'ordinamento giudiziario: dimensione economica*, analisi dell'avvocato Carlomaria Garbellotto, Presidente del Tribunale d'Ivrea.

Al termine di ciascun intervento, vi è stata la possibilità di rispondere a domande mirate del pubblico e di aprire un breve momento di discussione su alcuni interrogativi percepiti come più sensibili e d'interesse.

SPECIALE SMARTWORKING: IL LAVORO CHE VERRÀ

Smartworking, telelavoro e flessibilità, se e come possono essere considerati la nuova frontiera del *welfare*: si tratta di un tema delicato e molto discusso negli ultimi tempi. Il dottor Luca Furfaro, introdotto dalla dottoressa Luisella Fassino, ne ha parlato in modo chiaro, conciso e dettagliato di fronte a un pubblico di consulenti, commercialisti e liberi professionisti.

Appare chiara la definizione di **smartworking** e la sua differenziazione dal **telelavoro**. Quest'ultimo non regolamentato, rigido negli orari e negli spazi, rappresenta di fatto uno spostamento del luogo di lavoro. Invece lo *smartworking* è caratterizzato da comportamenti *smart*, che consentono

di ottenere i risultati previsti nei tempi prefissati, godendo della fiducia del datore di lavoro e utilizzando la tecnologia in sedi lavorative non definite, scelte di volta in volta in base alle esigenze del lavoratore.

Il dottor Furfaro illustra la seconda parte del Disegno di Legge governativo AS 2233 (Capo II, artt. 13-22), che mira a favorire la **flessibilità della prestazione lavorativa subordinata** e contiene l'innovativa previsione del cosiddetto "lavoro agile". Lo *smartworking* rappresenta una nuova modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e si propone di incrementare la produttività, di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di accompagnare il profondo cambiamento culturale della concezione del lavoro.

KEYCO BUSINESS FORUM 2017: UNO SGUARDO AL FUTURO

L'esperienza del Keyco Business Forum si ripeterà anche nel 2017. La nuova edizione è infatti già in preparazione, per assicurare elevati standard qualitativi in termini di organizzazione e professionalità degli interventi proposti.

Dopo aver parlato di cicli economici difficili e nuovi strumenti di sviluppo, sarà il momento di dedicarsi finalmente alla **ripresa**, che comincia a intravedersi dalle ultime ricerche e analisi di mercato. Un nuovo inizio, occasione preziosa per lanciare innovazioni tecniche, metodologiche e filosofiche da applicare ai processi di sviluppo aziendale amministrativi e operativi, per ottimizzare la gestione delle risorse finanziarie e del capitale umano.

L'economia diviene sempre più integrata al contesto sociale e si fa attenta ai cambiamenti ambientali e geopolitici in atto, che senza dubbio influiranno sull'impostazione delle imprese del futuro. Le chiavi di sviluppo per le aziende del domani passano inevitabilmente attraverso tre punti focali: **formazione, qualità, consulenza**. La prima si traduce in un processo di potenziamento delle risorse umane, attraverso percorsi finanziabili o meno, che utilizzano metodologie tradizionali o innovative centrate sul *learning by doing* e integrate alle nuove tecnologie. La seconda vede nel connubio tra qualità e sicurezza in azienda un *must* per l'organizzazione dei processi aziendali ordinari e non un obiettivo cui tendere occasionalmente. La terza può aprire diverse porte e collaborazioni per un'azienda che volge lo sguardo a nuove strategie, al *planning*, al risparmio energetico e al *risk management*.

DAVIDE TOMAINO



Lo *smartworking* si propone di incrementare la produttività, di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di accompagnare il profondo cambiamento culturale della concezione del lavoro.

CHE LINGUA PARLI CON IL TUO CLIENTE ?

Conoscere i segreti della comunicazione verbale e paraverbale può rendere più efficaci i processi comunicativi, specie quando occorre fare i conti con contenuti difficili e situazioni delicate.

