



ORDINE dei CONSULENTI del LAVORO
Consiglio Provinciale di Venezia

IL CONSULENTE DEL LAVORO

della provincia di Venezia

rivista trimestrale dei consulenti del lavoro

Poste Italiane SpA - Spedizione in Abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n° 46) art. 1, comma 1, NE/VE



Consiglio e commissioni

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI VENEZIA 2011 - 2014

Presidente

Antonio Vegna

Segretario

Chiara Zorzetto

Tesoriere

Paolo Porzionato

Consiglieri

Patrizia Gobat

Michele Martellato

Alessandra Sartoretto

Danj Pigozzo

COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Presidente

Luca Scalabrin

Revisori

Marco Sarto

Federico Lanza

Delegata alla Cassa di Previdenza

(ENPACL)

Patrizia Gobat

Composizione delle Commissioni dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Venezia 2011-2014

Gruppo di lavoro Inps provinciale di Venezia

Antonio Vegna

Chiara Zorzetto,

Patrizia Gobat

Paolo Porzionato

(Componenti Consiglio dell'Ordine)

Luigi Paronuzzi

(Iscritto all'Ordine di Venezia)

Gruppo di Lavoro per l'Editoria

Antonio Vegna

Patrizia Gobat

(Componenti del Consiglio dell'Ordine)

Commissione Consiliare per i rapporti con le Associazioni Datoriali

Antonio Vegna

Chiara Zorzetto

Patrizia Gobat

(Componenti del Consiglio dell'Ordine)

Responsabile del sito web

www.consulentidellavoro.venezia.it

Patrizia Gobat

(Componente del Consiglio dell'Ordine)

Commissione rapporti con Eletti cariche istituzionali

Antonio Vegna

Patrizia Gobat

Michele Martellato

(Componenti del Consiglio dell'Ordine)

Commissione Provinciale di Conciliazione

Antonio Vegna

(Componenti del Consiglio dell'Ordine)

Commissione di Certificazione Direzione Provinciale del Lavoro di Venezia

Luca Scalabrin – Componente Effettivo

(Presidente Collegio Revisori dell'Ordine)

Carlo Rozzino – Componente Supplente

(Iscritto all'Ordine di Venezia)

Sommario

Antonio Vegna

Alta professionalità per andare oltre la crisi pag. 4

Attività svolte dal Consiglio pag. 5

Patrizia Gobat

ENPACL: rigore e innovazione per migliorare la previdenza pag. 7

Innocenzo Megali

Licenziamenti individuali: una riforma tra novità e dubbi pag. 9

Eufrazio Massi

"Collegato lavoro": primi chiarimenti operativi pag. 12

(prima parte)

Giuseppe Musto

La crisi non deve fermare l'attenzione alla prevenzione pag. 19

Antonio Vegna

La scommessa per il rilancio: coltivare i giacimenti culturali pag. 21

Angelo Card. Scola

L'uomo scelga ciò che è veramente affidabile pag. 22

ufficio stampa

Ristrutturare il Paese oltre i tagli alla spesa pubblica pag. 24



numero 11
giugno 2011

Pubblicazione trimestrale edita da:
l'Ordine dei Consulenti del Lavoro
della Provincia di Venezia

direttore responsabile:
Antonio Vegna

gruppo di lavoro per l'editoria:
Antonio Vegna, Patrizia Gobat
(Componenti del Consiglio dell'Ordine)

contributi di:
Patrizia Gobat,
Innocenzo Megali,
Eufrazio Massi,
Giuseppe Musto,
Antonio Vegna,
Angelo Card. Scola.

progetto grafico:
Charta Bureau
via Matteotti 9/B - Dolo VE
tel. 0415128217 - fax 0415102766
www.charta-bureau.com
info@charta-bureau.com

stampa:
VE PRINT srl
Camponogara VE

registrazione:
Tribunale di Venezia
n. 1518 del 27 ottobre 2005

foto:
archivio dell' Ordine dei
Consulenti del Lavoro
della Provincia di Venezia

Se lavori in proprio,
possiamo fare
business insieme.


 **BUSINESS INSIEME**
TUTTE LE SOLUZIONI PER LA TUA ATTIVITÀ.

Oggi chi lavora in proprio ha un aiuto in più. È Business Insieme, un'ampia offerta di servizi e prodotti personalizzati per sostenere liberi professionisti, commercianti, artigiani e piccoli imprenditori. Vieni in Filiale a parlare con uno dei nostri Gestori. Troverai la soluzione adatta alle tue esigenze.



**CASSA DI RISPARMIO
DI VENEZIA**
Vicini a voi.

www.smallbusiness.intesasanpaolo.com

Banca del gruppo
INTESA  SANPAOLO

Consulenti del Lavoro di Venezia - Galleria Matteotti 6/2 Mestre (Ve)
tel. 041978305 - email: info@consulentidellavoro.venezia.it

Giovanni Bassi, libero professionista.

Messaggio Pubblicitario con finalità promozionale.
Per le condizioni contrattuali consultare i Fogli Informativi disponibili in Filiale e sul sito Internet della Banca.

Antonio Vegna

Presidente
dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
della provincia di Venezia

Alta professionalità per andare oltre la crisi



Care Colleghe, Cari Colleghi, l'Assemblea di oggi coincide con il termine del mandato triennale del Consiglio dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Venezia che è stato rappresentato dai colleghi consiglieri Patrizia Gobat, Chiara Zorzetto (segretario), Patrizia Gazzara, Alessandro Bonzio, Michele Martellato, Paolo Porzionato (tesoriere) Antonio Vegna (presidente) e dai Colleghi del Collegio dei Revisori Luca Scalabrin (presidente), Federico Lanza e Nicola Brunato; li ringrazio tutti per la loro preziosa collaborazione e per l'impegno con il quale hanno ricoperto il mandato ricevuto lavorando seriamente per la nostra categoria. Desidero ringraziare anche la collega Isabella Faggian che nel triennio appena trascorso ha ricoperto la carica di delegata Enpacl e saluto con affetto la collega Patrizia Gobat, Consigliera di Amministrazione Enpacl nel mandato appena trascorso e che è stata recentemente eletta nuova delegata Enpacl per la nostra provincia. A nome personale e di tutti gli iscritti ringrazio anche i seguenti colleghi: Mariano Montefusco, delegato del no-

Pubblichiamo la relazione del presidente all'Assemblea 2011

stro Ordine presso l'Osservatorio Dite della Camera di Commercio; Megali Innocenzo e Scalabrin Luca nostri rappresentanti per il gratuito patrocinio presso la Commissione Tributaria; Angela Cavinato nostra rappresentante nel gruppo di lavoro promosso dalla Pastorale Sociale e guidato da Mons. Longoni; Luigi Paronuzzi, nostro rappresentante presso la Camera Arbitrale della Camera di Commercio e presso la Fondazione delle Professioni; Carlo Rozzino e Luca Scalabrin nostri rappresentanti presso la commissione di certificazione istituita dalla DPL di Venezia; ringrazio a nome di tutti gli iscritti Patrizia Gobat e Chiara Zorzetto anche per il loro impegno nella commissione praticanti e il sostegno che danno a tanti giovani che intendono avvicinarsi alla nostra professione; Federico Lanza, presidente dell'Unione Giovani Consulenti del Lavoro di Venezia, per il grande impegno con il quale organizza il corso di preparazione all'Esame di Stato rivolto ai praticanti e per gli ottimi risultati conseguiti; i colleghi Michele Martellato e Alessandro Bonzio per la loro attività resa all'interno della Commissione Liquidazione Parcelle. Ringrazio tutti i colleghi che con il loro consiglio e l'affetto che mi hanno dimostrato mi hanno aiutato nello svolgimento del mio mandato e ringrazio tutti voi che oggi siete qui presenti. Ringrazio anche i dirigenti, i funzionari

e gli impiegati degli Istituti e degli Enti con i quali ci rapportiamo quotidianamente per le esigenze connesse alle nostre attività professionali, Talvolta riscontriamo delle difficoltà di gestione delle attività condotte da alcuni uffici ma siamo certi che per la professionalità posta in capo ai dirigenti e al personale che vi lavora e che può contare sulla nostra piena collaborazione riusciremo tutti insieme e ben presto a superare le attuali criticità.

Sono certo di interpretare il sentimento di tutti rivolgendogli un grandissimo grazie e un forte applauso alla nostra segretaria dell'Ordine Signora Scaggiante Fiammetta.

L'Ordine gode di buona salute e conta attualmente n. 293 iscritti e n. 44 praticanti.

Purtroppo il triennio appena trascorso è stato segnato profondamente dalla peggiore crisi economica dal dopoguerra e che continua ancora oggi, anche se fortunatamente con minor violenza, a colpire le imprese e l'insieme del tessuto sociale ed economico della nostra Provincia e del Veneto.

Come Ordine dei Consulenti del Lavoro siamo a disposizione della Amministrazione della Provincia di Venezia e di tutte le Amministrazioni Locali per offrire la nostra collaborazione professionale e lavorare insieme per contribuire attraverso la nostra diretta partecipazione alle politiche attive del lavoro

a rendere veloce e duratura l'uscita dalla crisi ponendo le basi per un nuovo sviluppo economico e sociale fondato sul buon lavoro.

È proprio il tema del buon lavoro che riteniamo debba essere declinato in tutte le sue forme riuscendo così a trasformare le attuali difficoltà in opportunità tali da promuovere un nuovo rapporto tra capitale, lavoro e natura che metta al centro dello sviluppo la persona umana nella sua interezza e in grado di esprimersi pienamente.

Il costante modificarsi di norme e procedure che investono il mondo delle

imprese e delle professioni e che troppo spesso finiscono per essere scaricate sulle nostre spalle di professionisti con gran parte delle problematiche connesse ai cambiamenti perennemente in corso, non favorisce la serenità dei rapporti con le aziende che assistiamo e con tutti i soggetti con i quali ci rapportiamo quotidianamente.

Cito per esempio le procedure collegate al rilascio dei certificati medici e quelle collegate alla possibilità di utilizzare crediti erariali in presenza di cartelle riportanti posizioni debitorie. Cambiamenti continui che si sovrappongono

quotidianamente trasferendo sui nostri studi continui costi e responsabilità aggiuntive che specialmente in questi tempi di crisi non possiamo farci riconoscere dai clienti sempre più spesso in difficoltà e che quindi erodono pesantemente i nostri ricavi. Su questi e su altri temi di grande rilevanza dedicheremo non solo degli specifici momenti formativi ma svilupperemo delle azioni adeguate.

Ricordo che presso l'Ordine è già attiva la Commissione di Certificazione e presto attiveremo la conciliazione in materia di lavoro e l'Organismo di Mediazione Civile.

Attività svolte dal Consiglio dalla data dell'insediamento 04/06/2008

Convegni

18/06/2008 Incontro di Studio in collaborazione con i Consigli Provinciali del Veneto dell'ordine dei CdL sul tema "La Previdenza dei Consulenti del Lavoro - Proposte di modifica del sistema sanzionatorio".

08/07/2008 Incontro di Studio in collaborazione con l'Università Ca' Foscari di Venezia sul tema "La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro: tra promozione della cultura della sicurezza e regime sanzionatorio".

1-8-15 e 22/10/2008 Corso per Consulenti Tecnici d'Ufficio e di Parte organizzato dalla Camera degli Avvocati di Portogruaro.

4 e 10/10/2008 Corso in materia di Diritto dell'Unione Europea organizzato dall'ANCL Consiglio Regionale Veneto.

23/10/2008 Incontro di studio in collaborazione con EBT Terziario di Venezia Mestre sul tema "Ruolo e incentivi dell'Ente Bilaterale del Settore Terziario".

12/11/2008 Incontro sul tema "Disposizioni normative e Metodologie scientifiche per l'azzeramento degli infortuni sul lavoro".

12/11/2008 Convegno sul tema "disposizioni normative e metodologie scientifiche per l'azzeramento degli infortuni sul lavoro".

28/11/2008 Incontro di studio con la CCIAA su "Comunicazione Unica"

05/12/2008 Convegno in collaborazione con l'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Treviso sul Federalismo Fiscale e Contrattuale.

16/01/2009 Convegno in collaborazione con Union Camere Veneto su "Federalismo: quali opportunità per l'Italia, il Veneto e Venezia".

20/01/2009 In collaborazione con Il Sole 24 Ore convegno sul tema "Il Libro Unico e le altre novità di inizio anno".

27/02/2009 Convegno in collaborazione con Ancl Regionale Veneto su "Costituzione della repubblica italiana e lavoro: principi e prassi giuslavoristica".

03/03/2009 Seminario in collaborazione con SOS Utenti su "La restituzione degli indebiti bancari, la nuova cultura del debito ed i riflessi sull'economia delle imprese".

13/03/2009 Seminario organizzato da Web & Consulting Srl su "Il lavoro irregolare: profili fiscali e contributivi. Il regime sanzionatorio, gli strumenti di difesa e le soluzioni giurisprudenziali".

19/03/2009 Convegno in collaborazione con la CCIAA su Il Nuovo Bilancio XBRL

30/03/2009 Incontro di studio in collaborazione con l'ordine Provinciale CdL di Treviso su La Nuova Legge Regionale del Lavoro e il Federalismo Fiscale e Contrattuale e Ricorrenza trentennale Legge 12/79

24/04/2009 Convegno di Confindustria Venezia su Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: una questione di cultura

16/06/2009 Seminario di Studio Centro di Vicenza su "Il Modello 770 Semplificato, l'UniEmens, l'Assistenza Fiscale e le ultime novità per il Datore di Lavoro"

21/09/2009 Convegno in collaborazione con Ancl U.P. Venezia su "Unificazione dei flussi retributivi e contributivi - Il nuovo sistema Uniemens - Inps ed ammortizzatori sociali".

30/09/2009 e 01/10/2009 Seminario in collaborazione con la DPL di Venezia su "Attività di vigilanza in materia di lavoro e rapporti Ispettori - Consulenti del Lavoro".

05/11/2009 Seminario in collaborazione con la DPL di Venezia su "Attività di vigilanza in materia di lavoro e rapporti Ispettori - Consulenti del Lavoro".

19/11/2009 Convegno in collaborazione con la Direzione INPS Provinciale di Venezia su "Collaborazione con la Sede INPS Prov.le – Cassetto Previdenziale".

17/12/2009 Convegno in collaborazione con la CCIAA su La Pubblica Amministrazione COMUNICA con l'Impresa.

20/01/2010 In collaborazione con Il Sole 24 Ore convegno sul tema "Diritto del lavoro e amministrazione del personale – tutte le novità di inizio anno".

21/01/2010 Convegno in collaborazione con Ancl Regionale Veneto su "Mobilità di lavoratori ed aziende nell'unione europea: opportunità, rischi, abusi".

17/03/2010 In collaborazione con CCIAA incontro su Comunicazione Unica

22/03/2010 In collaborazione con Veneto Lavoro incontro su Nuovo Collegato al Lavoro

26/04/2010 Seminario sul tema Progetto I.D.O. Incontro Domanda Offerta

28/06/2010 Seminario sul tema " Legge 124/2004 riforma dei servizi ispettivi ed evoluzione normativa"

30/09/2010 Corso di formazione in collaborazione con la Direzione INPS Regionale Veneto su "Gestione Separata INPS".

10/11/2010 Seminario sui temi Le funzioni della Cassa Edile - La vigilanza nell'edilizia - Il nuovo Codice Deontologico.

03/12/2010 Convegno Dallo Statuto dei Lavoratori al Collegato Lavoro.

21/12/2010 Incontro con INAIL Provinciale di Venezia Terraferma

03,10 e 17/02/2011 Incontri Seminari di aggiornamento e approfondimento professionale Area Fiscale sulle verifiche fiscali.

08/02/2011 In collaborazione con Il Sole 24 Ore convegno sul tema "Il lavoro dopo il collegato e le novità di inizio anno".

18/02/2011 Videoconferenza dalla Fondazione Studi del CNO su Certificazione, Conciliazione e Arbitrato

22/02/2011 Convegno di aggiornamento professionale Ancl Ve presso Cassa Risparmio Venezia

25/02/2011 Incontro Aggiornamento professionale Expo Venice Cenacolo dell'Imprenditore "come ridurre del 10% i costi aziendali con il federalismo fiscale.

11/03/2011 Seminario Camera Arbitrale e CCIAA su "La nuova normativa su conciliazione e arbitrato di lavoro".

18/03/2011 – 16/04/2011 Corso per Mediatore Conciliatore Professionista

Sono particolarmente lieto di poter annunciare a voi tutti che entro la fine di questo mese l'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Venezia sottoscriverà insieme al Presidente della Commissione Tributaria, dott. Chimenz, il prof. Moschetti per l'Università di Padova, il Prof. Tosi per l'Università di Venezia, l'Avv. Sonino per l'Ordine degli Avvocati, il Dott. Perlingieri per l'Ordine dei Dottori Commercialisti e i Direttori dell'Agenzia delle Entrate e del Territorio, il PROTOCOLLO SUL PROCESSO TRIBUTARIO IN VENETO PER UN CODICE DI COMPORTAMENTO CONDIVISO SULLE UDIENZE E SULL'ATTIVITÀ DI GIUDICI, CANCELLERIE E PARTIANTE E POSTUDIENZA. Ritengo che si tratti di un traguardo molto importante che è stato possibile raggiungere grazie al grande impegno profuso dal Collega Innocenzo Megali.

