

Via A. De Gasperi n° 55
80133 – Napoli

Prot. n° 1253/22
Circolare N° 11/2010

Maggio 2010
A tutti i colleghi (*)

✚ **PART- TIME IN EDILIZIA, LIMITI PERCENTUALI IMPOSTI DAL CCNL, CONSEGUENZE RETRIBUTIVE. LA NOSTRA POSIZIONE. ATTENDIAMO L'INTERVENTO DEL CONSIGLIO NAZIONALE.**

✚ **APPRENDISTATO, FORMAZIONE, CONFLITTO STATO - REGIONE, IL NUOVO INTERVENTO DELLA CORTE COSTITUZIONALE.**

Abbiamo sempre auspicato, negli anni scorsi e quando, in effetti, eravamo agli albori della nostra storia professionale culminata con la legge 12/79, un **ruolo diverso dall'essere semplici esecutori di leggi e di circolari (il che già denotava il nostro status di terzietà) quanto d'essere, al contempo, cassa di risonanza delle ambasciate delle piccole e medie imprese e dell'impatto delle norme, regolamentazioni e circolari varie presso di esse divenendone, dunque, interpreti ed interlocutori privilegiati delle Istituzioni.**

E' il caso odierno delle due grandi "questioni" che ci accingiamo a trattare (dopo quella sulla trasferta - cfr. Circ. Marzo 2010) a testimonianza del ruolo del CPO di Napoli, il secondo d'Italia per iscrizioni nell'Albo, che non ha paura di far sentire la propria voce giuridica finalizzata alla dignità ed al ruolo della Categoria lasciando, ahinoi, ai mercanti del tempo le sterili frustrazioni da complessati falliti che giammai hanno dimostrato di valere un centesimo di euro.

Le due problematiche sono sintomatiche di un'epoca piatta: la prima è espressione di un passato che fa fatica a scomparire in quanto al ruolo del CCNL e la seconda, ex adverso, ci proietta nel "federalismo" nel quale chi dovrebbe recitare il ruolo di protagonista principale è, sotto certi versi, latitante.

Ci riferiamo, ovviamente, alla posizione dell'INPS rispetto all'istituto del part-time in edilizia ed alla sentenza ultima della Corte Costituzionale in materia di formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Part time in edilizia: una illegittima ingerenza del CCNL nella libertà di iniziativa.

Il settore edile, nel corso dell'appena trascorso scorcio d'anno, è stato oggetto di *interventi prima da parte dell'INPS e successivamente delle parti sociali - in sede di rinnovo contrattuale - assolutamente non condivisibili in quanto in netto contrasto con l'ordinamento positivo nazionale e comunitario nonché con l'orientamento di prassi finora consolidate.*

Il "pomo della discordia" è rappresentato dai contratti a tempo parziale stipulati con il personale occupato nella categoria operai del predetto settore.

Come noto, il contratto collettivo nazionale di riferimento pone un limite ben preciso alla instaurazione di rapporti part-time: in particolare **l'art. 78** - nella versione sia precedente sia successiva all'accordo del 19 aprile u.s. - prevede testualmente che: **"fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte delle Casse Edili le parti stabiliscono che un'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. Resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa".**

Con l'ultimo accordo del **19.04.2010**, l'articolo del **CCNL** in esame è stato, **addirittura**, integrato con la previsione che: **"i contratti a tempo parziale, eccedenti le percentuali sopra riportate, impediscono il rilascio del D.U.R.C. all'impresa richiedente a decorrere dalla data della**

delibera di recepimento della Cnce che obbliga l'adozione di tale criterio da parte di tutte le Casse edili partecipanti al sistema della Cnce stessa".

