

GDPR e
Nuovo
Sportello
Privacy

PAG. 3-4-5-6



VIDEOSORVEGLIANZA
NUOVI CHIARIMENTI



MOBBING:
UN TABÙ TRA LE
SCRIVANIE



XXIV TORNEO CALCIO
A 5 "UFFICI DELLE
ENTRATE"

LA SCOSSA N° 38

Rivista trimestrale dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro,
sindacato unitario unione provinciale di Firenze



In copertina: Privacy,
aggiornamenti
normativa e nuovo
sportello Ancl Firenze

Indice

- Videosorveglianza: Nuovi chiarimenti dell'INL... **pag. 3-4**
- Nuovo Sportello Privacy dell'Ancl di Firenze... **pag. 3-4**
- GDPR per i Consulenti del Lavoro... **pagg. 5-7**
- “To Mob”: un tabù tra le scrivanie... **pagg. 7-9**
- XXIV Torneo calcio a 5 “Uffici delle Entrate... **pag. 9**
- Il Consulente in cucina... **pagg. 10-12**

SOMMARIO

La Scossa

Rivista trimestrale
curata dall'Ancl Su-
Up di Firenze

N° 36 Agosto-
Ottobre 2018

Iscrizione al
Tribunale di Firenze
n° 3798

Direttore Responsabile

Brunella Calonaci

Direttore Editoriale

Roberto Beconcini

Comitato di Redazione

Valentina Gradella

Stefano Malavolti

Riccardo Monni

Silvia Morini

Sara Panchetti

Daniela Riva

Enio Zambon

Videosorveglianza: nuovi chiarimenti dell'INL

di Roberto Beconcini

Come ben sappiamo l'articolo 4 dello statuto dei lavoratori impone ai datori di lavoro che vogliono dotarsi di sistemi di videosorveglianza o di altri sistemi di controllo a distanza di dotarsi di una preventiva procedura che porti o alla stipula di un accordo con le organizzazioni sindacali o, in mancanza, una precisa autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro.

L'Ispettorato Nazionale del lavoro è intervenuto nuovamente su una questione specifica con la nota del 25 febbraio 2019 n. 1881 che riguarda quelle aziende che nel corso della loro storia abbiano avuto un cambio di titolarità dovuto a modifica degli assetti proprietari come fusioni, cessioni, incorporazioni, affitto d'azienda o di ramo d'azienda.

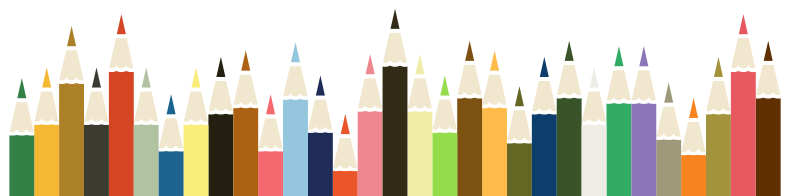
La nota in particolare, chiarisce se sia necessario, in caso di cambio di titolarità dell'impresa, avviare nuove procedure per accordo in sede sindacale o autorizzative

Nuovo sportello Privacy per L'Ancl Su Up di Firenze



Foto: corso di formazione su privacy del 18/03/2019

Come è noto, dal 25 maggio 2018 è entrato in vigore il Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali n. 679/2016 (GDPR) e dal 19 settembre 2018 è in vigore il Codice Privacy modificato dal d.lgs. n. 101/2018. L'adeguamento alla nuova normativa comporta, in primo luogo, l'analisi di tutti i rapporti contrattuali in essere tra lo studio ed i clienti, i fornitori ed i dipendenti e, in secondo luogo, la predisposizione delle varie informative, dei contratti di trattamento dei dati, delle autorizzazioni, delle policy e l'adozione delle misure organizzative e tecnico-informatiche più idonee ed efficaci ad assicurare il rispetto delle prescrizioni di legge. Talvolta, a seconda della dimensione dello studio, sarà necessario effettuare la c.d. valutazione d'impatto (DPIA) e/o la nomina del responsabile della protezione dei dati (DPO). Un adeguamento efficace richiede un intervento coordinato giuridico ed informatico che, se correttamente realizzato, potrà determinare un miglioramento dell'organizzazione dello studio. Il mancato o non corretto adeguamento, espone lo studio non solo all'irrogazione di una sanzione amministrativa ingente in caso d'ispezione dell'Autorità, ma anche a richieste risarcitorie da parte dei clienti, nonché



oppure se si possa operare in una sorta di continuità comunicando alle sedi competenti la modifica societaria.