Attualmente l'Ordine ha stipulato le seguenti convenzioni a favore degli iscritti: Cassa di Risparmio di Venezia, Dataservice, Teleconsul, Università Telematica Unisu (alla Università Unisu si sono già iscritti 20 colleghi iscritti all'Ordine di Venezia.), Centro Studi lavoro e Sicurezza, Euroconference, EFI spa (corsi di formazione per mediatore e organismo di mediazione e conciliazione). Altre convenzioni sono allo studio.



Nel corso del mandato 2008/2011 l'Ordine ha maturato un rapporto importante con la Pastorale Sociale e del Lavoro del Patriarcato di Venezia. Nella foto, un momento dell'incontro del Consiglio dell'Ordine con il Patriarca Card. Angelo Scola

Patrizia Gobat

Consigliere dell'Ordine provinciale Consulenti del Lavoro di Venezia - delegata ENPACL Provinciale di Venezia

ENPACL: rigore e innovazione per migliorare la previdenza



Il nuovo Consiglio sarà chiamato a realizzare un progetto di ampio respiro per il welfare di categoria

Grazie all'esperienza maturata nel corso del mandato in Consiglio di amministrazione dell'Enpacl ed alla riconfermata fiducia dei colleghi della Provincia di Venezia, in qualità di Delegata, è mia intenzione continuare un percorso improntato all'evoluzione del sistema previdenziale, al miglioramento dei servizi e delle prestazioni ed alla ottimizzazione della gestione. Ora più che mai è il tempo di scelte coraggiose che ci permettano di consolidare il patrimonio dell'Ente a garanzia delle future pensioni. Ma non solo. E' evidente che non è più pensabile contare su elevati rendimenti degli investimenti sia immobiliari che mobiliari, visto l'andamento dell'economia e dei mercati, ed è quindi indispensabile perseguire una rigorosa politica di razionalizzazione dei costi di gestione, efficienza dei servizi e costante monitoraggio delle entrate contributive. Un tema che abbiamo spesso affrontato e sul quale sono state effettuate importanti azioni, è, certamente, quello dei crediti nei confronti degli Associati. Il fenomeno degli alti tassi di morosità contributiva ci lascia sempre perplessi e amareggiati in quanto non è tollerabile che una categoria professionale che si ispira a principi etici e si pone nella società e nel mercato come garante della legalità e della corretta applicazione delle norme nei confronti dei propri clienti, non si comporti allo stesso modo quando si tratta della propria previdenza. La crisi economica che da due anni ha così pesantemente condizionato l'economia del nostro Paese ha

acuito ancora di più il problema.

L'attività di recupero crediti è stata una delle attività più impegnative che ho seguito personalmente quale componente del gruppo di lavoro che si è occupato di questa problematica. Tutti i procedimenti esecutivi in corso sono stati riunificati e, con l'obiettivo di finalizzare i decreti ingiuntivi all'effettivo recupero, è stato effettuato uno screening sul patrimonio dei debitori, mediante l'utilizzo dei dati messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate, in modo da non vanificare l'azione legale e di recuperare i costi. Nonostante tale impegno il dato di bilancio è in continua ascesa: al 31.12.2009 il saldo ammontava a 43.000.000 di euro e, nonostante i 4.000.000 recuperati, l'importo del consuntivo 2010 si attesta sui 59.000.000 euro.

Al fine di ridurre sensibilmente tali poste e per dare la possibilità ai Colleghi che si trovano in reali condizioni di difficoltà, è stata approvata nel 2010, per la prima volta nella storia dell'Ente, la possibilità di

effettuare la **rateazione dei debiti contributivi, interessi e sanzioni** fino all'anno precedente, per importi superiori a 2.500 euro, con un piano di rientro fino a 36 mesi.

Questo istituto è pienamente operativo dall'inizio del 2010. Ad oggi sono state recapitate ai singoli Colleghi non in regola con i pagamenti 5000 comunicazioni con le istruzioni utili ad avviare la procedura gestita **unicamente** attraverso il sito www.enpacl.it. Lo staff dell'area legale dell'Ente supporterà i Colleghi con un servizio di informazione e comunicazione sullo stato della pratica. Attualmente le domande presentate sono circa 2.000.

Al fine di prevenire il fenomeno e di reprimerlo sul nascere è stato realizzato un sistema di monitoraggio che segnali all'iscritto la morosità già dal primo anno, attraverso il servizio on line.

Con le modifiche in vigore dal 01.01.2010 lo Statuto introduce una clausola di **ineleggibilità** alle cariche istituzionali Enpacl per i Consulenti **non in regola con il pagamento dei contributi**.



COSTRUIRE UNA PENSIONE SU MISURA CON LA "MODULARITÀ CONTRIBUTIVA"

E' indubbio che il nostro sistema previdenziale, al di là della rivisitazione del 2008 che ha introdotto temporaneamente il sistema delle fasce per riequilibrare il carico contributivo fra vecchie e nuove generazioni di iscritti, dovrà essere sottoposto ad una riforma finalizzata ad un prelievo contributivo a percentuale sul reddito prodotto, con una quota fissa base, come per la gestione artigiani e commercianti dell'Inps. Un innalzamento dei contributi contribuirà a migliorare la sostenibilità del sistema nel medio-lungo periodo ma resta comunque aperta la questione dell'adeguatezza delle prestazioni che, per effetto dei noti fattori demografici e di scarsa crescita economica, rischiano di portare ad una condizione di generale impoverimento delle rendite pensionistiche.

Su questo aspetto è in vigore già dal 2011 un nuovo istituto, introdotto per ultimo dalla Riforma dello statuto all'art. 10: la "modularità contributiva" che consente all'iscritto di versare un contributo facoltativo aggiuntivo, rispetto al contributo soggettivo fisso. La possibilità di versare quote aggiuntive, oltre ad incrementare la pensione base, consente un risparmio fiscale, essendo tali somme interamente deducibili.

La quota di contributo da versare può essere pari o un multiplo della quota fissa dell'attuale scaglione di appartenenza, è assolutamente volontaria, quindi non obbliga ad una continuità e può essere variata secondo le esigenze individuali, effettuando una semplice comunicazione all'Ente. Detta contribuzione darà diritto ad una pensione aggiuntiva rispetto alla pensione base, calcolata con il metodo contributivo

Al fine di rendere un servizio altamente

qualificato Enpacl, in collaborazione con la struttura tecnica di Mefop (Società di sviluppo del mercato dei fondi pensione) ha realizzato un prodotto che consente ad ogni Consulente del lavoro di effettuare delle simulazioni di rendita pensionistica partendo dalla propria posizione contributiva Enpacl. Il software è in grado di elaborare le informazioni effettuando delle proiezioni sulla rendita futura, prendendo in considerazione tutte le variabili possibili. Allo stesso modo si potrà partire da una rendita pensionistica "attesa" ed il sistema fornirà le diverse strade da percorrere per raggiungere tale obiettivo. Il software è stato presentato nel corso della manifestazione "Giornata nazionale della previdenza" a Milano il 05 maggio 2011 e sarà accessibile, a brevissimo, dal sito www.enpacl.it, che fornisce un'ampia e dettagliata informazione. Uno staff dell'Ente, appositamente formato, è a disposizione degli Associati che desiderino maggiori ragguagli.

In questo modo ciascun Consulente iscritto avrà la possibilità di progettare un piano previdenziale completo, verificarlo ed, eventualmente, modificarlo durante tutta la carriera lavorativa.

PROSPETTIVE FUTURE

In questi quattro anni intensi, come Consigliera di amministrazione, ho potuto approfondire situazioni e tecnicismi che difficilmente si possono fare se non si entra in profondità nella realtà delle situazioni. Dai dati statistici disaggregati si comprendono le problematiche sottostanti alle diverse realtà territoriali, le difficoltà dei mercati in cui si opera, la condizione professionale delle donne e dei giovani.

Proprio su questo terreno ritengo ci sia spazio per un progetto di grande respiro che affronti a 360 gradi le tematiche previdenziali compreso un sistema di "welfare professionale" che ampli i servizi di assistenza attraverso la gestione dei fondi destinati a solidarietà, riveda gli strumenti a sostegno della maternità e della famiglia, indirizzi gli investimenti su attività a sostegno di pensionati ed associati al fine di migliorare la qualità della vita ed integrare, in tal modo, le prestazioni pensionistiche.

Tutto ciò si può fare con impegno, dedizione, condivisione di obiettivi e principi e soprattutto coinvolgendo tutte le risorse e le idee disponibili. A tale fine verrà costituito a breve, presso il Consiglio dell'Ordine provinciale di Venezia, un gruppo di lavoro che approfondisca la materia previdenziale a beneficio e supporto di tutti i Colleghi.

Innocenzo Megali

Avvocato - Presidente dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Belluno

Licenziamenti individuali: una riforma tra novità e dubbi



Dall'analisi del testo normativo emergono alcuni passaggi cruciali che innovano la disciplina e non mancano difficoltà interpretative

Dopo un iter parlamentare oltremodo tormentato, che ha visto perfino la mancata promulgazione da parte del Presidente della Repubblica del testo originariamente approvato ed il suo rinvio alle Camere con messaggio motivato, il disegno di legge comunemente denominato "collegato lavoro" è diventato legge dello Stato (l. 4 novembre 2010, n. 183).

Con questa legge si persegue l'obiettivo della deflazione del contenzioso tramite la valorizzazione dell'arbitrato (irrituale) in chiave alternativa alla giurisdizione e la realizzazione di un rafforzamento della certezza dei rapporti giuridici attraverso il contenimento dei poteri interpretativi e di controllo del giudice nonché dei tempi di accesso alla giurisdizione.

normali termini di prescrizione.

L'art. 32 della legge 183/2010 configura una fattispecie a formazione progressiva stabilendo che l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro i successivi 270 giorni, dal deposito del ricorso di fronte al Giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. Pertanto il legislatore intende raggiungere una situazione di certezza entro un termine abbastanza breve.

Abbiamo qualche difficoltà interpretativa sulla decorrenza del termine di 270 giorni.

Secondo un'interpretazione il termine decorre da quando l'impugnazione è avvenuta mentre secondo un'altra tesi parte dal 60° giorno.

Non è facile trovare una soluzione certa.

Da una parte la legge stabilisce che l'impugnazione "è inefficace se non è seguita...", "e, quindi, sembra che i 270 giorni debbano seguire l'impugnazione.

D'altro lato tale disposizione prevede il deposito del ricorso "entro il successivo termine di 270 giorni". Questo successivo termine sembra riferirsi al precedente termine di 60 giorni e, quindi, in base a questa seconda interpretazione, i 270 giorni partirebbero dalla scadenza del precedente termine di 60 giorni ancorché non utilizzato

Una significativa novità in proposito è contenuta dalle nuove regole relative ai licenziamenti. Il legislatore parte dalla riscrittura dell'art. 6 L. 604 del 1966 sui licenziamenti che prevede - come è noto - che il licenziamento vada impugnato entro 60 giorni dal momento della comunicazione.

Fino ad oggi il licenziamento era impugnabile con qualsiasi atto scritto che rendesse nota al datore di lavoro la volontà del lavoratore di contestare il licenziamento ma, una volta effettuato tale adempimento, l'azione giudiziaria di fronte al Tribunale del Lavoro poteva essere promossa entro i



dal lavoratore, che ha impugnato precedentemente.

Entro il 270° giorno il lavoratore, anziché presentare il ricorso, può esercitare il tentativo facoltativo di conciliazione o inviare la richiesta di arbitrato.

L'azienda in tal caso ha 3 possibilità:

- 1) scrivere che non intende aderire e, dal momento in cui perviene questa comunicazione, il lavoratore ha altri 60 giorni per il deposito del ricorso di fronte al Tribunale del Lavoro.
- 2) aderire e dal momento della firma del mancato accordo decorrono i 60 giorni;
- 3) restare inerte e dalla scadenza del 20° giorno decorrono i 60 giorni.

Quanto alle conseguenze del mancato rispetto dei termini di decadenza per la proposizione dell'azione giudiziaria, conciliativa o arbitrale, in base ai principi generali la decadenza produce l'estinzione del diritto in virtù del fatto oggettivo del decorso del tempo.

Il termine di decadenza riguarda ogni licenziamento (art. 32 comma 2: si applica a tutti i casi di invalidità del licenziamento).

Il licenziamento verbale non è assoggettato al termine di decadenza in quanto la legge stabilisce che il termine decorre dalla comunicazione scritta.

L'art. 32 della legge 183/2010 amplia l'ambito di applicazione del novellato art. 6 della legge n. 604 del 1966 disponendo l'estensione dei ristretti termini di decadenza ad un complesso di situazioni sinora soggette solo agli ordinari termini di prescrizione.

In particolare, questa previsione di carattere generale si applica alle seguenti ipotesi:

- a) licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro. La norma si riferisce al recesso dal contratto nei casi in cui il relativo rapporto sia formalmente qualificato come autonomo ma ne sia contestata la natura. Il recesso dal contratto, in caso di riqualificazione del rapporto di lavoro da autonomo a subordinato, verrebbe anch'esso riqualificato come licenziamento, con ogni conseguenza di legge.
- b) Il recesso del committente nel rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto.



Siamo di fronte a una collaborazione che non viene contestata nella sua natura di contratto di lavoro autonomo ma solo nel termine o nelle modalità di recesso.

- c) Il trasferimento del lavoratore ai sensi dell'art. 2103 c.c. da un'unità produttiva all'altra;
- d) L'impugnazione dei contratti di lavoro a tempo determinato: l'impugnazione riguarda la violazione degli articoli 1, 2 e 4 del d. lgs. 368/2001, vale a dire l'apposizione del termine nella generalità dei casi, nei contratti di trasporto aereo e dei servizi aeroportuali e la proroga del termine. La disposizione non riguarda l'apposizione del termine per le previsioni dell'articolo 5, quindi il limite legale dei 36 mesi non è sottoposto a questo regime di decadenza. Questo regime dell'impugnazione riguarda non solo i contratti a termine in corso di svolgimento al momento di entrata in vigore della legge ma anche quelli già estinti prima dell'entrata in vigore della legge. Al momento dell'entrata in vigore della legge anche i lavoratori assunti a termine precedentemente, con contratti che si sono estinti anteriormente all'entrata in vigore della legge 183/2010, dovranno impugnare il contratto entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge e poi nei successivi 270 giorni depositare il ricorso avanti al Giudice del Lavoro

o promuovere il tentativo di conciliazione o chiedere l'arbitrato.

Il comma 5 dell'art. 32 stabilisce che, nei casi di conversione del contratto a tempo determinato invalido, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva (prescinde quindi dalla prova del danno e spetta anche se il lavoratore ha lavorato per tutto il tempo) nella misura compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della legge 15 luglio 1966, e cioè avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La norma è abbastanza chiara, ma ci sono già 3 interpretazioni sul significato di questa norma. La prima considera l'indennità sostitutiva della conversione e dell'eventuale retribuzione maturata, con un meccanismo analogo a quello previsto per le conseguenze per il licenziamento illegittimo nelle imprese con meno di 15 dipendenti, ma sembra esclusa dal tenore della disposizione, che interviene sulla sola determinazione della sanzione economica correlata alla conversione e non contiene elementi per sostenere che il legislatore abbia inteso sostituire la sanzione conservativa con quella economica.

Una seconda interpretazione sostiene che, essendosi determinata la conver-

sione, si è ricostituito il contratto di lavoro e quindi il lavoratore ha diritto alle retribuzioni e al risarcimento. Questa è stata seguita dal Tribunale di Busto Arsizio con la sentenza 29 Novembre 2010 n. 528, che ha rilevato che una interpretazione costituzionalmente orientata e conforme ai parametri costituzionali imponga di ritenere l'indennità risarcitoria come forma di tutela integrativa e non sostitutiva.

A tale interpretazione si può obiettare che non tiene conto del dato testuale. La scelta di fare seguire al sostantivo "indennità" l'aggettivo "onnicomprendente", il richiamo ai criteri di quantificazione dell'art. 8 legge 604/1966 e l'utilizzazione di una formula analoga a quella seguita dall'art. 18 (il giudice che annulla il licenziamento condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno) indicano la previsione di un regime speciale che, nel differenziare le conseguenze del risarcimento da quelle generali previste dagli artt. 1218 e ss. c.c., è presumibilmente teso a contemperare l'interesse del dipendente alla conservazione del posto di lavoro e a un equo indennizzo con quello del datore di lavoro di non subire un pregiudizio eccessivo, anche per i possibili tempi lunghi dei processi. A questi principi si ispira la terza interpretazione, secondo cui l'indennità avrebbe carattere sostitutivo della sola eventuale retribuzione maturata, fermi restando l'effettività della trasformazione del rapporto e gli effetti retroattivi della declaratoria giudiziale di conversione, riconducibili al riconoscimento dell'anzianità di servizio a far tempo dalla sottoscrizione del contratto a termine. La giurisprudenza appare unanime su questa interpretazione, eccettuata la sentenza sopra richiamata del Tribunale di Busto Arsizio (Tribunale di Roma, 25 Novembre 2010, n. 18702; Tribunale di Trani, 24 Novembre 2010 n. 6808; Tribunale di Bari, 30 Novembre 2010, n. 15017; Tribunale di Milano, 11 gennaio 2011, n. 7703; Tribunale di Roma, 16 Dicembre 2010 n. 20430.

Vi sono alcuni problemi di carattere previdenziale e fiscale in relazione a tale indennità. Si può ritenere che, trattandosi di indennità risarcitoria, non sia dovuta la contribuzione previdenziale.

Sotto il profilo fiscale è assoggettabile ad imposta, trattandosi di somma so-

stitutiva del reddito.

