

# LA VOCE DEI GIOVANI



**Associazione Nazionale  
Giovani Consulenti del Lavoro**



## Indice

<a href="#">La deontologia: elemento imprescindibile nella crescita professionale</a>	Pag. 2
<a href="#">La donna consulente del lavoro</a>	Pag. 5
<a href="#">Summer School 2013</a>	Pag. 8
<a href="#">L'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro della provincia di Gorizia</a>	Pag. 12
<a href="#">Pillole &amp; Supporte</a>	Pag. 15
<a href="#">Durc: nuove regole e semplificazioni</a>	Pag. 17
<a href="#">La gestione dello stress e delle scadenze nello studio professionale</a>	Pag. 21
<a href="#">Un caffè con...Vincenzo Barbaro</a>	Pag. 25
<a href="#">Il lavoro a chiamata dal R.D. 2657/1923 alla legge di conversione n. 99 del 2013</a>	Pag. 27
<a href="#">Incentivi all'assunzione di giovani under 30 ex L. 99/2013</a>	Pag. 29
<a href="#">Succede di bello che...</a>	Pag. 35
<a href="#">La parola all'inesperto</a>	Pag. 37

**Risposte ai quesiti**

Uno dei fini principe dello statuto dell'Associazione è la promozione della figura professionale del giovane CdL. Sulla scia di tale previsione ed alla luce della continua evoluzione normativa, con i conseguenti dubbi interpretativi, molte volte discendenti anche da un'ininterrotta produzione di "diritto circolatorio", abbiamo deciso di aprire questo canale diretto con i nostri lettori, al fine di supportarli con le risposte ai loro quesiti.

Vista la fase di start-up dell'Associazione e della newsletter mensile, il comitato di redazione selezionerà alcuni quesiti a cui verrà data risposta nel numero successivo della newsletter nell'apposita sezione denominata "La parola all'inesperto".

Si prega di inviare i quesiti al seguente indirizzo: [newsletter@angcdl.it](mailto:newsletter@angcdl.it).

N. 1 chiuso in redazione il giorno 3 novembre 2013

Chi avesse suggerimenti, idee, spunti per i prossimi numeri può inviare un'e-mail all'indirizzo: [newsletter@angcdl.it](mailto:newsletter@angcdl.it).  
Chi volesse informazioni sull'Associazione Nazionale Giovani Consulenti del Lavoro può scrivere all'indirizzo: [info@angcdl.it](mailto:info@angcdl.it).



## LA DEONTOLOGIA: ELEMENTO IMPRESCINDIBILE NELLA CRESCITA PROFESSIONALE

*A cura di Pietro Latella*

Sarebbe impossibile parlare del significato della deontologia, senza aver prima trattato di un concetto altrettanto importante, quale quello dell'etica.

Entrambi i termini citati, rappresentano macrocosmi sui quali la filosofia ha scritto fiumi di parole, e ovviamente non è questa la sede opportuna per aggiungerne delle altre. Tuttavia, possiamo sommariamente dire che l'Etica rappresenta i criteri in base ai quali si valutano i comportamenti e le scelte, il modo di essere dell'uomo e la sua condotta rapportato al bene e al male, a ciò che è giusto e a ciò che è sbagliato, in relazione a ciò che è corretto e a ciò che non lo è.

Sotto questa chiave di lettura la deontologia, quindi, diventa l'espressione dell'etica professionale, della quale si cura di articolare obblighi e doveri rispetto ai soggetti terzi, rispetto alla professione stessa, nonché rispetto ad altri professionisti.

Si può quindi sostenere che la deontologia professionale raggruppa l'insieme codificato degli obblighi cui devono attenersi i professionisti (intesi come soggetti operanti nell'ambito di una specifica professione), nell'esercizio delle loro attività.

L'analisi deontologica, non contempla affatto la conoscenza tecnica specifica con la quale viene

svolta la professione, bensì regola quei comportamenti assunti dai singoli professionisti nello svolgimento degli incarichi assunti.

Questo inizio, non vuole avere la saccente presunzione di assurgere ad insegnamento; è una semplice riflessione ad alta voce, una rilettura di concetti fondamentali che a volte possono cadere nel dimenticatoio.

La deontologia, non è una norma la cui applicazione è lasciata al libero arbitrio del singolo professionista, non è un vestito che si stabilisce di indossare qualora se ne ravvisi una specifica utilità. E' un dovere che ogni professionista si è assunto nel preciso istante in cui ha iniziato il suo cammino lavorativo; è un obbligo che si è assunto nei confronti della professione e degli altri professionisti; è una regola di vita, una seconda pelle. E' tutto ciò che differenzia un professionista da un semplice operatore di settore.

La definizione di "Libero Professionista", oggi, può essere certamente ridotta e ricondotta semplicemente a "Professionista", poiché i ritmi frenetici e caotici che la professione oggi impone, di "Libero" ci lasciano ben poco. Tuttavia, l'appellativo di "Professionista", senza un codice che ne regolamenti i comportamenti, non avrebbe la stessa efficacia, ossia la stessa garanzia che attesta che dietro un



Professionista vi è sempre una adeguata dose di professionalità.

Il vigente Codice Deontologico dei Consulenti del Lavoro, è stato approvato con delibera n.209 del 03 ottobre 2008 dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro. Invito tutti i Giovani Consulenti a leggerlo con attenzione, poiché al suo interno sono racchiusi i valori della nostra professione, valori come il dovere di dignità e decoro, il dovere di lealtà e correttezza, concorrenza leale e soprattutto la regolamentazione dei rapporti tra il singolo Consulente e le Istituzioni di categoria, e viceversa.

Quando un giovane si affaccia alla professione, ha la scrivania sommersa da una quantità infinita di libri, periodici e ogni altra fonte di apprendimento professionale che gli necessita per il proprio aggiornamento e soprattutto per tenere il passo di una normativa forse troppo prolifera.

Mi piacerebbe invece conoscere quei colleghi che hanno sempre in vista sulla propria scrivania anche il codice deontologico di categoria.

Purtroppo, spesse volte, ci si ricorda della sua istituzione, soltanto quando si sta attraversando una situazione particolare e lo si rispolvera per utilizzarlo come strumento di attacco o di difesa.

Sempre poche sono invece le occasioni di rilettura, giusto per il piacere di riassaporare i nostri valori più veri.

Il nostro codice deontologico, possiamo paragonarlo ad una certificazione di qualità per i

nostri clienti, ad una carta costituzionale di categoria, ad una sorta di “codice civile” (inteso nella accezione più pura) che regola la vita professionale.

E' tuttavia impensabile ipotizzare una vita lavorativa scevra da errori; impossibile immaginarlo. Quello che fa la differenza tra uno sbaglio ed un altro, è proprio il comportamento etico che ha portato all'errore; è proprio l'insieme di ragionamenti prima e di azioni dopo, che lo rendono sanabile ovvero condannabile.

E' talmente importante il ruolo della Deontologia, all'interno della nostra Professione (come all'interno di qualsiasi altra professione ordinistica), al punto che si è ritenuto opportuno inserirne il suo aggiornamento obbligatorio all'interno del nostro regolamento della Formazione Continua Obbligatoria.

Tuttavia, prima di concludere, mi piace rileggere assieme a chi avrà avuto la pazienza di leggermi fino a questo punto, l'art.1 del nostro Codice Deontologico. Nello specifico recita:

*“Il presente Codice reca le norme deontologiche circa l'esercizio della professione di Consulente del Lavoro al fine di garantire gli interessi generali ad esso connessi, di tutelare l'affidamento della clientela, assicurare il decoro e la dignità professionale e il rispetto della legalità.*

*Il Codice si applica agli iscritti all'albo, che sono tenuti a conformare la propria condotta ai doveri di cui al Titolo II”.*



In conclusione, mi piace riprendere le parole della Presidente Marina Calderone, quando, parlando del nostro bagaglio professionale, lo definisce la nostra “Cassetta degli attrezzi”. In questa chiave di lettura, si può certamente dire che tra tutti gli attrezzi che possiamo tenere nella nostra cassetta, la Deontologia Professionale non può e non deve mancare.

Codice Deontologico:

[http://www.consulentidellavoro.it/PDF/CNO/Do  
csIstituzionali/Codice%20Deontologico.pdf](http://www.consulentidellavoro.it/PDF/CNO/Do%20csIstituzionali/Codice%20Deontologico.pdf)



## LA DONNA CONSULENTE DEL LAVORO

*A cura di Claudia Cordoni*

Il primo pensiero che mi è passato per la mente, quando mi è stato chiesto di scrivere qualcosa in merito a quest'argomento, è: come nella maggior parte dei casi il rapporto tra l'essere donna e l'essere consulente del lavoro NON si concilia. Riflettendoci bene ho capito, che in questo modo, avrei fatto prevalere in me la parte critica, quella caratteristica tutta femminile che ci porta a cercare il cosiddetto pelo nell'uovo e che, forse, rappresenta anche un nostro punto di forza. L'essere precise, sempre attente ai minimi particolari, fino ad essere considerate quasi maniacali.

Lungi da me il voler esprimere il pensiero di tutte le colleghe donne, posso solo riportare le mie riflessioni al riguardo ed esprimere il mio punto di vista. L'emancipazione femminile e l'evolversi della società hanno portato modifiche tali, nel mondo professionale, da non riscontrarsi più quella differenziazione di genere così preminente come accadeva nei decenni passati. Spesso, in modo inconsapevole e contraddittorio, si assume la diversità di genere come un dato naturale, ma così non è e non deve essere quando si parla di capacità professionali. Rispetto ad un lavoro dipendente, sicuramente, la scelta per una donna di seguire un percorso professionale la porta a vivere un orizzonte d'incertezza e rischi, l'acquisizione, la fidelizzazione dei clienti, richiedono una

presenza costante e combattiva. La libera professione valorizza sicuramente, però, le capacità individuali e garantisce autonomia decisionale, una libertà di scelta ed una seppur minima flessibilità di tempi, anche se i ritmi lavorativi sono dettati purtroppo più dai clienti, dalle leggi, dagli adempimenti e non dalle scelte personali.

Ovviamente non è sempre tutto rose e fiori: i problemi ancora esistono, a partire dalla non sempre facile capacità di far coincidere i tempi personali con il lavoro. Le donne consulenti del lavoro sono anche madri e mogli, si trovano a vivere il quotidiano come una sfida, un sacrificio per conciliare i tempi domestici con quelli lavorativi, magari ridimensionando le responsabilità nel lavoro. La maternità, più di tutto nella donna professionista, arriva dopo il successo lavorativo, dopo aver dimostrato di valere qualcosa. Tanto non è richiesto alla figura maschile per ovvi retaggi del passato. Ho sentito raccontare, da colleghe, di strani sguardi preoccupati, da parte dei clienti, alla notizia della gravidanza della consulente del lavoro, come se tale evento potesse in qualche modo togliere capacità intellettuali nella donna, rendendola una semplice fattrice!