Già sulla scorta della predetta disposizione contrattuale – **ed ancor prima dell'ultima integrazione in tema di D.U.R.C.** - gli uffici ispettivi di alcune sedi (in particolare si segnala quella di Arzano) **avevano provveduto ad applicare la contribuzione virtuale – ex art. 29 del D.L. 244/1995 convertito con modificazioni nella legge 8 agosto 1995 n° 341¹ – sulle ore scaturenti dalla differenza fra l'orario full time e quello a tempo parziale concordato in violazione dei predetti limiti (!!!!).**

A corroborare la posizione assunta da alcuni uffici ispettivi, l'INPS ha diramato – con l'intento dichiarato di combattere *fenomeni di elusione parziale degli obblighi contributivi* - **la circolare n° 6 del 13 gennaio 2010 con la quale ha sostenuto l'applicabilità della contribuzione virtuale su ogni singolo rapporto part time degli operai edili stipulato in eccedenza rispetto alla quota massima fissata dal CCNL.**

Nella predetta circolare si prevede, dunque, che l'Istituto debba richiedere il pagamento della contribuzione corrispondente alla minor retribuzione dichiarata rispetto a quella previdenziale per il contratto full time, oltre che procedere al recupero dei benefici contributivi **a causa del mancato rispetto del CCNL² e negare il rilascio del D.U.R.C. qualora l'impresa non provveda alla regolarizzazione della predetta posizione.**

Sulla "vexata quaestio" è intervenuta, ancorché con motivazioni diverse, anche la **Fondazione Studi del nostro Consiglio Nazionale, cui va tutta la nostra stima per il pregevole lavoro che svolge ed essendo, quindi, il n.s. riferimento scientifico, ritenendo illegittima la disposizione contrattuale e la circolare dell'INPS.**

Per parte nostra, tale circolare INPS – così come la integrazione contrattuale ad opera dell'accordo del 19 aprile 2010 - non è condivisibile per almeno otto motivazioni:

- 1) introduce – illegittimamente - una presunzione, addirittura assoluta, in base alla quale il contratto di lavoro a tempo parziale, in eccedenza rispetto ai limiti di cui al CCNL, debba intendersi concluso in frode alla legge (id: stipulato cioè per eludere parzialmente la contribuzione previdenziale ed assistenziale). Occorre, allora, ricordare tutte le pronunce della Corte Costituzionale per la quale, in materia di lavoro, non esistono presunzioni legali assolute;**
- 2) viola i principi cardini in materia di prova ex art. 2697 c.c.;**
- 3) viola le disposizioni di cui al decreto del Ministero del Lavoro del 24.10.200;**
- 4) afferma la efficacia erga omnes dei contratti collettivi nazionali di categoria;**
- 5) viola l'art. 23 della Costituzione**
- 6) viola le disposizioni comunitarie;**
- 7) si colloca in una posizione assolutamente contraria alla prassi del medesimo istituto adottata per questioni analoghe;**
- 8) viola le disposizioni di cui all'articolo 9 del D. Lgs. 61/2000.**

Relativamente al primo profilo, si evidenzia che – come noto – le presunzioni³ sono le conseguenze che la **legge o il giudice** trae da un fatto noto per risalire ad un fatto ignorato.

In effetti, **la circolare Inps ha introdotto una sorta di meccanismo automatico per effetto del quale – a prescindere da ogni considerazione sulla genuinità o meno del contratto part time e pur in presenza di effettiva prestazione ridotta – ogni contratto parziale stipulato con operai dell'edilizia in sovrannumero rispetto ai limiti contrattualmente previsti debba ritenersi concluso per eludere le disposizioni in materia di contribuzione previdenziale ed assistenziale**, peraltro senza possibilità di ricorrere a nessuna prova contraria (ci troviamo di fronte alla cosiddetta presunzione legale assoluta ovvero presunzione "iuris et de iure") *negata dalla Corte Costituzionale in materia di lavoro.*

¹ Tale disposizione prevede che i datori di lavoro esercenti attività edile - anche se in economia - operanti sul territorio nazionale sono tenuti ad assolvere la contribuzione previdenziale ed assistenziale su di una retribuzione commisurata ad un numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale e dai relativi contratti integrativi territoriali di attuazione, con esclusione delle assenze per malattia, infortuni, scioperi, sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, con intervento della cassa integrazione guadagni, di altri eventi indennizzati e degli eventi per i quali il trattamento economico è assolto mediante accantonamento presso le casse edili.

Con il decreto del Ministero del Lavoro del 16 dicembre 1996 – cui si rimanda per eventuali approfondimenti - sono state individuate ulteriori esclusioni rispetto alla previsione originaria della norma.

² Così come previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge 296 del 27 dicembre 1996.

³ In base all'articolo 2727 del codice civile.

