

L'ORDINE INFORMA

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
CONSIGLIO PROVINCIALE DI TORINO

FEBBRAIO 2018

45





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

Severamente pubblicizzare con finalità promozionale. Le informazioni generali, le condizioni contrattuali e i benefici economici relativi ai prodotti e servizi offerti da Allianz Bank Financial Advisors S.p.A. sono disponibili presso le filiali della Banca d'Italia e presso i Centri di Promozione Finanziaria e sul sito www.allianzbank.it

sommario

Numero 45
Febbraio 2018

*Pubblicazione periodica
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;
©unsplash;
©pixabay
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 Cecon,
Massimiliano Fico, Danilo
Lisdero, Walter Peirone,
Gian Luca Bongiovanni,
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, Giulia Toye,
Claudia Gianna Viale.*

Chiusa in redazione 31-01-2018

editoriale

ANNO NUOVO: TEMPO DI BILANCI E PROGETTI p. 3

voci

PENSIONI, LAVORO AUTONOMO E PRECARIATO:
L'ORIZZONTE PIEMONTESE p. 6

PIÙ INNOVAZIONE E INVESTIMENTI
PER LE IMPRESE p. 9

festival del lavoro

GIOCARSI TUTTO E PERDERE SOLDI, AFFETTI
E LAVORO p. 12

L'ARTE DI INSEGNARE A ENTUSIASMarsi p. 14

SAPERE PER ESSERE: UN DIZIONARIO
PER GUARDARE IN FACCIA LA VITA p. 16

TEMPO DI RIFLESSIONI E SGUARDO AL FUTURO p. 18

deontologia

NUOVE NORME SULLA DISCIPLINA
DELL'ANTIRICICLAGGIO p. 26

spunti

LO SMART WORKING p. 28

LAVORO DEL FUTURO: SOSTITUITI DA UN ROBOT? p. 32

MOBBING, STALKING, ATTI PERSECUTORI,
TERRORISMO PSICOLOGICO p. 34

LA RISERVATEZZA CORRE SUL FILO p. 37

NUOVO REGOLAMENTO PRIVACY p. 40

giovani

TORNEO DI CALCETTO 2017 p. 43

dossier

ENPACL - ASSEMBLEA DEI DELEGATI
DEL 23 NOVEMBRE p. 46

english

POST WORK p. 48

● a questo numero hanno collaborato:

PARTECIPA ANCHE TU!

MANDA IL TUO CONTRIBUTO A:
REDAZIONE@CDLTORINO.IT



**LUISELLA
FASSINO**



**FABRIZIO
BONTEMPO**



**CRISTOFORO
RE**



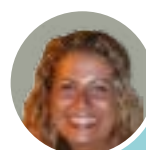
**MICHELE
GIANNONE**



**FRANCESCO
BATTAGLINI**



**ANTONINO
CUTRÌ**



**VALERIA
ROSA**



**ALESSANDRO
PARROTTA**



**ENRICO
FORNELLO**



**MARCO
OPERTI**

**SEGUI
L'ORDINE INFORMA:**



**ORDINE CONSULENTI
DEL LAVORO TORINO**

Seguici anche su Twitter!
@ordinecdlTorino



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

*Rapporti con INPS
Andrea Ceccon, Danilo Lisdero,
Roberto Vergnano*

*Rapporti con INAIL
Gian Luca Bongiovanni*

*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 Ceccon, Danilo Lisdero,
Stefania Vettorello*

*Commissione Pari Opportunità
Donatella Chiomento*

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



ANNO NUOVO: TEMPO DI BILANCI E PROGETTI

Gentili colleghi,

l'inizio di un nuovo anno è il momento dei progetti, dei buoni propositi e della positività delle "cose nuove", ma è anche l'occasione per fare i bilanci di quello che ci lasciamo alle spalle. Personalmente **non posso che guardare con nostalgia al 2017, che ha visto il raggiungimento di inattesi e sorprendenti risultati per la nostra realtà territoriale.**

Siamo stati presenti nel cuore pulsante della categoria in occasione del **Festival del Lavoro 2017**, una tre giorni durante la quale sul palco del Lingotto si sono avvicendate le più influenti personalità del mondo politico, dell'industria, delle istituzioni e del lavoro; **un'occasione di visibilità senza precedenti per la nostra provincia, che ha saputo manifestare un non comune senso di appartenenza e ammirevoli capacità collaborative.** Quindi un doveroso ringraziamento a tutti voi che avete contribuito con l'impegno e la partecipazione al raggiungimento di questo risultato.

Abbiamo conferito il **Master in Consulenza del Lavoro e Gestione delle risorse umane** a tredici giovani, grazie all'innovativo percorso di apprendistato in alta formazione promosso dal nostro Consiglio Provinciale in collaborazione con UNITO e il sostegno della Regione Piemonte. Il progetto di apprendistato in alta formazione ci avvicina ai Paesi più progrediti del Nord Europa e il nostro progetto in modalità "multiaziendale" è motivo di orgoglio e costituisce un modello virtuoso nel percorso che il nostro Ordine ha intrapreso per trasferire competenze ai giovani e fornire soluzioni mirate ad aumentarne le possibilità occupazionali.

Abbiamo individuato la nostra **nuova sede**, con spazi adeguati a soddisfare le crescenti richieste di intervento della Commissione di Certificazione e di attività formative.

Il Consiglio ha svolto un eccellente lavoro di **selezione delle migliori opportunità che il mercato della formazione offre**, ospitando convegni, seminari, videoconferenze, incontri di approfondimento normativo, master e organizzando incontri in cui si sono avvicendati i colleghi del nostro centro studi.

Le Commissioni di Certificazione e Conciliazione sono state convocate con frequenza mediamente bimensile e il supporto alla consulenza, unito alla quantità di atti gestiti, collocano la nostra fra le commissioni più attive sul territorio nazionale.

Abbiamo partecipato a tanti progetti proposti dalle Istituzioni: il ciclo di incontri OrdinaTO presso Il Circolo dei Lettori e il confronto sull'Equo Compenso, organizzati in stretta collaborazione con la Consulta permanente degli Ordini professionali della Provincia di Torino, il Kit per la Legalità

coordinato e proposto dalla Camera di Commercio in collaborazione con l'ordine degli Avvocati e dei Commercialisti, i progetti di promozione dell' Alternanza Scuola-Lavoro e dell'apprendistato nel sistema duale.

Ma non sono mancate le occasioni ludiche, come la visita alla mostra di Toulouse Lautrec, la cena con spettacolo in occasione dell'assemblea annuale presso il MAUTO e quella natalizia a Palazzo Ceriana Maineri.

Queste e tante altre attività ci hanno visto lavorare intensamente per il rafforzamento della nostra identità professionale e l'affermazione del nostro ruolo di promotori dei temi della legalità e della responsabilità sociale.

Il mondo dei Consulenti del Lavoro è fatto di bilanci, programmi e progetti, dunque **nuove sfide ci attendono** e i prossimi mesi ci vedranno impegnati nell'allestimento di una nuova sede, più moderna e adeguata alle crescenti necessità della categoria, dotata di una sala convegni in grado di ospitare fino a 100 persone che consentirà di organizzare *in house* la maggior parte delle attività formative e di intensificarne l'offerta, con costi di locazione pressoché invariati rispetto alla vecchia sede di Palazzo Saluzzo Paesana.

Il nuovo anno porta nuove competenze per i Consulenti del Lavoro e dunque nuove sfide da affrontare, per far questo sarà necessario lavorare con impegno per "traghetare" – come sostiene la nostra Presidente Nazionale Marina Calderone – "la professione verso un futuro che dovrà parlare di maggiore organizzazione, di implementazione delle tecnologie e delle competenze", perché oggi è già il domani di ieri.

ACCETTARE IL CAMBIAMENTO E GUARDARE AVANTI

A meno di un decennio dall'inizio della grande crisi del 2008, sono avvenuti grandi cambiamenti e, complice l'evoluzione tecnologica, sono stati introdotti elementi di innovazione nelle abitudini quotidiane tali che probabilmente nulla sarà più quello di prima, a conferma dell'idea che **il punto di partenza di ogni cambiamento epocale è un periodo di crisi che impone scelte e decisioni che non possono essere rinviate.**

Le previsioni sul futuro contemplano uno scenario che per noi, professionisti delle risorse umane, nati durante il boom e cresciuti con la convinzione che il benessere economico alla portata di tutti non avrebbe avuto mai fine, procura un lieve senso di vertigine e un sentimento di perdita verso quello che è stato e che certamente non potrà più essere.

Ma, abbandonati i sentimenti di nostalgia, è necessario guardare avanti; **ci è toccato in sorte di vivere uno dei più grandi – sicuramente il più rapido – cambiamenti della storia dell'umanità.** Come tutti i cambiamenti, anche questo porta con sé la grande fatica di comprendere quello che accade e la necessità di sviluppare gli strumenti di "resistenza per l'esistenza". Molti i temi aperti:

- cosa resterà del lavoro umano che costituisce la materia prima della nostra professione?
- come superare l'incognita della perdita di milioni di posti di lavoro, dovuta all'automazione di molti mestieri e professioni?
- quali suggerimenti dare a quel 65% di bambini che si avvia alle scuole elementari e che dovrà misurarsi con un lavoro che probabilmente oggi ancora non esiste?
- come organizzarsi ad affrontare un futuro in cui il lavoro potrebbe essere per molti ma non per tutti?
- come prepararsi alla *share economy*?
- quali competenze integrare a quelle tecniche?

Il nuovo anno porta nuove competenze per i Consulenti del Lavoro e dunque nuove sfide da affrontare, per far questo sarà necessario lavorare con impegno; perché oggi è già il domani di ieri.

Sono domande d'obbligo, alle quali economisti, statisti e analisti di dati stanno cercando di dare risposte attraverso lo sviluppo di metodi di apprendimento automatico, di intelligenze artificiali, con l'internet delle cose e la robotizzazione, vale a dire con gli stessi strumenti che probabilmente hanno determinato il problema e che, se non gestiti con saggezza, equità e lungimiranza, prefigurano il **rischio della concentrazione della ricchezza nelle mani di pochi, con conseguenze di carattere sociale che non vorremmo neanche immaginare.**

Nel mondo delle libere professioni sono racchiuse molte delle risposte di cui il futuro ha bisogno, un contenitore di competenze multidisciplinari di altissimo livello, in grado di soddisfare tutti i bisogni dell'uomo e di ciò che lo circonda; competenze nei più svariati settori che per passione, etica e deontologia sono messe alla prova, confermate e adeguate quotidianamente. **I percorsi di tirocinio professionale, grazie allo scambio di esperienze e all'integrazione fra generazioni differenti, rappresentano un'occasione formativa eccezionale, tanto da potersi definire un "giardino dei talenti" in cui avviene il miracolo della trasformazione del sapere in saper fare.**

Ma questo mondo sconta le conseguenze delle sua difficoltà alla visione condivisa, con la tendenza ad anteporre sentimenti di concorrenza, allo sviluppo di attitudini alla collaborazione strategica. Tuttavia, il cambiamento che è in atto necessita di azioni indifferibili per non farsi trovare impreparati, per sopravvivere a quello che accade ogni giorno e **trasformare la crisi in opportunità.** Per fare questo sarà richiesto lo sforzo individuale di sviluppare nuove competenze, investendo sempre più sulla qualità del sapere, incentivando le persone all'apprendimento continuo, coltivandone il talento, ma sarà soprattutto determinante l'impegno di tutti per **superare l'isolamento individuale e affermare un'identità nuova e un orgoglio collettivo forte e strutturato.**

Il cambiamento che è in atto necessita di azioni indifferibili per non farsi trovare impreparati, per sopravvivere a quello che accade ogni giorno e trasformare la crisi in opportunità.

LUISELLA FASSINO





*Gianna Pentenero,
**Assessore all'istruzione,
 lavoro e formazione
 professionale della
 Regione Piemonte.***

PENSIONI, LAVORO AUTONOMO E PRECARIATO: L' ORIZZONTE PIEMONTESE

In tema di lavoro, le novità legislative condizionano in modo sempre più significativo le vite dei cittadini. Gli ultimi anni mostrano deboli segni di ripresa e stimolano non poche proposte.

Gianna Pentenero – candidata alla Camera per il Partito Democratico – ci illustra le sue idee sulla Città di Torino.

È segnalata una timida ripresa economica ma non riguarda l'aspetto occupazionale: quali sono le vostre proposte concrete per contrastare il precariato?

In realtà i dati indicano che, sebbene contenuta, la crescita sta riguardando anche la creazione di nuovi posti di lavoro. Nei primi nove mesi del 2017, infatti, le procedure di assunzione in Piemonte sono aumentate del 19 per cento, superando il livello raggiunto nella prima metà del 2015, periodo più dinamico dall'inizio della crisi. Si tratta di una domanda di lavoro molto sostenuta, che tuttavia va valutata con prudenza: al di là della quantità di occupazione creata, dobbiamo cioè interrogarci sulla sua qualità. L'analisi delle tipologie contrattuali conferma che i contratti a tempo indeterminato sono ancora troppo pochi rispetto ai contratti a termine. Per invertire questa tendenza, permettendo a giovani e meno giovani di poter progettare il proprio futuro, dobbiamo rendere le assunzioni stabili economicamente più vantaggiose. È necessario cioè ridurre il costo del lavoro per le imprese che assumono a tempo indeterminato di un punto all'anno per i prossimi 4 anni, portando in questo modo entro la fine della prossima legislatura il carico contributivo al 29%, rispetto al 33% attuale. Allo stesso modo, è giusto che il lavoro temporaneo, nel caso di contratti reiterati, costi di più, grazie all'introduzione di una buonauscita compensatoria che l'impresa è tenuta a pagare in caso di mancata stabilizzazione.

Sempre in ambito lavoro, è tema corrente il fronte pensionistico: quali sono le proposte in merito a una eventuale rimodulazione della 'Riforma Fornero'?

Le pensioni sono un tema complesso che mette in gioco generazioni diverse: se in passato non sono mancati eccessi, questi non possono ricadere su figli e nipoti. Occorre trovare quindi un equilibrio che riduca le disuguaglianze, non penalizzi nessuno e introduca diritti per dare un futuro a quei giovani che oggi non ce l'hanno.

Sono convinta che, senza mettere in discussione la tenuta del sistema previdenziale, sia necessario prevedere modifiche alla Legge Fornero, ad esempio allargando la platea e rendendo strutturale l'Ape sociale, il meccanismo che permette di andare in pensione a chi a 63 anni si ritrova disoccupato e con problemi sociali rilevanti. Lo stesso deve essere possibile per i cosiddetti lavoratori precoci, quelli cioè che hanno iniziato a lavorare molto presto e hanno maturato più di 40 anni di contributi. Ritengo sia inoltre importante continuare la sperimentazione di "Opzione Donna" per consentire alle lavoratrici, su cui troppo spesso pesa il carico aggiuntivo del lavoro di cura, di andare in pensione anche prima dei 63 anni di età, se hanno raggiunto il requisito contributivo richiesto. Credo, inoltre, per tornare alla domanda precedente, che sia assolutamente necessario introdurre uno strumento previdenziale che tuteli i lavoratori con carriere discontinue. Dobbiamo cioè prevedere una pensione contributiva di garanzia rivolta ai giovani che oggi hanno contratti precari e redditi bassi.