Chissà quante volte ti sarà capitato di esclamare, o di sentire qualcun'altro esclamare, addirittura con tono secco, affermazioni del tipo: "Mi capisci quando parlo?!", "Ma parlo arabo?", "Ma lo capisci l'italiano?" E così via...

Chissà quante volte ti è capitato di spiegare un concetto o una soluzione a un tuo collaboratore o a un cliente e al termine della conversazione scoprire che il tuo interlocutore non l'aveva compresa, e men che mai aveva compreso ciò che volevi spiegargli. Quindi, hai caparbiamente provato a rispiegare il tuo concetto e la tua soluzione, magari con le stesse parole, sperando nel detto: "riprova: sarai più fortunato"!

Fortuna a parte, proviamo considerare alcune analisi e qualche riflessione che vanno ben oltre l'occasionale buona sorte.

La prima di queste è **prendere consapevolezza del proprio linguaggio e delle proprie modalità di espressione**. Ti aiuterò quindi rispondendo dettagliatamente a quelle che sopra abbiamo elencato come domande retoriche:

"Mi capisci quando parlo?"	Risposta: no
"Ma parlo arabo?"	Risposta: sì
"Ma lo capisci l'italiano?"	Risposta: Certo, non il tuo.

Incomincerei proprio dall'ultima risposta, facendoti riflettere su un segreto non rivelabile: l'Italia è una grande nazione, e l'italiano è una grande lingua, difficile e complicata. Ritieni che un siciliano possa tranquillamente esprimere i suoi concetti con il proprio accento, le proprie espressioni, gli idiomi, le cadenze, e sperare di essere immediatamente percepito e compreso da un piemontese, o viceversa? Eppure sono italiani e parlano italiano.

Ciò che devi sapere è che gli esseri umani non comunicano affatto tutti nello stesso modo, pur utilizzando vocaboli conosciuti nel loro idioma; questo è il motivo per cui può accadere che due persone non si capiscano quando parlano, o per cui il tuo interlocutore non comprende pienamente quanto vorresti trasferirgli. Preso atto che in realtà non tutti usiamo la stessa lingua per comunicare, converrai che se vuoi farti comprendere al meglio dal tuo cliente è opportuno che parliate entrambi lo stesso linguaggio. Si rende quindi essenziale conoscere i principali strumenti e metodi con i quali potremmo comunicare con i nostri clienti.

Il linguaggio della comunicazione si sviluppa principalmente con tre distinte forme e metodologie, indissolubili tra loro, con meccanismi autonomi e molto particolari. Queste tre espressioni del linguaggio sono sempre complementari e mai esclusive. Ovviamente, gli approfondimenti su queste forme di comunicazione sono innumerevoli, ma cercherò di offrirti un panorama ampio e soprattutto di sottolineare i meccanismi che stanno alla loro base.

Come dicevamo, i principali mezzi di comunicazione sono tre. Il più conosciuto è indubbiamente la **comunicazione verbale**. Il secondo è la **comunicazione non verbale**. E infine vi è la **comunicazione paraverbale**. L'insieme di questi "mezzi di comunicazione" caratterizza i "canali di comunicazione", ovvero la lingua con cui si esprime il tuo cliente, ma questo argomento lo analizzeremo in prossimi articoli: non puoi individuare i canali di comunicazione se prima non hai imparato a valutare i mezzi di comunicazione. Fidati, è molto più semplice di quanto sembri a primo impatto!