E' palese, dunque, il contrasto con l'articolo 2727 c.c. che legittima esclusivamente la legge ovvero il giudice a trarre siffatte presunzioni e non certamente una circolare che, per quanto autorevole possa essere l'Organo che l'abbia emanata, **è pur sempre un documento di prassi** privo del benché minimo requisito di legittimità e che, quindi, **non assurge, ex art. 1 delle preleggi annesse al codice civile, nemmeno a fonte del diritto.**

Tale contrasto è ancora più evidente se si considera la disposizione di cui all'ultimo comma dell'art. 2729 c.c. in base alla quale non è possibile ricorrere alle presunzioni nei casi in cui la legge esclude la prova per testimoni.

Tale prova, conformemente a quanto stabilito dall'art. 2721 c.c., è, infatti, esclusa relativamente ai contratti nei quali l'oggetto eccede l'importo di € 2,58. Come noto, il rapporto di lavoro a tempo parziale altro non è che un contratto il cui valore economico è sicuramente superiore al predetto limite legale⁴ per non dimenticare, poi, che la forma del contratto part-time è richiesta scritta "ad probationem".

Inoltre, **relativamente al secondo aspetto, si evidenzia che la interpretazione dell'Inps, nel porre illegittimamente la presunzione legale assoluta in commento, bypassa barbaramente il principio generale dell'onere della prova di cui all'art. 2697 c.c. in base al quale chi vuol far valere un diritto deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento.**

In effetti, la circolare n° 6/2010 legittima l'ispettore che si trovi di fronte ad un contratto parziale in eccedenza rispetto ai limiti di cui al CCNL ad emettere verbale di accertamento per la contribuzione virtuale senza che lo stesso debba preoccuparsi di rinvenire fatti o semplici elementi di prova che possano rappresentare il *fumus boni iuris* giuridicamente necessario per richiedere la contribuzione aggiuntiva.

Relativamente al terzo profilo, si osserva che il Ministero del lavoro con il decreto ministeriale del 24.10.2007 – emesso *ratione legis* – ha, all'articolo 5, fissato i requisiti di regolarità contributiva per il rilascio del D.U.R.C.

Nei predetti requisiti **non si legge, come è ovvio che sia, il rispetto integrale del CCNL di categoria applicabile al caso concreto e, per di più, di una condizione che rappresenta una "parte obbligatoria del CCNL".**

Considerato che l'Inps – nella circolare in commento – fonda proprio sul mancato rispetto **dell'intero CCNL di categoria** la pretesa alla contribuzione virtuale, ne deriva che anche sotto tale terzo profilo la interpretazione dell'istituto di previdenza è assolutamente destituita del benché minimo fondamento giuridico.

Quanto, invece, al quarto aspetto, deve sottolinearsi che la mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione determina che i contratti collettivi nazionali di categoria altro non siano che dei contratti di diritto privato, al pari dunque di un comune contratto stipulato fra due o più operatori commerciali (dove anche la denominazione di "contratti di diritto comune").

Sul punto è opportuno osservare che, stante la disposizione di cui all'art. 1372 c.c. – postulante il principio della cosiddetta "*relatività del contratto*" – **"il contratto non produce effetti rispetto ai terzi che nei casi previsti dalla legge".**

L'Inps, invece, soggetto terzo ed estraneo al rapporto contrattuale, fa – inopinatamente – derivare delle conseguenze sul rapporto giuridico previdenziale (*id*: richiesta della contribuzione virtuale) proprio da una presunta violazione ad una disposizione di un contratto di diritto comune, che dovremmo, prendendo impropriamente a prestito un requisito delle norme giuridiche, definire "imperfetta", in quanto non prevede sanzioni.

L'interpretazione dell'istituto sembra, stranamente, celebrare l'apoteosi del contratto collettivo sancendone – chiaramente per faziosità – la sacralità con efficacia erga omnes.

Il quinto profilo da noi individuato concerne la violazione dell'art. 23 della Costituzione statuenta che nessuna prestazione personale o patrimoniale può essere imposta se non in base alla legge.