In tema di fiscalità ci si sta avviando a una rivoluzione culturale notevole: prima con il 730 precompilato e ora tramite l'avvento delle fatture elettroniche, è intenzione dell'Agenzia delle Entrate sostituirsi al contribuente e ai professionisti per la tenuta della contabilità e del calcolo dell'imposta, diventando, di fatto, l'unico depositario della "verità interpretativa" delle norme in tema di deduzioni e detrazioni fiscali. Non crede che sia una sconfitta democratica uno scenario dove il controllore si identifichi completamente con il controllato?

Non credo possa esserci un rischio di questo genere. L'idea, infatti, non è attribuire un peso eccessivo all'Agenzia delle Entrate, ma al contrario segnare un cambio culturale nel rapporto tra cittadino-contribuente e istituzione pubblica, semplificando il modo in cui si pagano le tasse e lavorando sull'innovazione tecnologica e l'incrocio delle banche dati per fare in modo di pagare tutti, pagare meno. Non si tratta di uno slogan elettorale, ma dell'introduzione di un principio di civiltà: il contrasto all'evasione fiscale, che deve restare una priorità assoluta per il nostro Paese, passa anche attraverso un Fisco più semplice e moderno. Credo, ancora, che sia necessario riorganizzare la giustizia tributaria e semplificare le regole, oggi talvolta contraddittorie, in un unico codice tributario. Tutto questo, naturalmente, ha un senso, se si introduce davvero un meccanismo di semplificazione.

Relativamente alle libere professioni, il Jobs Act del lavoro autonomo – in un'ottica di semplificazione delle tempistiche esecutive della P.A. – intende delegare le funzioni in materia di remissione di atti pubblici alle professioni organizzate in ordini o collegi: non ritenete che sia quella la vera rivoluzione digitale? A tal proposito, quali sono le proposte e le idee riguardo a tale novità normativa?

Sì, ritengo si tratti di una novità di straordinario rilievo che va nella direzione di semplificare e accorciare i tempi di risposta da parte delle amministrazioni pubbliche. Grazie alla Legge 81/2017 (il cosiddetto Jobs Act del lavoro autonomo, appunto) abbiamo, tra le altre cose, affidato alle professioni organizzate in Ordini e Collegi la possibilità di esperire tutta una serie di "atti" e funzioni, prima riservate all'Amministrazione Pubblica. Questo è un passaggio molto importante con cui si riconosce il carattere di terzietà dei professionisti e si realizza quel principio di "sussidiarietà" per cui le funzioni vengono svolte dagli enti o dai soggetti più vicini ai cittadini. Più in generale, con il Jobs Act del lavoro autonomo abbiamo sanato una frattura storica nel mondo del lavoro, riconoscendo finalmente diritti e valore ai professionisti, aprendo loro l'accesso ai fondi strutturali europei e introducendo un nuovo regime fiscale forfettario. Ritengo che sia necessario proseguire su questa strada, estendendo la misura degli 80 euro anche alle partite Iva e tutelando l'equo compenso.

Per concludere, un pensiero alla comunità, ancora condizionata dai fatti di piazza San Carlo: come mediare tra la sicurezza e la necessità di proporre eventi che possano attirare visitatori e proseguire a ridisegnare il futuro post-industriale di Torino?

I fatti di piazza San Carlo hanno avuto, com'è comprensibile, un impatto psicologico molto forte. Tuttavia, credo che la necessità di garantire la sicurezza dei nostri cittadini non sia in contraddizione con l'opportunità di proporre eventi in grado di attirare visitatori e investimenti su Torino e il Piemonte.

Non entro nel merito delle misure che è necessario adottare, a ognuno il proprio mestiere, ma penso che le nostre città siano assolutamente in grado – e Torino l'ha egregiamente dimostrato con le Olimpiadi invernali del 2006 – di ospitare eventi anche di grande portata, senza incidenti o disagi eccessivi per i propri abitanti. I tempi sono cambiati, è vero, ma sono convinta che anche in un contesto per diverse ragioni più complesso come quello attuale non si debba rinunciare a sviluppare la vocazione turistica del Piemonte. La stessa ipotesi che il capoluogo piemontese torni a essere sede, nel 2026, dei Giochi olimpici in versione low cost e con un basso impatto ambientale credo rappresenti una straordinaria opportunità che non dovremmo lasciarci sfuggire.

Con una gestione attenta e oculata, il nuovo appuntamento potrebbe costituire un'ulteriore spinta per accelerare quel processo di trasformazione della città a cui fate riferimento nella vostra domanda.

intervista a cura di
FABRIZIO BONTEMPO

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

PLUS PLUS 24 Lavoro | TROVA QUELLO CHE CONTA DAVVERO.

PLUSPLUS24LAVORO.COM



INTERVISTA A...
CLAUDIA PORCHIETTO

voci

Claudia Porchietto,
Consigliere della Regione Piemonte

PIÙ INNOVAZIONE E INVESTIMENTI PER LE IMPRESE

Dietro ai veloci mutamenti del mondo del lavoro, la corsa di Claudia Porchietto – candidata alla Camera tra le fila di Forza Italia – insegue i temi della flessibilità del sistema pensionistico e dell'alleggerimento del lavoro autonomo.

È segnalata una timida ripresa economica ma non riguarda l'aspetto occupazionale: quali sono le vostre proposte concrete per contrastare il precariato?

Il mondo del lavoro è cambiato. I lavori "metropolitani" (quelli della così detta GIG Economy cioè del lavoro a richiesta) non sono e non potranno essere trasformati in lavoro a tempo indeterminato. Resta il problema che spesso non possono neppure essere considerati lavori autonomi: è questa una delle principali contraddizioni del mondo del lavoro globalizzato. Se bisogna certamente contrastare le forme di precariato "opportunista" (quello che sostituisce lavoro subordinato con forme di lavoro fintamente autonomo), dobbiamo anche sapere che costringere il mercato e la sua domanda di flessibilità dentro un confine stretto finisce solo per diminuire le opportunità e spingere la domanda verso forme di lavoro irregolare. La strada è quella di valorizzare tutte le opportunità di lavoro che il mercato globale mette a disposizione, facilitare la creazione di nuove forme di lavoro e di nuovi lavori (anche perché è la strada per rispondere in modo attivo alla diffusione di robot e intelligenza artificiale, come ben spiega Enrico Moretti in un'intervista rilasciata a Repubblica), potenziare il welfare aziendale e territoriale, e allo stesso tempo evitare che le persone restino congelate in lavori a basso contenuto professionale e a basso reddito attraverso formazione mirata, politiche attive e servizi di livello adeguato. Il capitale umano è il fattore competitivo delle nostre economie. Capitale umano e innovazione tecnologica insomma. A tutto questo vanno aggiunti due punti cardine del nostro programma: da un lato la nostra proposta della Flat Tax, una misura che, ovunque è stata applicata, ha portato a un aumento dell'occupazione grazie al rilancio dei consumi. Dall'altro la completa decontribuzione e detassazione per 6 anni a tutte le imprese che assumeranno giovani disoccupati o trasformeranno contratti di lavoro precari in rapporti a tempo indeterminato.

Sempre in ambito lavoro, è tema corrente il fronte pensionistico: quali sono le proposte in merito a una eventuale rimodulazione della 'Riforma Fornero'?

Dobbiamo superare l'idea che debba per forza essere lo Stato a fissare quando una persona deve o non deve lasciare la vita attiva. Il sistema pensionistico deve essere sostenibile e flessibile, in grado di adattarsi di più alle persone. È necessario superare la barriera tra lavoro attivo e pensione, sostenendo le imprese che adottano modelli organizzativi in grado di permettere di continuare a dare un contributo professionale utile allo sviluppo della propria azienda anche attraverso lo strumento della staffetta generazionale. Sappiamo che la curva demografica ci consegnerà nei prossimi anni una quota di popolazione anziana che non potrà essere semplicemente collocata in "pensione" a una certa età. Questo tema si intreccia inevitabilmente con la necessità di trasformare profondamente il modello di welfare, creando più spazi di collaborazione e integrazione tra pubblico e privato.

In tema di fiscalità ci si sta avviando a una rivoluzione culturale notevole: prima con il 730 precompilato e ora tramite l'avvento delle fatture elettroniche, è intenzione dell'Agenzia delle Entrate sostituirsi al contribuente e ai professionisti per la tenuta della contabilità e del calcolo dell'imposta, diventando, di fatto, l'unico depositario della "verità interpretativa" delle norme in tema di deduzioni e detrazioni fiscali. Non crede che sia una sconfitta democratica uno scenario dove il controllore si identifichi completamente con il controllato?

Diventerebbe troppo complicato in un'intervista rispondere a questa domanda entrando nel merito dal punto di vista strettamente fiscale. Vorrei però sottoporvi una riflessione: le tecnologie digitali sono indubbiamente l'occasione per una, finalmente, straordinaria rivoluzione del rapporto fra PA e cittadini. In questa opportunità è compreso anche un passaggio utile per risolvere un equivoco che ha segnato in Italia questo rapporto: ovvero che un'amministrazione oltremodo farraginosa e burocratica ha dato spazio a un mercato dell'intermediazione in una logica non proprio dominata dall'efficienza con costi aggiuntivi a carico della fiscalità. Quindi ben vengano le rivoluzioni se correggono le storture del sistema, l'errore sarebbe però, come spesso avviene in Italia, radicalizzare il concetto portando a una disintermediazione selvaggia che mal sostituirebbe le competenze delle professioni.

Relativamente alle libere professioni, il Jobs Act del lavoro autonomo – in un'ottica di semplificazione delle tempistiche esecutive della P.A. – intende delegare le funzioni in materia di remissione di atti pubblici alle professioni organizzate in ordini o collegi: non ritenete che sia quella la vera rivoluzione digitale? A tal proposito, quali sono le proposte e le idee riguardo a tale novità normativa?

Discutendone con alcuni colleghi vedo nella nuova normativa prese di posizioni apprezzabili per l'intenzione, ma suscettibili di alcune critiche. Una, che condivido, è che comunque rimane un po' l'idea di separazione fra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Oggi i confini si fanno più labili, non per la massa delle persone certamente, ma per quelle professioni di confine che ormai non si sa più dove collocare. In questo anche la nuova normativa sul lavoro agile ne è una testimonianza: come spiega bene il professor Ichino quando dice che in fin dei conti il lavoro agile e lo Statuto creano uno spazio di forme di lavoro che si avvicinano.

Per concludere, un pensiero alla comunità, ancora condizionata dai fatti di piazza San Carlo: come mediare tra la sicurezza e la necessità di proporre eventi che possano attirare visitatori e proseguire a ridisegnare il futuro post-industriale di Torino?

Nella prospettiva del ruolo che devono assumere le "città", intese come luoghi di produzione del valore, dello sviluppo e della conoscenza, non possiamo scegliere una logica difensiva, ma dobbiamo affrontare la complessità di questa scommessa facendo leva sulla tecnologia, sulla competenza delle nostre forze dell'ordine e soprattutto della nostra classe politica, sull'educazione civica anche dei cittadini, partendo dalla scuola. Sicuramente più ci chiudiamo verso i grandi eventi, più Torino rischia di implodere dal punto di vista economico, visto che le Olimpiadi ci insegnano che ci vogliono anche vetrine importanti per tenere alta l'attenzione verso le nostre città.

intervista a cura di

FABRIZIO BONTEMPO

festival del lavoro



GIOCARSI TUTTO E PERDERE SOLDI. AFFETTI E LAVORO

Il nome colto, "ludopatia", è espressione della necessità di guardare con occhio scientifico dentro l'abisso di una dipendenza patologica di sicuro non recente: quella del gioco d'azzardo. Quel nome freddo non riesce tuttavia a rendere sfumati i contorni di quell'abisso esistenziale capace di sconvolgere la vita di chi è malato ma anche di tutti quelli che gli stanno vicino e che gli vogliono bene. Anzi, quel nome sembra coniato ad arte per chiarire che sintomi e decorsi di quella malattia sono capaci di annichilire più che di danneggiare.

Tra le categorie professionali che si occupano di ludopatia ci sono anche i Consulenti del Lavoro che nel Festival del Lavoro 2017, svoltosi al Centro Congressi Lingotto di Torino, hanno dedicato uno spazio proprio a questo tema.

Molti (e sempre in numero maggiore) sono però quelli che si occupano di questa patologia per contrastarla: studiosi, volontari e il Servizio Sanitario Nazionale che, attraverso i Dipartimenti per la cura e lo studio delle dipendenze, utilizza in questo modo una parte dei soldi che lo Stato raccoglie attraverso la tassazione del gioco d'azzardo. Tra le categorie professionali che si occupano di ludopatia ci sono anche i Consulenti del Lavoro che nel Festival del Lavoro 2017, svoltosi al Centro Congressi Lingotto di Torino, hanno dedicato uno spazio proprio a questo tema. Questa notizia sembrerebbe di per sé già uno scoop; la Presidente del Consiglio Provinciale CdL di Torino Luisella Fassino e il dott. Massimiliano Fico, Consulente del Lavoro (CdL) a Torino, chiariscono invece che molto spesso il CdL è tra i primi professionisti ad accorgersi della possibile esistenza di un problema di questo tipo. "Quando si susseguono a stretto giro di posta – affermano i due CdL - e senza giustificazioni relative, richieste di cessione del quinto dello stipendio, acconti sul TFR, comportamenti non propriamente irreprensibili sul lavoro... ipotizzare una realtà da dipendenza di gioco patologico diventa persino doveroso più che ovvio".

Se è estremamente difficoltoso individuare e seguire un percorso terapeutico (come del resto per tutte le dipendenze), per quanto riguarda le ludopatie occorre dire che la prevenzione è praticamente inesistente: non può essere considerato tale l'invito a giocare "in modo consapevole" con il quale terminano gli spot televisivi (e nemmeno tutti) che pubblicizzano il gioco d'azzardo. In realtà **la diffusione di quest'attività è sostenuta anche dalla sostanziale ignoranza delle modalità con cui il gioco si trasforma in dipendenza e** (fatto ancora più grave) **dalla totale mancanza di conoscenze delle regole matematiche che governano in modo ferreo l'esito delle giocate, a vantaggio praticamente esclusivo di chi organizza il gioco.** Una carenza informativa che grava pesantemente sull'informazione giornalistica, la quale diventa inconsapevolmente uno degli alleati indispensabili al mantenimento in vita di quello che la matematica giudica un vero e proprio raggiro. Quando nei TG si passano servizi con interviste registrate nel bar di provincia dove è stato fatto (dopo anni e anni di tentativi) un "Sei" al Superenalotto, sarebbe bene concludere il servizio dicendo che il vincitore è un vero e proprio miracolato: ha centrato infatti l'unica possibilità di vincita sui 673 milioni di sicurissimi fallimenti!

Ma quasi nessuno lo sa e i giornalisti infatti "glorificano" quell'esercizio commerciale, incrementando in quel luogo le giocate, perché ignorano che una seconda vincita di analoga caratura, sarebbe di fatto tanto remota da essere in pratica statisticamente impossibile. Sono gli effetti

perversi di quella che in ambito "filosofico-statistico" viene definita "euristica della disponibilità", ovvero la falsa percezione (diffusa in tutti noi) che un fatto insolito possa facilmente ripetersi*.

Diffondere quindi la conoscenza delle regole matematiche che permettono di far vincere nella stragrande maggioranza dei casi sempre e soltanto il banco risulta forse essere l'unica vera forma di prevenzione. Muovendo proprio da questa convinzione, un giovane matematico (Paolo Canova) e un giovane fisico (Diego Rizzuto), entrambi torinesi, hanno fondato una società di ricerca sulle regole matematiche che determinano le vincite al gioco e scritto un libro che si è imposto all'attenzione dei media: *Fate il nostro gioco**.