Cominciamo dai più semplici e conosciuti "mezzi di comunicazione": verbale, paraverbale e non verbale. Prima di analizzarli, ti anticipo che alla base della formula della comunicazione efficace c'è la sigla "CM", ossia **congruità dei mezzi**. Congruità dei mezzi: sì, perché spesso accade che quello che diciamo non sia in linea con il *come* lo diciamo ed è ormai ampiamente provato che il modo in cui ci esprimiamo ha un impatto decisamente importante su chi ci ascolta. Un esempio? Ti chiama un cliente e nel rivolgersi a te usa un tono alto, una voce tremante per lui inusuale, e ti dice con tono deciso: "Nulla di grave, ma ho bisogno di parlarLe". È possibile che il suo modo inusuale di esprimersi (nervoso, arrabbiato, infastidito, preoccupato, secco e deciso), ti colpisca molto più del contenuto della frase che, in realtà, interpretata letteralmente non ha nulla di preoccupante, fatta eccezione per l'utilizzo di quel "ma", che rappresenta sotto il profilo tecnico una cancellazione. Ecco che ti ritrovi forse leggermente preoccupato, basandoti su percezioni espresse a livello non verbale. Questo esempio è uno su un miliardo. Se entrando in ufficio vedi la tua impiegata piangere e alla domanda "Come va?" ti risponde "Tutto bene, grazie", tu le credi? Evidentemente no. E potremmo andare avanti così per ore. Ciò che importa è che tu acquisisca consapevolezza sia di quali siano i mezzi di comunicazione, sia dell'enorme impatto che essi hanno sull'esito della comunicazione stessa. Entriamo ora nel dettaglio, così da aiutarti nell'individuarli con relativa facilità. In questa prima parte, analizzeremo alcune caratteristiche di base della comunicazione verbale.

Spesso accade che quello che diciamo non sia in linea con il *come* lo diciamo ed è ormai ampiamente provato che il modo in cui ci esprimiamo ha un impatto decisamente importante su chi ci ascolta.

LA COMUNICAZIONE VERBALE

È comunicazione verbale tutta quella che viene espressa con le **parole**, siano esse pronunciate oppure scritte. Rientra quindi nella comunicazione verbale anche quella espressa per iscritto, ad esempio le e-mail che mandi o ricevi dal tuo cliente. Anzi, quest'ultimo esempio è ancora più complesso perché la percezione del non verbale è praticamente inesistente. La comunicazione verbale è quindi quella che porta con sé il messaggio, il contenuto e ha anch'essa molteplici sfumature.

La comunicazione verbale deve prevedere un **codice** in assenza del quale oggettivamente la comunicazione non può avvenire. Il codice deve essere conosciuto dalle parti. Si parla quindi di idioma italiano o inglese, di dialetto, ma anche di codice Brail per i non vedenti, di alfabeto Morse per l'ambito militare, di linguaggio per i sordomuti. Tale segmento della comunicazione verbale è oggetto di affascinanti studi di crittografia, proprio perché il contenuto dei messaggi può essere compreso solo da chi conosce il codice.

La comunicazione verbale si caratterizza anche per lo **stile** scelto per esprimersi e ancor di più per la scelta delle parole da utilizzare. Puoi decidere, infatti, di usare un linguaggio forbito, oppure espressioni tecnico giuridiche ecc. Tale scelta può essere sicuramente premiante se il tuo interlocutore è un avvocato, un commercialista o un certo tipo di imprenditore. Lo sarà molto meno se il tuo cliente, pur essendo un imprenditore di successo con 50 cantieri edili, ama un linguaggio più semplice. Certo, l'utilizzo di un linguaggio tecnico o particolarmente forbito potrà darti nell'immediato l'immagine di un professionista competente, ma se il tuo cliente non riesce a capirti, ciò potrebbe rappresentare un problema per il tuo studio. Come abbiamo detto, il linguaggio verbale è portatore del contenuto conscio della comunicazione, ma attenzione a come decidiamo di esprimere i contenuti. Ognuno di noi ha dei valori di riferimento e delle proprie convinzioni, quindi, quando esprimiamo in modo verbale i nostri contenuti dobbiamo

Molte volte qualcosa va storto perché mentre ci esprimiamo urtiamo valori e convinzioni del nostro interlocutore, e talvolta questi valori sono così radicati che diventano una barriera tra noi e lui.