Un incentivo premiante all'intervento della contrattazione collettiva sul punto è previsto dal comma 6 dell'art. 32, che dispone che per quei datori di lavoro che applicano contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali che prevedano l'assunzione anche a tempo indeterminato dei lavoratori già occupati a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, l'entità massima del risarcimento è ridotta della metà. La norma premia quindi il datore di lavoro che ha trovato una soluzione con un alleggerimento della soluzione economica.

Il comma 7 dell'art. 32 L. 183/2010 dispone che, salve le sentenze passate in giudicato, la disposizione dei commi 5 e 6 deve trovare applicazione in tutti i giudizi pendenti. La Corte di cassazione, in due sentenze d'inizio anno, ha ritenuto applicabile anche in sede di legittimità, e conseguentemente anche in sede di appello, l'indennità risarcitoria, a meno che si sia formato un giudicato dalla domanda di risarcimento.

Il terzo comma dell'art. 30 della legge 183/2010 stabilisce che, nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice debba tener conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione possono effettuare una tipizzazione delle nozioni di giusta causa e di giustificato motivo.

La determinazione di ipotesi che le parti hanno convenuto di ritenere ipotesi di giusta causa può prevenire lunghi contenziosi nei quali viene rimesso all'apprezzamento del giudice stabilire se un determinato comportamento integri o meno giusta causa o giustificato motivo di licenziamento. Il legislatore consente di personalizzare tali ipotesi. Si pensi a una clausola che, in virtù delle funzioni attribuite al lavoratore, richieda un certo grado di perizia, di attenzione, di cortesia, o che preveda che costituisca giusta causa di licenziamento l'abbandono del posto di lavoro o l'utilizzazione a fini personali di un telefono aziendale.

Questa disposizione può essere valutata allorché il datore di lavoro vuole

assumere una persona che ha una certa esperienza o professionalità e pretende da questa persona un livello di adempimento correlato a quei posti di responsabilità.

La norma consente di attribuire rilevanza, ad esempio, ai cc.dd. Codici etici delle imprese, ove i lavoratori vengono richiamati a certi impegni. Se sono codici etici e non sono disciplinari possono entrare in conflitto con i codici disciplinari dei contratti collettivi, e allora inserire per alcuni lavoratori di alto profilo quelle regole può assumere importanza. Naturalmente, a parte la previsione dei contratti collettivi, si pone il problema della certificazione dei contratti di lavoro, perché queste clausole sono valide ed impongono al giudice di tenerne conto nel momento in cui questo contratto viene certificato. Quindi la clausola è valida se si accompagna alla certificazione. Poi il Giudice ne tiene conto, nel senso che non può trascurare quello che le parti hanno scritto. Ma deve verificare se è riconducibile alla nozione di giusta causa in quanto tale nozione trova la propria fonte nella legge. Non si può ritenere che la tipizzazione vincoli il giudice a ritenere insindacabile la valutazione operata dalle parti, posto che il giudice ha sempre il potere-dovere di verificare la legittimità del licenziamento. La disposizione presenta come contenuto normativo innovativo essenzialmente la valenza attribuita ai contratti individuali certificati. Il tener conto, però, contrapposto alla diversa perentorietà del testo di cui al comma 2 dell'art. 30 in relazione alla qualificazione di un contratto di lavoro o all'interpretazione delle disposizioni contenute, non può che significare la necessità del confronto della fattispecie concreta con i parametri indicati, nel senso che si debba motivare rispetto ad essi; non, invece, che non possano esserne considerati altri (ad esempio, le clausole di contratti collettivi stipulati da organizzazioni non comparativamente più rappresentative o clausole di contratti di lavoro individuali non certificati: si pensi, a quest'ultimo proposito, a contratti con dirigenti contenenti clausole prefiguranti obiettivi), né tanto meno che su tutto - come è ora - non possa operare il sindacato giudiziale.

Eufranio Massi

Dirigente della Direzione provinciale del Lavoro di Modena

“Collegato lavoro”: primi chiarimenti operativi



Dalla revisione della disciplina sui lavori usuranti alle misure contro il sommerso, dagli orari al pensionamento: analisi nel privato e nella PA

È stato, definitivamente, approvato, il giorno, il c.d. “collegato lavoro”: il provvedimento, rinviato alle Camere, per un nuovo esame, dal Presidente della Repubblica il 31 marzo u.s. è in corso di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale e diverrà operante dopo i 15 giorni di “vacatio” successivi alla stessa. I rilievi del Capo dello Stato riguardavano, innanzitutto, la materia dell’arbitrato e delle clausole compromissorie.

Gli argomenti trattati sono moltissimi ed alcuni (basti pensare alla maxi sanzione per il lavoro sommerso, alle sanzioni in materia di lavoro, al verbale unico di notifica e diffida, al tentativo facoltativo di conciliazione, la certificazione, all’arbitrato, alla impugnativa dei licenziamenti, dei recessi dai contratti a termine e dalle collaborazioni, ai permessi, ai rapporti a tempo parziale ed all’aspettativa nel settore pubblico, all’apprendistato) ci riguardano da vicino.

In questa fase, per la complessità delle novità, è richiesto, a tutti quanti ed in particolar modo ai colleghi che operano nell’attività di vigilanza, all’Ufficio Relazioni con il Pubblico, all’Ufficio del Turno ed all’Unità operativa dei Conflitti di lavoro), un particolare attenzione nei confronti dell’utenza (lavoratori, ma anche associazioni sindacali e datoriali, professionisti) cui potrebbe essere necessario spiegare, soprattutto per le controversie di lavoro, le modalità del nuovo rito. Tutto questo anche alla luce dell’art. 8 del D.L.vo n. 124/2004, cosa che, nell’immediato, porterà la nostra Direzione ad effettuare una serie di incontri informativi e promozionali verso le parti sociali e gli “addetti ai lavori”.

La riflessione che segue non è, in alcun

modo, esaustiva delle problematiche emerse e vuole essere oltre che un mio primo contributo, anche uno stimolo alla evidenziazione di questioni che, poi, affronteremo e proveremo a risolvere durante i nostri colloqui e contatti giornalieri.

Gli argomenti trattati fanno riferimento alle discipline più vicine alle materie oggetto della nostra attività.

Revisione della disciplina sui lavori usuranti

L’art. 1 affida all’Esecutivo una delega per procedere al riassetto normativo finalizzato alla concessione di un trattamento di pensione per quei lavoratori che, impegnati in particolari lavori od attività usuranti, è anticipato rispetto a quello concernente la pluralità dei dipendenti. La delega, che va esercitata entro tre mesi dall’entrata in vigore della norma, deve tenere conto dei principi e dei criteri fissati nella legge n. 247/2007 (art. 1, comma 3) ed i requisiti posseduti dai prestatori possono essere fatti valere dal 1° gennaio 2008. La procedura presuppone una istanza diretta degli interessati.

I principi fissati nella legge n. 247/2007 sono integrati da una clausola di salvaguardia finalizzata a garantire priorità nella decorrenza del trattamento pensionistico, qualora vi siano scostamenti tra la copertura finanziaria ed il numero delle domande presentate: a parità di maturazione requisiti vale la data di presentazione dell’istanza.

Come si vede, si tratta di una delega al Governo: di conseguenza, occorrerà attendere, per l’esame dei contenuti, ciò che dirà il conseguente Decreto Legislativo.

Riorganizzazione degli Enti vigilati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

L’art. 2 delega il Governo ad emanare, uno o più decreti legislativi, finalizzati alla riorganizzazione degli Enti, degli Istituti e delle Società vigilati dal Ministero del Lavoro. La delega andrà esercitata entro dodici mesi e si dovrà ispirare ad alcuni principi e criteri direttivi:

- snellimento e semplificazione della struttura amministrativa nell’ottica dell’efficienza e dell’economicità dell’azione amministrativa, con il riordino delle competenze dell’ISFOL, dell’Istituto per gli Affari Sociali e della società Italia Lavoro SpA;
- razionalizzazione ed ottimizzazione delle spese e dei costi di funzionamento, con riorganizzazione dei relativi centri di spesa;
- ridefinizione del rapporto di vigilanza tra Ministero del Lavoro, Ministero della Salute ed Enti ed Istituti vigilati, con possibilità per le suddette Amministrazioni Centrali di emanare indirizzi e direttive nei confronti degli stessi. Parimenti, viene riconosciuta all’INAIL la possibilità di emanare direttive specifiche all’ISPEL in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, nell’ottica dell’effettivo coordinamento postulato dall’art. 9 del D.L.vo n. 81/2008: tutto questo nel quadro delle direttive e degli indirizzi emanati dal Ministero del Lavoro in “concerto” con quello della Salute;
- organizzazione del Casellario centrale degli infortuni;
- obbligo a carico dei soggetti vigilati di cambiare i propri statuti e di adeguarli



ai principi contenuti nell’emanando decreto legislativo: il tutto entro i sei mesi successivi;

- concertazione tra vari Ministeri (lavoro, Salute, Economia, Funzione Pubblica, Sviluppo Economico e Difesa – limitatamente alla Croce Rossa Italiana -), con un iter procedimentale ben definito;
- assenza di nuovi oneri per la finanza pubblica;
- riordino degli organismi collegiali centrali del Ministero della Salute finalizzato ad eliminare le duplicazioni, a razionalizzare le strutture che svolgono mansioni omogenee, a limitare il numero delle strutture ed a diminuire il numero dei componenti degli stessi.

Misure contro il lavoro sommerso

La maxisanzione per il lavoro nero cambia nuovamente con l’art. 4.

Fatte salve tutte le sanzioni relative al c.d. “lavoro nero” (mancata comunicazione al centro per l’impiego, lettera d’assunzione, ecc.) l’impiego di lavoratori subordinati irregolari (al di fuori del lavoro domestico), è punito con la sanzione amministrativa compresa tra 1.500 e 12.000 euro (3.000 in misura ridotta) per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

La condotta è, ora definita in maniera più tassativa nel senso che, rispetto al passato, non si parla più di lavoratori “non risultanti dalle scritture obbligatorie” ma di lavoratori per i quali non è stata effettuata la comunicazione preventiva al centro per l’impiego. Se, invece, il lavoratore è, al momento dell’ispezione, regolare ma ha avuto un precedente periodo “in nero” l’importo della sanzione amministrativa è compreso tra 1.000 ed 8.000 euro (2.000 in misura ridotta), maggiorato di 30 euro per ciascuna giornata di lavoro irregolare, verificata nell’ambito del rapporto complessivo. Le sanzioni civili connesse all’evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare, sono aumentate del 50% e, al contempo, è abolito l’importo

minimo di 3.000 euro correlato alla specifico mancato versamento nei termini dei contributi previdenziali, assistenziali e dei premi assicurativi.

La nuova formulazione riprende, in un certo senso, il c.d. “ravvedimento operoso”, già previsto dall’art. 19 del D.L.vo n. 276/2003, ma abrogato, per quel che concerne le comunicazioni, dall’art. 1, comma 1185, della legge n. 296/2006. Per quel che concerne, invece, la maggiorazione delle sanzioni civili del 50% dell’importo, si può, senz’altro, affermare, come le stesse siano più favorevoli per il trasgressore nel caso di violazioni di breve periodo.

Come si vede, molte sono le novità che, in virtù del principio del “tempus regit actum”, si applicano alle ipotesi di violazione registrate dalla data di entrata in vigore della legge.

La prima riguarda il lavoro domestico: ai datori di lavoro non si applica la maxi sanzione come, del resto, non si applica nel settore pubblico per i dipendenti che vi fanno riferimento. Sotto l’aspetto sanzionatorio la differenza, rispetto al passato, appare evidente: si rischiano soltanto le sanzioni per i singoli adempimenti obbligatori non effettuati. Per quel che concerne i datori di lavoro pubblici (che sono una vasta gamma, basti pensare alla larga accezione legislativa contemplata dal D.L.vo n. 165/2001) è oltremodo difficile che ci sia “lavoro nero” ma è anche vero affermare che, talora, si rinvenivano forme “anomale” di tirocini o di collaborazione autonoma conferiti con atto “a posteriori”: queste ipotesi non potranno essere più colpite con la “maxi-sanzione”.

La seconda concerne la qualifica del lavoratore irregolare: sicuramente arriveranno, a breve, chiarimenti amministrativi. Al momento si può affermare che la disposizione trova applicazione soltanto nei confronti di coloro che, all’atto dell’accesso ispettivo, in mancanza di altra documentazione probante, sono da considerare subordinati come nel caso prospettato al comma 4 dell’art. 5, secondo il quale le sanzioni non si applicano se dagli adempimenti di natura contributiva precedentemente

assolti, si evidenzia la volontà di non occultare il rapporto, pur se si è di fronte ad una differente qualificazione.

Il riferimento ai “solilavoratori subordinati” preconizza un possibile aumento del contenzioso giudiziario relativo alla qualificazione del rapporto contestato. La precedente dizione normativa puniva, infatti, senza alcuna distinzione l’impiego di qualsiasi lavoratore non risultante dalla documentazione obbligatoria, a prescindere dalla qualificazione autonoma o subordinata della prestazione, purchè non regolarmente denunciata.

La terza concerne la c.d. “maxi sanzione ridotta”. Se il lavoratore risulta regolare all’atto dell’accesso ispettivo ma ha prestatato lavoro irregolare in precedenza sotto lo stesso datore di lavoro, trova applicazione la sanzione amministrativa ridotta.

La quarta si riferisce al campo di applicazione: la maxi sanzione trova applicazione soltanto nei confronti dei datori di lavoro privati, ivi compresi, a mio avviso, gli Enti pubblici economici che operano come imprese.

La quinta riguarda le ipotesi nelle quali per la identificazione della tipologia contrattuale non c’è la comunicazione anticipata al centro per l’impiego: mi riferisco, ad esempio, alle prestazioni occasionali ed accessorie (art. 70 del D.L.vo n. 276/2003) ed alle collaborazioni familiari per le quali la norma richiede, rispettivamente, la comunicazione anticipata al centro di contatto INPS –INAIL e all’INAIL, quale condizione di regolarità. Ovviamente, il personale addetto alla vigilanza dovrà verificare la sussistenza di tale requisito.

La sesta concerne l’importo delle sanzioni per la parte previdenziale: oggi si parla soltanto di un aumento del 50% dei contributi e premi evasi e non di 3.000 euro, successivi alla scadenza del periodo cui si riferisce l’evasione.

La settima riguarda la diffidabilità della “maxi sanzione: ciò è la diretta conseguenza della “riscrittura” dell’art. 3, comma 5, della legge n. 73/2002.

Altri quattro commi successivi prevedono, novità, sia pure sotto altri aspetti.

La prima è strettamente correlata al precedente comma: la maxi sanzione non si applica se dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia la volontà di non occultare il rapporto, pur se la qualificazione è diversa. Su questo punto, proprio per assicurare una uniformità di indirizzi, appare opportuno un sollecito chiarimento amministrativo, in attesa del quale, per correttezza del comportamento del personale di vigilanza, appare opportuno dare alcune prime indicazioni che possono così sintetizzarsi:

- potrebbe ritenersi sufficiente qualsiasi documentazione obbligatoria avente data certa antecedente il momento dell’ispezione, come le denunce mensili all’INPS (e-mens) ed i versamenti fiscali e contributivi effettuati in precedenza, pur se riferiti ad una diversa qualificazione del rapporto di lavoro;
- potrebbe ritenersi sufficiente una

comunicazione tardiva la centro per l'impiego, purchè antecedente all'intervento ispettivo, ferma restando la sanzione dovuta per il ritardo. Ovviamente, nel caso in cui il datore di lavoro abbia effettuato una comunicazione infedele, tralasciando di comunicare le giornate di lavoro svolte in precedenza che, quindi, restano "in nero", trova applicazione la "maxi-sanzione" ridotta.

Altre ipotesi possibili non sono, a mio avviso, tali da evitare l'applicazione della maxi-sanzione. Mi riferisco:

- alla registrazione sul libro unico del lavoro, atteso che non c'è data certa, in quanto tale adempimento può essere effettuato entro il 16 del mese successivo;
- alla consegna del contratto individuale di lavoro in alternativa alla copia della comunicazione inviata on-line al centro per l'impiego: esso è, a tutti gli effetti, una scrittura privata e, quindi, inidonea a comprovare la volontà di non occultare il rapporto di lavoro;
- alla presenza di tesserini di riconoscimento obbligatori nei cantieri edili (art. 36 bis, commi 3 e 5, della legge n. 248/2006) e negli appalti interni (art. 26, comma 8 e 55, comma 4, lettera m, del D.L.vo n. 81/2008), in quanto gli stessi non hanno una data certa e non assicurano la conoscibilità del rapporto di lavoro se non in occasione di un accertamento degli organi di vigilanza.

La seconda, dopo aver sottolineato che la competenza a ricevere il rapporto è della Direzione provinciale del Lavoro, afferma che competenti all'irrogazione della maxi sanzione sono tutti gli organi di vigilanza in materia di lavoro, fisco e previdenza che, in caso di mancato pagamento della sanzione ridotta, ne fanno rapporto alla Direzione provinciale del Lavoro, competente ad adottare la conseguente ordinanza - ingiunzione.