"TAXI 1729" è il nome della società fondata insieme a Sara Zaccone nel 2012 per esercitare formazione e comunicazione scientifica con un preciso intento: unire la precisione e il rigore di cui la scienza ha bisogno con la passione e il divertimento che nascono da un modo diverso di raccontarla. Come si può leggere sul loro sito,

il nome deriva da una storia con due protagonisti: G. H. Hardy, autorevole matematico dell'Università di Cambridge, e Srinivasa Ramanujan, giovane indiano con un formidabile talento per i numeri. Siamo nei primi anni del '900. Durante i sei anni della loro collaborazione, i due sviluppano insieme intuizioni e ipotesi che si riveleranno di estrema importanza per la matematica moderna. Ma a un certo punto il giovane matematico indiano si ammala gravemente di tubercolosi e, poco dopo, muore. Scrive Hardy: *Mi ricordo che una volta stavo andando a trovarlo a Putney, quando era già malato. Feci il viaggio sul taxi numero 1729, notai che il numero sembrava poco interessante e sperai che questo non fosse di cattivo auspicio. «No – mi rispose lui – è un numero molto interessante; è il più piccolo numero che si può esprimere come la somma di due cubi in due modi diversi»*. Non solo: sommando le sue cifre ($1+7+2+9=19$) e moltiplicando il risultato per il suo simmetrico si ottiene di nuovo 1729. Coinidenze che, insieme a molte altre, trasformano un numero apparentemente qualunque in un piccolo simbolo del nostro modo di intendere la comunicazione scientifica.

"Più che d'ignoranza matematica, che pure esiste – ci dice Diego Rizzuto – sarebbe più opportuno parlare di una tendenza (comune persino agli esperti di statistica) di cadere vittime di tranelli logici. Il fatto è che noi abbiamo un cervello praticamente identico a quello dei nostri progenitori di 150 mila anni fa, che funziona attraverso cortocircuiti logici, vere e proprie scorciatoie che hanno un'alta probabilità d'errore (bias cognitivi). Lo stesso meccanismo che porta a perdere sempre più soldi al gioco è infatti quello che negli investimenti finanziari induce a investire ancora di più in caso di perdite già manifestate, alzando il cosiddetto profilo di rischio".

"Che il bias cognitivo sia una modalità logica – aggiunge il fisico torinese – comune alla nostra specie (e tutto sommato abbastanza indifferente al livello culturale raggiunto) è dimostrato anche da uno studio recente di Nomisma*. Questa ricerca ha messo in relazione la propensione verso il gioco d'azzardo con i voti ottenuti a scuola in matematica. Il giocatore d'azzardo non va benissimo in matematica e soprattutto nel calcolo delle probabilità. Ma **avere buoni voti in matematica e in calcolo delle probabilità non è uno scudo capace di difenderci; la conoscenza della matematica deve essere piuttosto considerata alla stregua di un siero che limita i danni di una malattia alla quale tutti siamo esposti e della quale tutti possiamo ammalarci**".

www.okpedia.it/euristica_della_disponibilita

Paolo Canova, Diego Rizzuto, *Fate il nostro gioco. Gratta e Vinci, azzardo e matematica*. Torino, Add Editore, 2016.

Il libro è parte di una campagna di informazione sulla matematica del gioco d'azzardo: www.fateilnostrogioco.it

Società di consulenza fondata nel 1981 a Bologna da un gruppo di economisti, tra cui Romano Prodi, con il sostegno di alcune banche o grandi organismi economici,

REDAZIONE



L' ARTE DI INSEGNARE A ENTUSIASMARSÌ

Mauro Berruto, torinese, 48 anni, laureato in Filosofia e grande allenatore di volley: ha portato la Nazionale italiana maschile ai vertici mondiali di questo sport dal 2010 al 2015 creando non soltanto un squadra ma un gruppo di uomini, prima che di atleti. Insegnare l'impegno intelligente per la crescita personale al servizio del collettivo è il segreto del suo successo: una caratteristica che gli ha fatto meritare il titolo di "life coach" dopo quello di sportivo di altissimo profilo culturale.

Un filosofo prestato allo sport, si potrebbe anche dire. Non un paradosso ma una realtà sempre più condivisa, concretizzatasi nell'affidamento, due anni fa, dell'incarico di AD della Scuola Holden, prestigiosa fucina torinese di talenti dello storytelling: scrittori, sceneggiatori, autori radiotelevisivi... "Berruto – ha affermato Alessandro Baricco, il fondatore della Scuola, nel comunicare la sua nomina – è uno sportivo abituato a gestire altre persone, successi e sconfitte: noi abbiamo sempre avuto un debole per questi tratti negli sportivi".

"Il linguaggio sportivo – ha risposto di rimando Berruto – è universale ed esiste nel DNA di questa Scuola. Per questa ragione, in piena coerenza con la didattica, mi piacerebbe ampliare il territorio dello storytelling: si potrà inserire lo sport, in campo giornalistico, televisivo e cinematografico...". Una concezione anche "letteraria" dello sport, ma di alto profilo, come tutto quello che si può con l'impegno intelligente nella vita.

Abbiamo incontrato Mauro Berruto al Festival del Lavoro di Torino 2017, sul palco della presentazione del libro *Sapere per essere. Dizionario di crescita personale* di Enrico Prenesti*, durante la giornata inaugurale.

"Lo sport ha un valore estremamente importante nella vita di oggi – ci dice – ed è sempre stato così, dall'epoca degli antichi Greci a Don Bosco". Nonostante gli stravolgimenti di valori che spesso caratterizzano il mondo sportivo attuale, dove il marketing e i flussi di denaro generati dai media mettono sempre e comunque al primo posto il risultato, diventato più che un valore, un totem al quale sacrificare tutto: persino la propria salute. Eppure **lo sport, quando si ha la capacità di mettere in campo la sua natura più antica, profonda e nobile, può essere ancora** (nonostante le distorsioni) **non soltanto un potente fattore educativo, ma anche una sentinella preziosa per evidenziare problemi da risolvere.**

"Sulla base della mia esperienza di coach, posso dire – afferma Mauro Berruto – che le nuove generazioni sono afflitte da una scarsa capacità di attenzione, che non riescono a mantenere viva a lungo; ma nello sport, come nella vita, la continua capacità di attenzione è indispensabile per raggiungere qualsiasi risultato. Non saprei dire perché questo accada, ma è una grave carenza che mi preoccupa anche come padre. Forse i giovani sono sottoposti a troppi stimoli contemporaneamente ma in generale tutta la nostra società, nel suo complesso, ha barattato l'accesso facili-

Enrico Prenesti,
*Sapere per essere.
Dizionario di crescita
personale*, Roma,
Aracne, 2017.



tato a tante informazioni con un po' di profondità, che abbiamo smarrito, e questo ci impedisce di riflettere come sarebbe necessario".

"Tutti gli allenatori - continua Berruto - intendendo con questo termine, oltre ai coach sportivi, gli insegnanti, i genitori... devono in primo luogo far scoprire la passione per le cose; una passione che, proprio a causa dell'eccesso di stimoli, molto raramente può durare tutta la vita come avveniva una volta".

Insegnare a coltivare la passione significa offrire la possibilità di guardare a viso aperto la vita come se fosse non un frutto da divorare, ma un albero da frutto da conoscere, coltivare, accudire, amare e magari mettere a disposizione di altri che in futuro condivideranno lo stesso amore. Come facevano un tempo i vecchi nel Bacino del Mediterraneo: piantavano viti e ulivi sapendo che non avrebbero mai visto i loro frutti, ma coltivando la convinzione che in quelle piante qualcosa di loro (intimo, prezioso, unico) sarebbe transitato ai loro discendenti. È per questo che ulivi e viti sono piante sacre nella nostra cultura.

Guardare a viso aperto la vita significa in primo luogo coltivare la curiosità e il coraggio di mantenere lo stupore che i bambini hanno verso di essa. "Per sei mesi, quando ero a Montichiari - scrive Berruto sul suo sito Internet - ho persino allenato una squadra di detenuti di un ospedale psichiatrico giudiziario. Non è retorica dire che da tutti ho imparato qualcosa. Qualcosa che mi ha reso felice o che mi ha fatto male, qualcosa che non capivo, ma che poi mi sarebbe servito, qualcosa che ho vissuto come pura bellezza oppure qualcosa che è stato brutto, doloroso, senza significato. Di sicuro sono certo di aver messo in campo, in quei cinque incredibili anni con addosso la maglia azzurra, tutto quello che, in quel giro lungo, ho imparato. Allenare la nostra Squadra Nazionale non è stato semplicemente allenare".

Questa capacità tanto semplice da essere difficile da descrivere e ancora più difficile da insegnare, Mauro Berruto è riuscito a renderla una forza contagiosa capace di pervadere e di trasformare chi l'assorbe.

Un tempo si faceva fare sport ai giovani per educarli alla vita. Nella concezione sacrale dello sport che caratterizza il coach Berruto (distillato dei valori che ci distinguono come specie) si può dire che soltanto lui riesce a prendere dei giovani dalla vita per educarli allo sport.

SAPERE PER ESSERE: UN DIZIONARIO PER GUARDARE IN FACCIA LA VITA

Con un approccio originale, Enrico Prenesti redige un manuale che insegna ad affrontare le difficoltà quotidiane in maniera consapevole e positiva.

Il *life coaching*, termine inglese che ripropone in chiave contemporanea uno dei generi librari di maggior successo dopo l'invenzione della stampa, è stato uno dei temi culturali che ha animato, con grande successo di pubblico, la giornata inaugurale del Festival del Lavoro 2017 al Centro Congressi Lingotto.

L'*addestramento a vivere* (significato abbastanza pertinente della definizione inglese) è infatti da sempre uno dei cavalli vincenti dell'editoria: si pensi alle tirature dei vari "Segretari galanti" che insegnavano come scrivere tra innamorati, del "Galateo", l'opera immortale di monsignor Giovanni Della Casa. Per non parlare dei più popolari lunari e almanacchi (di Chiaravalle, di Frate Indovino...) che quotidianamente ancor oggi dispensano pillole di saggezza esistenziale e consigli sempre utili a organizzare e gestire la vita di tutti i giorni. Almanacchi e lunari, tra l'altro, andrebbero rivalutati anche come format mediatico in quanto anticipatori (a volte di secoli) dei nostri "post" con cui comunichiamo oggi sui nostri social media. L'analisi particolareggiata di una criticità esistenziale (con relativi consigli per fronteggiarla) evidentemente non può che sposarsi con la stringatezza espositiva che si concretizza in indicazioni pratiche ("input", come molti preferiscono dire oggi), dal momento che un interessante libro su questo tema, presentato a poche ore dall'inaugurazione del Festival, si propone all'attenzione del pubblico sotto forma di dizionario: *Sapere per essere. Dizionario di crescita personale* di Enrico Prenesti*.

Enrico Prenesti, *Sapere per essere. Dizionario di crescita personale*, Roma, Aracne, 2017.

Un'attenzione del pubblico presente al Festival, intensa, partecipata, si direbbe quasi affettuosa nei confronti dell'autore che abbiamo dovuto attendere a lungo prima di poter intervistare, perché letteralmente assediato da "fans" (soprattutto donne) desiderose di farsi autografare il libro e di parlare col professor Prenesti: come si vede anche l'attesa, nel giornalismo, rivela particolari interessanti sui fatti che si dovranno raccontare.

Come ha scritto WikiEventi nel lancio di una recente presentazione di questo libro:

Raggiungere gli obiettivi che ci rendono felici è l'aspirazione di ogni essere umano. Il percorso che può portarci a una crescita personale è tortuoso e pieno di difficoltà, perché non sappiamo come affrontare i problemi e dove trovare le giuste risposte.

Enrico Prenesti nel suo libro *Sapere per essere. Dizionario di crescita personale* vuole fornire informazioni essenziali per affrontare la vita con volontà e responsabilità, migliorando lo stato di salute e migliorando la consapevolezza di sé.

L'analisi si basa sulla multidisciplinarietà che coniuga il sapere scientifico, quello umanistico e i fondamenti di "life coaching" ed è orientato al cambiamento e alla crescita personale. Il fine

è quello di facilitare l'accesso al sapere perché anche le persone in un momento di disagio e disorientamento possano ritrovare la giusta strada per raggiungere il rinnovamento, l'autorealizzazione e il benessere interiore".

La prima notazione d'obbligo su questo libro non può che essere **l'approccio originale al tema della risoluzione dei problemi legati al vivere**. Nei capitoli iniziali, infatti, l'autore informa il lettore che sensazioni, sentimenti, ricordi, aspirazioni ed elaborazioni mentali più o meno logiche poggiano tutte su un substrato materiale fatto di cellule che producono sostanze e segnali elettrici in grado di interagire con altre cellule, le quali a loro volta comunicano tra loro anche attraverso dei collegamenti fisici, sempre di natura biologica.

Si focalizza in sostanza l'attenzione sul fatto che **la coscienza esiste in quanto esiste la vita, che a sua volta deve essere studiata non soltanto col metodo scientifico ma in prima persona dalle varie discipline scientifiche**: non stupisce questo modo di affrontare il "life coaching" da parte di un autore (orgogliosamente) chimico, che insegna materie come Chimica dell'Ambiente, dei Beni Culturali e degli Alimenti al Dipartimento di Chimica dell'Università di Torino.

La Chimica, per i cultori della materia, è infatti anche un modo di vedere il mondo ed è difficile dare torto a questi uomini di scienza se si pensa soltanto al "miracolo" della sintesi clorofilliana con cui le foglie producono, a partire da luce, acqua e anidride carbonica, zuccheri, zuccheri complessi, grassi, proteine, ormoni... insomma, tutto l'armamentario biochimico che mantiene in vita anche per secoli alberi che continuano a crescere rigogliosamente fino alla morte.

"Ho adottato la forma editoriale del dizionario – dice il professor Prenesti – per rispondere in modo mirato alle esigenze più importanti di "life coaching" e per differenziarmi nel panorama già affollato di libri su questo argomento. Questo strumento di consultazione segue però vari capitoli di carattere manualistico e uno di istruzioni per l'uso ragionato del dizionario e aggiungo che la trattazione dei singoli lemmi non è mai obbligatoriamente telegrafica".

Una sorta di riproposta in chiave divulgativa dell'illustre Dizionario Filosofico, caposaldo dell'Illuminismo. "In qualche modo – risponde l'autore – **il libro vuole essere anche questo: soprattutto per quanto riguarda la soddisfazione della necessità d'imparare nuove cose per stare meglio**".

In un'epoca come la nostra, caratterizzata da grandi dubbi mascherati da grandi certezze, qual è il livello di consapevolezza della necessità di conoscere davvero cose nuove?

Secondo Prenesti, "bisogna stimolare la consapevolezza che, al di là del nostro livello di cultura, sappiamo sempre molto poco e che la formazione scolastica e universitaria è specializzata e settoriale e di sicuro non punta allo sviluppo della persona. Anche il mondo del lavoro quasi mai aiuta a favorire questo sviluppo. Ma quando il lavoro ci permette di metterci al servizio di noi stessi e degli altri realizzando le nostre capacità e i nostri talenti, allora abbiamo una spettacolare via d'accesso al benessere psico-fisico-sociale (cioè alla salute). **Purtroppo formazione e realizzazione nel mondo del lavoro sono sempre più problematiche perché andiamo verso una società sempre più robotizzata, che non si vuole costituita da persone**. Questo ci rende infelici e malati. Basta vedere il consumo degli psicofarmaci: ansiolitici all'età di tre anni, per non parlare dei medicinali che curano i sintomi delle patologie legate all'insoddisfazione del modo in cui viviamo".