porre molta **attenzione a non urtare valori, credenze e convinzioni del nostro interlocutore**. Un esempio? Nella mia esperienza professionale mi è capitato di confrontarmi con alcuni colleghi particolarmente refrattari al confronto con le organizzazioni sindacali. Può quindi accadere che, durante il colloquio con il tuo cliente, venga spontaneo esprimere alcune diffidenze e perplessità su alcuni *modus operandi* di quelle organizzazioni e raccontare esperienze piuttosto negative vissute in prima persona o da altri colleghi durante alcune trattative. In questi casi è facile comprendere quanto poco utile, se non autolesionistico, potrebbe essere esprimersi in tal senso in presenza di chi al contrario è stato protagonista attivo o ha tratto qualche giovamento dal confronto con quella realtà. Quindi è bene porre tanta attenzione a non esprimere contenuti potenzialmente in contrasto con valori o convinzioni dei tuoi potenziali clienti, soprattutto se non ne hai una conoscenza approfondita.

È possibile che a qualcuno di noi sia accaduto di non concludere un contratto nonostante abbia avuto un incontro appagante dal punto di vista professionale. Durante l'incontro abbiamo avuto la percezione di sentirci il professionista perfetto per quel cliente, ma qualcosa è andato storto e non sappiamo cosa. Ecco! Molte

volte qualcosa va storto perché mentre ci esprimiamo urtiamo valori e convinzioni del nostro interlocutore, e talvolta questi valori sono così radicati che diventano una barriera tra noi e lui.

Sulla comunicazione verbale c'è ancora un intero mondo da dire, ma un capitolo a sé è quello che riguarda la **linguistica**, cioè l'impatto delle parole nella comprensione del concetto espresso, o addirittura del concetto sottinteso. C'è ancora un aspetto importantissimo di cui mi piacerebbe avessimo consapevolezza. Esiste infatti un sistema molto potente per esprimere un concetto, in modo che abbia un forte impatto sul tuo interlocutore: il **metalinguaggio**, cioè l'utilizzo di metafore, similitudini, racconti. Ad esempio, potresti trovarti a sciorinare gli articoli giurisprudenziali che evidenziano obblighi e sanzioni per una non corretta compilazione del LUL. Il tuo interlocutore ti ascolterebbe forse con qualche interesse, ma la tua azione informativa assomiglierebbe molto a un "tanto si doveva per doverosa comunicazione". Se invece il tuo intento è preservare il tuo cliente da sanzioni amministrative, ti suggerisco di proporre un modello espressivo come questo, basato su un racconto. *"Guardi, proprio la scorsa settimana un nostro cliente ha subito un'ispezione in azienda e tutto sommato è andata bene. Aveva i dipendenti regolarmente assunti, norma sulla sicurezza completamente osservata, contributi completamente versati, peccato che si siano accorti che il LUL non era correttamente compilato: alcuni dipendenti erano stati a casa e il datore di lavoro non lo aveva segnalato, configurando così un'infedele registrazione del LUL. Hanno anche sanzionato il datore di lavoro, perché non aveva le buste paga regolarmente sottoscritte. Insomma, un vero peccato; perché, nonostante pensasse di essere in regola, gli ispettori gli hanno comminato una sanzione di ben... [...] A volte basta poco per evitare di farsi sanzionare per meri errori formali!*

Questa storia, come moltissime altre vere o meno, rimarrà impressa nella mente del tuo cliente molto più dell'elenco dei precetti e delle sanzioni.

L'utilizzo del metalinguaggio, inteso come metafora, similitudini e racconti, ha un impatto comunicativo semplice, incisivo, ma soprattutto veloce.

Ad esempio, se ti dico che Tizio è simpatico come la carie su un dente, mi sembra di trasmetterti un messaggio chiaro, tanto da non dover aggiungere altro.

Uno dei motivi tecnici e inconsci per il quale il metalinguaggio è particolarmente efficace in chi ascolta è che il contenuto non riguarda il tuo interlocutore. Nel momento in cui preannunci che stai per raccontare una storia, una metafora o un esempio, l'interlocutore può rilassarsi perché il protagonista non è lui e perché sente l'esemplificazione come qualcosa di molto lontano dal suo mondo. Quindi, i concetti espressi dal metalinguaggio arrivano all'interlocutore più semplicemente, senza incontrare difese o barriere.