La terza riguarda il settore turistico ed è una disposizione che concerne la comunicazione anticipata on line al centro per l'impiego: se il datore non ha tutti i dati anagrafici relativi al lavoratore, lo può assumere comunicando preventivamente (senza sanzioni) il nome del prestatore e la tipologia contrattuale. Nei tre giorni successivi all'instaurazione del rapporto potrà integrare la comunicazione con i dati mancanti. Così come è scritta la norma sembra ricalcare (con tempi ristretti) la procedura delle c.d. "assunzioni d'urgenza". Vale la pena di ricordare a tutti gli operatori che, di recente, è stato rinnovato il CCNL del turismo che, sull'argomento (mi riferisco alle assunzioni stagionali ed a quelle c.d. "extra") ha aggiunto nuove ipotesi, anche alla luce di quanto previsto in materia di "stagionalità" dal D.L.vo n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 133/20087. Per completezza di informazione ricordo che il testo del rinnovo contrattuale ed una guida al CCNL sono reperibili sul nostro sito alla data dell'8 marzo 2010.

La quarta riguarda l'annosa questione

della competenza sulla maxi sanzione per fatti verificatisi prima dell'11 agosto 2006 (quando cambiò la natura della sanzione ed il soggetto destinato a ricevere il rapporto). Oggi, il Legislatore afferma che se le violazioni sono state commesse prima di tale data (anche se constatate successivamente) la competenza è dell'Agenzia delle Entrate.

Sotto l'aspetto operativo è necessario ricordare come la "sanzione ridotta" trovi applicazione, in virtù del principio del "tempus regit actum" a partire dalla entrata in vigore della nuova normativa.

Adempimenti formali in materia di impiego nelle Pubbliche Amministrazioni

L'art. 5 interviene con una serie di modifiche sia sull'art. 9 -bis, comma 2, della legge n. 608/1996 che sul D.L.vo n. 181/2000: esse sono finalizzate "ad attutire" la rigidità dei tempi di comunicazione (cinque giorni dal verificarsi dell'evento o, in via anticipata, in caso di assunzione) per le pubbliche Amministrazioni.

Ma andiamo con ordine.

Con la modifica introdotta al comma 2 dell'art. 9 -bis della legge n. 608/1996, le Pubbliche Amministrazioni (che sono quelle individuate dall'art. 2 del D.L.vo n. 165/2001) non sono più tenute a comunicare l'assunzione del dipendente almeno il giorno prima dell'evento. L'obbligo resta, per gli Enti pubblici economici.

Per le Pubbliche Amministrazioni trova applicazione una norma del tutto analoga a quella prevista per le Agenzie del lavoro: entro il giorno 20 del mese successivo all'assunzione, alla proroga, alla trasformazione o alla cessazione, va effettuata la comunicazione on line al centro per l'impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro. Anche il comma 2 dell'art. 4 -bis del D.L.vo n. 181/2000 che concerne l'obbligo di fornire al lavoratore gli "elementi cognitivi" del proprio rapporto (come richiesto anche dal D.L.vo n. 152/1997) viene ritoccato.

Il primo "cambiamento" ha portata generale, nel senso che riguarda tutti i datori di lavoro pubblici e privati: l'obbligo non scatta più all'atto dell'assunzione, ma al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro. La precisazione appare giusta, atteso che, sovente, i due momenti non coincidono.

La seconda novità concerne l'assolvimento dell'obbligo di informazione ex D.L.vo n. 152/1997 da parte della Pubblica Amministrazione. Esso può essere assolto entro il giorno 20 del mese successivo alla data di assunzione, con la consegna della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto inviata al centro per l'impiego o con la consegna del contratto individuale. Tale obbligo non sussiste per alcune particolari categorie di lavoratori pubblici individuati dall'art. 3 del D.L.vo n. 165/2001 (magistrati, personale della carriera prefettizia, militari, ecc.).

Le modifiche introdotte fanno sì che anche per le scuole pubbliche, per le quali fu introdotto un termine più lungo della comunicazione anticipata per essere in regola con le disposizioni, vale il nuovo termine generale.

Con un'ulteriore modifica, introdotta al comma 5 dell'art. 4 - bis, le Pubbliche Amministrazioni sono escluse dall'obbligo di comunicazione entro cinque giorni per i tirocini e le variazioni sul rapporto di lavoro ivi individuate per la generalità dei datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici.

E' appena il caso di ricordare come, con l'entrata in vigore delle nuove disposizioni, per l'aspetto sanzionatorio correlato alle comunicazioni verso i centri per l'impiego, varranno i nuovi termini, comunque, sempre nel rispetto del principio del "tempus regit actum", come l'art. 5 della legge ribadito, di recente, anche dalla Corte di Cassazione.

Per completezza di informazione va aggiunto che con lo stesso articolo è stato aggiunto un comma (l'1 -bis) all'art. 21 della legge n. 69/2009 (che non riguarda le comunicazioni relative ai rapporti di lavoro). Con tale disposizione si precisa che il mancato invio dei "curricula" dei dirigenti, delle loro retribuzioni, dell'indirizzo di posta elettronica e dei numeri telefonici d'ufficio, al Dipartimento della Funzione Pubblica (secondo criteri individuati dallo stesso Dipartimento) sarà rilevante ai fini della misurazione e valutazione della "performance" individuale del dirigente.

Medici ed altri professionisti sanitari extracomunitari

Con una norma che si inserisce nell'art. 27 del D.L.vo n. 286/1998 (comma 1-quinquies) si afferma (art. 6) che i medici ed i professionisti sanitari al seguito di delegazioni sportive sono autorizzati a svolgere la loro attività, in deroga alla normativa sul riconoscimento dei titoli esteri, a favore della delegazione e per il periodo della sua permanenza.

Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro

La disciplina sanzionatoria in materia di orario di lavoro è, nuovamente, soggetta ad un parziale "restyling", con una graduazione correlata al numero dei lavoratori ed al periodo di riferimento (art. 7).

Viene sostituito il comma 3 dell'art. 18 - bis per cui:

- in caso di violazione della durata media dell'orario settimanale di lavoro (48 ore, comprensive dello straordinario, - art. 4, comma 2 -);
- in caso di violazione della normativa sui riposi settimanali (anche intesi come media su un periodo non superiore a 14 giorni - 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero - art. 9, comma 1 -);

trova applicazione la sanzione amministrativa compresa tra 100 e 750 euro. Se riguarda più di 5 lavoratori e si è verificata in almeno 3 periodi di riferimento (4, 6 o 12 mesi secondo la previsione dell'art. 4) la sanzione amministrativa è compresa tra 400 e 1500 euro. Se la violazione riguarda più di 10 lavoratori e si è verificata in almeno 5 periodi di riferimento, la sanzione è compresa tra 1000 e 5000 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

c) in caso di violazione della normativa sulle ferie (art. 10, comma 1) la sanzione amministrativa è compresa tra 100 e 600 euro. Se riguarda più di 5 lavoratori o si è verificata per almeno due anni, la sanzione è compresa tra 400 e 1500 euro. Se la violazione riguarda più di 10 lavoratori o si è verificata per almeno quattro anni, la sanzione va da 800 a 4500 euro e non trova applicazione la misura ridotta.

Per completezza di informazione ricordo che:

- la durata del riposo settimanale deve essere di almeno ventiquattro ore consecutive;
- il godimento ogni sette giorni rapportato alla media di un arco temporale di quattordici è in vigore dal 25 giugno 2008;
- il riposo settimanale, di regola, deve essere goduto in coincidenza con al domenica: per i lavoratori di religione ebraica, per effetto dell'art. 4 della legge n. 104/1989, a richiesta, il giorno può essere spostato al sabato;
- il riposo settimanale va cumulato con le undici ore di riposo giornaliero tra una prestazione e l'altra previsto dall'art. 7 del D.L.vo n. 66/2003;
- per i minori di diciotto anni, a prescindere dalla tipologia contrattuale, sono previsti due giorni di riposo consecutivi, comprendenti la domenica. Particolari esigenze produttive, correlate strettamente all'attività dell'azienda, possono portare ad una riduzione del riposo settimanale, ma le ore consecutive non possono scendere sotto le trentasei, così come previsto dall'art. 22 della legge n. 977/1967, nella versione modificata dal D.L.vo n. 345/1999.

Quanto appena detto non esclude la possibilità che, a fronte di determinate situazioni previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva vi possano essere eccezioni al diritto al riposo settimanale. Esse si verificano:

- nelle attività a turni, tutte le volte in cui il prestatore cambia turno o squadra e, per questa ragione, non possa usufruire del riposo tra la fine del precedente servizio e l'inizio del successivo;
- nelle attività caratterizzate da periodi lavorativi frazionati come nel caso degli addetti alle pulizie che, sovente, operano su più impianti ed in ore diverse della giornata;
- nei trasporti ferroviari per le attività svolte sui treni o connesse con gli orari e la regolarità del traffico ferroviario;

d) nelle ulteriori previsioni, limitatamente al settore privato, stabilite dalla pattuizione collettiva, anche territoriale od aziendale, secondo la previsione introdotta dall'art. 41, comma 7, della legge n. 133/2008: qui l'ipotesi derogatoria è prevista dall'art. 17, comma 4, del D.L.vo n. 66/2003 e postula, in ogni caso, sia il riposo compensativo che adeguate forme di protezione come, significativamente, affermato nella risposta all'interpello n. 29/2009 nella quale si sottolinea come la derogabilità da parte dei contratti collettivi sia condizionata alla concessione di uguali periodi di riposo compensativo o, nell'ipotesi in cui (ma è un'eccezione) ciò non sia possibile per motivi oggettivi, sia riconosciuta una protezione appropriata.

C'è, poi, da ricordare come deroghe alla cadenza settimanale del riposo domenicale siano contenute nel D.M. del 22 giugno 1935, nella legge n. 370/1934 e nel D.L.vo n. 114/1998. Esse riguardano, tra l'altro, l'uso dei forni a combustione od energia elettrica per processi caratterizzati dalla continuità della combustione, le attività industriali ove il processo sia, in tutto o in parte, a ciclo continuo, le attività stagionali ove rilevano ragioni di urgenza legate al deterioramento ed alla utilizzazione del prodotto, i servizi rilevanti per gli interessi della collettività e la pubblica utilità, le attività di vendita al minuto ritenute essenziali e quelle di vendita al dettaglio, secondo le ipotesi ben delineate dagli articoli 11, 12 e 13 del D.L.vo n. 114/1998.

Anche il comma 4 viene sostituito per cui: a) in caso di violazione della normativa sul riposo giornaliero (art. 7, comma 1) la sanzione è compresa tra 50 e 150 euro. Se riguarda più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno tre periodi di 24 ore, la sanzione va da 300 a 1000 euro. Se riguarda più di 10 lavoratori o si è verificata almeno in cinque periodi, la sanzione è compresa tra 800 e 4500 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Altra novità in materia di riposo giornaliero riguarda i lavoratori marittimi con un nuovo comma, il 7, che sostituisce il precedente nell'art. 11 del D.L.vo n. 271/1999, con la possibilità di deroghe alla normativa su tale argomento rimessa a la contrattazione collettiva nazionale o, in certe ipotesi, anche territoriale od aziendale.

Anche per il riposo giornaliero la normativa (art. 17 del D.L.vo n. 66/2003) prevede alcune deroghe che possono, così, essere riassunte:

- nelle ipotesi individuate dalla contrattazione nazionale, a partire dal 25 giugno 2008 (D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, nella legge n. 133/2008), nel solo settore privato, il potere derogatorio è riconosciuto anche alla contrattazione territoriale od aziendale;
- nelle categorie di lavoratori indicate con D.M. del Ministro del Lavoro, il quale, se riferito al settore pubblico, va "concertato" con la Funzione Pubblica;

c) nei dirigenti e nel personale direttivo;

d) nei lavoratori addetti a turni individuati dalla contrattazione collettiva, anche di secondo livello, in caso di cambio di squadra, nel caso in cui ciò non consenta la fruizione del riposo tra la fine del primo servizio e l'inizio del secondo;

e) nel personale del Servizio sanitario Nazionale ed in quello delle Aree dirigenziali riconducibili agli Enti ed alle ASL (art. 41, comma 13, della legge n. 133/2008).

Mobilità del personale delle Pubbliche Amministrazioni

Con l'art. 13 il Legislatore torna su un argomento, quello della mobilità del personale delle Pubbliche Amministrazioni già disciplinato nell'art. 33 del D.L.vo n. 165/2001 ma che, per una serie di ragioni, non ha avuto molta applicazione. Ora si afferma che l'art. 33 trova applicazione, per gli eventuali esuberi:

- in caso di conferimento di funzioni statali alle Regioni ed alle autonomie locali, cosa che, nell'immediato futuro, potrebbe essere di particolare rilevanza, se verrà attuato il c.d. "federalismo";
- in caso di trasferimento o di conferimento di attività svolte da Pubbliche Amministrazioni ad altri soggetti pubblici, come potrebbe accadere nelle ipotesi in cui vengano attribuiti compiti a specifici soggetti a rilevanza pubblica costituiti ad hoc;
- in caso di esternalizzazione di attività o servizi, magari conferiti anche a soggetti privati.

Ma cosa dice l'art. 33 del D.L.vo n. 165/2001?

Esso prevede una sorta di iter procedimentalizzato che, trova alcuni spunti di riferimento negli articoli, 4, 5, 16 e 24 della legge n. 223/1991 che concerne gli esuberi di personale nelle imprese sovra dimensionate alle quindici unità.

Le Pubbliche Amministrazioni che, a seguito del verificarsi di una delle precedenti ipotesi, rilevino eccedenze di personale debbono informare le organizzazioni sindacali (rappresentanze unitarie del personale e quelle firmatarie del CCNL del comparto o dell'area).

La comunicazione calca, pedissequamente, il dettato del comma 3 dell'art. 4 della legge n. 223/1991: essa deve contenere:

- l'indicazione dei motivi che determinano il "surplus" di personale;
- le motivazioni tecnico ed organizzative in base alle quali non si ritiene praticabile la strada del "riassorbimento" all'interno della stessa Amministrazione;
- il numero, la collocazione e la qualifica del personale in esubero e quello del personale normalmente impiegato;
- le eventuali proposte per risolvere i problemi legati alle eccedenze ed i tempi di attuazione;
- le eventuali misure programmate per fronteggiare sul piano sociale l'attuazione del piano operativo.

Nei dieci giorni successivi alla ricezione

della comunicazione (nel settore privato sono sette), dietro richiesta delle organizzazioni sindacali destinatarie della stessa si procede ad iniziare l'esame congiunto nel corso del quale vanno esaminate le causali che hanno determinato le eccedenze, esplorando la possibilità di forme alternative alla risoluzione del rapporto, quali l'utilizzo di forme flessibili del rapporto (tempo parziale, telelavoro, ecc.) o contratti di solidarietà, o in altre amministrazioni comprese nell'ambito provinciale o in quello diverso individuato dalla contrattazione collettiva sulla base della situazione occupazionale. Le OOSS hanno diritto a ricevere tutte le informazioni necessarie ed utili per la trattativa.

Una considerazione si rende necessaria su quanto appena affermato.

Tra le forme contrattuali finalizzate a risolvere la situazione di crisi occupazionale, il Legislatore del 2001 cita i contratti di solidarietà. Essi, a quel che risulta, non sono stati mai attuati nel pubblico impiego, mentre nel settore privato, soprattutto nell'ultimo biennio, hanno trovato un forte sbocco nel settore industriale (art. 1, comma 1, della legge n. 863/1984) e nelle imprese con oltre 15 dipendenti soggette alla procedura collettiva di riduzione di personale o anche con meno di 15 dipendenti, come alternativa ai licenziamenti plurimi (art. 5, comma 5, della legge n. 236/1993), nelle imprese termali ed alberghiere comprese in determinati ambiti comunali (art. 5, comma 7) o nelle imprese artigiane con il contributo dell'Ente bilaterale (art. 5, comma 8). Nel settore pubblico non risulta che, al di là dell'enunciazione normativa, siano stati ipotizzati i provvedimenti amministrativi conseguenti per l'integrazione, necessari per attivare i contratti di solidarietà difensivi.

In perfetto "pendant" con il settore privato il comma 5 afferma che la procedura si deve concludere con un accordo o con un mancato accordo entro quarantacinque giorni: ovviamente il mancato accordo deve evidenziare le posizioni espresse dalle parti. Mentre, però, nel settore privato la prosecuzione del tentativo di conciliazione, in sede amministrativa (ora in Provincia o in Regione per effetto dell'art. 3 del D.L.vo n. 469/1997), è un passaggio "obbligato" (comma 7 dell'art. 4 della legge n. 223/1991), nel settore pubblico è "eventuale", nel senso che le OOSS possono chiedere che lo stesso prosegua per le Amministrazioni dello Stato, anche



ad ordinamento autonomo e gli Enti Pubblici nazionali, presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, con l'assistenza dell'Aran. La fase successiva, tuttavia, non può protrarsi alle "calende greche": questa fase va "percorsa" in quindici giorni, sicché entro due mesi dall'apertura della procedura (nel settore privato il termine può arrivare a settantacinque giorni se i lavoratori interessati sono più di dieci), tutto deve finire. L'eventuale accordo potrebbe anche far riferimento all'art. 4, comma 11 della legge n. 223/1991 che consente (nel settore privato la situazione è pacifica), in deroga all'art. 2103 c.c., l'assegnazione dei lavoratori eccedentari a

mansioni diverse (anche minori) rispetto a quelle svolte.

La gestione delle eccedenze di personale può passare anche attraverso il c.d. "passaggio di personale ad Amministrazioni diverse": la contrattazione collettiva ha l'onere di stabilire criteri e procedura nel rispetto dell'art. 30 del D.L.vo n. 165/2001, con copertura dei posti vacanti e previo consenso dell'amministrazione di appartenenza.