"Come docente di Chimica – conclude il professor Prenesti – **non dimentico mai che i miei allievi sono prima di tutto persone** e considero la mia materia non come fine ma come mezzo per indagare la realtà che comprende anche la trascendenza e la spiritualità oltre alla materia: in altre parole mi considero un Positivista senza sentirmi gravato dal limite del Materialismo. Considero semplicemente la Chimica, e soprattutto la neurochimica, un valido strumento per poterci conoscere, capire e autoregolare meglio".

Quando il lavoro ci permette di metterci al servizio di noi stessi e degli altri realizzando le nostre capacità e i nostri talenti, allora abbiamo una spettacolare via d'accesso al benessere psico-fisico-sociale.

REDAZIONE

TEMPO DI RIFLESSIONI E SGUARDO AL FUTURO

Una retrospettiva sul Festival del Lavoro: i successi organizzativi, le polemiche scatenate e i nuovi spunti emersi.

Si è parlato e si parlerà ancora molto del Festival del Lavoro che ha avuto luogo nel complesso del Lingotto. Chi avrà la pazienza di leggere sino in fondo questo mio scritto, potrà constatare che, pur partendo da un argomento ampiamente dibattuto in queste pagine, arriverò ad affrontare il problema che più sta a cuore agli iscritti al nostro Ordine provinciale: **sviluppo e lavoro in un'area che da troppo tempo soffre di una grave crisi depressiva.**

Ma parliamo prima delle cose belle che siamo riusciti a fare. Il Festival del Lavoro, che da alcuni anni avevamo chiesto di poter organizzare, è finalmente approdato a casa nostra. La designazione della reggia di Venaria quale contenitore del G7 Lavoro è stata sicuramente la spinta decisiva per organizzare la nostra manifestazione. La concomitanza dei due eventi avrebbe dovuto fare da ulteriore amplificatore mediatico alla nostra manifestazione. Purtroppo il timore di incidenti, causati dai soliti violenti che si infiltrano in raduni pacifisti di contestazione politica, ha tenuto lontani i maggiori personaggi che avevano aderito all'invito della Categoria di partecipare ai nostri dibattiti. È così venuta un po' a mancare quella risonanza che ci saremmo aspettati da un evento di tale importanza. Spiace che proprio il maggiore quotidiano torinese non abbia dato il giusto risalto alla manifestazione.

L'impegno
profuso,
l'importanza
e concretezza
degli argomenti
affrontati da
eccellenti relatori,
per non parlare
della logistica,
hanno dato
un'immagine
di perfetta
organizzazione
e interessata
partecipazione.

Sappiamo che l'assenza di alcuni personaggi di spicco della politica italiana non è dipesa dalla loro volontà, ma da esigenze di sicurezza e incolumità. Sarebbe stato molto stimolante potersi confrontare col Ministro del lavoro sui problemi concreti che siamo costretti ad affrontare quotidianamente. Sono certo che i nostri dirigenti apicali abbiano contatti continui con i responsabili governativi, ma un conto sono le vaghe rassicurazioni fatte nelle stanze ministeriali, altro gli impegni pubblici fatti su precise istanze di una Categoria specializzata come la nostra.

Nonostante ciò, **la grandissima partecipazione dei colleghi all'evento, nonché l'interesse mostrato, hanno fatto sì che il Festival del Lavoro 2017 sia stato, non solo a parere dell'estensore di queste note, il più riuscito di quelli sino a oggi organizzati**, anche se – come dice sempre il presidente della Fondazione studi Rosario de Luca – sarà superato da quello del prossimo anno. Io ho qualche dubbio in proposito.

L'impegno profuso dai colleghi del Consiglio, a partire dalla Presidente, dai componenti delle commissioni e del centro studi, dalle stesse impiegate del nostro Ordine, l'importanza e concretezza degli argomenti affrontati da eccellenti relatori, per non parlare della stessa logistica (che ha reso agevole il raggiungimento dell'evento sia ai colleghi residenti in città, sia a quelli provenienti da luoghi più lontani)

hanno dato un'immagine di perfetta organizzazione e interessata partecipazione.

Molti sono stati gli apprezzamenti di colleghi che per la prima volta si affacciavano all'evento e

molte le promesse che non sarebbe stata l'ultima. Una critica mi sento di fare ai pochi esponenti politici che vi hanno partecipato, in quanto mi sono parsi più attenti a raccogliere consensi elettorali che a portare proposte concrete per lo sviluppo del territorio.

Certamente è più facile affrontare, magari in maniera assai superficiale, argomenti di carattere generale anziché addentrarsi in problematiche locali; questo implicherebbe una buona conoscenza del percorso faticoso che Torino e il Piemonte stanno da anni affrontando.

Quella che una volta era la prima regione industriale d'Italia oggi è scesa al terzo o quarto posto, non solo perché non ha tenuto il passo di chi la seguiva in questa speciale classifica ma anzi, come si dice dei bambini che riportano un voto poco soddisfacente, ha fatto passi indietro "come i gamberi".

Il più eminente esponente della chiesa torinese ha detto che Torino è in apnea. Speriamo abbia ragione perché dall'apnea si esce con un bel respiro e tutto torna normale: è dal coma che non si sa se e come si esce.

L'Italia tutta ha bisogno che Torino e il Piemonte si aggancino alle aree più sviluppate e facciano da traino a tutti gli altri territori. Forse è il momento di ragionare, anziché su incentivi scarsi e a pioggia su tutto il territorio nazionale, su aree più limitate ma che abbiano tutte le strutture per far rendere al meglio le risorse impiegate. Sappiamo che le cattedrali nel deserto non possono fare proseliti, eppure pervicacemente si continua a costruirle, magari senza neppure completarle.

Questo è il messaggio che mi piacerebbe giungesse ai massimi responsabili che ci governano e a quelli che presto lo faranno, viste le elezioni alle porte. **Occorre anche che a guidare il cambiamento di cui sopra ci siano personaggi non improvvisati, ma esperti e preparati ai cambiamenti.** Mi è piaciuta l'espressione di un noto ex ministro che dal palco del Festival ha rammentato che le aquile possono razzolare come le galline ma queste ultime non possono volare come le aquile.

Forse al nostro Festival del lavoro è mancato questo: proposte concrete per un futuro sviluppo del lavoro sul territorio. Ricordo che quando il nostro Consiglio Nazionale ha proposto e poi realizzato per la prima volta il Festival mi sono domandato il perché di tale denominazione; ricordare la kermesse sanremese poteva far pensare a un evento nazionalpopolare di scarsi contenuti come le canzonette. In realtà, come a Sanremo si presentano nuove proposte e nuovi personaggi, noi facciamo altrettanto, ma con richiami di carattere sociale ben più rilevanti.

CRISTOFORO RE

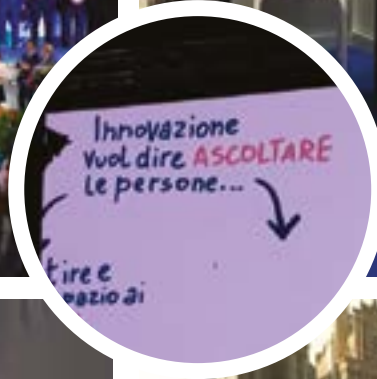




festival del Lavoro



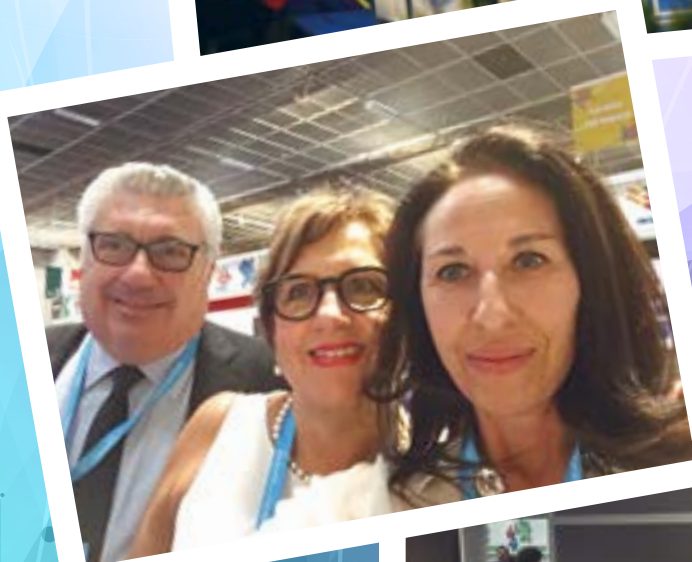
**SCARICA IL VIDEO SUL
FESTIVAL DEL LAVORO 2017**



#tuttiallavoro



#tuttiallavoro







NUOVE NORME SULLA DISCIPLINA DELL' ANTIRICICLAGGIO

La revisione della norma antiriciclaggio ha trasformato le funzioni e gli obblighi del CNO dei Consulenti del Lavoro. Ora le sue responsabilità in materia assumono un'importanza tutt'altro che marginale.

Qual è il ruolo del CNO dei Consulenti del Lavoro nella disciplina dell'antiriciclaggio? Il D.Lgs. n.231/2007, comunemente denominato "norma antiriciclaggio" istituito in materia di "repressione dei reati finanziari a scopo di riciclaggio e finanziamento del terrorismo", è stato revisionato a opera del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.90, di recepimento della Direttiva UE 20 maggio 2015, n.849, e ha apportato consistenti modifiche nel ruolo, nelle funzioni e nelle responsabilità degli Ordini Professionali, intendendosi per tali non soltanto gli organismi di autoregolamentazione nazionali, ma altresì le articolazioni territoriali e i relativi Consigli di Disciplina.

Agli Organismi di Categoria Nazionali, compreso l'Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro, viene attribuito un ruolo centrale per la definizione e l'adozione delle procedure di valutazione del rischio e degli adempimenti conseguenti.

Agli Organismi di Categoria Nazionali, compreso l'Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro, viene attribuito, quindi, un ruolo centrale per la definizione e l'adozione delle procedure di valutazione del rischio, che gli iscritti saranno tenuti a seguire, e degli adempimenti conseguenti.

Ne deriva che l'intera procedura fin qui dettagliatamente regolamentata dalla norma, sarà riscritta, nella portata e nella sua applicazione pratica, dall'organismo di categoria (previa consultazione con UIF e Comitato di Sicurezza Finanziaria); dalla verifica del rischio agli adempimenti di adeguata verifica e conservazione della documentazione, fino alla definizione delle ipotesi al ricorrere delle quali tali adempimenti potranno essere del tutto omessi o eseguiti con procedure semplificate.

Ma cosa cambia per il CNO dei Consulenti del Lavoro? Fino al 3 luglio scorso, agli organismi territoriali, in tale ambito, sostanzialmente erano attribuite tre funzioni:

- obbligo di provvedere alla formazione del proprio personale in materia di antiriciclaggio;
- facoltà di trasmettere, per conto dei propri iscritti, le segnalazioni di operazioni sospette;
- attività di verifica dell'osservanza degli adempimenti antiriciclaggio dei propri iscritti.

Le funzioni di verifica degli adempimenti effettuati dai propri iscritti, sono però restate per lo più inattuata da parte degli Ordini professionali, un po' per la carenza di personale da destinare a tale compito, un po' nella consapevolezza che il rapporto con i propri iscritti, stante la ben nota avversione dei professionisti verso questa materia, si sarebbe esasperato oltre misura.

Dal 4 luglio 2017, tuttavia, anche i singoli Ordini professionali dovranno misurarsi con le nuove attribuzioni che il Legislatore ha inteso demandare (ricependo le considerazioni di derivazione



europea), **per avviare un processo di assimilazione degli organismi di autoregolamentazione con le autorità di vigilanza di settore** (che, come è noto, hanno prerogative finanche ispettive e sanzionatorie nei confronti dei propri associati).

Per l'Ordine dei Consulenti del Lavoro (e per i relativi componenti), sono sorte pertanto precise responsabilità in ambito di:

- formazione dei propri iscritti in materia di antiriciclaggio;
- controllo dell'osservanza degli obblighi di propri iscritti.

A rendere particolarmente cogente il ruolo di controllo è l'introduzione della disposizione che rende obbligatoria la **comunicazione periodica del numero delle attività di verifica svolte e del numero di procedimenti disciplinari avviati e/o conclusi**, dati che dovranno necessariamente far confluire entro il 30 marzo di ogni anno i singoli Ordini dei Consulenti e i singoli Consigli di Disciplina all'Ordine Nazionale, che sarà poi tenuto alla comunicazione cumulativa al Comitato di Sicurezza Finanziaria, al MEF e al Ministero della Giustizia.

In materia di collaborazione attiva (intendendo con tale espressione un obbligo di comunicazione), è stato previsto l'ulteriore specifico obbligo di informare direttamente lo UIF (per la cui inosservanza è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 euro a 50.000 euro) di qualsivoglia operazione che sia ritenuta correlata a fattispecie di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, di cui si venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni. In definitiva, il quadro che è venuto a formarsi prevede quindi tre differenti tipologie di obblighi:

- obblighi di vigilanza (con la previsione di adottare provvedimenti sanzionatori a carico dei professionisti inadempienti, il che potrebbe comportare una duplicità di sanzioni: da quelle antiriciclaggio a quelle disciplinari a fronte di violazioni gravi, ripetute e sistematiche ovvero plurime),
- obblighi consultivi,
- obblighi di collaborazione attiva (per le segnalazioni ricevute dai propri iscritti e per quelle che, autonomamente, si riterrà di dover effettuare).

Il provvedimento legislativo non contempla applicazione di sanzioni amministrative per l'OdCdL che non ottempera ai propri doveri, ma è del tutto evidente che la responsabilità per i componenti dei Consigli si possa riflettere sia in ambito deontologico, che in ambito civile e penale per casistiche che possano scaturire dall'inadempimento avvenuto nell'espletamento della carica ordinistica.

MICHELE GIANNONE

Comunichiamo ai Colleghi lettori che in data 31 gennaio 2018 il Presidente del Tribunale di Torino ha designato i Componenti del Consiglio di Disciplina Territoriale per il triennio 2018 – 2020; tuttavia, per mere tempistiche di natura editoriale, si rende noto che nell'impaginazione a Vostre mani, inclusa la bandella del sommario, trova spazio la Consigliatura precedente.

LO SMART WORKING

Un inglesismo ormai entrato nell'uso comune per un nuovo istituto che si sta affacciando nel diritto del lavoro.

Sarebbe interessante fare un'analisi su quante nuove parole di origine anglosassone stiano prendendo piede all'interno della nostra normativa e nel linguaggio corrente, definendo strumenti o istituti di uso comune nel diritto del lavoro.

Per fare un esempio, si potrebbe iniziare da termini oramai consolidati quali part time, voucher, tickets, fringe benefits ai più nuovi Jobs Act, lavoro on demand, job sharing, flexicurity, welfare, work-life balance e, appunto, lo Smart Working.