E' di tutta evidenza che l'interpretazione dell'Inps, nell'aumentare l'imponibile contributivo, determina il sorgere di una prestazione **non statuita dalla legge** ma da una circolare che non ha alcuna

⁴ Per completezza di esposizione è necessario precisare che in materia di contratti con oggetto superiore a € 2,58 il secondo comma dell'art. 2721 c.c. ammette la prova testimoniale a condizione che l'autorità giudiziaria, tenuto conto della qualità delle parti, della natura del contratto e di ogni altra circostanza, la autorizzi. Tuttavia, **trattasi di una eccezione che conferma la regola della inammissibilità della prova testimoniale nei contratti il cui contenuto economico è superiore a € 2,58.**

efficacia normativa: **il tutto con grave danno per la collettività in virtù di successiva erogazione di prestazione (pensione) non dovuta!**

In ordine al sesto profilo, deve, semplicemente, osservarsi che l'interpretazione dell'Inps contrasta con il principio di non discriminazione fra lavoratori a tempo pieno e quelli a tempo parziale di cui alla Direttiva comunitaria europea del 15 dicembre 1997 n° 81/97 che ha ispirato il D. Lgs. 61/2000⁵, attraverso proprio una disincentivazione di tale tipologia contrattuale.

Quanto, invece, **al settimo punto deve osservarsi che l'Inps con la circolare in commento di pone in netto contrasto con i precedenti di prassi in materia.**

In particolare, con la **circolare n° 269/1995** – mediante una corretta interpretazione delle disposizioni normative di cui alla legge 341/95 – **l'INPS aveva espressamente escluso l'applicazione della contribuzione virtuale sui rapporti di lavoro a tempo parziale in edilizia.**

Più recentemente, **con la circolare n° 5143 del 14.02.2005**, l'Istituto di previdenza aveva affermato che gli eventuali vincoli di orario minimo previsti dalla contrattazione collettiva (nel caso in esame si trattava del CCNL Commercio) non potevano impattare sull'applicazione degli obblighi previdenziali che sono statuiti dall'art. 9 del D. Lgs. 61/2000.

Quanto, infine, all'ottavo ed ultimo dei rilievi si evidenzia che il D. Lgs. 61/2000 – all'articolo 9 – stabilisce proprio i criteri in base ai quali determinare la retribuzione previdenziale nei rapporti a tempo parziale.

Tale disposizione prevede, infatti, che **la retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'art. 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.**

Si precisa che tali ultimi tre profili di criticità in ordine alla interpretazione di cui alla circolare n° 6/2010 dell'Inps, in materia di contribuzione previdenziale ed assistenziale sui *part time* in edilizia stipulati in misura eccedente le previsioni del CCNL, sono stati parimenti ed ottimamente posti in evidenza dalla **Fondazione Studi del CNO con la circolare n° 8 del 24.05.2010**, cui si rinvia per eventuali approfondimenti.

In definitiva, questa "legiferazione" del CCNL costituisce una indebita ingerenza nelle modalità organizzative dell'impresa (art. 41 della Costituzione) ed una illecita violazione del diritto al lavoro.

A differenza del contratto a tempo determinato che è stato definito dalla S.C. di Cassazione "non una semplice modalità di assunzione bensì un'eccezione ad una regola generale che vede il contratto di lavoro essere, di norma, a tempo indeterminato", quello a tempo parziale lo è!!!! Basta un accordo delle parti!

Ora, fermo restando che abbiamo parecchi elementi per proporre gravame avverso i verbali INPS in subiecta materia, **ci attendiamo un intervento del Consiglio Nazionale presso la Direzione Generale dell'INPS o, direttamente, al Ministero del Lavoro non dubitando di leggerne, presto, le risultanze.**

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE E FORMAZIONE: IL NUOVO INTERVENTO DELLA CORTE COSTITUZIONALE.

La Corte costituzionale con la recentissima sentenza n° 176 del 14 maggio 2010 interviene sulla ripartizione di competenze tra Stato e Regioni nella regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, andando a scuotere – di fatto – quell'apparente equilibrio raggiunto con la ultima modifica introdotta dal legislatore del 2008.