Tutto ciò non impedisce certamente alla donna, consulente del lavoro, di riuscire in entrambi i campi, dando il massimo o, per lo meno,

tentando di dare il massimo in tutte le situazioni.

Altro nodo fondamentale nella vita della donna professionista, specificatamente in questo caso della donna consulente del lavoro, è, ovviamente, il rapporto con i colleghi che, al giorno d'oggi, non si può assolutamente considerare come scontro o come discriminante, anzi al contrario, di piena collaborazione e paritario. Mentre nel rapporto con la clientela si possono ravvisare, in alcuni casi, ancora delle iniziali perplessità, specialmente da parte di coloro che svolgono attività lavorative che meno sembrano poter essere gestite da figure femminili, perché ritenute troppo "deboli" o sensibili. Capita, magari, che un cliente, guardi alla professionista con atteggiamento dubbioso, ancor di più in caso di una giovane professionista, la domanda che probabilmente si fa è: "Sarà capace? Non era meglio un uomo in tale situazione?". Scontri sindacali, azioni di protesta del personale, problematiche di scioperi, scontri per i diritti lavorativi, sembrano più adatti ad una realtà maschile, ma non è così. Probabilmente la donna, essendo più capace nell'arte della mediazione, riesce a trovare quel giusto equilibrio tra le richieste e questo, forse, perché ogni giorno media tra la propria vita ed il proprio lavoro. E' in queste occasioni, quando si dimostra che non era necessaria la presenza di un uomo per risolvere un problema, ma solo la presenza di un professionista, che emerge una componente di significativa soddisfazione per il

proprio lavoro.

Nella nostra professione, forse più che in ogni altra categoria professionale, il ruolo femminile è divenuto sempre più importante e consistente. Alla nascita del nostro ordinamento professionale le donne che sceglievano questo tipo di professione non erano sicuramente molte, anche se, pioniere di questa professione, ne ritroviamo già nei primi decenni del 1900, sotto altra forma, ma erano in ogni caso donne che si occupavano di lavoro e di diritto del lavoro. Oggi il ruolo della donna consulente del lavoro è sicuramente più forte: siamo diventate un numero sempre maggiore di professioniste preparate ed attente. La massima espressione, di questa nostra forza e capacità, è sicuramente splendidamente rappresentata dalla nostra Presidente Nazionale Marina Calderone, che è riuscita a dimostrare quanto il ruolo di professionista, attiva anche nel panorama della politica interna alla categoria, e non solo, possa coincidere con l'essere anche e soprattutto donna. Le quote rosa all'interno della categoria dei Consulenti del lavoro, sono sicuramente rispettate infatti, oltre ad essere molte le donne iscritte all'Ordine Professionale, quelle che ricoprono ruoli centrali, seppur con un rapporto ancora numericamente inferiore agli uomini, sono in continuo aumento. Le figure di presidenti di consigli Provinciali, segretari, tesoriere e consiglieri sono sensibilmente cresciute negli anni. Per fare un po' di statistica, vorrei citare una ricerca svolta per il Congresso straordinario

Consulenti del Lavoro che riporta questi risultati: *“Il numero delle **donne** iscritte è sempre più alto, tanto da aver raggiunto, in percentuale, il 46% sul totale di 28.000 iscritti. Di queste, il 41% ha meno di 41 anni e il restante 59% appartiene alla fascia d'età superiore a 41 anni. La maggior parte delle consulenti del lavoro sono professioniste coniugate (65%) con figli in fascia d'età superiore agli 11 anni (53%). Per il 90% sono libere professioniste, diplomate (70%), con un proprio studio che le impegna per oltre 40 ore settimanali.”*. Nel 2012 il Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro, attraverso la Commissione nazionale Pari Opportunità, ha realizzato un'indagine su come viene vissuta la professione dalle donne, uno dei risultati più importanti è quello che riguarda l'emancipazione femminile, l'evolversi del ruolo sociale che ha portato un abbassamento della difficoltà nell'occupare ruoli dirigenziali all'interno della categoria, infatti solo il 39% delle intervistate riscontra tale problematica.

L'applicazione numerica delle quote rosa rimane, comunque, più un atto di natura politica “pubblicitaria”, che di vera utilità reale. Non serve il misurino del farmacista, tante donne tanti uomini, per dimostrare la parità professionale; il successo nel lavoro, ed il rispetto, si ottengono esclusivamente grazie alla proprie capacità, alla propria determinazione, sono il prodotto di competenza, forza di volontà, flessibilità, ambizione, coraggio, formazione specialistica, gestione delle relazioni e capacità organizzativa. Figlie, madri, mogli, professioniste, siamo comunque e sempre fiere del nostro essere donne, ma nel campo lavorativo non vi può essere distinzione tra un consulente del lavoro donna ed un consulente del lavoro uomo, siamo tutti professionisti; chi è preparato avrà modo di emergere indipendentemente dal cromosoma XX o XY presente nel suo DNA.





## SUMMER SCHOOL 2013

*A cura di Cristian Buda e Federica Robustelli*

Iniziamo dalla fine: il successo della Summer School ha creato la Winter School! Quali ne sono i presupposti e cosa è ed in cosa consistono Summer e Winter School (evento di prossima realizzazione) proviamo a raccontarvelo in questa breve cronaca di tre giorni densi di eventi, emozioni, discorsi, condivisioni di idee, opinioni, scontri ed incontri. Tra il 28 ed il 31 agosto, a Treia (MC), un piccolo borgo posto su una lunga e stretta sella di arenaria, dalla quale si ammira tutta la valle nel cui seno scorre il fiume Potenza, la Fondazione Studi, di concerto con Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, con la fondamentale presenza e sotto la accorta supervisione dei rispettivi Presidenti, Rosario De Luca e Marina Calderone, hanno organizzato e dato luogo ad uno degli eventi formativi più intensi e significativi di sempre nell'ambito della categoria.

Sono state giornate intense per lavori, sessioni di studio, eventi formativi di alto profilo, ricchi di nozioni, e concetti fondamentali in materia di comunicazione, organizzazione e gestione dello studio professionale, che hanno visto impegnati attivamente, sia sul versante docenti, sia su quello discenti, colleghi di ogni età e di ogni parte di Italia, colleghi alla pari, indipendentemente dalla situazione anagrafica, under e over 45!

Il tutto è stato realizzato in una location, cui, a nostro avviso, si deve buona parte del successo dell'evento Summer School, che si è da subito presentata come un concentrato di sensazioni positive fatte di accoglienza, benessere, comfort, insomma quel giusto insieme di condizioni fondamentali che ha favorito la familiarizzazione tra i colleghi e una più attiva partecipazione da parte di tutti noi. Non solo, a ciò si aggiunga la novità nell'organizzazione dell'attività didattica strutturata in modo tale da farci passare tutto il tempo insieme, intervallo di pranzo e cena compresi, per rafforzare e consolidare le conoscenze reciproche tra colleghi, vecchie o nuove che fossero.

L'evento ha visto coinvolti tra i tanti, in qualità di docenti, non solo esperti colleghi ma anche professionisti di diversa estrazione, docenti universitari, personalità politiche locali e nazionali quali, il Sottosegretario al Ministero degli Affari Esteri Dott. Vincenzo Scotti. Il tutto sempre alla imprescindibile e necessaria presenza della Presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine Marina Calderone, le cui parole hanno sempre ben riassunto e chiosato il senso della nostra partecipazione alla Summer School. Gli "attori" intervenuti senza risparmiarsi nell'alternarsi in aula o sul palco, in sede di convegno, hanno dato il loro contributo a chi ha investito tempo di vita, di lavoro e



risorse per meglio capire, analizzare, studiare il perché, il come ed il quando del valore della comunicazione del proprio ruolo, della propria posizione e della strada che può ed in un certo senso si può seguire professionalmente e, perché no, personalmente per rendere la propria azione efficace non solo all'interno dello studio e del proprio ambiente lavorativo ma anche all'esterno, nelle relazioni sociali.

Un inizio un po' formale per un articolo vero? Quasi lezioso, poco accattivante e forse un po' stucchevole, una descrizione che potrebbe non

invogliare o non incuriosire sul perché della Summer School e sul perché è stato importante partecipare.

Bene: si legge Summer School, si dice e si intende coniugare al futuro la nostra

professione, quella di Consulente del Lavoro, quindi metterci impegno, metterci sacrificio in quello che si fa, dimostrare tenacia, orgoglio, e assenza di pregiudizi ed è già un successo la voglia di esserci.

La Summer School ha dato una scossa, una forte tensione emotiva e propositiva a tanti colleghi che forse ancora non avevano avuto occasione di interfacciarsi con il pool di professionisti in forza alla potente macchina organizzativa della Fondazione Studi e del Consiglio Nazionale.

La Summer School ha visto coinvolto buona

parte del Consiglio Nazionale dell'Ordine, membri ed esponenti dell'Enpacl e dell'Ancl nazionali e locali che non si sono sottratti al percorso formativo ed hanno condiviso coi colleghi l'impegno e l'entusiasmo di questi momenti importanti.

Tutti noi abbiamo vissuto l'emozione ed il relativo ricordo da cui nasce l'esperienza, come dice Andrea Pozzatti, uno degli attori principali di questo evento, del capire quale deve essere il ruolo del Consulente del Lavoro.

Tutti noi, riteniamo, abbiamo preso coscienza di

come il Consulente del Lavoro, professionista centrale nella vita dell'azienda e nel tessuto economico del Paese deve muoversi, deve uscire allo scoperto trovando, al meglio delle proprie possibilità, le soluzioni per capire la crisi e

sfruttarne aspetti e pieghe per ripartire alla grande. All'evidenza di come la figura del CDL sia mutata con il tempo e come il tempo ne stia mutando il ruolo non è possibile opporre obiezioni di sorta. Tutti noi, alla luce di quest'esperienza, siamo stati portati ad essere maggiormente consapevoli che alla crisi dobbiamo rispondere con sfide e progetti di vita e professione invece che con rassegnazione, disillusione e sopraffazione: alternative facili e rassicuranti ma per nulla proprie del nostro DNA, del DNA del Consulente del Lavoro. Tutti noi ci siamo resi conto di avere la possibilità,



senza timori o riserve, di poter crescere individualmente, in gruppo e per il gruppo.