Se ciò non avviene l'Amministrazione colloca in disponibilità il personale che non ha trovato una nuova collocazione, pur attraverso i tentativi di ricollocazione nella stessa o in altre strutture pubbliche. La norma prevede come nel settore privato (art. 5, commi 1 e 2, della legge n. 223/1991) che l'individuazione

dei lavoratori in esubero avvenga "in primis", nel rispetto delle esigenze tecnico produttive, rispettando i criteri che siano stati prescelti con l'accordo sindacale. In loro mancanza, si seguono i seguenti, in concorso tra loro:

- anzianità: nulla dice di più il Legislatore del 1991, ma essa va intesa, alla luce degli orientamenti espressi dalla Magistratura (Cass., 27 maggio 1997, n. 4685), come anzianità di servizio;
- carichi di famiglia: esso serve ad individuare lo status economico del lavoratore e della sua famiglia e le persone a carico sono certamente un forte elemento indicativo. Da ciò discende che nella individuazione dei lavoratori secondo tale criterio non ci si può fermare alla mera analisi del calcolo degli assegni familiari erogati, ma occorre effettuare un accertamento su tutta la situazione familiare, non escluse, a mio avviso, valutazioni di forme di convivenza "more uxorio", purchè, in via preventiva, il datore di lavoro (che, in questo caso è la Pubblica Amministrazione) ne sia stato portato a conoscenza;
- esigenze tecnico - produttive ed organizzative: con le prime si intende sottolineare l'ambito nel quale sussiste l'eccedenza di personale, con le seconde le possibili scelte soggettive dei lavoratori. Va sottolineato, in ogni caso, che la Cassazione, riferendosi al settore privato (Cass. n. 1201/2000) ha affermato che il datore di lavoro deve valutare globalmente tutti i criteri legali e che la decisione finale può anche dare la pre4valenza ad un solo criterio, quello delle esigenze tecnico - produttive ed organizzative, essendo lo stesso più coerente con le finalità della procedura. Anche per la P. A. si impone il rispetto sia della norma di "non discriminazione" nei confronti del personale femminile, che del rispetto della quota riservata ai disabili (art. 5, comma 2): anzi l'eventuale recesso è annullabile, qualora al momento della cessazione del rapporto, il numero dei dipendenti occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista dall'art. 3 della legge n. 68/1999.

Ma, cosa comporta il collocamento in disponibilità?

Risponde il comma 8 dell'art. 33: le obbligazioni correlate al rapporto di lavoro sono sospese e gli interessati hanno diritto all'80% dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento, per la durata massima di ventiquattro mesi, con corresponsione, se dovuti, degli assegni familiari. Il "godimento" dell'indennità è utile ai fini pensionistici (vale come "servizio" prestato).

Si è parlato, prima, di una stretta somiglianza con la procedura collettiva di riduzione di personale del settore privato: ovviamente, ci sono delle differenze, riscontrabili, ad esempio, nel fatto che non trova applicazione tutta quella parte della normativa (e non poteva essere altrimenti, atteso che si parla di

personale pubblico il cui inquadramento previdenziale è diverso) ove ci si riferisce, più o meno esplicitamente, all'INPS, come nel caso del c.d. "contributo d'ingresso" che va pagato all'atto dell'inizio della procedura, del saldo, correlato al numero dei lavoratori collocati in mobilità (tre o nove mensilità a seconda che ci sia o meno l'accordo sindacale), alla dichiarazione di disponibilità ad una nuova occupazione o a processi di riqualificazione e formazione professionale postulati, da ultimo, dalla legge n. 2/2009.

Tra le misure destinate ad attenuare l'impatto negativo della procedura di mobilità, il comma 2 dell'art. 13, ha introdotto un nuovo comma (il 2 - sexies) all'art. 30 del D.L.vo n. 165/2001 con il quale si ipotizza un "aiuto" da parte di altre Amministrazioni Pubbliche che possono, nel rispetto dei rispettivi ordinamenti e a fronte di accertate esigenze organizzative, utilizzare il personale eccedentario per un massimo di trentasei mesi, in ottemperanza alle disposizioni legislative ed ai limiti di spesa.

Rapporto di lavoro a tempo parziale nella Pubblica Amministrazione

Con una disposizione "di garanzia" per il datore di lavoro pubblico e avendo quale riferimento il "panorama" complessivo che vede trasformazioni di rapporti a tempo parziale concesse, con poco riguardo alle esigenze del datore di lavoro, il Legislatore (art. 16) ipotizza la possibilità di "riconsiderare" (entro i sei mesi successivi all'entrata in vigore della legge) i provvedimenti di concessione autorizzati prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, nella legge n. 133/2008 (ossia, il 25 giugno 2008).

E' questa una facoltà concessa alle singole Pubblica Amministrazioni (per quelle statali è, in genere, l'Amministrazione centrale) che possono rivedere taluni rapporti, sulla base di criteri di efficienza ed efficacia, alla luce dei compiti svolti. Ovviamente, sulle valutazioni della Pubblica Amministrazione (intesa in senso allargato) dovrebbero, in qualche modo, "pesare" una serie di considerazioni riferibili, ad esempio, al tipo di incarico o di mansione, al servizio all'utenza che, in ogni caso, deve essere garantito (soprattutto, in quei servizi essenziali, anche alla persona) ed alla carenza degli organici.

Aspettativa dei dipendenti pubblici

Con una disposizione a carattere generale contenuta nell'art. 18 e che, al momento, non pare soggetta ad alcun limite, tranne quello, al quale si accennerà successivamente, previsto dall'art. 23 bis del D.L.vo n. 165/2001. I dipendenti pubblici possono "godere" di un'aspettativa non retribuita e che non vale ai fini dell'anzianità, per avviare un'attività professionale od imprenditoriale.

L'Amministrazione la concede, dopo aver esaminato la documentazione e (cosa, a mio avviso, decisiva) dopo aver valutato le esigenze organizzative.

In ordine al primo elemento osservo che, a mio avviso, la documentazione deve comprendere una serie di elementi riferiti sia al tipo di attività autonoma che si vuole intraprendere, che all'attività professionale. Di particolare importanza sono le forme attraverso la stessa si può concretizzare (esercizio di capitale, rapporto associativo anche in cooperativa, in prestazione ex art. 2222 c.c., in collaborazione coordinata e continuativa, in associazione in partecipazione, ecc.): Nel vaglio della documentazione dovrebbero rientrare anche gli elementi per le iscrizioni agli albi, propedeutici all'esercizio dell'attività.

Ma è sulle esigenze organizzative che, a mio avviso, va valutato attentamente quanto richiesto dal dipendente: si pensi, ad esempio, alle mansioni svolte particolarmente delicate od "apicali" che potrebbero non consentire l'accettazione della domanda oppure, potrebbero determinarne la procrastinazione.

Il richiamo all'art. 23 - bis del D.L.vo n. 165/2001 è finalizzato a valutare le c.d. situazioni di "opacità", nel senso che si ritiene impossibile (comma 5) rilasciare, ad esempio, il nulla osta nel caso in cui il lavoratore, nel biennio precedente, sia stato addeito a funzioni di vigilanza e controllo, oppure abbia stipulato contratti, formulato pareri, avvisi, o concesso autorizzazioni in favore di imprese o soggetti presso i quali intende svolgere la propria attività.

Il successivo comma 6 si preoccupa, invece, della c.d. "fase di rientro": per un biennio il dipendente non può esercitare le funzioni di vigilanza, controllo, stipula contrattuale, formulazione di pareri o concessione di autorizzazioni che lo portino a decidere sull'impresa (o eventuali collegate o controllate) per le quali ha svolto la propria attività.

Durante i dodici mesi non valgono le disposizioni sull'incompatibilità previste dall'art. 53 del D.L.vo n. 165/2001. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta ed è sempre possibile il ricongiungimento, a domanda, dei periodi contributivi.

L'art. 18 fa salvo quanto previsto in materia di aspettativa dall'art. 23 - bis del D.L.vo n. 165/2001 in favore degli appartenenti alla carriera diplomatica ed a quella prefettizia, ai magistrati ordinari, amministrativi e contabili e agli avvocati e procuratori dello Stato.

Infortunati ed igiene sul lavoro

La disposizione commentata (art. 20) richiama il D.L.vo n. 81/2008 e, in particolare modo, l'esclusione dalla delega ex art. 2, lettera b): anche il lavoro a bordo delle navi mercantili e degli aeromobili viene escluso dalla emanazione di norme generali e speciali.

Pari opportunità e assenza di discriminazioni nelle Pubbliche Amministrazioni

Con una serie di disposizioni modificative di alcune norme contenute nel D.L.vo n. 165/2001 (art. 1, comma 1, lettera c), art. 7, comma 1, art. 57, comma 1, art. 57, comma 1, lettera d), art. 57, comma 2), il Legislatore impone, all'art. 21, alle Pubbliche Amministrazioni di costituire, ognuna nel proprio ambito, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", la cui composizione è paritetica e prevede la partecipazione di rappresentanti dell'Amministrazione e di rappresentanti sindacali.

Età pensionabile dei dirigenti medici del Servizio Sanitario Nazionale

I Dirigenti medici del servizio sanitario nazionale possono andare, se lo vogliono, in pensione più tardi: infatti la disposizione di ordine generale che fissa il collocamento a riposo al compimento dei 65 anni, su richiesta dell'interessato, può essere spostata al compimento dei 40 anni di servizio effettivo e, comunque, non oltre i 70 anni di età. Tale previsione si trova inserita nell'art. 22.

La disposizione vale anche per chi era in servizio al 31 dicembre 2010. Coloro che sono in aspettativa senza retribuzione o ricoprono cariche elettive debbono presentare l'istanza di permanenza in servizio almeno 90 giorni prima della data di collocamento a riposo.

Delega al Governo per il riordino della normativa sui congedi, sulle aspettative e sui permessi

Entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge, l'Esecutivo (art. 23) può esercitare una delega per riordinare la materia dei congedi, delle aspettative e dei permessi sulla base di alcuni principi che possono così sintetizzarsi:

- coordinamento formale e sostanziale di tutta la normativa di riferimento, con l'obiettivo di semplificare ed aggiornare il quadro normativo;
- indicazione esplicita delle disposizioni abrogate;
- riordino delle tipologie di permessi, alla luce del loro contenuto ed avuto riguardo alle situazioni costituzionalmente tutelate;
- ridefinizione dei presupposti oggettivi e dei requisiti soggettivi, razionalizzazione e semplificazione delle modalità di fruizione dei congedi, delle aspettative e dei permessi: tutto questo finalizzato ad una applicazione uniforme della disciplina;
- razionalizzazione dei documenti da presentare, con particolare riferimento

alle situazioni di handicap "ex lege" n. 104/1992, o affette da patologie neuro vegetative od oncologiche.

Modifiche alla disciplina sui permessi per l'assistenza ai portatori di handicap

Il Legislatore con l'art. 24 è intervenuto sull'art. 33 della legge n. 104/1992, apportando una serie di modifiche per l'assistenza ai portatori di handicap in situazione di gravità. La normativa vale sia per il settore pubblico che per quello privato. In particolare, il permesso di 3 giorni mensili retribuiti per assistere un familiare, non ricoverato a tempo pieno, spetta:

- solo ai parenti ed affini entro il 2° grado;
- fino al 3° grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap abbia compiuto i 65 anni o sia affetto da patologie invalidanti o sia deceduto;
- ad un solo lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona;
- ad entrambi i genitori lavoratori dipendenti, previa alternanza, per assistere il figlio, anche adottivo, portatore di handicap.

Si decade dal diritto nel caso in cui venga accertato dal datore di lavoro o dall'INPS il venir meno delle condizioni richieste o la loro insussistenza.

Cambia anche il comma 2 dell'art. 42 del D.L.vo n. 151/2001: dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi previsti dall'art. 33 della legge n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa nell'ambito del mese".

Una serie di obblighi gravano, poi, sulle Pubbliche Amministrazioni, individuate dall'art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001 che debbono comunicare al Dipartimento della Funzione Pubblica:

- nominativi dei dipendenti cui sono stati accordati i permessi ex art. 33 della legge n. 104/1992, compresi quelli dei lavoratori padri e delle lavoratrici madri, con la specifica se la motivazione si riferisce allo stesso soggetto portatore di handicap in situazione di gravità, del lavoratore o della lavoratrice per l'assistenza al figlio, per l'assistenza al coniuge o per l'assistenza a parenti od affini;
- il nominativo della persona assistita, l'eventuale rapporto con la Pubblica Amministrazione la sua denominazione ed il comune di residenza dell'assistito;
- il rapporto di coniugio, di maternità o paternità, parentela od affinità intercorrente tra chi ha usufruito dei permessi e la persona assistita;
- l'età maggiore o minore dei tre anni del figlio per i permessi usufruiti dai genitori;
- il numero dei giorni e delle ore di permesso fruiti da ogni lavoratore nel corso dell'anno precedente e per ciascun mese.

Tutto questo è propedeutico alla creazione di una banca dati informatica: le informazioni vanno fornite entro il 31 marzo di ogni anno nel rispetto delle misure di sicurezza ex D.L.vo n. 196/2003.

Certificati di malattia

L'art. 25 estende ai dipendenti pubblici il meccanismo di invio dei certificati di malattia già in essere nel settore privato. Dal 1° gennaio 2010, l'INPS trasmette in via telematica al datore di lavoro pubblico l'attestazione medica che ha ricevuto dal medico di base o dalla struttura sanitaria. Tutto questo in un'ottica di controllo generalizzato delle assenze dal lavoro per malattia.

Vale la pena di ricordare come questo sistema sia stato introdotto con il D.L.vo n. 150/2008 ed accompagnato, nei confronti dei sanitari inottemperanti, da un sistema sanzionatorio abbastanza pesante per giungere, ad esempio, al licenziamento per i sanitari dipendenti dalla Aziende Sanitarie Locali e la decadenza dalla convenzione in essere per coloro che operano come privati.

Una grande novità è rappresentata dall'estensione anche al settore privato delle disposizioni previste dall'art. 55 - septies del D.L.vo n. 165/2001 come introdotto dal D.L.vo n. 150/2008: i medici non convenzionati possono certificare la prima assenza inferiore ai 10 giorni, mentre per le altre sarà necessario rivolgersi ai medici convenzionati o alle strutture pubbliche.

Clausole generali di certificazione del contratto di lavoro

Con una disposizione contenuta nell'art. 30, il Legislatore provvede a modificare alcune disposizioni che riguardano la certificazione dei rapporti di lavoro prevista, in via generale, dagli articoli 75 e seguenti del D.L.vo n. 276/2003.

Prima di entrare nel merito delle novità introdotte ricordo presso quali organi possono essere costituiti come certificatori:

- gli Enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento;
- le Direzioni provinciali del Lavoro;
- le Province;
- le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie;
- la Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro del Ministero del Lavoro;
- i consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

Il comma 1 entra nel merito del controllo giudiziale, affermando che in materia di lavoro pubblico e privato, qualora le disposizioni di legge contengano clausole generali nelle materie individuate dall'art. 409 cpc, comprese quelle relative alla instaurazione del rapporto di lavoro, all'esercizio dei poteri datoriali, al trasferimento d'azienda ed al recesso (licenziamento o dimissioni), esso è limitato

esclusivamente al mero accertamento della legittimità della condotta e non può essere esteso al merito delle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che rientrano nella sfera giuridica del datore di lavoro o del committente.

Da quanto appena detto il comma 2 fa discendere un'altra conseguenza: nella qualificazione del contratto e nell'interpretazione delle clausole, il giudice non può discostarsi dalla valutazione delle parti espressa in sede di certificazione, fatto salvo il caso della erronea qualificazione del contratto, del vizio del consenso o della difformità tra quanto prima certificato e quello effettivamente attuato dopo. L'elencazione di questi tre vizi non è altro che quella già prevista, a suo tempo, dal D.L.vo n. 276/2003.

Con il comma 3 si entra nel "cuore" della problematica sulle motivazioni alla base del licenziamento. Il giudice, ai fini della valutazione, oltre che riferirsi alle regole del vivere civile ed all'interesse oggettivo dell'organizzazione, deve tenere presenti le tipizzazioni della giusta causa e del giustificato motivo presenti nei contratti collettivi o nei contratti individuali certificati avanti ad una delle commissioni previste dalla legge. Nella definizione delle conseguenze da riconnettere al licenziamento il giudice deve tenere conto dei parametri fissati dalla contrattazione, delle dimensioni aziendali e dell'attività, dell'anzianità e delle condizioni del lavoratore e del comportamento delle parti anche prima del licenziamento.

Con la sostituzione del vecchio art. 75 del D.L.vo n. 276/2003 con un nuovo articolato contenuto nel comma 4, il Legislatore ha ampliato il campo di applicazione della certificazione: avanti alle commissioni possono essere certificati, su base volontaria, tutti i contratti nei quali direttamente od indirettamente sia dedotta una prestazione di lavoro. Questo significa, in piena continuità con quanto affermato nella risposta all'interpello n. 81/2009, che è possibile procedere, ad esempio, alla certificazione di un contratto di natura commerciale tra un'azienda utilizzatrice ed una società di somministrazione.

Del resto, l'obiettivo dell'Esecutivo, espresso chiaramente sin dalla "Direttiva Sacconi" del 18 settembre 2008, è quello di favorire, in un'ottica deflazionistica e di chiarezza dei rapporti, la certificazione sotto ogni aspetto: da ciò l'invito agli organi di vigilanza a prestare, "in primis", la loro attenzione su quelle prestazioni che non siano state oggetto di certificazione. Anche la possibilità di costituire presso le commissioni di certificazione camere arbitrali irrisolte per la definizione di controversie di lavoro, su base volontaria e secondo le previsioni della contrattazione collettiva o di avvisi comuni (art. 31), risponde a questa logica.