Al fine di comprenderne la portata è necessario ripercorrere brevemente le evoluzioni storico normative che hanno interessato tale contratto, **rimandando per ogni approfondimento alle**

⁵ Il D. Lgs. 61/2000 ha, come noto, riscritto la normativa sul rapporto a tempo parziale, precedentemente disciplinato dalla legge 863/84.

nostre circolari n 28/2008 del Novembre 2008 e n 8/2007 del Febbraio 2007 presenti sul nostro sito WWW.ORDINECDLNA.IT

Innanzitutto è necessario premettere che il contratto di apprendistato - nella sua triplice veste - rappresenta oggi **l'unico istituto formativo a disposizione di imprese e lavoratori privati ed al tempo stesso è - nelle sue forme genuine di utilizzazione - un grande strumento volto a favorire la occupazione e l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.**

Il suo attuale abito è il frutto della profonda rivoluzione compiuta dal legislatore del 2003 (id: in attuazione della legge Biagi) la cui onda lunga, ancora oggi, continua - sebbene più mitigata - ad imperversare sugli interpreti che quotidianamente debbono districarsi nel **labirinto delle normative regionali**, che in alcuni casi sono sempre meno comprensibilmente evanescenti, e le regolamentazioni contrattuali, in molti casi ingiustificatamente ancora carenti.

La formazione, oltre ad esserne la causa, è sempre stata il "tallone di Achille" del contratto in commento.

Già con la normativa del 1955 - legge n. 25 - ed il successivo decreto di attuazione del 1956 - n° 1668 - l'insegnamento complementare appariva alquanto fumoso ed è sostanzialmente rimasto inattuato.

Motivo per cui si giunse - nell'ormai lontano 1968 - a prevedere la necessità di ottenere una apposita autorizzazione rilasciata dal competente Ispettorato del Lavoro allo scopo di stipulare un contratto di apprendistato.

Per ottenere tale autorizzazione era necessario indicare - da parte dei soggetti richiedenti - quello che oggi - mutuando il termine dalla riforma Biagi - potremmo definire il **"profilo formativo"**.

Eppure, nemmeno ciò risultò sufficiente per assicurare che dietro al contratto *de quo* non si celasse una forma di elusione degli obblighi contributivi ed assistenziali inerenti un qualsiasi ordinario rapporto di lavoro subordinato.

Nel frattempo la competenza in materia di offerta formativa fu trasferita alla Regioni in attuazione della legge 845/78.

Neppure questo ulteriore passaggio servì a mitigare i seri dubbi di elusione degli obblighi formativi in considerazione del fatto che, nonostante l'autorizzazione ed i controlli di conformità, la formazione continuava ad essere un "affare privato" da realizzarsi esclusivamente in modalità endoaziendale.

In questo contesto storico- normativo si inserisce la riforma dell'apprendistato compiuta da Tiziano Treu con l'art. 16 della legge 196/97.

A seguito di tale intervento normativo la formazione doveva essere impartita esclusivamente da soggetti esterni all'azienda, titolari di apposite autorizzazioni rilasciate dalle Regioni, quali autorità competenti in materia.

L'azienda, dal canto suo, doveva **solo** affiancare alla formazione esterna una interna realizzata attraverso la figura del *tutor*.

Era, inoltre, previsto come deterrente che la **mancata partecipazione dell'apprendista al percorso formativo, imputabile al datore di lavoro, rappresentasse motivo per la revoca dei benefici contributivi e normativi con ulteriore addebito di sanzioni.**

L'offerta formativa - sebbene sicuramente fosse decisamente migliorata rispetto alle normative precedenti - comunque non assicurava una completa copertura alle forti richieste del mercato del lavoro.

Ecco, quindi, delineata la motivazione gestazionale della riforma Biagi: fare in modo che l'offerta formativa regionale non rappresentasse un aspetto *ex post* del contratto di apprendistato ma venisse, invece, affrontata e risolta *ex ante*.

Il progetto decisamente ambizioso ha - fin dall'inizio e purtroppo - posto in evidenza la mancata preparazione di molte Regioni italiane nel dettare - in tempi rapidi - regole chiare e sicure in materia di formazione.

Tale imperizia ha, di fatto, paralizzato l'istituto dell'apprendistato facendo sorgere la **necessità di un intervento legislativo statale che, vivaddio, potesse sbloccare l'impasse.**

Eccoci, allora, giunti alla legge 80/2005 che, con l'aggiunta del **comma 5 bis all'art. 49 del D. Lgs. 276/2003, ha** - sostanzialmente - **reso operativo l'istituto dell'apprendistato**

professionalizzante prevedendo espressamente la piena validità della regolamentazione contrattuale di riferimento fino all'approvazione della legge regionale relativa.