Cosa abbiamo imparato alla Summer School, cosa abbiamo visto e chi abbiamo incontrato? Abbiamo incontrato Andrea Pozzatti, per alcuni nuovo, per altri una conoscenza importante, un maieuta, per dirla alla Socrate, che tira fuori concetti, idee sul ruolo, sulla posizione, sull'organizzazione della nostra professione. Concetti che forse già sono od erano a noi noti e chiari ma cui non consentivamo di giungere a quel giusto livello di consapevolezza, forse per timore, per una necessaria e rassicurante *routinarietà* delle azioni e forse anche per paura di accettare la sfida ad evolvere e meglio strutturare la propria posizione ed il proprio ruolo.

Ad Andrea Pozzatti va il merito di aver chiarito che la paura del cambiamento in un momento come questo è il nostro peggior nemico. Ma Andrea, quasi si fosse durante un palleggio in una partita di tennis si è unito il contributo di Stefano Mustica in tema di formazione ed organizzazione. Tra i mille concetti snocciolati ed analizzati non ultimo e meno importante, il Prof. Mustica ha presentato la Sua "formula della felicità". Di cosa si tratta? Semplificando e forse banalizzando il concetto, di altro non si tratta che di trovare in noi stessi la motivazione al cambiamento, la spinta ad uscire allo scoperto, dallo studio (inteso come ambiente di lavoro) e dalle proprie certezze quotidiane, e fare del nostro meglio per organizzare bene l'attività produttiva e collaborare alla visibilità

ed alla forza del Consulente del Lavoro come singolo e come giunto cardanico della categoria.

Altri colleghi ed esperti non hanno lesinato nozioni per meglio gestire la propria professionalità e la propria professione. Chi, come Luca Piscaglia, testimoniando la propria posizione e la propria capacità di conquistarla, anche partendo dalla semplice gestione del rapporto di lavoro domestico e rafforzando il proprio ruolo con la stima non solo professionale ma anche personale dei clienti; chi dandoci un piccolo saggio di fiducia nelle nostre capacità e potenzialità come Roberta Fabbri, chi suggerendo efficaci strumenti di gestione organizzativa, come Claudio Baldassarri e Claudio Cortesi, o nuove strumentazioni e tecnologie comunicative come Massimo Cugusi e Maurizio Battelli.



Dare conto dell'importanza di tutti questi contributi non è possibile né è giusto, perché certe esperienze debbono essere vissute e condivise, ma quello che rimane è il ricordo dell'emozione e dell'esperienza. Emozione culminata e colmata dal contributo di due

professionisti che tanto hanno dato con la loro testimonianza: sulla deontologia, Claudio Cavaliere; su un punto di vista del vivere la vita e la professione diversamente pieno e diversamente sfidante l'Avvocato Francesco Mercurio, un professionista brillante, preparato, salace e ... diversamente abile. Francesco, sordo e cieco, con le sue parole ha sfidato le nostre personali barriere, rassicuranti e protettive, schiaffeggiando la nostra quotidianità con la sua forza di volontà ed il suo carisma, dimostrando, se ce ne fosse stato il bisogno, che non esiste pietà, non esiste zona comfort che tenga: devi contare su te stesso, trovare il tuo stile e trovare condivisione di valori con chi come te vive le medesime esperienze e dunque renderti forte tu per primo per poi rafforzare i tuoi simili e quindi la tua categoria.

Ecco, se si potesse riassumere in due parole, questa esperienza si potrebbe dire che alcuni professionisti e colleghi si sono messi al nostro servizio, al di là delle cariche o delle posizioni, non senza citare "La Collega" che per prima si batte per la centralità del nostro ruolo e della nostra professione, già fin dal Congresso Straordinario di Roma del novembre 2012, e stanno perseguendo con successo un progressivo disegno di crescita, lento, solido ed efficace là, negli spazi "dove nessuno (di noi seduti alla nostra comoda scrivania) è mai giunto prima".

Su queste premesse quello che ci piace voler dire a tutti coloro che si sono impegnati in

questo evento e che quotidianamente danno anima a corpo per noi e per far crescere la categoria è, continuando a rubare i motti di un famoso telefilm di fantascienza - Star Trek - : "alla via così!". Quanto ai colleghi, come dice il collega Cristian Buda, Amico con cui ho scritto queste due brevi righe sulla Summer School, il vero motto, per tornare al nostro caro Stivale, lo dobbiamo rubare a Vittorio Alfieri: "Volli, e volli sempre, e fortissimamente volli"... Beh, senza esagerare il concetto, questo significa, se non fosse stato sufficientemente chiarito, che è ora di darsi da fare ed impegnarsi in una professione: quella del Consulente del Lavoro, ed è questa la vera sfida.

Il percorso formativo, come anticipato, non si esaurisce con la Summer School, a febbraio, considerato il successo dell'edizione estiva, verrà organizzata la Winter School...proseguiamo nel nostro processo di crescita.

Nel precedente numero avete letto cos'è il Lab ...questa è un'evoluzione, forse un'integrazione, è per alcuni un'amicizia che migliora, si rafforza, per altri un conoscere e familiarizzare con chi condivide esperienze e professione seppur con età diverse, è dimostrare di non essere solo annotatori di presenze e numeri, è raccontarsi senza aver paura di sbagliare, il realizzare un sodalizio professionale che ricorda molto da vicino una relazione familiare, relazione che non abbiamo mai avuto ma che ora ci accoglie e ci sprona.

## L'ASSOCIAZIONE GIOVANI CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI GORIZIA

*A cura di Andrea Benigni*

L'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro della Provincia di Gorizia, costituita ufficialmente il giorno 11 luglio 2013, trova le sue fondamenta in un passato molto recente, infatti se penso che ad inizio aprile non ero ancora un Consulente del Lavoro e ora mi viene data la possibilità di scrivere qualche parola in merito all'Associazione neo costituita ancora non ci credo. Sono consulente da poco e sicuramente non ho l'esperienza necessaria per descrivere cosa comporti esserlo, ma la professione me la sento cucita addosso, pur non essendo stato facile il cammino per arrivare a questo obiettivo, mi riempie di gioia pensare che la mia vita professionale coincida con la nascita dell'associazione, in quanto proprio ai giovani questa è rivolta.



La Rocca di Monfalcone

Tornando alla storia dell'associazione, tutto ebbe inizio il giorno successivo al mio conseguimento dell'abilitazione alla professione di Consulente del Lavoro. Infatti neanche il

tempo di rendermi conto di aver superato l'esame mio padre, Presidente del CPO di Gorizia, mi fece prenotare, senza dirmi il motivo, due biglietti aerei per Roma per il 24 maggio 2013, data in cui si tenne l'Assemblea dei Consigli Provinciali. Accettai molto volentieri questo viaggio anche se non sapevo bene ancora a cosa sarei andato incontro.

Quel giorno fu contraddistinto da due particolari episodi. Il primo, al quale poterono assistere tutti i presenti, consistette nella appassionante relazione della Presidente Marina Calderone, la quale mi lasciò completamente ammaliato con sue parole e mi fece capire quanto sia importante la collaborazione e lo spirito di gruppo nel mestiere del Consulente del Lavoro. Il secondo fu segnato dall'incontro con il collega Pietro Latella, il quale mi parlò per la prima volta di questa Associazione Giovani e fece sorgere in me la voglia di scoprire questo nuovo progetto. Durante tutto il viaggio di ritorno, infatti, ripensai costantemente alle parole di Pietro e alle opportunità che potrebbero nascere attraverso questa Associazione.

Non trascorsero neanche un paio di giorni che presi contatti con Vincenzo Corroero il quale fin da subito si dimostrò disponibilissimo a rispondere ad ogni mia domanda e a chiarire

ogni mio dubbio.

Da quel momento seguii tutte le vicissitudini relative alla costituzione dell'ANGCDL e mi misi alla ricerca di altri colleghi per poter costituire la nostra Associazione. La ricerca non durò molto, in quanto trovai subito la collaborazione delle meravigliose colleghe Sara Gratton e Cristina Valle che rimasero letteralmente elettrizzate quando gli spiegai quali fossero gli scopi e le intenzioni da perseguire nell'ambito dell'Associazione. Entrambe accettarono immediatamente di affiancarmi e aiutarmi nella redazione di questo progetto in quanto anche a loro stanno a cuore gli obiettivi che ci siamo posti di raggiungere.

Va detto che l'ordine Gorizia è una realtà molto piccola, all'interno della quale i suoi soli 44 iscritti si conoscono quasi tutti e dei quali solo 17 potrebbero rientrare a pieno titolo nei soci dell'Associazione. Tuttavia pur essendo, come detto, un gruppo ristretto è comunque segnato da un forte senso di appartenenza a due distinti idiomi: i bisiacchi da una parte (dei quali fanno parte il sottoscritto e Cristina) e i goriziani dall'altra (nei quali possiamo trovare Sara). Tale distinzione risale all'epoca delle due Guerre Mondiali e trova nel fiume Isonzo il naturale divisore tra le due aree nelle quali i goriziani rappresentano il popolo più multietnico mentre i bisiacchi quello più semplice. Per questo motivo si è voluto rimarcare nel nome dell'associazione, e qui ribadirlo, che questa è l'AGCDL della Provincia di Gorizia.

Sono diversi gli obiettivi che hanno spinto a

creare l'Associazione. Innanzitutto c'è quello di creare un gruppo all'interno del quale non si debba aver paura di porre dei quesiti, anche i più banali, oltrepassando le paure che spesso sorgono nel chiedere consiglio ai colleghi più anziani verso i quali, il più delle volte, si ha un timore reverenziale. Successivamente vuole essere il trampolino di lancio per avvicinare anche i più giovani alle attività dei Consigli Provinciali, dando loro la possibilità di cimentarsi con la gestione di un organismo complesso ed essere così pronti nel caso di una



Il castello di Gorizia

futura chiamata. Infine si vorrebbe creare un corso per i praticanti con lo scopo di aiutare tutti coloro fossero intenzionati ad avvicinarsi a questa importante professione, sostenendoli nella preparazione all'esame di stato oltre a spiegare loro fin da subito quanto sia importante l'affiatamento e lo spirito di gruppo tra colleghi, senza pensare, quindi, che una volta superato l'ostacolo "esame" non si debba più imparare o confrontarsi con gli altri.

Tuttavia, nel nostro piccolo, la situazione non è affatto semplice, in quanto, tra il costante bisogno di aggiornamento per affrontare le continue problematiche collegate al mondo del

lavoro e il limitato numero di nuovi collaboratori, l'impresa potrebbe considerarsi titanica se non si riuscirà ad avere la collaborazione anche delle altre province del Friuli Venezia Giulia con le quali si sono già presi contatti.

In attesa di riuscire a sviluppare tutti i nostri programmi, dal giorno della costituzione collaboriamo attivamente con il nostro CPO sia

nella gestione degli incontri informativi che in tutto quello che concerne la relativa area telematica. In ultimo chiudo con un ringraziamento a mio padre, Sandro Benigni, che mi ha dato la possibilità di intraprendere la carriera in questa meravigliosa professione ed essere fiero di far parte della grande famiglia dei Consulenti del Lavoro.