(la pubblicazione dell'articolato ed esteso testo di Eufrazio Massi proseguirà nel prossimo numero della Rivista)

Giuseppe Musto

Direttore dell'INAIL Provinciale di Venezia

La crisi non deve fermare l'attenzione alla prevenzione



Il saluto del nuovo direttore dell'Inail veneziana, che indica le agevolazioni per le imprese che investano sulla sicurezza

Ho accolto con molto piacere l'invito ad essere presente con un mio articolo nella vostra rivista perché, dopo la mia recente nomina a Dirigente dell'INAIL della sede di Venezia Terraferma e delle strutture della provincia, ho l'opportunità di inviare un cordiale saluto a tutti i Consulenti del Lavoro della provincia di Venezia, sia a coloro che conosco da anni per i miei trascorsi da funzionario di vigilanza tra gli anni 85 e 95 sia a coloro che avrò modo comunque di incontrare e conoscere nel prosieguo della mia attività.

Quello tra funzionari INAIL e consulenti del lavoro è stato sempre un rapporto privilegiato e caratterizzato da reciproca stima e, pur nei differenti ruoli, dalla necessità di offrire alle aziende un servizio altamente qualitativo.

L'Istituto, come del resto tutti Voi, cerca di dare al meglio il proprio contributo mettendo a disposizione degli utenti una organizzazione del lavoro basata sulla totale informatizzazione, seppur con le difficoltà collegate alla gestione di procedure informatiche complesse che gestiscono sull'intero territorio nazionale oltre 3 milioni di aziende e circa 800.000 infortuni e 850.000 rendite.

L'informatizzazione, che come si sa purtroppo penalizza i rapporti umani limitando al minimo il contatto diretto con tutti voi, ha comunque l'obiettivo positivo di fornire a professionisti ed a utenti l'opportunità di interagire on



line con l'Istituto e, nel contempo, agevola l'attività delle Sedi territoriali nell'ottica del miglioramento e dell'erogazione dei servizi.

In questa ottica ho notato con soddisfazione l'ottima percentuale di utilizzo da parte dei consulenti dei servizi on line, cosa che ci sprona a migliorare la qualità dei servizi informatici per poter superare in tempi brevissimi le eventuali anomalie che si riscontrano inevitabilmente con l'introduzione di nuove procedure o in periodi di maggior afflusso.

Colgo l'opportunità di essere presente

tra di Voi oltretutto in un momento in cui l'INAIL, sulla base delle disposizioni normative attualmente vigenti e nella consapevolezza che la prevenzione rientra ormai nell'ambito della "tutela globale" del lavoratore insieme all'assicurazione ed al reinserimento, ha promosso un sistema di incentivi alle imprese per la sicurezza sul lavoro.

Dall'esame delle statistiche degli ultimi anni non si può che rilevare un andamento positivo dei dati infortunistici. In particolare per il Veneto, dall'esame dei dati consolidati del triennio 2007/2009, si rileva una significante

diminuzione degli infortuni pari al 19,8% con un trend positivo anche per l'anno 2010 (il dato provinciale di Venezia è pressoché in linea con quello regionale).

Fermi restando gli effetti negativi della crisi economica sull'occupazione, che solo parzialmente però incidono sul risultato ottenuto in termini di riduzione degli infortuni, è fuor di dubbio che molto sul tema della sicurezza sul lavoro benché debba essere sempre ed ancora più concreto l'impegno di tutti gli addetti ai lavori.

Si stanno raccogliendo i frutti di anni di fattiva collaborazione durante i quali istituzioni, parti sociali, associazioni datoriali hanno operato affinché l'attenzione e l'impegno comune nell'ottica della sicurezza sul lavoro sia sempre costante, come del resto più volte ricordato con determinazione anche dal Capo dello Stato.

Gli incentivi che l'INAIL mette a disposizione delle imprese sul territorio nazionale sono pari a 60 milioni di euro per il 2010, 180 milioni di euro per



l'anno 2011 per un impegno finanziario complessivo che fino al 2013 si aggirerà intorno ai 750 milioni di euro. L'importo a disposizione delle imprese del Veneto è stato pari a 4.700.000 milioni di euro per il 2010 e sono ormai già definite le fasi della procedura per l'attribuzione.

Aldilà delle critiche giunte all'Istituto all'indomani dell'ormai famoso "Click day" del febbraio scorso, la procedura, che ha visto l'ammissione alla richiesta di finanziamento di 92 imprese del Ve-

neto, 14 delle quali in provincia di Venezia, ha prodotto i risultati voluti: grandissimo interesse per l'iniziativa da parte delle imprese che intendono investire in prevenzione e decisione dell'INAIL entro due mesi relativamente all'erogazione del finanziamento con conseguenti effetti, immediati e positivi, in termini di interventi presso le imprese e quindi di maggiore sicurezza sul lavoro.

Entro quest'anno è previsto un bando con modalità che proprio in questi giorni si stanno definendo, per la distribuzione di ulteriori finanziamenti pari a 180 milioni di euro a cui si aggiungerà la cifra non distribuita a seguito del bando del 2010.

Premesso che il sistema del "Click day" è considerato anche dagli interlocutori dell'Istituto l'unico che possa garantire alle imprese richiedenti immediati finanziamenti, l'Istituto sta valutando le soluzioni maggiormente adeguate per evitare comunque quelle critiche, in verità molte delle quali poi rientrate, che hanno caratterizzato il primo bando.

Antonio Vegna

Presidente
dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
della provincia di Venezia

La scommessa per il rilancio: coltivare i giacimenti culturali

Un appello del presidente Vegna per sostenere un'iniziativa ad ampio raggio finalizzata alla valorizzazione di Venezia

La crisi economica che ha colpito duramente anche nella nostra provincia può rappresentare uno stimolo per delineare nuovi orizzonti per lo sviluppo ed assicurare un maggior benessere per i nostri figli e le future generazioni. Nel breve spazio di questo articolo cercherò di offrire qualche spunto di riflessione che spero possa essere sviluppato nei prossimi numeri di questa rivista in successivi articoli da voi che state leggendo.

Il processo di globalizzazione a cui stiamo assistendo, impone non solo ai singoli ma agli stessi Paesi del mondo di specializzarsi nella produzione di beni e nella offerta di servizi. In ciò siamo enormemente avvantaggiati rispetto a moltissimi altri Paesi dalla presenza, in Italia, di innumerevoli splendidi gioielli naturali, storici e artistici.

L'Italia non ha risorse minerarie nel sottosuolo ma detiene oltre la metà dei tesori d'arte del mondo, oltre a paesaggi di incomparabile bellezza. Il nostro bellissimo Paese è ricco di miniere a cielo aperto rappresentate dalle nostre meravigliose città d'arte e dalle bellezze naturali che ci circondano e che sono uniche al mondo, irripetibili e inimitabili.

Personalmente ritengo sia evidente che quotidianamente ci muoviamo dentro a tantissimi e magnifici tesori che non abbiamo ancora imparato a valorizzare

come dovremmo, ricavandone enormi benefici in termini economici, occupazionali e sociali, con ulteriori importanti vantaggi per l'ambiente a sua volta inserito in un sistema di sviluppo ecocompatibile.

Per tutelare conservare e migliorare queste nostre speciali miniere che non a caso spesso chiamiamo giacimenti culturali, credo che servirebbe un nuovo mecenatismo privato che possa utilizzare favorevolmente la leva fiscale e gestire ai fini promozionali

l'immagine che deriverebbe dagli interventi effettuati.

La nostra proposta per favorire la tutela e la conservazione di Venezia che trovate anche in questo numero della nostra rivista è un primo passo in questa direzione.

Da veneziano conto sul vostro sostegno per poter far vincere Venezia e tutte le nostre città d'arte assicurando in tal modo le migliori prospettive di un buon lavoro anche alle generazioni future.



TeleConsul Editore

via Vinicio Cortese, 147/F - 00128 Roma
tel. 06 6641 0034 - fax 06 5088245
P.IVA 04747641001

BANCHE DATI

Lavoro

Fiscale

Edilizia

Cooperative

SOFTWARE

Vertenze

FormulaME

Budget - Costo del lavoro

Domestiko

GILAS

TcAlert

EDITORIA

Pianeta Lavoro e Tributi

Libri

FORMAZIONE

TcMedia

Formazione PL&T

oper@teleconsul

tutto in un unico supporto
utilizzabile in rete
ed aggiornato quotidianamente.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI

www.teleconsul.it

editoria & software
per professionisti & aziende



L'uomo scelga ciò che è veramente affidabile



La Chiesa rivolge grande attenzione alle tematiche delicate e fragili del lavoro, occasione di crescita sociale e luogo di dedizione alla comunità

«Le verità religiose non sono proposizioni puramente teoriche. Vogliono entrare in relazione con tutto l'uomo, con il suo intelletto come con la vita della sua volontà e del suo sentimento»¹. Con questa semplice ma incisiva considerazione, il teologo Romano Guardini coglie uno degli aspetti centrali dell'esperienza religiosa: essa non si giustappone in maniera estrinseca all'esperienza umana ma la investe integralmente dall'interno. In questo senso l'ipotesi cristiana ha la "pretesa" di rappresentare il culmine e il compimento dell'esperienza umana e religiosa. Tanto che ai misteri cristiani, continua Guardini, «si può applicare l'acuta espressione di Chesterton: "Essi sono come il sole; non si riesce a guardarvi dentro, ma nella sua luce intravediamo tutto il resto". Dev'essere allora possibile, attraverso una considerazione rispettosa e allo stesso tempo penetrante, custodire i confini del mistero e tuttavia intrecciare una relazione tra dogma e vita reale»². Riscoprire la relazione tra i misteri della fede e la vita reale, tra esperienza religiosa ed esistenza quotidiana, può risultare particolarmente affascinante nell'ora di questa grave crisi economica e sociale, in cui non solo sono in discussione i modelli che hanno finora guidato le nostre economie, ma più in generale le nostre società avvertono il bisogno scoprire di nuovi stili di vita. Viene in mente



a questo proposito quanto Benedetto XVI diceva dell'atteggiamento dei primi monaci di fronte all'incertezza della loro epoca: «Nella confusione dei tempi in cui niente sembrava resistere, essi volevano fare la cosa essenziale: impegnarsi per trovare ciò che vale e permane sempre, trovare la Vita stessa. Erano alla ricerca di Dio. Dalle cose secondarie volevano passare a quelle essenziali, a ciò che, solo, è veramente importante e affidabile»³. Questa affermazione trova la sua giusta collocazione nel momento attuale a condizione di evitare due opposti fraintendimenti. Il primo è quello di considerare le odierne circostanze, caratterizzate dal venir meno dalle

sicurezze di ordine materiale, come il momento propizio per una fuga dal mondo verso un ipotetico ordine del puro spirituale. Il secondo consiste nel limitarsi ad "utilizzare" l'etica cristiana come collante per le nostre società affaticate. Infatti, la "pretesa" della proposta cristiana non consiste né in una sentimentalistica quanto utopica consolazione spirituale da offrire all'uomo smarrito, né nella formulazione di una dottrina con cui combattere gli errori e le debolezze delle comunità umane. Essa è valida soltanto a patto che l'uomo possa sperimentarne la convenienza nell'integralità della sua vita, nella sua unità duale di anima e corpo così

come nelle dimensioni costitutive della sua esperienza elementare: il lavoro, gli affetti e il riposo.

Proprio il lavoro è inevitabilmente uno degli aspetti più gravemente colpiti dall'attuale situazione di recessione e richiede sicuramente degli interventi urgenti che salvaguardino i lavoratori e le loro famiglie. Ma a ben guardare le cose, una risposta alla crisi che puntasse unicamente alla pur giusta necessità di lenire il dramma della disoccupazione tramite politiche regolative si rivelerebbe, da sola, inadeguata. La radice delle difficoltà presenti non è infatti riducibile alle mere distorsioni del mercato. Essa trae origine dalla rimozione del soggetto personale e comunitario dalla sfera economico-produttiva o, come direbbe la Dottrina sociale della Chiesa, essa nasce dalla subordinazione del lavoro al capitale. Quante imprese abbiamo visto fallire perché, pur dotate di eccellenti risorse umane, hanno pagato lo scotto di una malaugurata gestione del loro capitale finanziario?

Ma che alternativa ha da offrire un Vescovo? Può egli pretendere di parlare non solo ai suoi fedeli ma anche a tutte le persone a vario titolo impegnate nel mondo dell'economia e delle attività produttive? È ancora valido, nell'epoca del mercato globale e del dominio della tecnica, l'insegnamento che indica nel primato del lavoro l'orizzonte di un'attività economica degna dell'umano? Io ritengo di sì: non tanto perché questo insegnamento della dottrina sociale della Chiesa rappresenti una teoria più corretta di quelle che hanno finora governato l'economia, quanto in ragione del fatto che ogni uomo



può sperimentarne la fondamentale corrispondenza con la propria natura e le proprie attese. Essa insegna infatti due cose: la prima è che il lavoro e in generale l'attività economica non rappresentano una dimensione puramente tecnica e strumentale della vita. Al contrario esse significano sempre un incontro tra persone che richiama alla natura relazionale dell'io. La seconda è che la dignità del lavoro trae origine ultimamente dal fatto che con la sua opera l'uomo «prolunga e partecipa a quella del Creatore»⁴. Il lavoro rappresenta insomma una delle modalità privilegiate con cui la persona realizza la sua espressività e comunica se stessa agli altri. Ma quand'anche il lavoro sia collocato nella giusta prospettiva antropologica, da solo non è in grado di sostenere tutta la portata della speranza umana. Come abbiamo

visto, l'esperienza umana elementare è fatta non soltanto di lavoro, ma anche di affetti e riposo: nessuna di queste dimensioni può sussistere se non trova il giusto equilibrio e il giusto rapporto con le altre. Ecco perché l'uscita dalla crisi non può che passare per un'educazione che mostri la bellezza e la convenienza di nuovi stili di vita. Questi non dovranno limitarsi ad un corretto uso delle risorse economiche, ma coinvolgere l'integralità dell'esistenza: dal rapporto con la famiglia e la vita a quello con tutti i beni spirituali e materiali. Solo così saremo capaci di tendere continuamente verso l'ideale di una vita buona, personale e comunitaria, la cui sorgente per il cristiano è quel Verbo incarnato in cui «solamente - come ricorda *Gaudium et Spes* - trova vera luce il mistero dell'uomo».

¹ R. GUARDINI, *Il significato del dogma del Dio trinitario per la vita etica della comunità*, in ID. *Scritti politici*, vol. 2 VI dell'Opera Omnia, Morcelliana, Brescia 2005, 89-98; qui 89.

² Ibid. 89-90

³ BENEDETTO XVI, *Discorso ai rappresentanti del mondo della cultura al Collège des Bernardins*, Parigi, 12 settembre 2008.

⁴ Cfr. *Gaudium et Spes* 34.

Fabio Gava

Componente della 10^a Commissione Attività Produttive, Commercio e Turismo

Ristrutturare il Paese oltre i tagli alla spesa pubblica

Il parlamentare veneto del Pdl evidenzia alcune linee di fondo per l'azione efficace di governo

“Al di là del momento politicamente molto delicato il nostro Paese ha ancora assolutamente bisogno delle riforme. Ma, purtroppo, da tempo l'Italia non è in grado di decidere alcunché: ogni sforzo è paralizzato, ogni iniziativa è contestata, quando invece le riforme sono indispensabili”.

A sottolinearlo è Fabio Gava, parlamentare veneto del Pdl. Originario di Conegliano Veneto (Tv), è capogruppo del partito nella commissione Attività Produttive della Camera dei Deputati. È stato assessore all'Economia in Regione Veneto.

“I tre pilastri che ci devono guidare - sottolinea il parlamentare - debbono essere impegno, meritocrazia e responsabilità, caratteristiche attualmente mancanti a tutti i livelli”. Gava analizza così una parte dei contenuti della legge di stabilità (la ex Finanziaria) chiedendosi “se è possibile continuare a parlare di federalismo e nel contempo orientare prevalentemente gli sforzi della manovra economico-finanziaria verso la periferia (più debole), mentre la spesa pubblica al centro continua a lievitare”.

Ma non è tutto: “possiamo continuare a parlare di federalismo e intervenire nel contempo per la riduzione della spesa pubblica, solo - si chiede il parlamentare - in modo lineare e orizzontale, senza cioè distinzioni di merito e di responsabilità? Se siamo davvero convinti che il federalismo



possa contribuire alla riduzione della spesa pubblica dovremmo immaginare che, come per incanto, nel 2017 (data di entrata in vigore) tutto vada a posto, o invece ritenere che, laddove possibile, gli sforzi e gli interventi debbano cominciare ad essere orientati fin da oggi in questa direzione? A prescindere da tutto bisogna tirarsi su le maniche: nessuno ha la bacchetta magica, bisogna essere consapevoli che i cambiamenti e le riforme sono frutto di un lungo processo, senza strappi ma anche senza rallentamenti. E oggi come oggi sono in molti a tirare il freno durante la corsa verso il

cambiamento”.

Per Gava serve quindi una maggioranza coesa e forte che guidi il Paese verso una ristrutturazione della sua spina dorsale. Il federalismo da solo non potrà far magie se non aiutato ad uscire dalle difficoltà. Quelle economiche in primis: “Ed il nostro territorio - conclude Gava - ha quella marcia in più per far la differenza grazie alla voglia e alla capacità di fare: proiettiamo quindi questa nostra capacità verso l'Europa e di riflesso sul Paese. Verso i nuovi mercati, verso nuove idee”.