Al recente Festival del Lavoro tenutosi a Torino a fine settembre sono stati sviluppati diversi temi che riguardano molti dei termini sopra citati. In particolare, nei numerosi laboratori proposti nella tre giorni di kermesse, **un primissimo piano è stato dedicato al welfare e allo Smart Working.**

Se per il primo le iniziali difficoltà, anche da parte del sindacato, sembrano in gran parte superate da un rapido e costante sviluppo (anche grazie alla contrattazione collettiva nazionale che in primis con il CCNL metalmeccanico ha fatto da apripista a nuovi e sconfinati orizzonti), è tutto da vedere se la stessa sorte capiterà anche allo Smart Working, al di là della positiva esperienza di alcune grandi realtà industriali che lo hanno introdotto già da diverso tempo.

QUALCHE CONCETTO DI BASE

Il 14 giugno scorso è entrata in vigore la legge 22 maggio 2017, n. 81 che, unitamente alla materia della tutela del lavoro autonomo (artt. 1-17), introduce nel nostro ordinamento il "lavoro agile" (artt. 18-24) meglio identificato come Smart Working.

Il lavoro agile non consiste in una nuova tipologia di contratto, bensì in una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

Già il termine individuato, sia nella sua accezione italiana che in quella inglese (*smart* significa 'sveglia, intelligente, abile, furbo, brillante, spiritoso, veloce'), **vuole essere anticipatorio di una nuova forma di lavoro in linea con i tempi** (la c.d. "società liquida", come avrebbe detto il famoso sociologo Zygmunt Bauman) **e con la tecnologia digitale** (ed ecco individuato un altro inglesismo: la *smart economy*).

Per meglio focalizzare l'argomento devo però necessariamente partire dalla definizione legislativa di lavoro agile (art. 18, c.1) che chiarisce subito come non siamo in presenza di una nuova tipologia di contratto di lavoro bensì di una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Ciò significa che, **come professionisti della materia, dobbiamo intervenire all'interno di un contratto di lavoro** ("per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della pro-



va”), indicando con attenzione la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa ma ricordando che la scelta del luogo e dell’orario è in linea di massima rimessa al lavoratore (“senza precisi vincoli”, dice infatti la norma), fatto salvo comunque l’esercizio del potere direttivo da parte dell’azienda.

In detto accordo occorre inoltre regolamentare con cura, tra i vari aspetti sopra indicati, anche quello riguardante l’utilizzo dei mezzi a disposizione del lavoratore e un perimetro dell’orario di lavoro che gli consenta il rispetto dei tempi di riposo (il cosiddetto “diritto alla disconnessione”).

In alcuni dei seminari proposti dal Festival del Lavoro sono stati messi in luce questi e altri concetti di fondamentale importanza che ritengo utile condividere sinteticamente per meglio inquadrare il nuovo istituto.

DIFFERENZA TRA SMART WORKING E TELELAVORO

Intanto, iniziamo con una precisazione: può capitare, dovendo valutare lo Smart Working, di rischiare di confonderlo con il telelavoro, ma **si tratta di due istituti diversi pur con alcune analogie**.

In estrema sintesi, è stato detto che la prestazione in telelavoro si effettua in un luogo conosciuto dal datore, il lavoro agile no. Per schematizzare, in pratica:

- il **telelavoro** (che nell’ambito del settore privato non ha mai trovato una collocazione in un testo normativo ma è rimasto appannaggio della sola disciplina contrattuale) **consiste nello spostamento della sede di lavoro** (in tutto o in parte) **dai locali aziendali all’abitazione del telelavoratore**;
- il **nuovo lavoro agile**, invece, **prevede che la prestazione lavorativa venga eseguita “in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa**, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”.

Altre differenze tra i due istituti riguardano:

- **limiti dimensionali**: con l’art. 23 del D. Lgs. 80/2015, è stata introdotta l’esclusione dei “lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per

l'applicazione di particolari normative e istituti". Il telelavoro non viene pertanto conteggiato, ad esempio, ai fini della base di computo per i disabili;

- **vincoli per gli orari di lavoro:** il telelavoro non prevede i limiti di durata dell'orario di lavoro (es. pause, riposo giornaliero, ecc.) per espressa previsione di legge (art. 17, c.5, lett. d), D.Lgs. n° 66/03), che invece sono previsti nel lavoro agile;
- **obblighi relativi alla connessione/disconnessione:** con il telelavoro il soggetto è sempre collegato in remoto con l'azienda mentre nel lavoro agile non necessariamente, anzi ha un vero e proprio diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

INDICAZIONI

Senza la pretesa di creare un documento esaustivo sull'argomento, è possibile visualizzare e scaricare una sintesi ragionata della normativa utilizzando il **QR code** qui a fianco (o, più semplicemente, accedendo al link: goo.gl/VQjfxc).



Di seguito desidero riportare alcune più pratiche indicazioni, in parte ricavate dai confronti ai quali ho assistito, per una regolamentazione della materia più "agile" e tutelante.

- È in evidente contrasto con la definizione di legge pretendere, come in alcuni casi si vorrebbe, che nel contratto di Smart Working il lavoratore rispetti lo stesso orario di lavoro previsto in azienda. La norma di legge specifica infatti l'**assenza di "precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro"**.
- Si ritiene opportuno pertanto **responsabilizzare il lavoratore fissandogli un obiettivo** poiché, in assenza, è molto probabile il rischio di veder annullato il fine a cui tende la norma ossia l'aumento di competitività.
- Pur eliminando la regolarità di una postazione fissa, **è consigliabile indicare**, all'interno del contratto di lavoro, **la sede normale di lavoro** specificando inoltre che quando il lavoro è prestato in modalità agile non si ha diritto a particolari indennità (quali, ad esempio, la trasferta).
- È consigliabile inserire nel contratto la precisazione che **il lavoro straordinario deve essere sempre preventivamente autorizzato**.
- Pur in assenza di "precisi vincoli di orario" è altresì consigliabile **indicare un range temporale** (ad esempio: dalle 8 alle 20).
- Indicare un **preavviso laddove si richieda la disponibilità del lavoratore a partecipare alle riunioni fissate dall'azienda**.
- Il luogo di lavoro deve essere scelto dal lavoratore, per effetto dell'assenza di "precisi vincoli ... di luogo di lavoro". Alcuni commentatori suggeriscono comunque di prevedere la **preclusione ai luoghi pubblici all'aperto**. La motivazione è legata a motivi di prudenza e dall'interesse di evitare problemi di tipo infortunistico a vantaggio di una maggiore sicurezza.
- Indicare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le **ipotesi di giustificato motivo oggettivo che permettano a ciascuna parte di recedere dal patto** di Smart Working.
- Prevedere situazioni, anche in questo caso a titolo esemplificativo ma non esaustivo, dal cui mancato rispetto possano derivare **rilievi disciplinari**.
- Valutare attentamente la presenza di incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza nonché l'opportunità di un accordo di secondo livello per poter essere ammessi alle risorse finanziarie previste per il 2018 in materia di **conciliazione dei tempi vita-lavoro**.
- **Sicurezza sul lavoro:** integrare il documento di valutazione dei rischi (DVR).
- Si consiglia, infine, una particolare attenzione agli **aspetti disciplinati dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori** (Legge 300/70) e all'**informativa sulla privacy**.

Concludo con una avvertenza: **lo Smart Working non è una forma nuova di benefit aziendale** quale, ad esempio, la palestra, l'auto assegnata al dipendente, il viaggio, il buono benzina. Non deve essere nemmeno considerato un diritto acquisito dal dipendente.

Lo Smart Working è solo una modalità flessibile di prestazione dell'attività lavorativa, uno strumento che ha grandi potenzialità e che, a parità di retribuzione con il lavoratore non agile, offre interessanti opportunità anche all'azienda al di là dell'auspicata maggior produttività.

Basti pensare ai risparmi legati alle spese energetiche connesse all'illuminazione dei locali, alla climatizzazione estiva e al riscaldamento invernale, alla gestione delle mense aziendali, alla pulizia. Ma non sono solo i minori costi a spingere per questo strumento.

Vi sono anche altri vantaggi, parimente importanti, colti dalle aziende che hanno avuto il coraggio, e la possibilità, di sperimentare la nuova modalità di lavoro: migliore work-life balance, riduzione dei tempi e dei costi di trasferimento casa-ufficio e, soprattutto, maggiore motivazione delle persone.

La vera sfida è poter vedere questa impostazione anche nelle nostre piccole e medie realtà aziendali. Il rischio è che il lavoro agile venga, invece, confuso come una "concessione" limitata da tutta una serie di paletti, vincoli e lacci che ne possono ridurre, nel concreto, la forte portata innovativa, nel timore di generare effetti troppo destabilizzanti rispetto alle tradizionali regole (spazio-temporali) che hanno, da sempre, caratterizzato la materia del rapporto di lavoro subordinato.

Lo Smart Working è una modalità flessibile di prestazione dell'attività lavorativa, uno strumento dalle grandi potenzialità che, a parità di retribuzione, offre interessanti opportunità all'azienda, al di là dell'auspicata maggior produttività

FRANCESCO BATTAGLINI

FORMAZIONE FINANZIATA? ECCO I NUOVI BANDI!



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

Non è ancora troppo tardi!

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

Le possibilità del momento riguardano:

- **FORMAZIENDA:** per coprire tutti i costi relativi alla formazione dei dipendenti soprattutto in merito alla Sicurezza D.Lgs. 81/2008;
- **FONDIMPRESA:** per le PMI ha riaperto dal 1° maggio il bando che mette a disposizione un bonus aggiuntivo dai 1500,00 a 3000,00 euro; le PMI hanno inoltre accesso al nostro catalogo formativo approvato dal Fondo, è possibile richiedere corsi sulla Sicurezza e senza anticipo aziendale.
- **FONDO PROFESSIONI:** pubblicato nuovo avviso con scadenza 20/07 è possibile richiedere, per un minimo di 4 allievi, la Formazione specialistica dei dipendenti degli Studi Professionali con percorsi dalle 8 alle 40 ore di Formazione.
- **FONDARTIGIANATO:** con l'avviso 1/2016 sarà possibile richiedere 2500,00 euro a dipendente per la formazione specialistica relativa a nuovi macchinari/software/programmi acquistati;
- **FONDIR:** con il nuovo avviso sarà possibile richiedere fino ad un massimo di 6000,00 euro a dirigente per l'incremento delle conoscenze.

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

LAVORO DEL FUTURO: SOSTITUITI DA UN ROBOT?

La digitalizzazione del mondo del lavoro procede a ritmi rapidissimi e incalzanti. Solo chi saprà sfruttarne al meglio le potenzialità riuscirà a stare al passo con il cambiamento.

Il futuro prima o poi arriva, anzi, è già qui.

Lo sanno bene migliaia di lavoratori che hanno già perso il posto di lavoro come i 18mila bancari lasciati a casa negli ultimi 5 anni non solo per la crisi bancaria, ma anche per i servizi on-line (internet banking) che rendono la vita più semplice a tutti noi.

Poi ci sono le imprese che non si sono convertite come la Kodac che non ha capito per tempo la rivoluzione rappresentata dalla fotografia digitale. Questi sono solo esempi, ma **diversi studi raccontano che solo in Italia nei prossimi 15 anni saranno a rischio più di 3milioni di posti di lavoro.**

A chi non
piacerebbe un
futuro dove
la macchina
invece di fare
concorrenza
all'uomo lavora
nelle miniere,
pulisce le strade
e i servizi igienici,
assiste i malati e fa
tutto quello che è
faticoso?

Ogni tentativo di fermare il cambiamento è illusorio, questo però va governato puntando a riorganizzare la nostra società.

Si avvererà il sogno di Oscar Wilde che immaginava un mondo dove le macchine si occupano dei lavori brutti, sporchi e noiosi e gli essere umani hanno tutto il tempo per coltivare se stessi e dedicarsi ad attività artistiche e ricreative? A chi non piacerebbe un futuro dove la macchina invece di fare concorrenza all'uomo lavora nelle miniere, pulisce le strade e i servizi igienici, assiste i malati e fa tutto quello che è faticoso?

L'industria 4.0 rottama molte mansioni ma può anche creare nuove opportunità, a patto di cogliere per tempo le posizioni perse bilanciandole con quelle create grazie all'aumento della produttività o con la nascita di nuovi prodotti e professioni.

Dobbiamo recuperare il ritardo, quando parliamo di tecnologie chiave come *big data*, *internet delle cose* e *cloud computing*, l'Italia è posizionata nella seconda metà della classifica dell'European Innovation Scoreboard.

Il futuro è già qui, basti pensare a come le macchine assemblano nello stabilimento FCA di Cassino le Alfa Romeo Giulia e Stelvio o come nel nuovo magazzino di Amazon aperto in provincia di Rieti il robot incrocia altri suoi simili al fine di raggiungere lo scaffale giusto. Tra l'altro in questo stabilimento le assunzioni arriveranno a 1200, quindi più lavoro, non certo per i negozi tradizionali che se lo vedono portare via. Quindi un'altra conferma: **chi è al passo coi tempi scarica la disoccupazione agli altri.**

Ad aver paura non è più solo chi fa lavori manuali o chi è impiegato in servizi ma anche i cosiddetti "colletti bianchi" e "camicie bianchi". Il futuro è già qui, in una delle province della Cina (Jiangsu) un robot legale ha rivisto più di 15mila casi e trovato errori in più della metà, commutando più di 500 condanne. **Oltre a poter gestire una quantità immensa di dati, una macchina ha molti altri vantaggi rispetto a un essere umano: agisce in base a criteri oggettivi, non ha distrazioni e costa molto meno.**

Certo, l'innovazione software e di prodotti tecnologici richiedono investimenti in ricerca e sviluppo e forse si dovrebbe pensare ad aumentare le risorse a queste dedicate che al momento, in Italia, si fermano al 1,3% del PIL (UE: 2% / Germania: 2,8%).

A livello mondiale l'industria sta "ripensando" i propri processi e la propria organizzazione, preparandosi a **cambiamenti radicali**:

- nella velocità, dimensione e imprevedibilità della produzione, nonché in ulteriori frammentazione e riorientamento delle catene del valore;
- nell'instaurarsi di nuovi rapporti tra gli istituti di ricerca, l'istruzione superiore e il settore privato;
- nel nuovo modo di creare collegamenti tra imprese di grandi e di più piccole dimensioni;
- nella proposta di nuovi modelli aziendali e nuovi modelli di collaborazione a tutti i livelli dell'attività (progettazione, produzione, vendita, logistica, manutenzione);
- nella necessità di acquisire competenze, nuove o aggiornate, parallelamente a nuovi modi di lavorare, come ad esempio il "lavoro agile", altrimenti detto "smart working".

In tal senso la Commissione europea sta progettando politiche per **favorire un maggiore coordinamento tra i Paesi membri**, con un piano che muoverà complessivamente 50 miliardi di euro fino al 2020 e che prevede una serie di misure, da realizzare su tutto il territorio comunitario, per coordinare il processo di digitalizzazione dell'industria e dei servizi a essa collegati.

Ci sarà di certo uno **spostamento dell'occupazione e della qualificazione dei lavoratori occupati**; inevitabilmente ci si spingerà verso una **professionalizzazione del lavoro** e verso professioni tecniche altamente qualificate; designer engineer, cyber security specialist, business intelligent analyst, data scientist e data specialist sono solo alcune delle decine di figure professionali che stanno entrando in gioco.