LA COMUNICAZIONE PARAVERBALE

Proseguiamo in questo percorso valutando le caratteristiche del secondo importante mezzo di comunicazione: il paraverbale. È paraverbale tutto ciò che esprime il come, e cioè il variegato modo di esprimersi. Analiticamente, sono paraverbali il **tono**, il **registro** e il **volume** con cui esprimo la mia frase. Ricordi il cliente che in precedenza ci ha chiamati con tono alto, voce tremante e secca, e ci ha fatto preoccupare? Ecco, la nostra percezione è stata influenzata dal tono che ha utilizzato. Puoi decidere di utilizzare un volume della voce più alto o più basso; alcune volte il tono può essere basso e profondo, o più sottile e acuto. Molto importante, nell'analisi del mezzo di comunicazione paraverbale, è la **cadenza** utilizzata nell'esprimere il concetto. Questo passaggio è veramente cruciale ed essenziale per la successiva analisi dei canali di comunicazione. Una interlocuzione può avvenire con una cadenza molto veloce, oppure con una velocità normale, o ancora si può caratterizzare per la sua estrema lentezza. Sei d'accordo con me se asserisco che una persona in preda a un attacco di collera difficilmente avrà una cadenza lenta? E che una persona particolarmente rilassata non userà una cadenza veloce? Ti è già capitato di ascoltare, magari nei convegni, relatori o colleghi o clienti che parlano così lentamente da impedirti di seguirli nei loro concetti, provocandoti talvolta irritazione? Bene, acquisire la massima consapevolezza di questi meccanismi è essenziale per potenziare al massimo la tua gestione della comunicazione.

Un ultimo aspetto che desidero sottolineare dell'espressione paraverbale è quello della **sottolineatura analogica**. Questo aspetto è utilizzato in particolari tecniche della comunicazione, meglio conosciute come "subliminali". Senza necessità alcuna di addentrarci in tecnicismi non funzionali ai nostri attuali obiettivi, ti serve sapere che le sottolineature analogiche esprimibili con mezzi di comunicazione paraverbale si concretizzano in un **utilizzo oculato delle pause e dei silenzi**. Ad esempio, se il cliente ti dice: "Senta, devo dirle una cosa...", e segue una lunga pausa, è importante che tu sappia che più la pausa è lunga più si crea aspettativa, ansia, curiosità e preoccupazione. Ecco il motivo per cui il paraverbale e le sottolineature analogiche sono in grado di creare in chi ascolta percezioni emotive particolari.

Nella prossima occasione analizzeremo l'affascinante mondo del CNV, ossia della comunicazione non verbale, dove troverai altrettanti spunti interessanti.

A presto!

AGGREGATI ANCHE TU... È MEGLIO!

La funzione *Aggrega* di Excel consente di ovviare alla mancanza di un'informazione e restituisce un'analisi dei dati accurata ed efficace.

La presenza di errori in un gruppo di dati può impedire all'utente di ricavare un'informazione che, anche se incompleta, risulta utile. Prendiamo ad esempio il caso della funzione *Somma*, estremamente utilizzata su gruppi di celle; in determinati casi si vorrebbe avere un risultato parziale in previsione di un completamento dei dati, ma il fatto che in alcune celle venga rilevato un errore impedisce la somma dei restanti dati.

Nel caso seguente, alcuni dipendenti hanno maturato un premio che si vuole ripartire in vari mesi, a integrazione della retribuzione. Si ipotizza di non conoscere, per uno dei dipendenti, il numero di mesi in cui dividere la somma, ma si vuole comunque avere un'idea dell'importo totale mensile che si dovrà sostenere.