Elenco dei Consulenti del Lavoro iscritti all'Ordine di Venezia

n°	cd	cognome	indirizzo	città	telefono e fax	e-mail
1	154	Agnoletto Giuseppe	via M.te Bianco 27	30030 Favaro Veneto Ve	041.631181 - fax 041.631510	giuseppe.agnoletto@libero.it
2	430	Agostini Manuela	via Aleardi 33	30172 Mestre Ve	041.940413	manuelaagostini@consulentidellavoro.it
3	598	Amata Giorgio	via Sernaglia 6	30171 Mestre Ve	041.5383235 - fax 041.5383235	amatagiorgio@tiscali.it
4	495	Ambruoso Raffaele	via S. Gallo 173	30126 Venezia Lido	041.5260303 - fax 041.2420070	raffaele.ambruoso@alice.it
5	241	Andriolo G. Barbarino	corso Del Popolo 61/ 4	30172 Mestre Ve	041.959733 - fax 041.959932	studio@studiobarbarino.com
6	494	Angileri Alessandro	via G. Mameli 78	30017 Jesolo Ve	0421.382060 - fax 0421.382204	angileri@martinfioroli.it
7	542	Arba Maria Letizia	p.za Porta Altinate, 1/9	30020 Quarto Altino Ve	0421.93460	pitusi@inwind.it
8	522	Artusi Marco	via Roma 15	30030 Spinea Ve	041.469563 - fax 041.5195517	studio.artusi@libero.it
9	400	Artuso Fabiola	via Cavin Di Sala 33	30035 Mirano Ve	041.430570 - fax 041.5704049	fiabiola@studioartuso.it
10	438	Asquino Antonio	via Capuccina 17/A	30172 Mestre Ve	041.950118 - fax 041.974330	asquino@studioasquino.com
11	450	Badalin Giancarlo	via Garibaldi 3	30016 Jesolo Ve	0421.952858 - fax 0421.369182	quarto@studiobadalin.it
12	613	Baggio Eleonora	Cso Trentin-gal. Bortolotto 4	30027 S. Dona' Di Piave Ve	388 4718075	baggio_@libero.it
13	619	Bagordo Carla	Vicolo Buonrotti 8	30033 Noale Ve	349 572230	carla.bagordo@libero.it
14	248	Baldan Nerio	via Fausta 401/C	30013 Cavallino Ve	041.5370585 - fax 041.5370639	nerbalda@tin.it
15	490	Baldan Sergio	via Roma 15	30030 Pianiga Ve	041.469563 - fax 041.5195517	studio.sergiobaldan@libero.it
16	630	Baldo Elena Vittoria	Via Stazione 85/2	30030 Martellago Ve	338 7110951	utesterno@libero.it
17	478	Barbarino Silvia	corso Del Popolo 61/4	30172 Mestre Ve	041.959733 - fax 041.959932	consulente@studiobarbarino.com
18	538	Barbiero Alessia	via Sardegna 34	30026 Portogruaro Ve	0421.394556 - fax 0421.584503	alessia.barbiero@studifagottobarbiero.it
19	231	Bardellotto Luigi	via Trieste 1	30027 S. Dona' Di Piave Ve	0421.42830 - fax 0421.220222	luigibardellotto@libero.it
20	380	Bari Alvaro	via Pilacorte 5	30026 Portogruaro Ve		alvaro.bari@libero.it
21	576	Battiston Andrea	via Masaccio 3/B	30026 Portogruaro VE	0421.272712 - fax 0421.391031	a_battiston@virgilio.it
22	595	Bellotto Alessandro	Cannaregio 3328	30121 Venezia	340.7908115	alessbellotto@hotmail.com
23	274	Benatelli Mario	campo Cadorna 5	30021 Caorle Ve	0421.210190 - fax 0421.218406	mariob@studiobenatelli.it
24	472	Benussi Arianna	via Moglianese 44/A	30037 Scorzè Ve	041.8945073 - fax 041.8945128	arianna.benussid@gmail.com
25	388	Beretta Giuliana	San Marco 805	30124 Venezia	041.5208420 - fax 041.5286715	giuliana@studiopalmitezza.it
26	548	Bergamini Chiara	strada Dei 100 Anni 14	30039 Stra Ve	049.9899812 - fax 049.9800745	chiara@bergaminiasociati.it
27	372	Bergamini Graziano	via Angi 14	30039 Stra Ve	049.9899811 - fax 049.9800745	graziano@bergaminiasociati.it
28	156	Bergamini Valerio	via Angi 14	30039 Stra Ve	049.9899811 - fax 049.9800745	studiobergamini@tin.it
29	626	Bergamo Paolo	via Olanda 19	30016 Jesolo Ve	392 0660497	paolo.bergamo1978@libero.it
30	519	Berto Sandra	via Piemonte 3/1	30037 Scorzè Ve	041.5841586 - fax 041.5841586	sandra_berto@libero.it
31	569	Binoletto Laura	via Unità d'Italia 54	30027 S. Dona' di Piave VE	0421.560762	laura.binoletto@alice.it
32	600	Bizzarro Francesco P.	via ca' solaro 2/g	30173 Favaro V.to Ve	041.5010567	fbizzarro@alice.it
33	492	Bobbo Michele	Via Castellana 163	30030 Martellago Ve	041.5401776 - fax 041.909502	michele.bobbo@samosrl.it
34	635	Bolzonella Giacomo	Via Dei Tigli 4/4	30033 Noale Ve	392 2143806	giacomobolzonella@libero.it
35	293	Bonamico Ferdinanda	via Bernardi 17	30175 Marghera Ve	041.5381254 - fax 041.2529406	info@studiobonamico.191.it
36	544	Boncompagni Marco	via Bissa 33	30038 Mestre Ve	041.961055 - fax 041.961450	stemar8@hotmail.com
37	376	Bonet Tiziano	viale Ancona 15-17	30172 Mestre Ve	041.5322604 - fax 041.5322609	consulentilavoro@logostudi.it
38	459	Bontempi Patrizia	viale S. Marco, 58	30020 Marcon Ve	340.4674822 - fax 041.5950609	patrizia.bontempi@tiscali.it
39	344	Bonzio Alessandro	via Giudecca 1/6	30035 Mirano Ve	041.5701422 - fax 041.434209	dott.bonzio@studiobonzio.it
40	541	Borgato Alessandra	viale Ancona 15-17	30172 Mestre Ve	041.5322604 - fax 041.5322609	alessandra_borgato@hotmail.com
41	638	Boscolo Giancarlo Soramio	via Verona 14	30015 Chioggia Ve	041.5541715 - fax 041.4968200	studio.soramio@virgilio.it
42	524	Boscolo Steny Manera	via F. Corner 30	30015 Chioggia Ve	041.5540904 - fax 041.5540904	segreteria@studiosteny.it
43	167	Boso Mario	via Roma 11	30020 Eraclea VE	0421.232240 - fax 0421.231579	centro@universoturismo.it
44	413	Braidotti Claudio	viale Garibaldi 36/38	30173 Mestre Ve	041.5369805 - fax 041.5351933	cdl.braidotti@consulenti.ve.it
45	457	Brihese Giuliano	via Argo, 5	30020 Bibione Ve	0431.43331 - fax 0431.437833	brichese.giuliano@serviziendaliscnit
46	529	Brovazzo Giorgia	via Bembo 2/A	30174 Mestre Ve	041.5321353 - fax 041.5316777	g.brovazzo@cpvvenezia.it
47	483	Brunato Nicola	via Lissa, 12	30171 Mestre Ve	041.922185 - fax 041.5388862	nicola@brunato.it
48	420	Bugin Giuseppe	via Guolo 15	30031 Dolo Ve	041.413534 - fax 041.413502	bugin@shineline.it
49	287	Buoso Luciano	via Strada Nuova 8	30021 Caorle Ve	0421.81974	studiobl@alfa.it
50	480	Busato Rafaella	via Barche 53 2° P.	30035 Mirano	041.5728815 - fax 041.5702736	rafaella.busato@studiobusato.191.it
51	614	Buso Alberto	Via Pasolini 19	30029 S. Stino Livenza Ve	338 4716140	a.blibero@libero.it
52	588	Bustreo Francesco	via Cavin Di Sala 60/B/1	30035 Mirano Ve	041.5702852 - fax 041.5702549	francesco@tudiobustreo.it
53	507	Bustreo Paolo Mario	via Cavin Di Sala 60/1/B	30035 Mirano Ve	041.5702852 - fax 041.5702549	paolo@tudiobustreo.it
54	434	Cais Pierpaolo	via Sardegna 30	30026 Portogruaro Ve	0421.71446 - fax 0421.74130	pierpaolo@consultteam.it
55	516	Calzavara Lorena	via Dei Dori 13	30035 Mirano Ve	041.5702338 - fax 041.432195	lorena.calzavara@libero.it
56	455	Campici Roberto	calle Marangoni 99	30015 Chioggia Ve	335.5434709 - fax 041.405258	roberto.campici@alice.it
57	593	Candiottio Silvia	via Roviego 4	30030 Martellago Ve	041.641748 - fax 041.5038809	studio.candiottio@libero.it
58	514	Canetto Paolo	via C. Rezzonico 24	35131 Padova	049.654338 - fax 049.8210013	info@canetto.it
59	275	Capecce C. Maselli	via Mestrina 62/C	30172 Mestre Ve	041.972372 - fax 041.980866	studiomaselli@studiomaselli.191.it
60	250	Capogrosso Giovanni	Via Miranese 460/b	30174 Chirignago Ve	041.5442321 - fax 041.5442321	nisso4@gmail.com
61	298	Cappelletto Giorgio	viale Duca D'aosta 12/4	30024 Ceggia Ve	0421.329709 - fax 0421.322547	cappelletto.giorgio@tiscali.it
62	511	Carraro Mauro	via Castellana 24/B	30037 Scorzè Ve	041.5841311 - fax 041.5849301	cdl.carraro@libero.it
63	391	Carnio Valter	via Manzoni 9	30020 Salzano Ve	041.437515	v.carnio@ascom.tv.it
64	256	Casagrande Antonio	via Eraclea AA/5/A int. 5 1°	30027 S. Dona' di Piave VE	0421.330263 - fax 0421.340655	studio@fiscoepaghe.it
65	255	Casagrande Fiorindo	via Gorizia 1	30038 Spinea Ve	041.5411320	fcasagrande@casagrandeconsulting.it
66	240	Casarin Maria	via Napoli 27/A	30172 Mestre Ve	041.5319955 - fax 041.5319983	consulente@andriollo.it
67	571	Casazza Federica	p.zza Brescia 5	30017 Jesolo VE	0421.370663 - fax 0421.370875	fedede_io@hotmail.com
68	398	Caselotto Franco	via Barcis 4/2	30027 S. Dona' Piave Ve	0421.220011 - fax 0421.221158	fcaselotto@studiocaselotto.it
69	259	Caselotto Mauro	via Barcis 4/2	30027 S. Dona' Di Piave Ve	0421.220011 - fax 0421.221158	fcaselotto@studiocaselotto.it
70	621	Casonato Dante	Via Trieste 1	30027 S. Dona' Di Piave Ve	0421/220155 - fax 0421/220222	dante.casonato@ced-srl.191.it
71	441	Casonato Gianni	via Jesolo 14	30027 S. Dona' Di Piave Ve	0421.336266 - fax 0421.332352	gianni@casonato.191.it
72	527	Caturelli Gianmaria	via J. Da Riva 5	30126 Venezia Lido	041.5261787 - fax 041.5261787	caturelligianmaria@studiodanesin.it
73	349	Cavinato Angela	via Giotto 53/3	30030 Maerne di Martellago Ve	041.641544 - fax 041.641617	a.cavinato@libero.it
74	349	Cavinato Danilo	via Giotto 53/3	30030 Maerne di Martellago Ve	041.641544 - fax 041.641617	hiyac@tin.it
75	381	Cecchetti Tullia	via Alfieri, 1/A	30038 Spinea Ve	041.5085028 - fax 041.5086250	studiocecchetti@libero.it
76	347	Cerello Valerio	via Castellantica 49/2	30035 Mirano Ve	041.430130 - fax 041.430058	studiocerello@cerellogroup.it
77	570	Checchin Barbara	V.le Della Resistenza 21/15	30020 Quarto d'Altino VE		bhecchin@yahoo.it
78	628	Ciotti Anna	Via De Nicola 14/a	30174 Mestre Ve	328 0108797	anna.ciotti@studiobrunello.it
79	271	Cola Alfonso	San Marco 3870	30124 Venezia	041.5237822 - fax 041.5201983	cdmlc@tin.it
80	555	Coletto Alessandra	piazza Brescia 17	30017 Jesolo Lido Ve	0421.92626 - fax 0421.92626	colettol@ngi.it
81	556	Coletto Claudia	piazza Brescia 17	30017 Jesolo Lido Ve	0421.92626 - fax 0421.92626	colettol@ngi.it
82	330	Coletto Lorenzo	piazza Brescia 17/15	30017 Jesolo Lido Ve	0421.92626 - fax 0421.92626	colettol@ngi.it
83	585	Compagno Diego	piazza Mazzini, 15/A	30010 Camponogara Ve	041.5150537 - fax 041.5150537	diego.compagno@gmail.com
84	353	Contarin Mario	via Marconi 34/3	30024 Musile Di Piave Ve	0421.55294 - fax 0421.55271	contarin-mario@libero.it
85	610	Conte Alfredo	via T. Tasso 21	30172 Mestre Ve	041.981117 - fax 041.981113	paghe@studiotagliaro.it
86	563	Crisci Giovanna	p.zza d'Annunzio 25/A	30036 S. Maria di Sala Ve	348.6930579	giovannacrisci@tiscalinet.it
87	623	Cuoco Maddalena	Via Mussetta Di Sotto 2/c	30027 S. Dona' Di Piave Ve	392 7957388	pmp808@libero.it
88	169	Cupoli Carlo	via Don Minzoni 2	30038 Spinea Ve	041.992380 - fax 041.990488	stcupoli@tin.it
89	424	Cupoli Stefania	via Don Minzoni 2	30038 Spinea Ve	041.992380 - fax 041.990488	stcupoli@tin.it
90	493	Curcio Michele	via Gioberti 6/3	30038 Spinea Ve	041.990551 - fax 041.5086182	stcurcio@tin.it
91	609	D'Angelo Assunta	Castello 6020	30122 Venezia	041/717720 - fax 041/5243757	traghetto@inwind.it
92	565	Da Lio Patrizia	via Miranese 255	30174 Chirignago Ve	041/916014 - fax 041/910597	patrizia.dalio@soges.ve.it
93	300	Dalla Rovere Giannino	piazza Matteotti 8	30016 Jesolo Ve	0421.951432 - fax 0421.350122	info@dallarovere.it
94	485	Dall'Oro Sandra	via Brusade 81	30027 S. Dona' di Piave VE	0421.560950 - fax 0421.330525	dalloro@libero.it
95	520	Daneluzzi Andrea	via Versiola 16	30026 Portogruaro Ve	0421.73002 - fax 0421.71991	