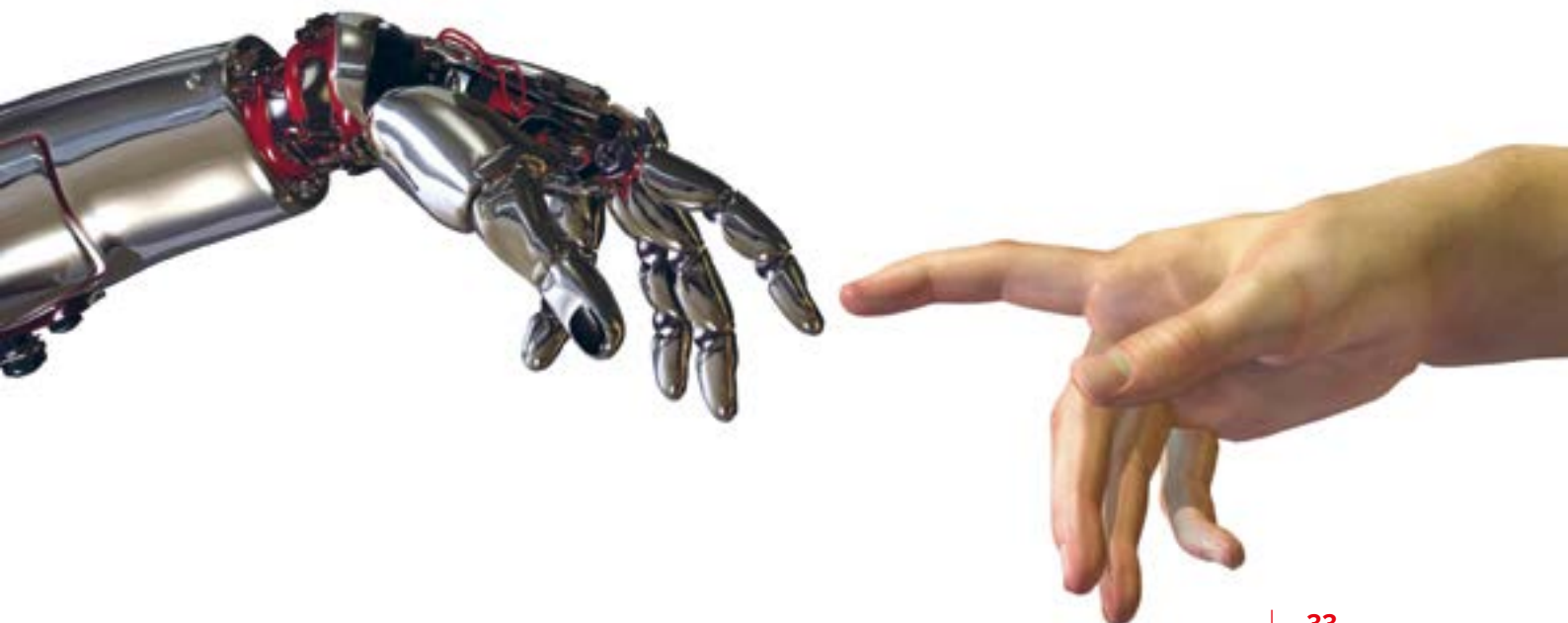
Sono passati quasi novant'anni da quando, nel giugno del 1930, John Maynard Keynes pronunciò queste parole riferendosi alla nuova disoccupazione tecnologica: "L'efficienza tecnica è andata intensificandosi con un ritmo più rapido di quello con cui riusciamo a risolvere il problema della manodopera".

Come fare è ancora argomento di discussione.

Il rapporto umano, l'empatia e la capacità di trattare dovrebbero comunque consentire all'essere umano di fare la differenza e di garantirsi un futuro grazie anche a quelle doti di creatività e imprevedibilità che, per definizione, non appartengono alle macchine.

ANTONINO CUTRI

A livello mondiale l'industria sta "ripensando" i propri processi e la propria organizzazione, preparandosi a cambiamenti radicali.



MOBBING. STALKING. ATTI PERSECUTORI. TERRORISMO PSICOLOGICO

Varie forme di violenza, a volte sottile, altre palese. Come difendersi e rifiutarle.

Con il perpetrarsi della crisi, in aggiunta all'incapacità morale e professionale di molti, il fenomeno del mobbing sta diventando prassi sempre più comune e usuale, pratica bieca e infima che lede inesorabilmente i diritti delle vittime, la loro dignità e porta alla vittima e all'azienda stessa che permette o mette in atto tale pratica dei danni irreparabili di ogni genere.

Molto spesso, infatti, capita che, al di là del caso (come peraltro già trattato in precedenza) di aziende con budget limitato che "tagliano teste sacrificabili" per risanare le proprie finanze – e anche in questo caso, occorre valutare chi sia la mente che decide quali siano le teste da sacrificare – la vittima si scopre essere, a posteriori, una figura capace: infatti, sovente si scopre che figure professionalmente incompetenti preferiscono liberarsi dei soggetti che possono far emergere le loro mancanze.

Il soggetto mobbizzato, spesso brillante, innovativo, competente, viene ritenuto scomodo, motivo per cui dirigenti incompetenti decidono di liberarsene. In tal caso si potrà parlare di mobbing verticale o "bossing". Tali soggetti si servono di altri dipendenti che – vuoi per paura di ritorsioni, vuoi per necessità – diventano complici nel portare avanti il piano di demolizione.

E se le pratiche vili e silenziose non funzionano – si vedano per esempio sabotaggi pilotati, messi in atto ad hoc, manipolazione di file a insaputa della vittima per provocarne errori, isolamento comunicazionale, aziendale e non – vi sono poi casi estremi in cui si arriva alla persecuzione della vittima con la collaborazione di soggetti esterni alla compagine aziendale.

Purtroppo, però, l'azienda che permetta o metta in atto volutamente, assecondi, tolleri o ignori tale pratica scorretta si rende passibile di condanna, diventando, di fatto, insieme coi soggetti principali attori, correa e corresponsabile di condotta penalmente sanzionabile.

La normativa italiana, infatti, non disciplina platealmente, come invece accade in Norvegia o in molti altri paesi, questo tipo di reato, dedicandogli l'importanza che meriterebbe con un articolo del codice penale ad hoc. Si rammenta, però, che tale pratica può facilmente essere ascrivibile a svariati articoli del codice stesso, inquadrandola, ad esempio, in quello di lesioni colpose e atti persecutori.

La normativa italiana non disciplina, come invece accade in molti altri paesi, questo tipo di reato con un articolo del codice penale ad hoc. Tale pratica, però, può facilmente essere ascrivibile a svariati articoli del codice stesso.

Generalmente questo fenomeno si protrae per tempo, arrecando alla vittima ingenti problemi di natura economica, relazionale, psicologica e di salute. I danni così cagionati producono effetti irreversibili sulla psiche dell'individuo, arrivando a generare disturbi post traumatici da stress e altre conseguenze riscontrabili altresì nel DSM VI.

La vittima viene isolata, all'interno e all'esterno, con severe conseguenze anche sulla propria sfera relazionale, personale e professionale, impedendole la possibilità di comunicare (all'interno o all'esterno della vita lavorativa): in pratica, si può parlare di doppio mobbing.

Il dipendente che metta in pratica tale forma di reato penalmente perseguibile crea all'azienda dei severi danni economici e reputazionali, tali da poter "meritare" il licenziamento in tronco per giustificato motivo oggettivo, senza obbligo di reintegra del posto. In pratica, un boomerang molto pericoloso che, da strumento di "difesa della poltrona di soggetto incompetente", rischia di diventare il metodo per perderla senza risarcimento alcuno (e con il rischio di dover rifondere i danni causati all'azienda, qualora non consapevole).

Chi, poi, con la connivenza di biechi delinquenti, abbia messo in atto condotte criminali (per esempio la creazione di video della vittima nel momento in cui essa stessa era vittima di un reato) "ricattando sottilmente" il malcapitato, con il sottendere velato di paventare la circolazione al fine di cagionare allo stesso un danno di immagine, si vedrebbe addirittura passibile del reato di estorsione.

Alla vista, poi, della recente introduzione della riforma del codice penale con la legge 103 del 23/6/2017, la produzione e la messa in circolazione di video al solo scopo di rovinare la reputazione della vittima verrebbero penalmente perseguite.

Enucleate tutte le summenzionate condotte, l'azienda che abbia assunto tali elementi deve esser resa edotta che, ai sensi della normativa 231/01, vedrebbe lesi non pochi suoi articoli e rischierebbe di perdere, in giudizio, non poche agevolazioni, quali ad esempio il diritto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'esclusione dal diritto di ricevere erogazioni e finanziamenti, per arrivare fino alla confisca, oltre – *ça va sans dire* – alla sanzione pecuniaria.

La vittima di mobbing viene isolata, all'interno e all'esterno, con severe conseguenze anche sulla propria sfera relazionale, personale e professionale.



Reagire al fenomeno del mobbing (dall'inglese *to mob*, 'fare la posta', da cui l'inquadramento corretto in atti persecutori), **vero e proprio terrorismo psicologico, non è facile ma è necessario e indispensabile, poiché si tratta di una sottile forma di violenza** (che può essere fisica nonché psicologica) **che non bisogna in alcun modo tollerare ma, anzi, avere il coraggio di denunciare.**

Quando a perpetrare la condotta vessatoria siano colleghi di pari grado si parlerà di mobbing orizzontale, altrimenti, come già anticipato, quando la pratica proviene dall'alto, verrà inquadrata come mobbing verticale o "bossing".

Il mobber è generalmente un fallito affetto dalle più svariate forme di psicopatia degne del DSM VI che, non riuscendo a emergere per le sue incapacità, prova a far carriera demolendo il soggetto che, invece, le qualità le possiede.

Il mobber, poi, può avvalersi della complicità, palese o celata, di "collaboratori", consci o ignari, impavide pedine che lo aiutano a portare a termine il piano diabolico di demolizione della vittima. Si tratta di sottoposti, amici, conoscenti che si rendono complici e correi di reati penalmente perseguibili.

Sovente l'aguzzino si avvale di conoscenti della vittima al di fuori dell'ambito lavorativo – a volte inconsapevoli, a volte complici palesi –, **si insinua nella sua vita privata sabotandone gli equilibri.**

Nei paesi scandinavi questa pratica è normata e penalmente sanzionata. Varrebbe la pena di riflettere se porre dei limiti e valutare di dedicare a tale fenomeno l'attenzione legislativa che merita, sanzionandone puntualmente uso e abuso.

Poiché il mobbing va provato dalla vittima, occorre raccogliere il maggior numero di prove possibili, poiché, ovviamente, il mobber farà di tutto per capovolgere la situazione a proprio tornaconto.

Il mobbing impatta altresì sulla vita privata della vittima rovinando irreparabilmente le di lei relazioni personali. Tale pratica, apparentemente innocua e silente, poiché agisce "dove non si vede", ossia sulla psiche della vittima, non lascia spesso segni visibili sul corpo ma nell'anima e nelle finanze della vittima, arrecando danni più severi di altri reati riprovevoli e degni di menzione di demerito, palesi, al contrario del mobber che, invece, non ha neppure il coraggio di palesarsi, poiché agisce "sotto mentite spoglie".

In sostanza il mobber, da figura cruenta e crudele, mostra in realtà il suo vero volto: quello del fallito, capace di far compiere ad altri dei veri e propri reati a mo' di "mandante".

In tutto questo, alla fine dei conti, il vero danneggiato risulterà essere il reo stesso, poiché alla lunga, mostrerà all'azienda la sua totale incompetenza e inutilità, quando la stessa si ritroverà a dover pagare il conto dei danni da costui cagionati.

Per poter parlare di mobbing devono però concorrere degli elementi fondamentali:

- deve protrarsi sul luogo di lavoro;
- la condotta deve essere reiterata per un determinato lasso di tempo;
- deve sussistere l'intento persecutorio.

Si assiste, infatti, ad attacchi alla possibilità di comunicare, all'isolamento sistematico della vittima, con conseguente aggravamento dello stato di salute della stessa, a episodi di violenza, psicologica e non, e, a volte addirittura, a minacce.

Poiché il mobbing va provato dalla vittima, occorre raccogliere il maggior numero di prove possibili, poiché, ovviamente, il mobber farà di tutto per capovolgere la situazione a proprio tornaconto.

Occorrono quindi tanta pazienza, perseveranza e una psiche di ferro per reagire alle vessazioni.

È davvero molto importante reagire e contrastare tale fenomeno, un'orribile e subdola forma di violenza che, in nessun caso e in alcuna manifestazione, va mai tollerata né accettata.

C'è crisi, sì. Ma la vera crisi è diventata quella dell'umanità.

Riflettiamo.

VALERIA ROSA

LA RISERVATEZZA CORRE SUL FILO

Le principali novità in arrivo. Terrorismo, cyberwarfare e intercettazioni.

Alla luce della recente riforma del codice penale e di procedura penale entrata in vigore con la Legge n. 103 del 23/6/2017, si sono viste modificate anche le regole che normano le intercettazioni e il loro uso o abuso ai fini processuali. Si tratta del labile confine tra il diritto (sancito insieme a quelli fondamentali nella nostra stessa Costituzione) alla Privacy e quello processuale di giustizia. **Con la stretta all'utilizzo delle intercettazioni ai fini processuali si vede sì riconosciuto il diritto alla segretezza di notizie considerate non rilevanti ai fini processuali ma è vero anche che questo comporta delle serie limitazioni ai fini delle indagini** (si pensi, ad esempio, ai processi per mafia, per i quali l'utilizzo di tale strumento gioca una posizione rilevante e di fondamentale importanza nel corso delle indagini utili a reperire fonti probatorie e notizie di reato).

Questo, se da un lato giustamente tutela tutte le parti che, anche solo per incidenza, possano essere inserite in una conversazione captata, dall'altro limita la strumentazione necessaria in sede processuale.

Tutte le notizie e le conversazioni captate che non si ritengano rilevanti ai fini del processo penale dovranno quindi essere segretate e riversate in appositi server a cura della Procura. Con la riforma è stato inoltre previsto un nuovo reato inerente la diffusione di immagini o registrazioni fraudolentemente acquisite con l'obiettivo di danneggiare l'altrui reputazione, salvo che tale utilizzo non sia fatto in sede di difesa giudiziaria.

Quel che è importante qui rilevare è l'utilizzo di tali strumenti anche ai fini giornalistici. **Secondo il codice deontologico dei giornalisti, infatti, è previsto che si debbano fornire notizie rispondenti a verità e si debbano correggere eventuali errori** di notizie precedentemente fornite non correttamente. **Il giornalista deve difendere i diritti all'informazione e alla libertà di opinione ma deve rispettare i principi fondamentali delle persone** (e con esso è inteso anche quello alla riservatezza degli individui coinvolti). Deve altresì rispettare il diritto all'identità personale senza far riferimento a eventi passati e, nel diffondere a distanza di tempo dati identificativi dei condannati, deve valutarne l'incidenza ai fini del reinserimento sociale. Non deve pubblicare nomi o immagini di coloro i quali abbiano subito violenze sessuali, né fornire particolari che possano portare alla loro identificazione. Il codice deontologico dei giornalisti, infatti, tiene in stretta considerazione, e a esso è legato a doppia mandata, il vecchio (quasi al traguardo pensionistico, almeno lui) codice Privacy Dlg 196/2003 che sarà a breve sostituito dal novello 679/2016, il cui debutto è previsto in data 25/5/2018.

In merito ai doveri di informazione dei giornalisti inerenti notizie di cronaca giudiziaria, essi devono sempre rispettare il diritto alla presunzione di non colpevolezza. Si deve osservare la massima cautela nel diffondere immagini di persone incriminate per reati minori e, con l'entrata in vigore della riforma del codice penale, occorrerà una cautela ulteriore. Gli atti dovranno essere custoditi in archivio riservato, così come poc'anzi menzionato.