Se si procederà come nell'esempio qui riportato si potrà notare che la somma non è ricavabile neanche parzialmente a causa dell'**assenza di un dato**.

	A	B	C	D	E
1	Totali		€ 3.000,00		#DIV/0!
2	Dipendente	Settore	Premio prestabilito	Mesi di riparto	Quota mensile
3	Bianchi Luigi	Commercio	€ 800,00	10	€ 80,00
4	Rossi Franco	Logistica	€ 500,00		#DIV/0!
5	Gialli Antonio	Commercio	€ 700,00	15	€ 46,67
6	Verdi Francesco	Amministrazione	€ 1.000,00	10	€ 100,00

Nel caso di Rossi Franco, infatti, la divisione del "Premio prestabilito" con i "Mesi di riparto" produce un errore che si ribalta sulla somma della colonna "Quota mensile", generando a sua volta un report di errore.

Per risolvere questo problema, presente anche in altre situazioni, viene in aiuto la **funzione *Aggrega***; la sua efficacia consiste in una serie di opzioni che permettono di escludere nella gestione dei dati gli errori, le righe nascoste o le funzioni annidate; inoltre, si può sostituire a differenti funzioni che, come la *Somma*, soffrono di questo limite.

Proviamo ora a modificare la funzione =SOMMA(E3:E6) come segue: =AGGREGA(9;6;E3:E6); verificheremo che il calcolo escluderà i "dati errore", fornendo la somma dei dati comunque presenti.

	A	B	C	D	E
1	Totali		€ 3.000,00		€ 226,67
2	Dipendente	Settore	Premio prestabilito	Mesi di riparto	Quota mensile
3	Bianchi Luigi	Commercio	€ 800,00	10	€ 80,00
4	Rossi Franco	Logistica	€ 500,00		#DIV/0!
5	Gialli Antonio	Commercio	€ 700,00	15	€ 46,67
6	Verdi Francesco	Amministrazione	€ 1.000,00	10	€ 100,00

La funzione è composta da tre semplici parti:

- Tipo di Funzione che si vuole utilizzare (9 = Somma)
- Tipo di Esclusione che si vuole applicare (6 = Ignora valori di Errore)
- Gruppo di Dati da trattare (E3:E6)

La sua applicazione è semplificata dal fatto che, per ogni parte della funzione da compilare, una finestra a cascata descrive le possibili opzioni.

	A	B		E
1	Totali		1 - MEDIA	226,67
2	Dipendente	Settore	2 - CONTA.NUMERI	Quota mensile
3	Bianchi Luigi	Commercio	3 - CONTA.VALORI	€ 80,00
4	Rossi Franco	Logistica	4 - MAX	#DIV/0!
5	Gialli Antonio	Commercio	5 - MIN	€ 46,67
6	Verdi Francesco	Amministrazione	6 - PRODOTTO	€ 100,00
			7 - DEV.ST.C	
			8 - DEV.ST.P	
			9 - SOMMA	
			10 - VAR.C	
			11 - VAR.P	
			12 - MEDIANA	

	A		E
1	Totali	0 - Ignora funzioni SUBTOTALE e AGGREGA annidate	226,67
2	Dipendente	1 - Ignora righe nascoste, funzioni SUBTOTALE e AGGREGA annidate	Quota mensile
3	Bianchi Luigi	2 - Ignora valori di errore, funzioni SUBTOTALE e AGGREGA annidate	€ 80,00
4	Rossi Franco	3 - Ignora righe nascoste, valori di errore, funzioni SUBTOTALE e AGGREGA annidate	#DIV/0!
5	Gialli Antonio	4 - Non ignorare nulla	€ 46,67
6	Verdi Francesco	5 - Ignora righe nascoste	€ 100,00
		6 - Ignora valori di errore	
		7 - Ignora righe nascoste e valori di errore	

Notiamo inoltre che il primo parametro permette di "richiamare" tipologie differenti di funzioni (Somma, Media, Conta.Valori...) e il secondo offre una gamma di esclusioni tra loro combinate. Proviamo ora ad ampliare l'esempio sfruttando alcune di queste caratteristiche.