# PILLOLE & SUPPOSTE



**... perché a volte le sole pillole non bastano!!!**

*A cura di Gian Luca Cocco, Pietro Latella e Fabio Nocita*

Rubrica di confronto sarcastico tra colleghi, sulle incongruenze cui ci ha abituato il legislatore. Attraverso l'ironia, si cercherà di mettere sotto la lente d'ingrandimento quei controsensi con i quali quotidianamente siamo costretti a scontrarci nell'esercizio della nostra professione.



## PILLOLE

Il Consiglio dei Ministri in data 25 giugno 2013, ha deliberato il rinvio dell'aumento IVA, dal 21% al 22%, al 01 ottobre 2013.

La Legge di stabilità, approvata il 15 ottobre 2013, ha previsto il finanziamento del fondo per la Cassa Integrazione, per l'anno 2014, con lo stanziamento di 600 milioni di euro.

Il Presidente del Consiglio, nell'annunciare le linee guida della legge di stabilità, con soddisfazione annuncia che per la prima volta la pressione fiscale in Italia scenderà.

Sempre in tema di Legge di Stabilità, è previsto l'alleggerimento del cuneo fiscale.

Nel 2014 è previsto l'aumento delle detrazioni fiscali, prevedendo quindi un importo netto in busta paga maggiore.

## SUPPOSTE

La copertura finanziaria che ha consentito lo slittamento dell'aumento IVA, 1 miliardo e 59 milioni di euro, è stata trovata anche con l'aumento degli acconti IRPEF, IRES e IRAP.

Se il Consiglio dei Ministri non avesse deliberato l'inutile slittamento dell'aumento dell'IVA al 01 ottobre 2013, la copertura CIG avrebbe visto più che triplicato il suo stanziamento.

La riduzione del carico fiscale, illustrata nella legge di stabilità 2014, prevede la riduzione dal 44,3% al 43,3% (1 punto percentuale, n.d.r.). Tale riduzione è spalmata nel triennio 2014-2016.

La riduzione del cuneo fiscale, così come disegnata dalla Legge di stabilità, prevede, per i redditi più bassi, delle agevolazioni quantificate fino a € 5,00 (in lettere CINQUE/00).

L'ammontare della detrazione media spettante, è quantificata in € 15,00 al mese (€ 180,00 all'anno). Tale aumento tuttavia dovrà fare i conti con l'aumento dell'IVA (che grava sull'utente finale), mediamente quantificato in € 120,00 annue.

## DURC: NUOVE REGOLE E SEMPLIFICAZIONI

*A cura di Debborah Di Rosa*

### IL QUADRO NORMATIVO

D. Lgs. N. 494/1996
D. Lgs. 276/2003
L. 98/2013
Circ. MLPS n. 36/2013

La disciplina del DURC risulta sostanziosamente modificata dall'art. 31 della Legge 9 agosto 2013, n. 98, recante conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, (Decreto del Fare), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n.194 del 20 agosto 2013, con l'esplicita finalità di rendere più celeri e semplificare i rapporti contrattuali tra i privati e la P.A. Sin dalla sua entrata in vigore, il Durc è stato strettamente correlato, nell'ambito degli appalti pubblici, alle diverse fasi che caratterizzano l'appalto, dalla partecipazione sino al collaudo finale, mentre nell'ambito dei contratti privati è obbligatorio presentare il Durc solo nella fase iniziale dei lavori e all'atto del saldo delle prestazioni.

### NUOVE PROCEDURE DURC NEGLI APPALTI PUBBLICI

Nell'ambito dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, il Durc è necessario:

1. per la verifica dei requisiti di ammissibilità alla procedura di appalto, riguardo la commissione di "violazioni gravi, definitivamente accertate,

alle norme in materia di contributi previdenziali e assistenziali";

2. per l'efficacia dell'aggiudicazione del contratto;

3. per la stipula del contratto;

4. per il pagamento degli stati di avanzamento lavori o delle prestazioni di servizi e forniture;

5. per il certificato di collaudo, il certificato di regolare esecuzione, il certificato di verifica di conformità e il pagamento del saldo finale.

L' art. 15 della L. n. 183/ 2011 (recepita dalla Direttiva n.14/2011 del Ministro della P. A. e della semplificazione) ha snellito la procedura di rilascio DURC, vietando alle Pubbliche Amministrazioni di richiedere alle aziende certificati o informazioni già note o conoscibili in quanto in possesso di altre P.A.: l'obbligo per la stazione appaltante di procedere d'ufficio all'acquisizione del documento vige non solo per l'affidatario ma anche per tutti i subappaltatori. In questo ambito il Durc non potrà essere consegnato dal privato all'Amministrazione e riporterà la dicitura "rilasciato ai fini dell'acquisizione d'ufficio". A decorrere dallo scorso 20 agosto la validità del DURC è di 120 giorni (non più 180 come stabilito dal testo iniziale). E' inoltre possibile impiegare il DURC anche per partecipare a gare differenti da quella per cui è stato richiesto in origine. Solo per il pagamento del saldo finale sarà

necessario un nuovo Durc indipendentemente dalla presenza di quelli precedenti ancora in corso di validità (Art. 31, comma 5, L. 98/2013).

Dopo la stipula del contratto, le stazioni appaltanti o gli enti aggiudicatori acquisiscono periodicamente il DURC ogni 120 giorni, utilizzandolo per il pagamento degli stati di avanzamento dei lavori (SAL) o delle prestazioni relative a servizi e forniture o per i certificati (Art. 31, comma 5, L. 98/2013). Viene meno dunque l'esigenza per le stazioni appaltanti di acquisire un numero di DURC pari al numero dei SAL o delle fatture relative ad ogni procedura contrattuale, con l'unica eccezione del DURC previsto per la fase del pagamento del saldo finale, ossia per ogni pagamento che definisce i rapporti tra appaltante e appaltatore (ultima fattura). Nel caso in cui il DURC acquisito d'ufficio segnali una inadempienza contributiva relativa a uno o più soggetti impiegati nell'esecuzione del contratto, le stazioni appaltanti o gli enti aggiudicatori trattengono dal certificato di pagamento l'importo corrispondente all'inadempienza e ne trasferiscono il dovuto agli enti previdenziali, assicurativi e alle casse edili di competenza (Art. 31, comma 3, L. 98/2013).

Relativamente agli appalti pubblici, un DURC negativo costituisce causa ostativa all'assunzione dei lavori ed alla riscossione dei pagamenti di SAL e Stato Finale dei Lavori (Regolamento del Codice dei Contratti pubblici D.P.R. 207/2010, art. 4, co. 2 - Circolare del Ministero del Lavoro, n. 3/2012). Questo

meccanismo di intervento sostitutivo della Stazione Appaltante può operare anche quando lo stesso debito nei confronti degli appaltatori possa coprire solo una parte delle inadempienze evidenziate nel DURC. La Stazione Appaltante che si sostituisce all'impresa debitrice deve comunque inviare "preavviso di pagamento" agli Enti creditori per informarli del pagamento e coordinare un possibile contestuale intervento sostitutivo da parte di altre Stazioni Appaltanti.

E' possibile richiedere la risoluzione del contratto di appalto se si riceve per due volte consecutive un DURC negativo.

#### **IL DURC NELL'EDILIZIA PRIVATA**

Il DURC per lavori privati può essere richiesto:

- Dalle Pubbliche Amministrazioni, per l'acquisizione d'ufficio ai fini del rilascio della DIA o del permesso di costruire;
- Dalle imprese per presentarlo ai committenti privati che ne facciano richiesta. In tal caso non vanno mai presentati alla Pubblica Amministrazione, e da luglio 2012, devono contenere la dicitura "il presente certificato non può essere prodotto agli organi della P.A o a privati gestori di pubblici servizi."

Non deve essere richiesto il DURC per i soli lavori di manutenzione realizzati in economia, ossia eseguiti direttamente dal proprietario dell'immobile e senza il ricorso a imprese (Art. 31, comma 1-bis, L.98/2013). Sino al 31 dicembre

2014, anche in edilizia privata, il DURC ha validità 120 giorni.

### REGOLE GENERALI

La semplificazione è estesa a tutti i casi in cui le pubbliche amministrazioni richiedono il Durc quali ad es. la concessione di benefici, di sovvenzioni, contributi, sussidi e finanziamenti previsti dalla normativa europea, nazionale e regionale. In caso di mancanza dei requisiti per il rilascio positivo del DURC, prima dell'emissione negativa dello stesso o del suo annullamento (in caso di rilascio antecedente), viene data possibilità all'impresa di regolarizzare la sua posizione entro e non oltre 15 giorni. Il sollecito dovrà avvenire obbligatoriamente tramite PEC, o dell'impresa o di un suo professionista delegato (consulente del lavoro o altro soggetto abilitato ex art. 1 L12/79), in cui saranno esplicitate in modo analitico le cause dell'irregolarità (Art. 31, comma 8, L. 98/2013). E' parere del Ministero competente (Circ. ML n. 36/2013) che tale previsione, pur se inserita tra disposizioni attinenti specificatamente ai contratti pubblici, sia applicabile ad ogni tipologia di verifica operata dagli Enti previdenziali in sede di rilascio del DURC. La previsione dell'art. 13 bis, comma 5, della L. 94/2012 viene estesa a tutte le tipologie di DURC: è sempre possibile dunque rilasciare DURC positivo, in presenza di una certificazione che attesti l'esistenza di crediti certi ed esigibili vantati dall'impresa nei confronti delle PP.AA. per un importo almeno pari agli oneri

contributivi accertati e non ancora versati da parte del medesimo soggetto.

### Requisiti per il rilascio del DURC.

Dal 02 settembre è obbligatorio indicare sulle richieste di DURC l'indirizzo PEC dell'azienda: il contribuente che dovesse risultare irregolare va immediatamente messo in condizione, a mezzo Posta elettronica certificata, di conoscere "analiticamente" i dettagli delle irregolarità riscontrate in modo tale da consentire allo stesso, entro i successivi quindici giorni, di provvedere al pagamento, di ricorrere alla rateazione del debito esistente o di rimediare a errori formali. A decorrere da tale data, pertanto, l'inoltro della richiesta di Durc sarà consentito solo se il sistema dello sportello unico previdenziale rileva l'avvenuta registrazione, nell'apposito campo, dell'indirizzo Pec della stazione appaltante/amministrazione procedente, delle SOA e delle imprese. Dalla stessa data, sia per le Pubbliche Amministrazioni che per le imprese, i Durc saranno recapitati dall'Inail, dalle Casse Edile e dall'Inps, esclusivamente tramite posta elettronica certificata, agli indirizzi indicati dagli utenti nel modulo telematico di richiesta.