Si deve osservare la massima cautela nel diffondere immagini di persone incriminate per reati minori e, con l'entrata in vigore della riforma del codice penale, occorrerà una cautela ulteriore.

La riforma tende a garantire la riservatezza delle comunicazioni e delle conversazioni telefoniche e telematiche oggetto di intercettazione e viene disciplinato altresì l'utilizzo dei cosiddetti "Trojan Horses".

Con tale riforma, infatti, si tende a garantire la riservatezza delle comunicazioni e delle conversazioni telefoniche e telematiche oggetto di intercettazione e viene disciplinato altresì l'utilizzo dei cosiddetti "Trojan Horses".

A tal proposito, ad esempio, i captatori informatici in dispositivi elettronici portatili potranno essere attivati (nel caso del microfono, ad esempio) solo su comando remoto e dietro autorizzazione del giudice; le registrazioni audio potranno essere avviate solo da parte della polizia giudiziaria e sarà ammessa solo per reati afferenti il 614 cp; come poc'anzi anticipato, le intercettazioni che abbiano coinvolto soggetti estranei ai fatti non potranno essere conoscibili, divulgabili, pubblicabili.

D'altro canto occorre rimarcare come la stretta all'utilizzo delle intercettazioni possa porre anche un freno alla lotta alla criminalità. Ricollegandosi ai Trojan Horses e alle intercettazioni, non si può fare a meno di soffermarsi sul fenomeno dilagante quale il terrorismo. Già, perché se, da un lato, i famosi "cavalli di Troia" possono essere utilizzati dalla Procura nei processi penalmente rilevanti al fine di acquisire fonti probatorie, allo stesso modo **tali strumenti possono essere utilizzati da cybercriminali dediti a quella che ai giorni nostri viene definita "cyberwarfare", ossia "guerra cibernetica"**, combattuta non più "boots on the ground" ma bensì "fingers on PC".

E quel che è peggio, è che **questa guerra è di difficile anticipazione, poiché non è così semplice e scontato rilevare posizioni, intenzioni e mosse nemiche**, soprat-

tutto perché il cyberworld è talmente vasto e pieno di "facili nascondigli" quali TOR e dark net che Bin Laden, in confronto, giocava a nascondino.

Le maggiori minacce cibernetiche, considerate un vero e proprio buco nero e problema di rilevanza strategica nazionale e internazionale sono oggetto di attenzione da parte del nostro comparto dedito alla sicurezza nazionale, come più volte ribadito anche nel Libro Bianco.

Le principali *technicalities* di attacco nella cyber war, o guerra cibernetica, sono costituite da attacchi a infrastrutture critiche, mezzi di comunicazione, attacchi a pagine web, attacchi DDOS, intralcio ad apparecchiature e così via, passando poi allo spionaggio per finire alla guerra psicologica, per sottomettere le masse.

Insomma, il legislatore che ha messo mano al codice Privacy non si è fatto mancare nulla per essere arrivato a produrre un nuovo codice, pronto a debuttare il prossimo 25/5/2018, ossia il 679/2016.

Considerati tutti i rischi legati agli attacchi alle informazioni riservate che riguardano i nostri dati personali, visti tutti i tipi di mezzi (leciti e non) in possesso ai vari soggetti (nemici o meno) che possano ledere tali dati in qualsiasi maniera e, con essi, i diritti a essi connessi, **occorre analizzare nel dettaglio quali siano le incombenze in capo a coloro i quali debbano, in qualsivoglia maniera e per qualsiasi finalità, trattarli.**

La normativa europea 679/2016, come ribadito, entrerà in società in data 25 maggio 2018, momento in cui inizierà a produrre i suoi effetti nel nostro ordinamento, mandando in pensione il nostro caro codice Privacy Dlgs 196/2003.

Passiamo quindi ad analizzare quali saranno le principali novità e le misure che, anche i professionisti che risultino incaricati esterni dai clienti, dovranno attivare.

- Anzitutto occorre ricordare che, per quel che attiene i dati sensibili, **il consenso deve essere sempre esplicito**; non deve essere necessariamente fornito in forma scritta, ma occorre poterlo dimostrare. In tal caso una prima domanda sorge spontanea: se non viene fornito in forma scritta occorrerà pensare a una forma probatoria idonea per poterlo dimostrare?
- Per i **minori**, considerati tali al di sotto dei 16 anni, **il consenso dei genitori si rende sempre necessario**. Si rammenta che **il consenso deve essere libero, specifico e informato e che non sono ammesse spunte precompilate**. I dipendenti pubblici sono, allo stato attuale, esonerati da tale incombenza.
- Verrà poi istituita **una nuova figura, il RPD**, acronimo che sta a indicare **"Responsabile della protezione dei dati"** o DPO "Data Protection Officer" che avrà funzione di formazione del personale e sorveglianza.



- **Il titolare dovrà specificare l'interesse legittimo dei dati e se gli stessi verranno trasferiti all'estero.** In quest'ultima ipotesi, non sarà più necessario attendere l'autorizzazione dal nazionale per poter trasferire i dati all'estero, purché lo si faccia verso Paesi adeguati stabiliti.
- Nel caso di dati raccolti non direttamente presso l'interessato, l'informativa deve essere fornita entro un termine ragionevole che non può eccedere il mese. L'informativa, inoltre, dovrà essere trasmessa in termini chiari e trasparenti e preferibilmente in formato elettronico.
- **I termini per le risposte all'interessato** passano da un mese dalla richiesta e fino a un massimo di tre.
- **Il diritto all'oblio**, ossia il diritto alla cancellazione dei propri dati personali in forma rafforzata viene altresì contemplato.
- È stato previsto il blocco, diretto alla limitazione del trattamento non solo in caso di violazione dei dati. Una importante novità è afferente alla cosiddetta **portabilità dei dati**, così come la MNP telefonica: in sostanza sarà possibile trasferire i propri dati da un titolare a un altro avverso consenso dell'interessato.
- In merito alle "figure incaricate" è fatto obbligo ai titolari di definire con un atto l'ambito di responsabilità di ciascuno riguardo ai diritti degli interessati.
- Cambierà anche l'approccio delle valutazioni: si passerà infatti a un approccio basato sulla "responsabilizzazione dei responsabili" (si passi il gioco di parole). Dovranno, infatti, provvedere a effettuare le comunicazioni all'Autorità entro le 72 ore successive alla conoscenza della violazione, sulla base della loro percezione del rischio che i dati possano esser considerati "in pericolo". La novità sta nel fatto che, con la nuova normativa, **la notizia della violazione va trasmessa da parte di tutti i titolari e non solo dai fornitori di servizi di comunicazione**. Qualora la percezione del rischio sia elevata, si dovrà dare notizia della violazione anche all'interessato.
- Occorrerà poi **istituire un registro**, ma solo per entità con personale dipendente superiore a 250 unità, che sarà utilizzato al fine di valutare e analizzare il rischio. Deve avere forma scritta o elettronica e deve poter esser fornito in caso di ispezione del Garante.

Con l'adozione del nuovo codice verranno sì snellite alcune procedure e rafforzati i diritti degli interessati, ma verranno altresì implementate le incombenze in capo ai titolari.

Buon lavoro.

VALERIA ROSA

NUOVO REGOLAMENTO PRIVACY

Figlio di sistemi collaudati, tra prevenzione alla corruzione, 231/01 e 231/07.

Quale tecnico di compliance, spesso ripeto ad Aziende ed Enti Pubblici che **i rischi si possono definire come eventi futuri incerti che possono influenzare in modo sia positivo che negativo il raggiungimento degli obiettivi di un'impresa**. Con questa riflessione attendiamo l'entrata in vigore del Regolamento UE 679/2016 in materia di trattamento dei dati previsto per il prossimo maggio 2018, che sostanzialmente va a modificare l'intera normativa privacy, soprattutto relativamente al trattamento dei dati del personale dipendente.

Il regolamento si attesta su tutto il territorio UE, comportando per la Società che non si allinea alla normativa importanti sanzioni amministrative e di carattere penale.

Il Garante italiano ha già emanato le proprie linee guida, pre-allertando importanti controlli su società operanti nel territorio. Al pari le Autorità degli altri paesi UE. Pertanto, nell'interesse degli assistiti degli Studi professionali e di tutti i clienti che impiegano personale dipendente, occorre una riflessione.

Che cosa cambia? In via esemplificativa si pensi al **diritto alla portabilità dei dati** (trasferire i dati alle società del gruppo o a terzi soggetti, art. 20), al **diritto di accesso** (art. 15), al **registro delle attività di trattamento** (art. 30), al **meccanismo dello sportello unico** (art. 60), alla **disciplina su trattamento immagini** (badge e profilatura), **social e minori** (art. 8), al **nuovo impianto sanzionatorio** (art. 83). Ma gli architravi, su cui poggia tutto il sistema del nuovo Regolamento e che sono alla base di una corretta configurazione di un sistema di gestione privacy, in ottica di analisi interna, possono essere così riassunti.

Fortunatamente il Reg. EU – detto anche GDPR – ha passaggi normativi già collaudati dal nostro sistema. Tra tutti l'Accountability (art. 5, comma 2): il Regolamento dispone che il titolare del trattamento adotti politiche e attui misure adeguate per dimostrare che il trattamento dei dati personali effettuato sia conforme allo stesso Regolamento. Il termine anglosassone, anche se tradotto con l'espressione "responsabilità", fa riferimento più a un principio di rendicontazione. Infatti, **con il termine "accountability" si vuole far riferimento alla necessità in capo al titolare del trattamento di introdurre meccanismi di responsabilizzazione interna**, mediante l'elaborazione di un sistema documentale di gestione della privacy, idoneo a ridurre il rischio di usi distorti o illeciti, anche attraverso l'elaborazione di specifici modelli organizzativi, analoghi a quelli utilizzati nell'applicazione della disciplina ex D.Lgs. n. 231/2001. In ambito pubblicistico il concetto di accountability è strettamente collegato a quello di trasparenza, di origine legata all'anticorruzione e ai PNA e PTPP. Da qui la corretta gestione del rischio da trattamento del dato.

Il concetto è caro al Legislatore italiano. Si pensi al TUF (Testo Unico della Finanza), il quale agli artt. 123 bis e 154 ter stabilisce che la relazione sulla gestione di bilancio sia accompagnata da una informativa sui principali rischi e incertezze, nonché da una informativa sulle principali caratteri-

stiche dei sistemi di gestione dei rischi e di controllo interno esistenti in relazione al processo di informativa finanziaria.

Allo stesso modo, l'art. 2428 del Codice Civile stabilisce che il bilancio debba "essere corredato da una relazione degli amministratori contenente [...] una descrizione dei principali rischi e incertezze cui la società è esposta". Quanto al tema della gestione dei rischi finanziari, l'articolo in oggetto precisa che

"dalla relazione devono in ogni caso risultare [...] in relazione all'uso da parte della società di strumenti finanziari e se rilevanti per la valutazione della situazione patrimoniale e finanziaria e del risultato economico dell'esercizio:

- gli obiettivi e le politiche della società in materia di gestione del rischio finanziario, compresa la politica di copertura per ciascuna principale categoria di operazioni previste;
- l'esposizione della società al rischio di prezzo, al rischio di credito, al rischio di liquidità e al rischio di variazione dei flussi finanziari".

Così anche il Decreto Madia, che allarga il sindacato di controllo dei Sindaci sull'operato aziendale, vigilando sui sistemi di controllo interno e di gestione del rischio.

Non si dimentichi, poi, la cultura del *risk management* nata con la responsabilità degli enti ex d.lgs. 231/01 per il tramite dei flussi informativi tra organi societari (OdV – CdA – Collegio sindacale – Revisori). Padrona resta la materia della sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008 e i suoi adeguati assetti di prevenzione del rischio.

Questo contesto ha preparato il terreno italiano al data protection impact assessment (art. 35). Come l'Organismo di Vigilanza o come il Responsabile per la prevenzione alla corruzione e trasparenza, trattasi di una figura particolarmente competente in materia di data protection, obbligatoria in determinati casi e in grado di fornire tutta l'assistenza necessaria per progettare, verificare e mantenere un sistema organizzato di gestione dei dati personali, secondo l'introduzione di figure differenziate; il soggetto preposto dalla disciplina comunitaria a sovrintendere un determinato modello di gestione privacy è il data protection officer, che è disciplinato dagli artt. 37-39 del Regolamento.

Sarà quindi indispensabile creare un organigramma con informative, nomine a Responsabile e Incaricati al trattamento. Il referente di cui sopra, avrà il compito di:

- sorvegliare la corretta applicazione della normativa sulla protezione dei dati;
- effettuare privacy impact assessment di progetti;



- verificare la corretta applicazione della protezione dei dati sin dalla progettazione di applicativi (c.d. privacy by design), controllando che gli stessi abbiano impostazioni privacy predefinite (c.d. privacy by default);
- effettuare audit;
- collaborare con le Autorità competenti (prima fra tutte l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali);
- controllare che le violazioni dei dati personali siano documentate, notificate e comunicate (c.d. Data Breach Notification).

Tra i suoi compiti un ruolo fondamentale è ricoperto dalla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali (data protection impact assessment). Si tratta di un istituto cardine nel sistema privacy del nuovo Regolamento UE. Ogni trattamento di dati personali che presenta rischi per i diritti e le libertà degli individui deve essere esaminato attentamente. La natura dei dati, la tipologia e la finalità del trattamento e l'applicazione di nuove tecnologie sono alcuni dei fondamentali parametri da valutare. La valutazione di impatto sulla protezione dei dati personali, oltre a essere obbligatoria quando sono trattati dati sensibili o giudiziari, è dovuta anche nei casi di trattamenti automatizzati e nei casi di profilazione.

Allargando il perimetro dell'analisi, fondamentale è porsi dalla parte dell'interessato, titolare dei dati. Difatti, il Regolamento prevede:

- potenziamento dei contenuti obbligatori dell'informativa (con possibilità per i titolari di ricorrere a icone o forme grafiche di informativa in associazione all'informativa testuale vera e propria);
- introduzione del diritto a una cancellazione estesa dei propri dati personali (oblio), comprendente anche copie o link riferiti a tali dati, ma non incondizionata, essendo previste limitazioni all'esercizio del diritto per contemperare altre esigenze e interessi legittimi (libertà di espressione, interesse pubblico, finalità archivistiche nel pubblico interesse);
- introduzione della possibilità di chiedere la "limitazione" del trattamento (anziché la cancellazione), ad esempio in attesa di definire l'esattezza o obsolescenza di un dato o per continuare a utilizzare il dato per specifiche finalità, in particolare giudiziarie;
- introduzione del diritto alla portabilità dei dati (riferito ai dati forniti direttamente dall'interessato, sulla base del consenso o di disposizioni contrattuali), con alcune eccezioni, in particolare per i dati contenuti in archivi di interesse pubblico;
- previsione di una forma di consenso rafforzato (non solo "inequivocabile", ma anche "esplicito") qualora vi si ricorra per legittimare il trattamento di dati sensibili;
- definizione di condizioni restrittive (intervento obbligatorio dei soggetti che detengono la potestà genitoriale) ai fini della valida prestazione del consenso da parte di minori in rapporto all'offerta di "servizi della società dell'informazione"; la soglia di età relativa alla minorità è fissata fra i 13 ed i 16 anni, e la scelta in merito è rimessa al legislatore nazionale.