Selezionate il gruppo di cella "A2:E6" e attiviamo il semplice filtro automatico.



Inseriamo nelle seguenti celle le corrispondenti funzioni:

in B1: = AGGREGA(3;7;B3:B6)

in C1: = AGGREGA(9;7;C3:C6)

in E1: = AGGREGA(9;7;E3:E6)

Oltre ad aver mantenuto la capacità di sommare le celle saltando i valori di errore, adesso riusciremo ad avere un report, nella riga dei Totali, basato sul filtro applicato.

	A	B	C	D	E
1	Totali	2	€ 1.500,00		€ 126,67
2	Dipendente	Settore	Premio prestabilito	Mesi di riparto	Quota mensile
3	Bianchi Luigi	Commercio	€ 800,00	10	€ 80,00
5	Gialli Antonio	Commercio	€ 700,00	15	€ 46,67
7					

L'opzione 7, infatti, esclude dal calcolo non solo gli errori, ma anche le celle che vengono nascoste; notate infine che nella cella B1 si è scelta la Funzione 3 (Conta.Valori) per sapere il numero di soggetti di volta in volta selezionati.

Con un po' di fantasia e pratica, questa funzione permette un'analisi di dati (anche incompleti) non solo efficace, ma anche efficiente, consentendo di verificare un'anteprima del risultato globale o estrapolando sottogruppi di particolare interesse.

Perciò non mi rimane che augurarvi "buon divertimento" nel cercare e sperimentare nuovi casi, ancora più adatti alle vostre attività.

Per chiarimenti o domande, potete inviare una e-mail all'indirizzo problem@formazioneb.com.

PROFESSIONISTI&STUDI, ASSOCIARSI PER COMPETERE

Servizi professionali: come affrontare un mercato in costante evoluzione.

Le professioni intellettuali si trovano oggi di fronte a eventi economico-sociali di grande portata (oltre, naturalmente, alla crisi economica). Il nuovo secolo ha introdotto fenomeni come la globalizzazione, l'avvento di nuove potenze industriali (Cina, India, Brasile, seguite da Russia, Sudafrica, Vietnam, Venezuela, Turchia, Polonia ecc.), nonché lo sviluppo di modelli organizzativi sullo "studio professionale" la cui origine è riconducibile agli USA, negli anni '60 del XX secolo. Tutto ciò richiede un **rinnovamento dell'esercizio professionale** in termini che vanno dal passaggio studio monocratico/studio associato (o società di professionisti) all'esercizio di nuove funzioni, cioè campi di attività inediti e forse inesplorati con cui i professionisti devono cimentarsi se vogliono **rispondere alle mutate esigenze delle aziende**. L'edizione aggiornata di *Professionisti&Studi, associarsi per competere* di **Giuseppe Bernoni**, pubblicato da Wolters Kluwer (pp. 144; euro 20), corrisponde e risponde a questo quadro, segnato, per le professioni attuali, da una forte necessità d'innovazione. La crisi economico-finanziaria iniziata nel 2008 ha segnato profondamente il tessuto produttivo italiano e mentre il numero degli iscritti agli ordini continua a crescere (oltre due milioni di soggetti), l'economia ristagna, con la naturale conseguenza che il mercato dei servizi professionali oggi riserva molte più difficoltà a chi in questi anni ha iniziato a lavorare. Riduzioni degli incarichi e ritardi nel pagamento delle parcelle sono solo due degli aspetti che sono entrati a far parte della vita quotidiana dei professionisti. Bernoni tratteggia la situazione attuale delle professioni di Avvocato, Commercialista, Consulente del Lavoro, lumeggiandone le esigenze organizzative e funzionali, e fornisce **una cassetta degli attrezzi utile per** ogni professionista interessato a **competere in un mercato sempre più esigente**. È una tematica attualissima, trattata con semplicità e rigore, nella consapevolezza che le professioni attuali devono rispondere prontamente ai bisogni di un pubblico vasto e pretenzioso, per ottenere rispetto e importanza nelle società industriali contemporanee. Introduce il volume **Marina Calderone**, presidente del Comitato unitario delle Professioni e del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, con una dettagliata analisi sul futuro delle professioni. In appendice la circolare del Consiglio Nazionale dell'Ordine sui profili giuridici in tema di costituzione e obblighi disciplinari nella Stp.