L'Ispettorato Nazionale, in un'ottica di semplificazione condivisibile, spiega che laddove non sia cambiato nulla nella sostanza dei fatti ovvero non siano intervenuti mutamenti dei presupposti legittimanti o delle modalità di funzionamento, basta che il titolare subentrante comunichi alla sede provinciale competente che ha rilasciato l'autorizzazione gli estremi del provvedimento autorizzativo e dichiari che non sono intercorse variazioni né sui presupposti legittimanti né sulle modalità di uso degli impianti autorizzati.

Di contro se questi presupposti fossero mutati è necessario avviare nuovamente le procedure autorizzative.

ad un rilevante danno d'immagine. Il Presidente dell'Ancl Up di Firenze, unitamente a tutto il consiglio direttivo, considerata la delicatezza e la complessità della nuova normativa "Privacy" e la necessità dell'adeguamento tecnico-giuridico sia per l'associato consulente del lavoro che per i suoi clienti, affinché possano adottare consapevolmente le decisioni indispensabili per adeguarsi, ha istituito a decorrere da aprile 2019 lo Sportello Polivalente, operativo presso la sede dell'associazione in questa prima fase, dedicato a fornire un valido supporto sui temi e le problematiche legate al GDPR 679/2016, e precisamente:

- Consulenza
- Formazione
- Verifiche annuali conformità
- Consulenza legale implementazione
- Informazione
- Redazione documentale
- Consulenza informatica
- Consulenza I.T.
- E-mail istituzionale di contatto

L'Associazione mette, inoltre, a disposizione dell'associato un numero verde a cui rivolgersi per appuntamenti (800821869), una email istituzionale dedicata (sportelloprivacy.anclfi@gmail.com) ed il servizio di messa a norma dello studio ad un valore predeterminato ed esclusivo dedicato a tutti gli associati ANCL direttamente fornito dall'associazione stessa. Lo sportello è a disposizione di tutti gli associati per informazioni, chiarimenti, appuntamenti preventivi per l'adeguamento dello studio.



GDPR per i Consulenti del Lavoro

Il Regolamento Europeo n. 679/2016 – o più comunemente chiamato “GDPR” – prevede varie figure che ruotano attorno al tema della circolazione e della protezione dei dati personali. Le principali sono rappresentate dal “titolare del trattamento”, inteso come la persona fisica o giuridica che determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali; “il responsabile del trattamento”, ovvero la persona fisica o giuridica che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento; “l’interessato”, e cioè la persona fisica cui si riferiscono i dati personali oggetto del trattamento; “i contitolari del trattamento”, che ricorrono quando due o più titolari del trattamento determinano congiuntamente le finalità e i mezzi del trattamento.