Come nel mondo bancario, ove le direttive antiriciclaggio (d.lgs. 231/07) prevedono l'istituzione di un responsabile che diriga e gestisca le segnalazioni di operazioni sospette [le cd. SOS] capace di valutare celermente l'assetto ed i rilievi che si trova davanti, gli obblighi dei titolari di trattamento si traducono in una valutazione del dato del tutto simile a quello bancario ove l'"approccio basato sul rischio" è, più in generale, svolto nel principio di accountability ovvero di responsabilizzazione dei titolari di trattamento.

Ciò si riversa in una ampia serie di disposizioni che tendono a promuovere approcci proattivi, e non reattivi, in un'ottica di prevenzione di possibili problematiche e di riduzione degli oneri considerati puramente burocratici, quali la notifica dei trattamenti.

ALESSANDRO PARROTTA

TORNEO DI CALCETTO 2017

Novità tecniche, scontri generazionali, exploit fallimentari, inspiegabili moltiplicazioni in campo: una lotta all'ultimo assist.

Noi Consulenti del Lavoro siamo abituati ai cambiamenti, ogni anno sappiamo infatti che avremo a che fare con almeno una legge che modificherà qualcosa di significativo, costringendoci a ri-studiare, a informarci, a ripianificare e ad avvisare i clienti. Ogni anno, però, abbiamo anche una certezza, ovvero che, puntuale come un treno in Giappone, dopo le vacanze estive ci sarà il nostro famoso (o famigerato in base a come vanno le partite) torneo di calcetto.

Nonostante questa certezza, tuttavia, vuoi per deformazione professionale incline all'annuale cambiamento, vuoi per intrinseca tendenza alla sofferenza autoinflitta, comune a buona parte dei liberi professionisti in questi anni difficili, quest'anno il nostro buon Presidente dell'Associazione Giovani CdL ha pensato, e organizzato guardandosi bene dal preavvisare i più, di farci giocare... con le sponde.

Ora, magari per molti di voi lettori parlare di sponde in un torneo di calcetto può non dare particolari motivi di stupore... per questo entro più nello specifico e alle sponde aggiungo: senza rimesse laterali, dal fondo o calci d'angolo.

Avendo adesso qualche dettaglio in più, è facile capire come in un gioco dai ritmi sostenuti come il calcetto, considerando l'età media degli iscritti che (ahimè) supera gli anni d'oro dell'università, se si tolgono gli unici secondi di respiro tra uno scatto e l'altro, lo sport diventi in breve tempo una prova di resistenza in stile Giochi senza frontiere (citazione appositamente vintage per collocare anche me stesso oltre gli anni d'oro dell'università).

Ma se da un lato il torneo di quest'anno ha messo a dura prova i polmoni dei partecipanti, dall'altro ha sicuramente temprato lo spirito agonistico e premiato il gioco di squadra. Chi avrebbe mai detto, infatti, che nonostante la loro più giovane età e migliore preparazione fisica, la squadra dei praticanti non avrebbe infine vinto? Se i centri scommesse si fossero interessati al nostro torneo 2017, di certo le quote sarebbero state a loro favore, anche in considerazione del "fattore sponde".

Tuttavia, alla fine, a ottenere la vittoria è stata la selezione dei Giovani CdL, capitana-
ta da un sempiterno Luca Furfaro che in quest'occasione si è anche dimostrato un attaccante di valore.

In qualità di incaricato a raccontare la serata, mi trovo però costretto ad assumere una posizione neutrale e a rivelare che l'ultima partita, ovvero lo spareggio per la vittoria finale, è stata una vera baraonda: tutti i giocatori di entrambe le squadre, titolari e riserve, assieme in campo e, se la memoria non mi inganna, i giovani CdL hanno giocato in 9 contro 8 (sì, in un campo da 5 contro 5). Qualcuno se n'è anche accorto ma il divertimento del momento ha surclassato qualsiasi intento polemico. Ma non è stato di certo questo misero vantaggio a regalare la vittoria ai giovani CdL, quanto piuttosto il gioco di squadra e l'unione di intenti verso un obiettivo comune (la mia neutralità è già svanita).

Puntuale come un treno in Giappone, dopo le vacanze estive arriva una delle poche certezze dell'anno del Consulente del Lavoro, sempre pieno di cambiamenti e novità legislative: il nostro famoso (o famigerato) torneo di calcetto.

E così, mentre nel campo di fianco a quello dove si svolgeva il torneo, qualcuno simulava azioni da gol con pessimi risultati (ricordo un errore a porta vuota ma potrei sbagliare), i giovani CdL avevano la meglio su Praticanti e Ordine, aggiudicandosi un altro trofeo che arricchirà la loro bacheca (perché abbiamo una bacheca dei trofei, giusto?).

Come al solito la serata si è poi conclusa con una cena tutti insieme, sotterrando i tacchetti di guerra, nascondendo sotto una pizza al mattone lo spirito competitivo, ma continuando a chiedersi tra un boccone e l'altro: perché le sponde?

Spero che il tono ironico del mio racconto sia servito a descrivere al meglio il clima della serata, per la quale ringrazio, in qualità di partecipante attivo, gli organizzatori. Far parte di un gruppo che, nonostante un lavoro che richiede ogni anno uno sforzo in più del precedente, trovi lo spirito e il tempo di creare momenti di svago come questo, non ha prezzo... mi faccio andare bene anche le sponde.

ENRICO FORNELLO

La squadra dei giovani CdL.





*La squadra dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro di Torino.*



La squadra dei praticanti.

ENPACL – ASSEMBLEA DEI DELEGATI DEL 23 NOVEMBRE

Nella cornice di una nuova sede, l'Assemblea ha affrontato i temi del bilancio, del Regolamento e dell'acquisizione delle quote di Teleconsul.

Buongiorno Colleghi,

come ogni anno nella seconda metà del mese di novembre viene convocata l'Assemblea dei Delegati del nostro Ente di Previdenza; la novità di quest'anno è che l'Assemblea si è tenuta presso il nuovo auditorium dei Consulenti del Lavoro di Viale del Caravaggio n. 78 che, grazie al recupero edilizio dei seminterrati dell'Immobile di proprietà (in cui peraltro ha sede il CNO), consentirà un notevole risparmio in termini di costi per tutti gli eventi che prima venivano organizzati presso strutture esterne non solo dall'Ente, ma anche dal CNO.

Sintetizzare in un articolo un'intera giornata di lavori è alquanto difficoltoso, per cui mi soffermerò sui punti salienti. Credo interessi a tutti i colleghi sapere che è stato approvato all'unanimità il bilancio consuntivo dell'anno 2016; sono state apportate alcune variazioni al bilancio dell'anno in corso e ovviamente è stato presentato il bilancio di previsione dell'anno 2018 che, così come esposto, porterà il patrimonio dell'Ente a 1,2 mld di euro. Come per il passato esso ricalca il solco degli investimenti in termini di welfare di categoria aumentandone gli investimenti per favorire le borse di studio, l'aiuto alla genitorialità, al passaggio generazionale degli studi.

Successivamente l'Assemblea si è concentrata sulle variazioni da apportare al Regolamento di Previdenza e Assistenza di cui esporrò le principali novità; inizierei dalla possibilità della Ricongiunzione non Onerosa, a me molto cara in quanto frutto di una personale iniziativa come Delegato di Torino che, anche se non recepita nella versione proposta, offrirà comunque un'ulteriore possibilità nel vedersi riconoscere gratuitamente il montante contributivo maturato da altre gestioni, senza però incrementare l'anzianità contributiva. Altra variazione significativa riguarda l'aspetto del recupero dell'evasione contributiva che consentirà una maggior durata della rateazione fino a sette anni con un minor aggravio sanzionatorio mediante l'introduzione dell'istituto del ravvedimento operoso e dell'accertamento con adesione. Infine è stata recepita all'interno del nostro regolamento la parificazione del coniuge con le unioni civili costituite ai sensi della L. 76/2016, che ha esteso a questi ultimi i diritti in termini di pensioni ai superstiti e provvidenze straordinarie.

L'Assemblea si è poi concentrata sull'ennesimo problema generato dalla società Teleconsul: in seguito alla causa in corso per un presunto plagio su di un'alta banca dati, con sentenza del 2017, non a mani dei Delegati, la società Ediconsul (proprietaria della Banca Dati commercializzata da Teleconsul) è stata condannata a un risarcimento danni di circa 2,3 milioni con la facoltà del creditore di pignoramento dei conti correnti che, se esercitata, non avrebbe consentito il proseguimento dell'attività. Per ragioni di urgenza e contenimento dei costi l'argomento è stato inserito all'ultimo minuto fra i punti in discussione in questa Assemblea; ragion per cui la poca documentazione a disposizione ci è stata fornita solamente in sede assembleare e la gran parte delle informazioni che vi riferisco ci è stata riferita verbalmente e non ha consentito una corretta valutazione della

problematica e ancor meno un confronto con gli iscritti. Il piano di salvataggio proposto è quanto mai ambizioso e prevede quanto segue: l'Ente acquisirebbe le quote di Ediconsul pari al 50% del capitale e quest'ultima, in cambio, cederebbe le sorgenti della banca dati. L'Ente diverrebbe in questo modo proprietario del 100% del capitale di Teleconsul e rilascerebbe un'apposita garanzia di 2,3 milioni garantendo in questo modo l'operatività societaria futura di entrambe le società. Dall'altra la Teleconsul con l'acquisizione delle sorgenti della banca dati e con una nuova contrattazione più vantaggiosa per la manutenzione, dovrebbe finalmente generare utili; dico finalmente perché in passato, e solo negli ultimi anni, sono stati di modestissima entità e comunque insufficienti a coprire i debiti attuali di 2,3 milioni e i futuri secondo l'esito di una sentenza che dovrebbe arrivare a febbraio 2018.

Alla luce di quanto sopra e soprattutto considerando che:

- non è stato a noi esposto un piano industriale preciso e dettagliato, ma semplici ipotesi tutte da verificare e il cui esito sarebbe dipeso da volontà di terzi (Ediconsul);
- il settore della editoria è in profonda crisi e investire oggi in questo settore non consente una visione di lungo periodo;
- gli utili del passato sono stati talmente esigui da non consentire neppure di accantonare un fondo rischi di causa;
- valutati e considerati anche alcuni aspetti positivi evidenziati dalla Presidente Calderone in un suo intervento che ho apprezzato per i contenuti, ma non per il fine, in quanto ha di fatto chiesto un voto di fiducia ai Delegati blindando la votazione finale;

conseguentemente in quegli attimi concitati e a porte chiuse ermeticamente per evitare fughe o inserimenti dell'ultimo minuto, non ho ritenuto sufficienti le motivazioni addotte e ho pertanto espresso voto contrario all'acquisto delle quote di Teleconsul; come avrete capito l'Assemblea ha deliberato positivamente a maggioranza dei presenti con 11 contrari e 7 astenuti.

Concludo rilevando che ad oggi i Delegati non hanno ricevuto comunicazioni ufficiali e quindi non conosciamo ulteriori dettagli, né lo stato di avanzamento del salvataggio; la trasparenza vorrebbe che i Delegati fossero costantemente informati soprattutto in seguito alla fiducia riposta nel CdA rilasciandone una delega in bianco alla completa gestione della complessa vicenda. Non ci resta che sperare, quindi, che l'Assemblea, con la votazione a favore, abbia intravisto la luce in fondo al tunnel chiamato "Teleconsul" (che francamente io non ho percepito) e che porti frutti positivi per l'intera categoria: altrimenti avremo sperperato inutilmente altri milioni del nostro patrimonio.

MARCO OPERTI
Delegato ENPACL di Torino

POST WORK

The radical idea of a world without jobs

Work is the master of the modern world. For most people, it is impossible to imagine society without it. It dominates and pervades everyday life – especially in Britain and the US – more completely than at any time in recent history.

Like an empire that has expanded too far, work may be both more powerful and more vulnerable than ever before. We know work's multiplying problems [intimately](#)¹, but it feels impossible to solve them all. Is it time to start thinking of an alternative? The idea of a world freed from work, [wholly](#)² or in part, has been intermittently expressed – and [mocked](#)³ and suppressed – for as long as modern capitalism has existed.

Graeber, Hester, Srnicek, Hunnicutt, Fleming and others are members of a [loose](#)⁴, transatlantic network of thinkers who [advocate](#)⁵ a profoundly different future for western economies and societies, and also for poorer countries, where the crises of work and the [threat](#)⁶ to it from robots and climate change are, they argue, even greater. They call this future "post-work". For some of these writers, this future must include a universal basic income (UBI) – currently post-work's most high-profile and controversial idea – paid by the state to every working-age person, so that they can survive when the great automation comes. For others, the

From *The Guardian*, 19th January 2018
debate about the [affordability](#)⁷ and morality of a UBI is a distraction from even bigger [issues](#)⁸.

One of post-work's best arguments is that, contrary to conventional wisdom, the work ideology is neither natural nor very old. "Work as we know it is a recent construct," says Hunnicutt. Like most historians, he identifies the main building blocks of our work culture as 16th-century Protestantism, which saw [effortful](#)⁹ labour as leading to a good afterlife; 19th-century industrial capitalism, which required disciplined workers and [driven](#)¹⁰ entrepreneurs; and the 20th-century desires for consumer goods and [self-fulfillment](#)¹¹. The emergence of the modern work ethic from this chain of phenomena was "an accident of history," Hunnicutt says. Before then, "All cultures thought of work as a means to an end, not an end in itself." From urban ancient Greece to agrarian societies, work was either something to be [outsourced](#)¹² to others – often slaves – or something to be done as quickly as possible so that the rest of life could happen.

Graeber argues that in a less labour-intensive society, our capacity for things other than work could be built up again: "People will come up with stuff to do if you give them enough time." In western countries too, he argues, the absence of work would produce a richer culture.

GLOSSARY

¹intimately strettamente

²wholly completamente

³to mock deridere

⁴loose ampio

⁵to advocate essere fautore di

⁶threat minaccia

⁷affordability convenienza

⁸issue questione

⁹effortful faticoso

¹⁰driven motivato

¹¹self-fulfillment autorealizzazione

¹²to outsource affidare

FOCUS ON LEXICON!

UBI (Universal Basic Income)

It is typically a form of social security or welfare regime, in which all citizens (or permanent residents) of a country receive a regular, liveable and unconditional sum of money, from the government. The recipient is not required to work or look for work, and the payment is given independent of any other income.

ASK TO THE TEACHER!

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

info@vv-verbavolant.it



200 milioni

di finanziamenti assegnati

52.000

aziende aderenti

360.000

lavoratori formati



Fondo Formazione
Piccole Medie Imprese

I canali di

FINANZIAMENTO:

AVVISI generalisti
tematici

**CONTO AGGREGATO DI RETE
SPORTELLO IMPRESA**

Scegli FAPI. Scegli il Fondo per tutti i tipi di imprese.

Api Formazione: Numero Verde 800-291.626



CASA D'ASTE IN TORINO DAL 1969

PROSSIME ASTE DI PRIMAVERA E VALUTAZIONI GRATUITE

DESIGN 19-20 marzo

GIO PONTI



DIPINTI 21 maggio

OLIVERO



GIOIELLI 22 maggio

REPOSSI



OROLOGI 22 maggio

IWC



TUTTI I MARTEDÌ
REPERIMENTO OPERE E VALUTAZIONE GRATUITA
SENZA IMPEGNO DI VENDITA ALL'ASTA



inviaci le foto tramite la pagina dedicata:
valutazioni.santagostinoaste.it

www.santagostinoaste.it

CHIAMACI
+39 011 437 77 70