Altra novità riguarda la possibilità di retrodatare la regolarità del DURC, per quelle imprese che, a causa del ritardo nei pagamenti da parte delle Pubbliche Amministrazioni, non sono riuscite a mantenere la regolarità contributiva, perdendo importanti occasioni come contributi e bandi di gara. Come si evince dal testo finale della legge (in Gazzetta Ufficiale n.132 del 7 giugno 2013) il

nuovo art. 6 DL n. 35/2013 comma 11-ter prevede che “ai fini dei pagamenti di cui al presente capo, l’accertamento della regolarità contributiva è effettuato con riferimento alla data di emissione della fattura o di richiesta equivalente di pagamento.

Alle imprese che risultino idonee a beneficiare della successiva compensazione, quindi, Il Durc potrà essere rilasciato al momento dell’emissione della fattura e in tal modo, si genereranno due importanti vantaggi:

- non si dovranno più attendere i tempi necessari a rendere effettiva la compensazione (stimati mediamente in 12-18 mesi) per poter partecipare alle gare pubbliche bandite nel frattempo;
- l’imprenditore potrebbe provvedere prima a pagare gli stipendi ai propri dipendenti e successivamente a versare i contributi allo Stato e agli enti previdenziali, senza che ciò pregiudichi la sua partecipazione ai pubblici appalti.

## LA GESTIONE DELLO STRESS E DELLE SCADENZE NELLO STUDIO PROFESSIONALE

*A cura di Giuseppe Tomasello*

Il modo in cui fare professione negli ultimi venti anni è profondamente mutato. Se da un lato l'amministrazione pubblica riversa maggiori oneri e adempimenti sui professionisti, dall'altro il fiorire di norme sempre nuove e contraddittorie, comporta una maggiore dedizione e specializzazione nelle diverse aree di lavoro. La giornata tipo di ogni Consulente del Lavoro è diventata una vera e propria corsa ad ostacoli: circolari ministeriali da "interpretare" e studiare, corsi di formazione a cui partecipare, collaboratori di Studio da gestire, ecc. Che dire poi della clientela, che oggi più che mai, grazie all'avvento del Web è sempre aggiornata ed informata su tutto e pretende risposte esaustive in tempi brevissimi? Per non parlare poi delle difficoltà oggettive che ogni Consulente incontra nei rapporti con i vari Enti Pubblici con cui si relaziona quotidianamente. Tutto questo, genera sicuramente, all'interno dei nostri Studi Professionali una certa quantità di Stress, che se non ben gestito, porterà sicuramente ad inefficienze, con successivi decrementi della produttività e della qualità del nostro servizio di Consulenza. Se consideriamo che un Consulente del Lavoro dedica alla propria attività in media dalle 9 alle 12 ore al giorno, possiamo ben comprendere come tutto ciò comprometterà l'intera qualità della vita di un Professionista.

Che fare? Come reagire a tutta questa enorme mole di stress e tensioni che si accumulano ogni giorno nei nostri uffici?

Per prima cosa dobbiamo acquisire consapevolezza che lo Stress esiste ed è un problema concreto da risolvere. Esso infatti, genera rapidamente stati d'animo negativi quali irritabilità, ansia, affaticamento, perdita di concentrazione; questo influenza la nostra capacità di gestire le attività, di pianificare le scadenze o di affrontare un imprevisto inatteso, come potrebbe essere ad esempio un'ispezione presso un'azienda da noi assistita. Inoltre lo stress accumulato per lunghi periodi di tempo diventa cronico con gravi ripercussioni sulla nostra salute: ansia, depressione, esaurimento nervoso sono solo alcune delle conseguenze a cui un professionista può andare incontro. Da alcuni anni la comunità scientifica ha inserito lo stress cronico tra i più importanti fattori di rischio dell'infarto: i soggetti in gravi condizioni di stress presentano esagerati sbalzi della pressione arteriosa che danneggia ed indurisce le arterie aumentando il rischio di malattie cardiovascolari.

È quindi di fondamentale importanza imparare a gestire noi stessi e le nostre attività lavorative per ridurre al minimo le situazioni stressanti. Per poter riuscire in tale "ardua impresa" è necessario focalizzarsi su alcune aree della

nostra sfera professionale per migliorarle e renderle più efficienti: ***l'Organizzazione e la Pianificazione.***

### **Organizzazione**

Quest'area attiene all'organizzazione sia del nostro luogo di lavoro che della nostra giornata lavorativa. Il nostro Studio non è solo il luogo fisico dove trascorriamo la maggior parte della nostra vita, ma è quel luogo magico che riflette la nostra professionalità, il nostro stile e modo di lavorare, la nostra capacità e volontà di affrontare questioni importanti, il nostro modo di essere professionisti. L'ambiente di lavoro influenza anche il nostro stato d'animo, per cui sarà di fondamentale importanza curare l'organizzazione fisica del nostro spazio in modo da rendere il nostro Studio il luogo per noi in assoluto più piacevole e confortevole che esista. Di seguito alcune caratteristiche importantissime che non dovranno mai mancare nella cura degli spazi fisici che utilizziamo:

1) *Luminosità*: la stanza dove operiamo deve essere luminosa. È importante utilizzare a lungo la luce naturale che è quella più rilassante per i nostri occhi e trasmette al nostro cervello informazioni più accurate sulla forma, il colore, la linea e la dimensione dei caratteri sullo schermo.

2) *Stanza Areatata*: è necessario che la stanza sia fornita di almeno una finestra/balcone che si affaccia all'esterno per consentire un costante ricambio d'aria lungo tutta la giornata. Il nostro

cervello si nutre di ossigeno e proprio l'aria fresca fornisce la quantità di ossigeno necessaria ad essere più attivi e concentrati.

3) *Temperatura*: assicuriamoci che la stanza abbia una temperatura ideale, ne troppo calda e ne troppo fredda. La nostra mente lavora al meglio a temperature che vanno dai 18 ai 24°C; impariamo a vestirci in modo adeguato per limitare al massimo l'utilizzo dei condizionatori.

4) *Cura degli arredi*: scegliamo arredi di ottima qualità, soprattutto la sedia e la scrivania in modo da poter mantenere una postura corretta durante le ore di lavoro. Anche la tinta delle pareti deve essere di un colore rilassante in modo da non appesantire i nostri occhi.

5) *Ordine*: manteniamo scrivania e mobilio ordinati in modo che non regni confusione e soprattutto che ogni documento venga archiviato in modo che sia facilmente reperibile. Per essere perfettamente coerenti con l'organizzazione del nostro studio anche la nostra giornata lavorativa deve essere organizzata in modo impeccabile.

Per prima cosa dobbiamo curare il tragitto casa/ufficio. Se abitiamo vicino al nostro studio conviene vivamente andarci a piedi o in bicicletta! Se invece il luogo di lavoro è abbastanza fuori mano allora sono da preferire i mezzi pubblici alla propria auto. In ogni caso prima di entrare in ufficio è bene fare due passi, anche solo dieci minuti. Questa lieve quanto mai banale attività motoria, consente al nostro sangue di fluire in modo più appropriato irrorando corpo e mente e avviando il motore

del nostro organismo per partire alla grande.

Una volta entrati in ufficio prendetevi 5 minuti per pianificare la giornata e gli obiettivi da raggiungere. Lavorate su uno al massimo due compiti importanti da portare a termine e solo dopo date spazio a telefonate o mail. Riducete le interruzioni nel primo arco della giornata a ZERO.

Ogni due ore occorre fare delle brevi pause magari uscendo dallo studio per fare un breve giro dell'isolato. Tale pausa consente al nostro cervello di rigenerarsi ed allentare la tensione. Inoltre se lavoriamo al computer anche i nostri occhi ne trarranno un notevole beneficio.

Bere spesso: quantitativamente l'acqua è il costituente principale dell'organismo. In un uomo adulto di taglia media (70 Kg) rappresenta approssimativamente il 60% del peso corporeo. Se non beviamo spesso le nostre funzioni vitali sono rallentate, con conseguenze perdita, inconsapevole, di vitalità.

Pausa pranzo: non bisogna mai saltare la pausa pranzo! È un momento "sacro" dove oltre a far allentare la tensione accumulata durante l'arco della mattinata ci alimentiamo in modo sano per mettere il carburante necessario a continuare la nostra giornata lavorativa. Durante tale pausa bisogna staccare dal lavoro e, se il tempo a disposizione lo consente, oltre a nutrirci l'unica cosa che possiamo concederci è un po' di attività fisica (Palestra, Piscina, Tennis, ecc.) per rinvigorire mente e corpo.

### **Pianificazione**

La seconda area della nostra sfera professionale che dobbiamo curare è quella della pianificazione! Il Consulente del Lavoro è sottoposto a continue scadenze, compiti da assolvere, relazioni da curare, ecc. Tutto ciò comporta una certa quantità di stress che può essere facilmente ridimensionato attraverso una corretta pianificazione delle scadenze e delle attività.

#### *I livelli di pianificazione*

La pianificazione deve essere effettuata necessariamente a tre livelli: annuale, mensile/settimanale e giornaliera.

Occorre partire dal lungo periodo e pianificare l'intera annata lavorativa; individuare le scadenze più importanti e fissare le nostre scadenze interne di studio in modo tale da non arrivare mai all'ultimo minuto.

Pianificare mensilmente e/o settimanalmente i nostri obiettivi, le motivazioni che ci spingono a realizzarli e le azioni che bisogna porre in essere.

Effettuare quotidianamente una pianificazione giornaliera individuando 2-3 obiettivi più importanti da concludere durante l'arco della giornata.

#### *Gli strumenti della pianificazione*

Lo strumento per eccellenza che non deve assolutamente mancare è la cara vecchia agenda, sia essa cartacea che digitale. È preferibile che sia articolata in due sezioni. La prima, quella tipica ove sono indicati i giorni della settimana, deve essere utilizzata per le



attività da svolgere in quei precisi giorni. Per esempio indicheremo in tale sezione tutti gli appuntamenti con i clienti, quelli negli uffici pubblici, o le giornate di corsi e seminari vari. La seconda sezione sarà invece quella delle liste delle attività da svolgere.

Tali liste infatti rappresentano lo strumento più importante di pianificazione in quanto assolvono a diversi compiti: primo tra tutti è quello di liberare la memoria del nostro cervello! Se scriviamo tutte le attività che dobbiamo effettuare il nostro cervello si libera di tali informazioni abbassando il notevole sforzo che dovrebbe fare per tenere tutto a mente, e di conseguenza il notevole stress che si genera. Un altro compito importante a cui adempiono le liste è quello di poter ordinare in modo efficiente le nostre attività. Una corretta pianificazione implica infatti di compilare una lista di attività o compiti da svolgere, mettendo in cima alla lista quelle più importanti che saranno le prime che devono essere affrontate durante la nostra giornata lavorativa.