IGNAZIO MARINO



BREXIT WILL COST UK 30,000 FINANCE JOBS

From *The Guardian*, 7th February 2017

*City's EU rivals must harmonise approach to regulation to avoid banking risk, argues European commission-linked **Bruegel**.*

The UK could lose 30,000 finance sector jobs as a result of Brexit, but EU rivals need to act to avoid importing banking risk to the continent, according to an influential **think tank**¹ with close ties to the European commission.

The City of London stands to lose 10,000 banking jobs and 20,000 roles in accountancy, law and consulting, as EU clients move business worth €1.8tn (£1.6tn) to the continent after Brexit, according to Brussels-based Bruegel.

According to the economics think tank's model, Frankfurt would be the biggest winner, with Paris, Amsterdam and Dublin also making **gains**². But the researchers warn that having a more geographically diverse spread of financial institutions, without stronger oversight of banks, would heighten the risk of a banking **meltdown**³ in the event of an acute financial crisis.

These risks could be reduced and benefits shared more evenly, the authors argue, if the EU takes a common approach to investment banks rather than 27 national systems in a "regulatory race to the bottom" to steal London's crown.

The analysis is based on the assumption the UK will leave the single market, as set out in Theresa May's Brexit speech last month.

"Brexit involves risks for market integrity and stability, because the EU including the UK has been cru-

cially dependent on the Bank of England and the UK Financial Conduct Authority for oversight of its wholesale markets," states the report. "Without the UK, the EU27 must **swiftly**⁴ upgrade its capacity to ensure market integrity and financial stability."

Nicolas Véron, a co-author, said the EU faced a mix of risks and opportunity, but had **barely**⁵ started discussing post-Brexit financial regulations. "What is important is for the EU27 to find its feet in the new financial system of the post Brexit landscape," he said.

Rather than creating "27 clones of the FCA and Bank of England", the EU should instead design "a more centralised consistent architecture", with central authorities for banking regulation and conduct, Véron added.

The City could be a **flashpoint**⁶ in Britain's EU exit, given London's outsized role as Europe's financial centre. Twice as many euros are traded in London as in the 19 countries of the single currency combined.

[...] Véron expressed optimism that the EU would act despite the loss of political momentum that many people expect in 2017 as a result of elections in the Netherlands, France and Germany. **Barring**⁷ an **upset**⁸, by October 2017, "governments would be in place, which would create a fairly favourable context for decision-making", he said.

GLOSSARY

- ¹ **think tank** gruppo di esperti
- ² **gain** guadagno, vantaggio
- ³ **meltdown** collasso
- ⁴ **swiftly** rapidamente
- ⁵ **barely** a malapena
- ⁶ **flashpoint** punto critico
- ⁷ **barring** a meno di, salvo
- ⁸ **upset** sconvolgimento

FOCUS ON LEXICON!

Bruegel

Bruegel is a European think tank that specialises in economics. Established in 2005, it is independent and non-doctrinal. Bruegel's mission is to improve the quality of economic policy with open and fact-based research, analysis and debate. We are committed to impartiality, openness and excellence. Bruegel's membership includes EU Member State governments, international corporations and institutions.

www.bruegel.org

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 promozionali. Le informazioni generali, le condizioni contrattuali e le caratteristiche tecniche e i prodotti di cui è costituito il Piano di Affari Allianz Financial Advisors S.p.A. sono disponibili presso il Sede della Banca e presso il Centro di Promozione Finanziaria di Torino e di altre sedi.