Tale previsione ha, in effetti, "giustificato" il ritardo di alcune Regioni nella predisposizione della relativa normativa e "consentito" ad altre di avviare una regolamentazione parziale e provvisoria.

Infine - con la finalità di supplire all'ormai cronica mancanza di regolamentazione regionale e di recepire i rilievi posti dalla Corte Costituzionale che con la sentenza n° 50/2005 ha statuito che la formazione interna è demandata alla legge dello Stato, mentre quella esterna è devoluta alla competenza esclusiva della legislazione regionale - **la legge 133/2008 ha aggiunto, fino alla sentenza in commento, l'ultimo tassello del complesso puzzle normativo regolante l'apprendistato.**

Tale normativa con l'inserimento del **comma 5 ter al già richiamato articolo 49 prevede che nel caso di formazione esclusivamente interna non operi per quel contratto la normativa regionale, restando la definizione dei profili formativi e delle relative modalità di elargizione rimessa esclusivamente alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale.**

Ed è proprio sul contenuto del comma 5 ter che interviene la sentenza della Corte costituzionale n° 176/2010.

In effetti, la Corte ritiene in contrasto con la Costituzione la possibilità, prevista dalla legge 133/2008, della creazione, da parte di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, di un "canale parallelo" di formazione esclusivamente aziendale che svincoli i predetti contratti dai profili formativi dettati a livello regionale.

In sostanza, gli effetti della sentenza della Corte consistono nell'abrogazione della locuzione "**non opera quanto previsto dal comma 5**" al comma 5 ter, volendo con ciò chiarire che anche l'apprendistato con formazione esclusivamente aziendale - **che resta possibile** - deve inserirsi in un percorso predeterminato frutto dell'intesa tra Regioni e parti sociali e verificabile, dall'ente pubblico, cui è attribuita la funzione di stimolo, controllo e certificazione gli esiti della formazione erogata al lavoratore⁶.

Le interferenze fra formazione interna ed esterna sono insite nella naturale proiezione esterna dell'apprendistato professionalizzante e all'acquisizione da parte dell'apprendista dei crediti formativi, utilizzabili nel sistema dell'istruzione, per l'eventuale conseguimento del titolo di studio⁷.

Per motivi di estrema praticità e preoccupati dalla inerzia e/o semplicemente (rectius eufemisticamente) dalla lentezza di alcune Regioni, avremmo preferito una interpretazione del tipo: "non importa chi stabilisce le regole della formazione, l'importante è che ci sia la formazione!".

In questo senso, forse, sarebbe auspicabile tornare alla vecchia cara autorizzazione rilasciata - questa volta - in conferenza di servizi fra D.P.L. e Regione **ed affidare parte della formazione a noi Consulenti del lavoro che gli impegni, costi quel che costi, li sappiamo rispettare.**

Non bisogna avere timore, perciò, di essere apostrofati quali *laudatores temporis acti* perché - tenendo a mente l'insegnamento di Giuseppe Tommasi di Lampedusa - **"se vogliamo che tutto rimanga com'è bisogna che tutto cambi"**.

Buon approfondimento!!!

**Ordine Provinciale
Consulenti del Lavoro di Napoli
il Presidente
F.to Dott. Edmondo Duraccio**

**A.N.C.L. U.P. NAPOLI
il Presidente
F.to Rag. Maurizio Buonocore**

**A.N.C.L. U.P. di Napoli
Centro Studi "O. Baroncelli"
il Coordinatore**

⁶ Così Michele Tiraboschi in *Il Sole 24 Ore* del 01.06.2010 n° 149 pag. 35.

⁷ Cfr. G. Falasca, *Guida al Lavoro*, n° 22 del 28 maggio 2010.

F.to Dott. Vincenzo Balzano

A.N.C.L. U. P. di Napoli
Centro Studi "O. Baroncelli"
Il Responsabile della Divisione "Lavoro"
F.to Dott. Francesco Capaccio

(*) DOCUMENTO INTERNO RISERVATO ESCLUSIVAMENTE AGLI ISCRITTI ALL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI. E' FATTO DIVIETO, PERTANTO, DI RIPRODUZIONE ANCHE PARZIALE. DIRITTI RISERVATI AGLI AUTORI.

Ed/Fc