Infine un terzo compito è anche quello del controllo: su di una lista viene subito percepito l'andamento di quanto svolto e quanto ancora da compiere. Gestire lo stress non significa eliminarlo del tutto. Una piccola quantità di tensione (lo stress positivo) è utile per crescere e migliorare. Si pensi a quando stiamo affrontando una nuova situazione, un nuovo adempimento; è normale che non siamo rilassati, ed è anche giusto che ci sia quella tensione che ci fa rimanere concentrati e focalizzati sull'obiettivo da raggiungere. Puntando però sull'organizzazione del nostro studio, della nostra giornata lavorativa e sulla pianificazione di attività e scadenze possiamo abbassare notevolmente quella soglia di stress negativo che influisce notevolmente sulla produttività e sulla qualità della nostra vita professionale e non.

## UN CAFFÈ CON...

*A cura di Fabrizio Bontempo, Vincenzo Correro, Pietro Latella e Saverio Nicco*

*Immaginate di essere seduti ad un tavolo di un bar con un collega, un dirigente di categoria o chiunque presti la propria attività nel mondo del lavoro e di discutere serenamente sorseggiando l'immancabile caffè. Ristretto, lungo, corto, macchiato, corretto, decaffeinato, la scelta è libera così come le risposte che forniranno i nostri gentili interlocutori alle domande.*

In questo numero della rubrica abbiamo il piacere di prendere "Un caffè con..." il Presidente del CPO di Palermo Vincenzo Barbaro.

**D: Buongiorno Presidente Barbaro. Grazie per aver accettato l'invito al nostro "bar virtuale". Cominciamo questa chiacchierata parlando di un tema attuale: le Associazioni Giovani Consulenti del Lavoro. Cosa ne pensa e quali contributi crede che possano apportare alla categoria?**

R: La buona convivenza di tutte le componenti della categoria, anche di una neonata come l'Associazione Nazionale Giovani, è un valore aggiunto per tutti. Ordine e ANCL, insieme alla componente Associazione Giovani, nel rispetto dei propri ruoli, devono concorrere tutti alla crescita complessiva della categoria sia da un punto di vista professionale che in direzione dell'accrescimento della consapevolezza del ruolo che, oggi, i consulenti del lavoro hanno e devono avere su tematiche così complesse come lo sviluppo del mercato del lavoro, ma, direi anche, sul tema centrale di cosa fare per invertire una condizione di declino che il nostro Paese ha ormai imboccato da parecchi anni.

**D: In che modo le Associazioni Giovani possono inserirsi nel contesto istituzionale di categoria?**

R: Se l'obiettivo è alto, la convivenza è facile e possibile. Se, invece, ogni soggetto marca la propria "differenza" per far risaltare la propria identità e magari cercare di imporre la propria supremazia si rischia l'inizio della fine per il corso che la categoria si è data in questi ultimi anni. La confusione che si creerebbe all'interno della categoria si tradurrebbe in messaggio di disarmonia all'esterno vanificando quanto di buono fatto dalla categoria negli ultimi anni grazie all'autorevolezza della nostra Marina Calderone e dai Consiglieri Nazionali succedutisi. Quindi, ruoli chiari e obiettivi condivisi, questo è il segreto. L'Ordine deve svolgere compiti istituzionali e di rappresentanza, l'ANCL motore politico-associativo della categoria, l'Associazione Giovani coinvolgimento dei giovani colleghi (compresi i praticanti) alle attività dell'Ordine.

**D: Quindi secondo Lei ANCL e Associazioni Giovani possono coesistere serenamente?**

R: In questo senso non vedo rischi di sovrapposizione tra soggetti, anche se, in questo momento si fa un gran parlare a livello

nazionale di questa presunta sovrapposizione dei ruoli tra ANCL e Associazione Giovani. Guai a far prevalere logiche di contrapposizione che alimentate da personalismi avrebbero solo l'effetto di far deflagrare la categoria a livello locale e conseguentemente avere riflessi negativi a livello nazionale. Un ruolo centrale lo hanno i dirigenti di categoria a livello locale, in primis i Presidenti degli Ordini, i quali devono rappresentare nel complesso la categoria in tutte le sue articolazioni e istanze, astenendosi dall'alimentare ed anzi spegnendo i piccoli e grandi focolai che possano nascere.

**D: L'Associazione Giovani Consulenti del Lavoro di Palermo è nata nel 2004, ben nove anni fa. Ci parli cortesemente dell'esperienza della Vostra provincia.**

R: L'esperienza di Palermo, la considero virtuosa. L'unitarietà di intenti prevale sui distinguo e tutte le componenti lavorano affinché la categoria cresca professionalmente e socialmente, ognuno nell'ambito di un ruolo assegnato. L'Associazione Giovani è riuscita nel tempo a coinvolgere i giovani colleghi e gli aspiranti consulenti nella vita della categoria, utilizzando spazi appositamente ricavati all'interno dei momenti di vita della professione. Il tutto senza travalicare il ruolo assegnato di collegamento tra nuovi consulenti ed istituzioni di categoria. In tal senso molti dei colleghi aderenti all'Associazione sono anche iscritti all'ANCL ed i quadri direttivi lo sono tutti. Alcuni

rappresentanti dell'Associazione del passato oggi siedono anche in Consiglio e quelli attuali un giorno lo potranno essere. Una naturale dinamica in cui chi, a qualsiasi titolo, si mette a servizio, viene chiamato a ruoli differenti con un percorso di crescita finalizzato a dare continuità alla categoria con un meccanismo normale di ricambio della classe dirigente.

**D: In che modo partecipa alle attività dell'Associazione Giovani della Vostra provincia?**

R: Almeno una volta l'anno partecipo ad iniziative formative promosse dall'Associazione e rivolte ai giovani colleghi accorgendomi come la categoria stia cambiando progressivamente grazie ad una crescita professionale progressiva che deve essere ineluttabile se si vuole mantenere un ruolo fondamentale nel panorama delle professioni. Tutto questo avviene grazie anche al contributo dell'Associazione Giovani che non ha un ruolo sostitutivo ma di integrazione rispetto ai soggetti storici come Ordine e ANCL. Ogni dirigente di categoria è stato infatti un giovane consulente e sarà un giorno anziano consulente: cambia l'aggettivo (giovane, anziano) non il sostantivo (consulente del lavoro).

**Presidente Barbaro La ringraziamo per il prezioso tempo che ci ha concesso. Ci saluti i colleghi di Palermo e ... paga Lei il conto?**

## IL LAVORO A CHIAMATA DAL REGIO DECRETO 2657/1923 ALLA LEGGE DI CONVERSIONE N. 99 DEL 2013: 90 ANNI DI CHIAMATE E RISPOSTE

*A cura di Luca Furfaro*

Non vi è pace per i contratti di lavoro a chiamata, la loro vita normativa ha avuto come la loro stessa peculiarità una caratteristica di intermittenza. Più volte vi sono stati interventi normativi atti ad incentivare/disincentivare, regolare/regularizzare il loro operato.

Al fine di capire le novità introdotte dal D.L. 28.6.2013, n. 76, conv. in L. 9.8.2013, n. 99 partiamo dal dire cosa non è cambiato, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso a tempo determinato o indeterminato in relazione alle **esigenze lavorative** individuate dai **contratti collettivi**, in caso di assenza di una specifica disciplina contrattuale le necessità lavorative per le quali è applicabile il contratto di lavoro a chiamata sono previste del D.M. 23.10.2004 con rimando alla tabella delle attività contenuta nel noto regio decreto 2657/1923.

Esiste inoltre un criterio soggettivo per l'individuazione dei lavoratori per i quali è possibile stipulare tale fattispecie contrattuale.

Il criterio soggettivo prevede che il contratto di Job on Call possa essere stipulato con soggetti con **più di 55 anni di età** e con soggetti con **meno di 24 anni di età**, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il **venticinquesimo anno** (fino a 24 anni e 364 giorni - Min. lav., circ. 18.7.2012, n. 18) di età;

La conversione del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, avvenuta con la legge 9 agosto 2013, n. 99, ha introdotto diverse novità: la prima riguarda l'introduzione di un limite massimo di prestazione resa dal singolo lavoratore presso lo stesso datore.

Il tetto massimo introdotto è pari a 400 giornate di "effettivo lavoro" nell'arco di 3 anni solari consecutivi, tale limite diviene operativo per le prestazioni effettuate a partire dalla data del 29 giugno 2013, occorre però precisare che tale limite non si applica per le prestazioni rese nel settore del turismo e dello spettacolo, settori esclusi in sede di conversione della legge.

In caso di superamento di tale limite massimo il contratto di lavoro intermittente viene automaticamente trasformato in un normale contratto di lavoro a tempo pieno.

Occorre far notare che il triennio di riferimento sul quale verificare tale limite è mobile, il datore di lavoro dovrà quindi controllare all'atto della chiamata di non aver, nei 1.095 giorni di calendario precedenti, superato il limite delle 400 giornate di effettiva prestazione. Calcolatrice alla mano possiamo dire che la prestazione lavorativa è pari al 36,53% del periodo preso a riferimento. Come giorni di effettivo lavoro devono essere conteggiati tutti

i giorni nei quali vi è anche solo un'ora di prestazione.

La norma è inoltre intervenuta anche per ciò che concerne i “vecchi” contratti di lavoro intermittente, ovvero quelli stipulati prima del 18 luglio 2012 non compatibili con i limiti oggettivi e soggettivi imposti, prorogando la vigenza di tali contratti sino al 01 gennaio 2014. Il ministero ha precisato che per tali contratti occorre comunque effettuare la comunicazione di cessazione, ma tali cessazioni sono esonerate dal versamento del contributo di licenziamento per il finanziamento dell'Aspi regolato dalla legge 92/2012, tale risoluzione del contratto non trova però al momento corrispondenza nelle motivazioni di cessazione presenti in uniemens, si attende perciò da parte dell'Inps un intervento in merito.

Un vicenda, quella del Job on call, come detto in principio, fatto di continui interventi normativi e di precisazioni, tra le quali sottolineo per ultima la risposta all'interpello effettuato dal Consiglio

Nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro (Int. 26/2013) in merito alla ricomprensione degli addetti all'inventario nell'elenco del Regio decreto. Attendiamo quindi le prossime evoluzioni...



## INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DI GIOVANI UNDER 30 EX LEGGE 99/2013

*A cura di Alessandro Andreini*

Con l'emanazione in data 07 agosto 2013 del decreto di riprogrammazione delle risorse del "Piano di Azione Coesione" e la pubblicazione delle circolari operative Inps n. 131 del 17 settembre 2013 e n. 138 del 27 settembre 2013, l'incentivo per l'occupazione dei giovani previsto dall'articolo 1 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 - convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 - è effettivamente operativo.

Il provvedimento, che non ha natura strutturale ma sperimentale, prevede agevolazioni a favore di tutti i datori di lavoro - con espressa esclusione dei datori di lavoro domestico - che effettuino assunzioni a tempo indeterminato o trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine, di giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, a decorrere dalla data del 07 agosto 2013 e fino al 30 giugno 2015, subordinatamente alla verifica da parte dell'Inps delle risorse finanziarie.

I giovani, oltre al requisito anagrafico, all'atto dell'assunzione o trasformazione dovranno essere in possesso di almeno uno dei due seguenti requisiti:

- 1) Nell'ultimo semestre non devono aver prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero qualora nell'ultimo semestre abbiano svolto attività lavorativa in forma

autonoma o parasubordinata, abbiano percepito un reddito annuo lordo inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (4.800 euro per lavoro autonomo e 8.000 euro per lavoro subordinato);

- 2) Essere privi di un diploma di scuola media superiore o professionale ovvero coloro che non abbiano conseguito un titolo di studio di istruzione secondaria superiore, rientrante nel livello terzo della classificazione internazionale sui livelli d'istruzione.

La conversione in legge della disposizione ha eliminato il requisito di fonte europea che consentiva lo sgravio anche a giovani soli, con una o più persone a carico.

Come chiarito dalla circolare Inps n. 131/2013, l'incentivo è riconosciuto anche per i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge 142/2001, per le assunzioni di apprendisti e per le per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione per i soli periodi in cui il lavoratore è somministrato a un utilizzatore. Di contro, secondo l'interpretazione dell'Inps l'incentivo non spetterebbe per i rapporti di lavoro intermittente e ripartito poiché non possono essere considerati di stabile occupazione per il

lavoratore.

Con particolare riferimento al contratto di apprendistato, in considerazione della circostanza che per tale tipologia contrattuale l'ordinamento già prevede una disciplina di favore - caratterizzata da forme di contribuzione ridotta rispetto alla contribuzione ordinaria, altrimenti dovuta dal datore di lavoro -, secondo quanto stabilito dall'Istituto, l'incentivo previsto dall'articolo 1 del dl 76/2013 non può mensilmente superare l'importo della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per il medesimo apprendista. Tale considerazione è estesa a tutti i possibili incentivi previsti da altre disposizioni sotto forma di riduzione contributiva in senso stretto.

#### **Misura e durata dell'incentivo**

L'agevolazione è pari ad 1/3 della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali ed è fruibile tramite conguaglio contributivo mensile, fatto salvo il settore agricolo ove vanno applicate le regole specifiche di settore.

Il valore mensile dell'incentivo non può comunque superare l'importo di 650 euro per lavoratore.

In caso di assunzione a tempo indeterminato l'incentivo spetta fino ad un massimo di 18 mesi mentre in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine l'incentivo spetta fino ad un massimo di 12 mesi.

#### **Condizioni di accesso all'incentivo**

Gli incentivi sono subordinati alle seguenti condizioni:

- Corretto adempimento degli obblighi contributivi. In caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, in quanto l'agenzia è in via principale gravata degli obblighi contributivi;
- Osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- Rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- Le assunzioni non devono essere effettuate in attuazione di preesistente obbligo normativo;
- Rispetto del diritto di precedenza di lavoratori licenziati;
- I datori di lavoro e gli utilizzatori non devono avere in atto - nella stessa unità produttiva - sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui siano acquisite professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi;

- Gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore;
- Rispetto delle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dagli articoli 1 e 40 del regolamento (CE) n. 800/2008;
- L'assunzione o trasformazione deve generare un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato, rispetto alla media dei dodici mesi precedenti; il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale successivo ripristino dell'incremento consente la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza.

L'incentivo è comunque applicabile qualora l'incremento non avvenga per:

- dimissioni volontarie del lavoratore;
- invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- pensionamento per raggiunti

limiti di età;

- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

La realizzazione iniziale dell'incremento occupazionale, il mantenimento mensile e l'eventuale ripristino, devono essere valutati in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e delle eventuali società controllate o collegate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Il calcolo va effettuato in unità lavorative/anno (ULA) ovvero numero di persone che, durante tutto l'esercizio in questione, hanno lavorato nell'impresa o per conto di essa a tempo pieno. Il numero dei dipendenti che non hanno lavorato durante tutto l'esercizio oppure che hanno lavorato a tempo parziale, a prescindere dalla durata, o come lavoratori stagionali, è contabilizzato in frazioni di ULA. I lavoratori in sostituzione non si considerano.

Nel caso di trasformazione di un contratto a tempo indeterminato, ai fini del rispetto della condizione dell'incremento occupazionale, il datore di lavoro dovrà effettuare entro un mese un'ulteriore assunzione con contratto di lavoro dipendente, per la quale, tuttavia, non dovranno essere rispettate le condizioni soggettive richieste per i neo assunti.

In caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (sia essa a tempo determinato che indeterminato),



l'incremento occupazione iniziale e il suo mantenimento devono essere valutati rispetto ai dipendenti dell'agenzia; nella base di computo della forza aziendale dell'agenzia devono essere considerati i lavoratori assunti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione e gli altri dipendenti (rispetto a questi ultimi si computano sia i lavoratori a tempo determinato che indeterminato).

### Indicazioni procedurali

Con la circolare n. 131/2013 l'Inps ha illustrato il procedimento per l'ammissione all'incentivo.

Il datore di lavoro è tenuto a presentare una domanda preliminare di ammissione all'incentivo allo scopo di verificarne la disponibilità, indicando:

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;
- la Regione di esecuzione della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro ancora sprovvisto di posizione contributiva deve farne richiesta alla sede INPS competente attraverso la presentazione della domanda d'iscrizione e inquadramento aziendale, inserendo nella denominazione sociale la dicitura "D.L. 76/2013".

Come chiarito dall'Inps con la circolare n. 138/2013, l'istanza di prenotazione

dell'incentivo, che dovesse essere inizialmente rigettata per carenza di fondi, rimane valida per 30 giorni, mantenendo la priorità di prenotazione in base all'originaria data dell'invio; se entro tale termine si liberano delle risorse utili, viene automaticamente accolta. Trascorsi 30 giorni, l'istanza perde definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà presentare una nuova.

La domanda deve essere inoltrata telematicamente avvalendosi del modulo di istanza on-line "76-2013", messo a disposizione all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet dell'Inps.

Il modulo è accessibile seguendo il percorso "servizi online" - "per tipologia di utente" - "aziende, consulenti e professionisti" - "servizi per le aziende e consulenti" e previa autenticazione nella sezione "dichiarazioni di responsabilità del contribuente".

All'interno dell'applicazione "Di.Res.Co" è possibile anche consultare la consistenza dei fondi disponibili per Regione o Provincia autonoma, in relazione ai periodi cui va imputata la durata del beneficio. La disponibilità delle somme è aggiornata quotidianamente in conseguenza delle istanze accolte, confermate o scadute.

Entro tre giorni dall'invio dell'istanza, l'INPS - mediante i propri sistemi informativi centrali - verifica la disponibilità residua della risorsa in relazione alla Regione di pertinenza e, in caso di disponibilità, comunica in modalità telematica

(all'interno dell'applicazione "DiResCo") che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo massimo dell'incentivo (per la durata di 18 o 12 mesi, rispettivamente per l'assunzione e la trasformazione) per il lavoratore indicato nell'istanza preliminare.

Entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro - per accedere all'incentivo - deve, se ancora non lo ha fatto, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione.

Entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare - mediante l'apposita funzionalità che sarà resa disponibile all'interno dell'applicazione "DiResCo" - l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore. La domanda di conferma costituisce domanda definitiva di ammissione al beneficio.

I termini previsti per la stipulazione del contratto e per la presentazione dell'istanza definitiva di conferma della prenotazione - con contestuale domanda di ammissione

all'incentivo - sono perentori. La loro inosservanza determina l'inefficacia della precedente prenotazione di somme.

Nell'ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, il datore di lavoro deve presentare la domanda definitiva entro lo stesso termine, anche se non è stato ancora realizzato l'incremento netto dell'occupazione. L'autorizzazione dell'Inps diviene efficace, qualora - nel termine indicato dall'articolo 1, co. 5, dl 76/2013 - venga realizzato l'incremento netto dell'occupazione. In caso contrario il datore di lavoro dovrà astenersi dal fruire dell'incentivo.

L'Inps, mediante i propri sistemi informativi centrali, effettua alcuni controlli circa i requisiti di spettanza dell'incentivo e attribuisce all'istanza definitiva di ammissione al beneficio un esito positivo o negativo, visualizzabile all'interno del Cassetto previdenziale.

Ulteriori controlli circa la sussistenza dei presupposti dell'incentivo, verranno effettuati dall'Inps a posteriori mediante l'unità organizzativa "Verifica amministrativa".