n°	cd	cognome	indirizzo	città	telefono e fax	e-mail	n°	cd	cognome	indirizzo	città	telefono e fax	e-mail
96	26	Daneluzzi Bruno	via Versiola 16	30026 Portogruaro Ve	0421.730023/4 - fax 0421.71991	studio.daneluzzi@tin.it	195	539	Nostran Roberto	via Ghebbia 67/H	30034 Mira Ve	041.423224 - fax 041.5600441	roberto.nostran@gmail.com
97	272	Daneluzzi Silvano	via Versiola 16	30026 Portogruaro Ve	0421.730023/4 - fax 0421.71991	studio.daneluzzi@tin.it	196	612	Novello Elisabetta	via S. Dona' 86/4	30174 Mestre Ve	041615266	eli.novello@gmail.com
98	479	Danesin Andrea	corso Del Popolo 146/C	30172 Mestre Ve	041.5314510 - fax 041.5314507	andreadanesin@studiodanesin.it	197	361	Olivetti Adriano	30126 Venezia Lido Ve	30014 Cavarzere Ve	0415268877 - fax 041/5260238	adriano@maiolivetti.com
99	147	Danesin Luigi	Cannaregio 5557	30121 Venezia	041.5230250 - fax 041.5285364	daneve@studiodanesin.it	198	611	Orlandin Arianna	via Danielato 4	30014 Cavarzere Ve	3282856467	studio_orlandin@libero.it
100	553	Decarolis Cinzia	30133 Venezia	30133 Venezia	041.2960302 - fax 041.2960302	cinzia.decarolis@libero.it	199	305	Orlandin Ivano	via Danielato 4	30014 Cavarzere Ve	0426.54065 - fax 0426.310056	m.ottogalli@shineline.it
101	269	Devivo Michele	via Bissolati, 6	30172 Mestre Ve	041.980285 - fax 041.2394265	studiodevivom@email.it	200	406	Ottogalli Mauro	via Don A. Berna 5	30175 Marghera Ve	041.920073	nicola@casonato.191.it
102	288	Di Capo Salvatore	via Oltrebrenta 46	35027 Noventa Padovana Pd	049.502899	saldicap@tin.it	201	637	Padovan Nicola	via Jessolo 14	30027 S. Donà di Piave Ve	0421.336258 - fax 0421.332352	palazzieg@virgilio.it
103	633	Di Costanzo Antonio	Dorsoduro 2661/a	30123 Venezia	340 703 8933	dico2006@libero.it	202	499	Palazzi Elisa	via Bissuola 87/A	30173 Mestre Ve	041.5347722 - fax 041.5347722	amministrazione@studio-palazzi.it
104	575	Di Leonardo Carlo	via dei Tribuni 4	30021 Caorle VE	0421.81365 - fax 0421.83806	cardloleonorardo@tin.it	203	320	Palazzi Giorgio	via Bissuola 87/A	30173 Mestre Ve	041.5347722 - fax 041.5347722	giorgio@studiopalmitessa.it
105	239	Di Leonardo Mario	via Dei Tribuni 4	30021 Caorle VE	0421.81365 - fax 0421.83806	ced@dileo.ve.it	204	206	Palmitessa Giuseppe	San Marco 805	30124 Venezia	041.5210705 - fax 041.5286715	sabrina@studiopalmitessa.it
106	551	Di Venere Anna	via Gazzera Alta 79	30174 Mestre Ve	041.8020814 fax 041.8020814	anna.divenere@consulentidellavoro.it	205	467	Palmitessa Sabrina	San Marco 805	30124 Venezia	041.5210705 - fax 041.5286715	studioparonuzzi@alice.it
107	552	Doria Carlotta	San Marco, 3574/a	30124 Venezia	041.5236100 fax 041.5236100	doria.carlotta@yahoo.it	206	359	Paronuzzi Luigi	via Fagarè 1	30171 Mestre Ve	041.927733 - fax 041.5387477	info@studioprn.net
108	508	Errico Michele	CASTELLO 6020	30122 VENEZIA	041/717720 - fax 041/5243757	moorericco@tiscali.it	208	326	Pavanello Roberta	Largo Tempini 1	30017 Jesolo Lido Ve	0421.380621 - fax 0421.380362	studiopenon@osac.191.it
109	423	Faggian Isabella	via Tiziano 1/B	30030 Maerne Ve	041.5030254 - fax 041.5030254	isabella.faggian@studio-astra.it	209	547	Penon Maurizio	via Fondaco 13	30026 Portogruaro Ve	0421.276488 - fax 041.276494	luca.penzo@consulentidellavoro.it
110	506	Falcaro Massimo	p.tta XXII marzo, 10	30171 Mestre Ve	041.959299 - fax 041.959299	studiodfalcaromassimo@interfree.it	210	281	Perissinotto Maria	via E. Mattei 23	30015 Chioggia Ve	041.5540700 - fax 041.493196	mariaaperissinotto@vitae.biz
111	592	Falcomer Caterina	via Franca 83	30026 Portogruaro Ve	041.204037	catyf73@libero.it	211	502	Perrero Lorenza	via Giovanni XXIII N. 6	30020 Fossalta Di Piave Ve	0421.679918 - fax 0421.67248	leccese.perrero@libero.it
112	351	Favretto Claudio	piazza Brescia 17/5	30017 Jesolo Lido	0421.93591 - fax 0421.93054	info@studiofavretto.it	212	594	Piccoli Ferruccio	Borgo Sant'Agnesse 35	30026 Portogruaro Ve	0421.272484 - fax 0421.391866	dottorpiccoli@yahoo.it
113	559	Ferraccioli Davide	via Venezia 62	30010 Camponogara Ve	tel e fax 041462440 - cell. 3476732413	ciolidav@tin.it	213	496	Picello Mauro	via Zamper 14/B	30020 Cinto Caomaggiore Ve	cell. 347 9635162	studiopicello@libero.it
114	629	Ferraresso Martino	Vicolo S. Martino 9	30030 Fosso' Ve	349 4674706	martino.ferraresso@alice.it	214	608	Pieretti Rudy	via Alfieri 1/a	30037 Scorzè' Ve	041447201	rudy.pieretti@libero.it
115	501	Ferro Barbara	via XIII Martiri 78	30027 S. Dona' Di Piave Ve	0421.222656 - fax 0421.479460	serviziostudiodef@libero.it	215	435	Piermartini Carlo	via Piermarini 18	21100 Varese	0332.288036 - fax 0332.288745	piermartini@arche-va.it
116	436	Ferro Giorgio	piazza della Repubblica 29/A	30014 Cavarzere Ve	0426.51703 - fax 0426.51703	giorgioferro@email.com	216	518	Pigozzo Danj	via Cavin di Sala 40	30036 S. Maria Di Sala Ve	041.487499 - fax 041.5769928	danzpz@libero.it
117	574	Ferro Raffaele	piazza Berseglieri d'Italia 4/3	30014 Cavarzere VE	0426.311431 - fax 0426.318875	raffaele.ferro@gmail.com	217	414	Pigozzo Fabiola	via Rossini 7 Int. 1	30033 Noale Ve	041.5801468 - fax 041.5801468	pfabiola@libero.it
118	477	Fiorot Gianalberto	via Zandonai, 10/3	30174 Mestre VE	0415028411 - fax 0415028460	gfiorot@studiobcb.it	218	604	Pistolato Francesca	via E. Scaramuzza 10/B	30174 Zelarino Ve	0421.659120 - fax 0421.658924	francesca.pistolato@tin.it
119	605	Follin Serena	via Fausta 79/E	30013 Cavallino VE	0415300870 - fax 0415300870	serenafollin@libero.it	219	521	Pivetta Simone	via Mons. Rossetto 17	30020 Noventa Di Piave Ve	041/5313280	simone.pivetta@alice.it
120	578	Foracappa Daniela	via Perlasca 33	30030 Pianiga VE	041.469949	daniela.foracappa@libero.it	220	616	Poppi Elisabetta	Via V. Tergolina 5	30172 Mestre Ve	041.490746 - fax 041.490466	epdieci@alice.it
121	219	Franz Giorgio	piazza Municipio 3	30020 Marcon Ve	041.4569044 - fax 041.4568744	franz@cedamve.it	221	333	Porzionato Paolo	via Perseo 13	30019 Chioggia Ve	0415346170 - fax 0412667730	consulente@studioporzionato.191.it
122	273	Furlanetto Marzio	via Marconi 54/3-4	30024 Musile Di Piave Ve	0421.330497	marzio.furlanetto@tin.it	222	208	Pressi Cesare	via S. Donà 26/A	30174 Mestre Ve	049.9800574 - fax 049.9800584	cesarepressi@studiopressi.it
123	234	Gaidano Flavio	via Dauli 40	30031 Dolo Ve	041.410068 - fax 041.413105	info@flaviogaidano.it	223	409	Preto Massimo	via Chiesa 43 S.Pietro	30039 Stra Ve	041.5540144 - fax 041.5541775	pretatomassimo@tin.it
124	180	Galenda Fulvio	via Voltan 19	30039 Stra Ve	049.503650 - fax 049.503748	studiogalenda@virgilio.it	224	238	Pretin Ettore	viale Verona 29	30019 Chioggia Ve	041.491009 - fax 041.5542466	studioboscolo@tin.it
125	545	Galenda Giovanna	via Voltan 19	30039 Stra Ve	049.502464	giovannagalenda@libero.it	225	249	Pretin Loris	viale Mediterraneo 432	30019 Chioggia Ve	3937549740	loripret@tin.it
126	620	Gallo Elisa	via Pastrengo 7/5	30038 Spinea Ve	338 4412333	csestante@tin.it	226	596	Prina Valentina	via G. Gerlin 19	30171 Mestre Ve	0426.51376 - fax 0426.51376	datace05@datacenter-srl.191.it
127	426	Gambedotti Andrea	via Triestina 52/7	30030 Favaro Veneto Ve	041.634499 - fax 041.634672	gambedotti@libero.it	227	481	Rando Raffaella	p.zza della Repubblica 17/C	30014 Cavarzere Ve	041.5540700 - fax 041.493196	ranraffaella@libero.it
128	242	Gambedotti Marisa	via Manin 46	30174 Mestre Ve	041.958234 - fax 041.5040020	mgambed@tin.it	228	497	Ravagnan Roberto	via E. Mattei 23	30015 Chioggia Ve	041.5286432 - fax 041.5212137	robertoravagnan@hotmail.it
129	554	Garbin Giuseppe Maria	via Foscarina 4/B	30031 Dolo Ve	041.411388 - fax 041.5134449	giusepegarbin2@virgilio.it	229	543	Restuccia Mattia	San Marco 4769	30124 Venezia	0419344275 - fax 0410997850	mattia@studioremai.it
130	599	Garbuio Laura	piazza S. Giorgio 18/1	30030 Chirignago Ve	041912611 - fax 0412376475	l.garbuio@alice.it	230	589	Riotta William	via della Rinascita, 54	30175 Marghera Ve	0415302213 - fax 041.5302731	studiossblondarioda@fastwebnet.it
131	622	Gasparon Paola	via Quasimodo 3	30020 Marcon Ve	041/4567142	paola.tpg@libero.it	231	513	Rizzoli Elena	via Julia 71/2	30010 Cavallino Treponti Ve	0421.659120	ronchiato@tin.it
132	440	Gatto Massimiliano	via dell'Elettricità 5/D	30175 MARGHERA VE	041/5402426 - fax 041/5402977	info@studio-gatto.it	232	442	Ronchiato Giancarla	via Mons. Rossetto 17	30020 Noventa Di Piave Ve	041.5322815 - fax 041.2597254	rossi@rossi.it
133	309	Gazzara Patrizia	via Alcaedi 152	30172 Mestre Ve	041.5314672 - fax 041.5319280	studio.pg@tin.it	233	448	Rossi Susanna	via Torino 151/E	30172 Mestre Ve	0421.560950 - fax 0421.330525	stefano@studiorubbini.eu
134	509	Gerotto Roberto	p.tta Jesolo, 14	30016 Jesolo Ve	0421.350815 - fax 0421.350815	gerottoassociati@iol.it	235	573	Rubini Stefano	S.ta Croce 181/A	30135 Venezia	041.5208670 - fax 041.2960756	serena.ruzzeno@confve.it
135	446	Gibellato Luciano	via Castellana 163	30030 Martellago Ve	041.5403281 - fax 041.5408773	gibellatoluciano@libero.it	236	561	Ruzzeno Serena	viale Viareggio, 70/6	30038 Spinea Ve	347.8738539	marilisa.salmasi@libero.it
136	634	Giordano Giovanna	via Roma 57	30172 Mestre Ve	349 5852922	vaniniggiordano@yahoo.it	237	636	Salmasi Marilisa	via S. Forza 17	30174 Mestre Ve	041.404900 - fax 041.400612	studiosalvagno@libero.it
137	433	Gobat Patrizia	viale Venezia 45	30026 Portogruaro Ve	0421.394544 - fax 0421.394455	patriziastudio@positive.it	238	383	Salvagno Carlo	calle Padovani, 8	30015 Chioggia Ve	041.404900 - fax 041.400612	studiosalvagno@libero.it
138	587	Gorin Barbara	via L. Rubin 10/1	30011 Alberoni Ve	041.770923	bargorin@tin.it	239	230	Salvagno Lino	Cannaregio 2409	300121 Venezia	041.714362 - fax 041.714362	dav_santi@yahoo.it
139	458	Gottardo Marco	via Garibaldi, 121	30031 Dolo Ve	041.5100899 - fax 041.5128357	marco@studiogottardo.it	240	549	Santi Davide	via Miranese 255	30030 Chirignago Ve	041.916014 - fax 041.910597	luca.scalabrin@soges.ve.it
140	439	Grandi Elisabetta	via Castellana 163	30030 Martellago Ve	041.5401776 fax 041.909502	elisabetta_grandi@tiscali.it	241	337	Sarto Dina	Scarpa Giovanna	30135 Venezia	041.5205077 - fax 041.5205040	giovanna.scarpa@studiotomasin.it
141	606	Gruarin Maurizio	via Antinori 2/5	30026 Portogruaro Ve	0421280238 fax 0421280863	maurizio498@vodafone.it	242	395	Sarto Giacomo	viale Garibaldi 36/38	30173 Mestre Ve	041.5369805 - fax 0415351933	cdl.schiona@consulenti.ve.it
142	512	Kogler Lucia	via Bosso 14/B	30030 Chirignago Ve	041.912752	koglerlucia@virgilio.it	243	453	Sarto Luisa	via Carrara 12/2	30031 Dolo Ve	041.5100205 - fax 041.5100299	consulentisartolsartod@tin.it
143	584	Lanza Federico	galleria Giacomuzzi 6	30174 Mestre Ve	041.974874 - fax 041.988886	federico@studioraglanza.it	244	443	Sarto Marco	via Ferrara 7	30021 Caorle Ve	0421.83542 - fax 0421.211055	consulentisartolsartod@tin.it
144	39	Lanza Giovanni	galleria Giacomuzzi 6	30174 Mestre Ve	041.988886 - fax 041.974874	consulenza@studioraglanza.it	245	328	Sartore Roberto	via Ferrara 7	30021 Caorle Ve	041.5901292 - fax 041.5903018	sarto@studiobandolinesarto.it
145	505	Lazzarin Raffaella	viale Padova 6/D	30019 Chioggia Ve	041.5544405 - fax 041.5544981	raffaellalaz@libero.it	246	504	Sartoretto Alessandra	via Olof Palme 9/2	31030 Mogliano V.To Tv	041.5901292 - fax 041.5903018	roberto.sartore@tiscalinet.it
146	473	Lazzarini Luciano	via Intestadura 35/B	30024 Musile Piave Ve	0421/53363	luciano.studio@fastwebnet.it	247	285	Savian Daniela	piazza Matteotti 1/a	30020 Fossalta di Piave Ve	0421.303218 - fax 0421.306441	sartoretto.aie@libero.it
147	602	Leandri Andrea	via Caltana 103	30035 Mirano Ve	0415770337 - fax 0415778014	leandristudio@gmail.com	248	601	Scaini Federico	via Antinori 2/4	30020 Fossalta di Piave Ve	0421.280238 - fax 0421.280863	3406748461
148	498	Lepschy Alberto	viale Ancona 15-17	30172 Mestre Ve	041.5322604 - fax 041.5322609	albertolep@logostudi.it	249	523	Scalabrin Luca	via Persiana 37/a	30020 Cinto Caomaggiore Ve	0421.280238 - fax 0421.280863	scainifederico@libero.it
149	198	Lepschy Enrico	San Marco 4783	30124 Venezia	041.5238217 - fax 041.5287859	consulentivenezia@logostudi.it	250	396	Scarpa Giovanna	via Miranese 255	30030 Chirignago Ve	041.916014 - fax 041.910597	luca.scalabrin@soges.ve.it
150	339	Lepscky Ivano	San Marco 3870	30124 Venezia	041.5235531 - fax 041.5201983	cdmlmc@tin.it	251	415	Schiona Riccardo	Scarpa Giovanna	30135 Venezia	041.5205077 - fax 041.5205040	giovanna.scarpa@studiotomasin.it
151	579	Levorato Orietta	via Albarea 27	30030 Pianiga VE	041.412686	irene.livio_1981@libero.it	252	373	Scibellia Carla	viale Garibaldi 36/38	30173 Mestre Ve	041.5369805 - fax 0415351933	cdl.schiona@consulenti.ve.it
152	639	Livio Irene	Dorsoduro 121	30123 Venezia	340.3531447	scorzè@catolica.it	253	411	Scibelli Michele	San Marco 4600	30124 Venezia	041.5236132 - fax 041.5238252	cscebil@libero.it
153	297	Longo Gianni	via Liguria 2/2	30037 Scorzè Ve	041.445939 - fax 041.5841016	nicola.longo19@tin.it	254	624	Sette Antonia	San Marco 4600	30020 Teglio Veneto Ve	348 4443405	michele.scibelli@tin.it
154	468	Longo Nicola	via Miranese 422/4	30030 Chirignago Ve	041.912369	osanna@studiolongosanna.com	255	194	Simoni Benito	Via Matteotti 1/a	30030 Favaro Veneto Ve	041.635314 - fax 041.630028	antoniasette@alice.it
155	403	Longo Osanna	via Liguria 2/2	30037 Scorzè' Ve	041.5840158 - fax 041.5840580	maggino@tin.it	256	640	Sinisi Alessandro	San Marco 3870	30124 Venezia	041.5237822 - fax 041.5201983	studiosimoni@iol.it
156	213	Maggino Alberto	via Forte Marghera 85	30174 Mestre Ve	041.980100 - fax 041.5053537	maggino@tin.it	257	454	Smerghetto Cristiano	via Fausta 79/E	30010 Ca' Savio Ve</		



ORDINE dei CONSULENTI del LAVORO
Consiglio Provinciale di Venezia

L'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

informa la cittadinanza che presso i suoi uffici:

Galleria Matteotti 6/2 Mestre (Ve) - Tel: 041.978305 - Fax: 041.2394467
info@consulentidellavoro.venezia.it - ordine.venezia@consulentidellavoropec.it

SONO ATTIVI I SEGUENTI SERVIZI

**COMMISSIONE PER LA CERTIFICAZIONE
DEI RAPPORTI DI LAVORO**

**COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE
DELLE CONTROVERSIE IN MATERIA DI LAVORO**

**A BREVE ORGANISMO DI MEDIAZIONE
IN TUTTE LE MATERIE INDICATE
DAL D.LGS. N. 28/2010 E DM 18/10/2010 N. 180**

**L'Ordine dei Consulenti del Lavoro
ringrazia Sua Santità Benedetto XVI e
il Cardinal Angelo Scola, Patriarca di Venezia,
testimoni del messaggio di sviluppo della persona umana
nella sua totale interezza
e si impegna ad essere, a sua volta,
testimone quotidiano di questo messaggio
di speranza e di progresso promuovendo il
BUON LAVORO**