Stante ciò, in quali di queste figure sono sussumibili i consulenti del lavoro? Una prima risposta è stata fornita dal Consiglio Nazionale dell’Ordine, che con la circolare n. 1150 del 23 luglio 2018 ha interpretato le disposizioni del GDPR alla luce della Legge n. 12/1979 istitutiva dell’Ordine. L’articolo 1 della normativa prevede che *“tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, quando non sono curati dal datore di lavoro, direttamente od a mezzo di propri dipendenti, non possono essere assunti se non da coloro che siano iscritti nell’albo dei consulenti del lavoro”*. Dunque, secondo il Consiglio il consulente del lavoro che gestisce i dati dei propri clienti ha piena autonomia di decisione in merito al trattamento e nella scelta delle modalità e dei mezzi, così come nella scelta dei collaboratori cui affidare il trattamento medesimo; se, invece, il professionista dovesse rendere conto al proprio cliente delle modalità utilizzate per il trattamento dei dati a lui affidati, tale autonomia sarebbe irrimediabilmente compromessa. Il Consiglio arriva alla conclusione che il consulente deve assumere la qualifica di titolare oppure di contitolare del trattamento: quest’ultimo sarebbe – anzi – il ruolo fisiologico per il consulente che discende dal mandato professionale assunto. In forza di tale ruolo, il consulente-titolare è autonomo nella gestione dei dati delle aziende assistite all’interno del proprio studio, restando escluso e deresponsabilizzato dalle eventuali violazioni della normativa da parte del proprio cliente nella gestione della propria organizzazione. Può sempre, su base volontaria, assumere comunque la qualifica di responsabile del trattamento: in tal caso, il consulente soggiace alle direttive del cliente perché gestisce per suo conto i dati personali presenti all’interno dell’azienda. Le conclusioni cui giunge il Consiglio non considerano, però, altri aspetti. Innanzitutto, l’inquadramento del consulente come responsabile del trattamento ex art. 28 GDPR – e, quindi, il dovere di rispettare le istruzioni impartite dal cliente – non comporta la perdita dell’autonomia nell’espletamento dell’incarico professionale: soggiacere alle direttive del cliente significa – parafrasando il GDPR – rispettare le prescrizioni dell’art. 28 GDPR (che possono riguardare, ad esempio, le misure di sicurezza da adottare, i mezzi di trattamento, le modalità di conservazione dei dati), senza arrivare a compromettere o

limitare l'autonomia del professionista nello svolgimento dell'incarico professionale. È impensabile – e neppure legittimo – che le direttive del cliente-titolare si spingano, ad esempio, fino ad imporre al consulente che i dati personali non possano essere trattati all'interno del proprio studio dai collaboratori o dipendenti. Tutt'altro discorso è, invece, che il cliente pretenda dal professionista che la documentazione contenente i dati personali venga custodita secondo certe modalità: ad esempio, è legittimo pretendere che la documentazione cartacea sia riposta in armadi chiusi a chiave oppure che i computer dove sono elaborati i dati siano cifrati. Si tratta, dunque, di scindere il piano professionale – che attiene, appunto, all'esecuzione della prestazione professionale – nel quale il consulente è autonomo nella scelta sul come eseguirla, da quello relativo al trattamento dei dati – che riguarda il rispetto dei principi e delle prescrizioni normative del GDPR. Secondariamente, l'inquadramento del consulente come contitolare del trattamento non lo deresponsabilizza da eventuali violazioni della normativa perpetrate dall'altro contitolare (il cliente). L'atto di contitolarità deve, infatti, essere preciso e puntuale ed in grado di delimitare i ruoli ed i compiti di ciascun titolare, come prescritto dall'art. 26 del GDPR. Inoltre, la scelta di propendere per la contitolarità neppure fa venir meno il rispetto delle misure di sicurezza previste dall'art. 32 del GDPR (e richiamato dall'art. 28). Tali misure devono essere adottate da ciascun soggetto che tratta dati personali, a prescindere dalla sua qualificazione come titolare, contitolare o responsabile. Il Garante della Privacy, a seguito di un domanda avanzata dal Consiglio Nazionale dei consulenti del lavoro sul ruolo del consulente in seguito alla piena applicazione del Regolamento UE n. 679/2016, ha fornito gli opportuni chiarimenti il 22 gennaio 2019. Ad avviso dell'Autorità, *“occorre distinguere il segmento di attività in cui il consulente del lavoro tratta i dati dei propri dipendenti ovvero dei propri clienti (persone fisiche) nella sua qualità di professionista, dalla diversa attività (tipica di questo ordine professionale) per la quale il medesimo soggetto tratta i dati dei dipendenti del cliente. Nel primo caso il consulente del lavoro agisce in piena autonomia e indipendenza determinando puntualmente le finalità e i mezzi del trattamento dei dati del cliente per il perseguimento di scopi attinenti alla gestione della propria attività. Per tali ragioni, egli ricopre il ruolo di titolare del trattamento, in quanto non si limita ad effettuare un'attività meramente esecutiva di trattamento, “per conto” del cliente, bensì esercita un potere decisionale del tutto autonomo sulle finalità e i mezzi del trattamento”*. *“Nel secondo caso occorre fare riferimento alla figura del responsabile, che rimane connotata dallo svolgimento di attività delegate dal titolare il quale, all'esito di proprie scelte organizzative, può individuare un soggetto particolarmente qualificato allo svolgimento delle stesse (in termini di conoscenze specialistiche, di affidabilità, di struttura posta a disposizione), delimitando l'ambito delle rispettive attribuzioni e fornendo specifiche istruzioni sui trattamenti da effettuare”*. Il Garante ha adottato un approccio “pratico” per valutare sotto quale figura sia inquadrabile il consulente del lavoro. A seconda del tipo di attività professionale svolta egli può, dunque, essere titolare o responsabile del trattamento. Può definirsi titolare quando, ad esempio, il consulente viene