## SCHEMA RIPARTIZIONE RISORSE

**Ripartizione delle risorse destinate all'incentivo per le Regioni previste dall' art. 1 co . 12 , lett. a), del D.L. n. 76/2013.**

REGIONE	Annualità 2013	Annualità 2014	Annualità 2015	Annualità 2016
Abruzzo	€ 1.750.875,81	€ 2.626.313,71	€ 2.626.313,71	€ 1.750.875,81
Molise	€ 709.766,99	€ 1.064.650,48	€ 1.064.650,48	€ 709.766,99
Sardegna	€ 6.365.075,85	€ 9.547.613,78	€ 9.547.613,78	€ 6.365.075,85
Basilicata	€ 2.813.528,38	€ 4.220.292,57	€ 4.220.292,57	€ 2.813.528,38
Calabria	€ 12.629.299,86	€ 18.943.949,79	€ 18.943.949,79	€ 12.629.299,86
Campania	€ 26.126.959,96	€ 39.190.439,94	€ 39.190.439,94	€ 26.126.959,96
Puglia	€ 21.330.344,53	€ 31.995.516,79	€ 31.995.516,79	€ 21.330.344,53
Sicilia	€ 28.274.148,62	€ 42.411.222,94	€ 42.411.222,94	€ 28.274.148,62

**Ripartizione delle risorse destinate all'incentivo per le Regioni previste dall' art. 1 co . 12 , lett. b), del D.L. n. 76/2013.**

REGIONE	Annualità 2013	Annualità 2014	Annualità 2015	Annualità 2016
Emilia – Romagna	€ 4.113.610,78	€ 8.398.622,01	€ 8.398.622,01	€ 4.285.011,23
Friuli - Venezia Giulia	€ 1.886.131,83	€ 3.850.852,48	€ 3.850.852,48	€ 1.964.720,65
Lazio	€ 7.176.799,39	€ 14.652.632,09	€ 14.652.632,09	€ 7.475.832,70
Liguria	€ 3.063.251,82	€ 6.254.139,14	€ 6.254.139,14	€ 3.190.887,32
Lombardia	€ 5.324.961,25	€ 10.871.795,88	€ 10.871.795,88	€ 5.546.834,63
Marche	€ 2.177.510,98	€ 4.445.751,59	€ 4.445.751,59	€ 2.268.240,61
P.A. Bolzano	€ 841.733,54	€ 1.718.539,31	€ 1.718.539,31	€ 876.805,77
P.A. Trento	€ 780.793,95	€ 1.594.120,98	€ 1.594.120,98	€ 813.327,03
Piemonte	€ 7.987.886,67	€ 16.308.601,94	€ 16.308.601,94	€ 8.320.715,28
Toscana	€ 6.320.360,74	€ 12.904.069,84	€ 12.904.069,84	€ 6.583.709,10
Umbria	€ 2.415.176,55	€ 4.930.985,46	€ 4.930.985,46	€ 2.515.808,91
Valle d'Aosta	€ 508.682,92	€ 1.038.560,96	€ 1.038.560,96	€ 529.878,04
Veneto	€ 5.403.099,58	€ 11.031.328,31	€ 11.031.328,31	€ 5.628.228,73

## SUCCEDE DI BELLO CHE...

*A cura di Ilaria Bortolan, Caterina Brianti e Fabiola Fregola*

*Questa rubrica trae origine da un presupposto scontato e forse banale: pensare che dietro i ritmi frenetici delle nostre attività lavorative ci siano, prima che professionisti, persone.*

*Quindi può far piacere ricordarsi, per un solo momento, questa piccola verità, giusto cinque minuti di svago in cui cercheremo di condividere con voi quello che, appunto, succede di bello.*

Bene o male tutti ogni giorno abbiamo i nostri 5 minuti di “voglio stare fuori dal mondo” e così o ti metti a giocare a Candy Crush o inizi a leggere qualcosa, qualsiasi cosa che non parli di leggi, articoli, crisi ed UNILAV.

Beh a volte riesci a staccare la spina altre, ahimè, no.

Nei miei “5 minuti” ho letto di Leonarda.

Si chiama Leonarda Dibrani, ha 15 anni, e fino a qualche giorno fa frequentava un liceo francese con ottimi risultati. La ragazza di origine kosovara è stata fermata dalla polizia mentre stava facendo una gita con i compagni, poi caricata su un aereo con la famiglia e rispedita a Mitrovica, nel suo paese. L'espulsione ha scatenato sdegno e proteste in tutto il Paese.

Mille polemiche si sono scatenate visto che la ragazzina è stata prelevata dalla polizia fin dentro il pullman sotto gli occhi di compagni e insegnanti.

Leonarda Dibrani era considerata un'ottima alunna, frequentava la scuola da tre anni e abitava insieme alla sua famiglia in un centro di accoglienza per richiedenti asilo a Levier, un piccolo comune nell'est del paese, vicino al confine con la Svizzera.

"E' stata rispettata la legge" commenta il ministro dell'Interno, Manuel Valls, che da settimane predica una "fermezza repubblicana" con gli immigrati *sans papiers*.

Di qui come è ovvio si sono scatenati venti di spaccature interne al governo francese, essendo casi di cui la politica si nutre purtroppo, e noi in Italia lo sappiamo bene. Benissimo direi. Non voglio entrare in merito alle leggi francesi o fare discorsi etici che lascerebbero il tempo che trovano.

Ma ciò che mi ha colpito succede qualche giorno dopo.

50 scuole a Parigi e nel resto della Francia sono state teatro di manifestazioni per due giorni consecutivi.

Tra i 7.000 ed i 10.000 studenti sono scesi in strada, nelle piazze, nei vicoli, agli incroci ed hanno protestato contro il trattamento riservato a Leonarda e contro l'espulsione di Kharchik Cachatryan, 19enne espulso sabato scorso verso l'Armenia.

Ecco fermiamoci qua: “Tra i 7.000 ed i 10.000 studenti”.

Ma come??? Non è la generazione che i media, i sociologi, i psicononsocosa descrivevano come

“generazioni prive di interessi...dipendenti dai social network...senza principi o valori...rassegnate...”?

Migliaia di ragazzi “privi di interesse” sono scesi in piazza tutti insieme, per una sola persona, una sola compagna. Non si sono voltati dal lato opposto quando hanno visto l’ingiustizia della polizia, non si sono detti “vabbè ed io che ci posso fare? Vado a fare shopping così non ci penso”, non hanno pensato ad un loro riscontro personale, non hanno pensato “intanto non ci ascolterà nessuno”, l’hanno fatto e basta.

Hanno detto “noi non ci stiamo”, hanno detto “noi non vogliamo un Paese che viva di prepotenza e dimentichi il buon senso”, hanno detto “No”. E noi? La realtà dice che anche noi eravamo così. Quando eravamo mossi da mille entusiasmi, da mille idee, da mille energie, che se una cosa non ci piaceva, con bei modi sì, ma

lo dovevamo dire, che noi avremmo cambiato il mondo, si l’avremmo cambiato perché un domani sarebbe stato nostro e se non lo avessimo cambiato in quel momento, poi ce lo saremmo ritrovato brutto, e non ci sarebbe più piaciuto quel mondo. Eravamo così.

Ora è inutile dire come siamo. O forse sì: disillusi e disinnamorati.

Ma se ognuno di noi quando ripensa a quei tempi si dice “ah che bei tempi!” qualcosa vorrà pur dire.

Dovremmo far restare dentro di noi quel “giovane” che eravamo, che continua a crederci nonostante tutto, che non si arrende, che guarda il bello in ogni cosa, che sorride.

A volte crescere troppo non è un bene. Non è mai troppo tardi per tornare giovani.

## LA PAROLA ALL'INESPERTO

*A cura della commissione studi*

**Quesito:** Un'azienda con 3 dipendenti non è in regola col DURC. L'INPS, ai sensi dell'art. 1 comma 1175 legge 296 del 27-12-06, recupera l'agevolazione connessa all'assunzione di apprendista avviato dopo il 1° gennaio 2012 consistente nello sgravio totale dei contributi nei primi tre anni di apprendistato. L'Istituto procede al recupero applicando un'aliquota contributiva a carico dell'azienda del 10%. Tuttavia, come previsto dalla Circ. n. 5/2008 del Ministero del Lavoro nel paragrafo "Benefici normativi e contributivi", lo specifico regime contributivo dell'apprendistato non rientra tra quelli rilevanti ai fini del rilascio del DURC e l'art. 1 comma 773 della legge n. 296/2006 ha fissato sì al 10% l'aliquota per gli apprendisti, prevedendo però, in via ordinaria e definitiva, per le aziende inferiori ai 10 dipendenti una riduzione all'1,5% per il primo anno e al 3% per il secondo anno. Tra l'altro, nell'elenco (pur non esaustivo) allegato alla circolare non figurano tra le agevolazioni soggette al DURC le aliquote ridotte dell'apprendistato. Ritengo che sia corretto procedere solamente al recupero della speciale agevolazione che permette l'azzeramento dei contributi nei primi tre anni di apprendistato, applicando quindi l'aliquota del 1,5% per il primo anno e del 3% per il secondo anno, poiché trattasi di apprendistato in azienda inferiore ai 10 dipendenti. Cosa ne pensate?

**Risposta:** In relazione al dettato normativo previsto dall'art. 1 comma 1175 della Legge n. 296/2006 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con circolare n. 5/2008 del 30.01.2008, ha chiarito che "il concetto di beneficio richiama inevitabilmente il rapporto fra "regola ed eccezione" in quanto, a fronte di una disciplina generale che impone oneri di carattere economico-patrimoniale ad una generalità di soggetti, il beneficio si configura come una "eccezione" nei confronti di coloro che in presenza di specifici presupposti soggettivi sono ammessi ad un trattamento agevolato che riduce o elimina totalmente tali oneri. [...] Di conseguenza, non rientrano nella

nozione in esame quei regimi di "sottocontribuzione" che caratterizzano interi settori (agricoltura, navigazione marittima, ecc.), territori (zone montane, zone a declino industriale ecc.) ovvero specifiche tipologie contrattuali (apprendistato) con una "speciale" aliquota contributiva prevista dalla legge [...]". Ne discende, quindi, che la contribuzione dovuta per i lavoratori con contratto di apprendistato sia intesa quale contribuzione ordinaria e non speciale e, pertanto, esclusa dal dettato della norma in analisi. Ad abundantiam, l'art.1, comma 773, della L. n. 296/2006 evidenzia come l'ordinaria contribuzione "per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze

un numero di addetti pari o inferiore a nove la predetta complessiva aliquota del 10 per cento a carico dei medesimi datori di lavoro è ridotta in ragione dell'anno di vigenza del contratto e limitatamente ai soli contratti di apprendistato di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo". Per espressa previsione di legge – si veda l'art. 22 della legge n. 183/2011 – solamente l'abbattimento totale della contribuzione è inquadrato quale sgravio contributivo, portando quindi a soggiacere alle previsioni dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006. Per arrivare ad una conclusione ponderata merita evidenziare che, nel caso l'azienda non possa sfruttare tale sgravio contributivo per motivi differenti rispetto alla regolarità del Durc (si pensi ad un'azienda che abbia già fruito di

aiuti "de minimis" pari a € 200.000 nell'arco dell'esercizio in corso e nei due precedenti), la contribuzione dovuta risulta essere quella normativamente prevista ai sensi del comma 773 dell'art. 1 della legge n. 296/2006. Tale previsione sembra anche avallata dal fatto che, con circolare Inps n. 128/2012 l'Istituto stesso abbia previsto, in un'ottica di riordino delle codifiche relative all'apprendistato, i codici J1 per apprendista con obbligo di versamento dell'aliquota del 1,5% e J2 per apprendista con obbligo di versamento dell'aliquota del 3%. Lo stesso Istituto torna poi sull'argomento all'interno della circolare n. 44/2013, evidenziando come il contributo ASpl sia "dovuto in misura piena (1,31%+0,30%) per gli apprendisti, compresi quelli per cui opera - secondo i criteri illustrati nella circolare n. 128/2012 - lo sgravio contributivo introdotto dalla legge n. 183/2011". È lo stesso Istituto, in tale passaggio, a specificare come solamente quanto da ultimo previsto (L. n. 183/2011) sia qualificabile come sgravio contributivo.