incaricato da un cliente di effettuare la procedura telematica di dimissioni volontarie oppure quando gli viene richiesto di ricostruire lo storico di un rapporto di lavoro per verificare la corretta applicazione delle norme o dei ccnl di riferimento o, infine, quando viene incaricato di redigere il modello 770. Nei casi in cui, invece, il consulente del lavoro tratta i dati dei dipendenti dei clienti sulla base dell'incarico da questi ricevuto – ad esempio per elaborare e predisporre le buste paga dei dipendenti, per gestire i trattamenti relativi all'assunzione e di fine rapporto, per provvedere agli adempimenti previsti dalla disciplina previdenziale ed assistenziale – risulta essere responsabile del trattamento.

Avv. Francesco Giunti

"To Mob": etologia e riflessi giuslavoristici di un tabù tra le scrivanie

di Ilaria Schena



Immagine di Psya.it

Mobbing, straining. Termini molto utilizzati nel linguaggio comune ma poco conosciuti nella sua vera accezione, vengono impiegati per terrorizzare i datori di lavoro che talvolta hanno paura di integrarne la fattispecie, senza conoscerne nè i risvolti, nè gli elementi costitutivi. A parere di chi scrive, fondamentale anche e soprattutto per riconoscerne i velati contorni in talune dinamiche aziendali, magari estranee al datore di lavoro e suoi sottoposti. *Attenzione, non confondiamoli con il potere disciplinare in capo*

all'imprenditore, il cui esercizio diviene doveroso ed essenziale al fine di garantire il rispetto della disciplina del lavoro, delle disposizioni aziendali nonché, al bisogno, un clima di distesa collaborazione fattiva; l'azione disciplinare rimane sottesa ad un processo normativo ben preciso, il cui rispetto ne definisce i contorni di legittimità.

Da qui, l'importanza di comprendere con maggior precisione possibile e nel profondo *quando e come si configurino queste circostanze* di mobbing che, tengo a precisare, possono arrivare ad integrare una fattispecie penale. La forma più antica di comportamenti vessatori conosciuta e, per tale motivo, più conosciuta è senz'altro il *mobbing*, che deriva dal termine "to mob": in etologia, il termine mobbing indica il comportamento di un gruppo di animali che attaccano un loro simile al fine di emarginarlo dal branco.

Ma che cos'è il mobbing?

Costituisce un insieme di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione al fine di escludere la vittima da un gruppo. Possiamo individuarne due forme: verticale, quando è attuato dai superiori verso i sottoposti (comunemente chiamato anche "bossing"), oppure orizzontale, quando tali comportamenti si verificano tra colleghi di pari grado. L'elemento fondamentale senza il quale è impossibile parlare di mobbing è, evidentemente, l'esistenza di un *evento lesivo*, in capo a colui che subisce le condotte, ed il cd. *nesso eziologico* certo tra la condotta e la persona che si presume ne sia autore. La brutta notizia è che non esiste, nel nostro ordinamento, una norma che indichi con precisione i comportamenti configuranti mobbing: è la giurisprudenza, stratificata con sentenze negli anni, ad aver creato un elenco di atti assimilabili al mobbing.

Quali sono i case study tipici che integrano il mobbing?

Marginalizzazione dell'attività lavorativa, mancata assegnazione dei compiti di lavoro con forzata inattività, svuotamento delle mansioni, sottrazione ingiustificata della postazione di lavoro, rimproveri e richiami, espressi in privato ed in pubblico, anche per banalità, dequalificazione delle mansioni a compiti banali.

Quest'ultimo caso, però, non è da confondere con la mera assegnazione a mansioni inferiori del lavoratore a seguito di accordo tra le parti o per ragioni attinenti alla sfera personale del lavoratore: per potersi parlare di mobbing è necessario che il soggetto mobbizzato "subisca" l'azione del mobber senza un apparente legame produttivo/organizzativo. Negli ultimi mesi i tabloid si sono riempiti la bocca anche di un altro termine, lo *Straining*, che dovrebbe integrare una fattispecie "più lieve" di mobbing, nel quale è sufficiente che le azioni vessatorie non siano ripetute e sistematiche nel tempo, ma anche episodiche. Nella realtà dei fatti, nella babilonia di termini giornalmente conosciuti, questi vengono generalmente confusi ed equiparati, tanto che gli stessi giudici delle varie corti spesso li accettano come sinonimi ai sensi dell'art. 112 del codice di procedura civile su corrispondenza tra chiesto e pronunciato.

E le conseguenze per i mobbers?

Non esistendo una disciplina normativa ad hoc, il primo riferimento cui è possibile avvalersi per analogia è l'art. 2087 cc che pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di garantire l'integrità fisica del lavoratore nel luogo di lavoro, astenendosi non solo dal compiere tali atti lui stesso, ma imponendogli anche di verificare che non vengano posti in

essere dai suoi sottoposti e dalle maestranze in forza. Ma è il danno che viene subito che determina la grande discriminazione: nel caso in cui le condotte di mobbing o straining sfocino in azioni punite penalmente potrebbero essere configurabili i reati quali, a titolo esemplificativo, abuso di ufficio, lesioni personali, ingiurie. In tutte le altre ipotesi, il principio cardine è quello previsto dall'art. 2043 cc, conosciuta come responsabilità extracontrattuale o aquiliana, nel quale viene asserito che "qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno"; sarà poi, è appena il caso di dirlo, il giudice a decidere sulla tipologia ed entità del risarcimento in virtù dell'azione materialmente perpetrata.

XXIV Torneo calcio a 5 "Uffici delle Entrate"

di Riccardo Monni

Quest'anno, per la prima volta, anche il nostro Ordine prenderà parte al torneo di calcetto organizzato dagli Uffici delle Entrate. Al torneo, che ha raggiunto la 24^a edizione, parteciperanno otto squadre: oltre alla nostra rappresentativa sono presenti due studi professionali, l'Agencia delle Entrate, la Guardia di Finanza, l'Ufficio Dogane, la Regione Toscana e l'Ordine dei Dottori Commercialisti. Le partite

saranno disputate presso i campi del circolo CRAL Nuovo Pignone di Firenze il lunedì ed il martedì a partire dal 1 aprile; la formula del torneo prevede la formazione di due gironi da quattro squadre ciascuno con partite di andata e ritorno. Il sorteggio ha inserito la nostra squadra nel girone A insieme all'Agencia delle Entrate ed ai due studi professionali. Terminati i gironi eliminatori, a partire dal 27 e 28 maggio, si disputeranno i quarti di finale, le semifinali e, venerdì 14 giugno, la finale. Questa è la rosa a disposizione del Presidente Panchetti: Burgassi Leonardo, Dani Massimiliano, Del Sala Samuele, Federico Gabriele, Ficocelli Claudio, Galdani Francesco, Lunardo Luca, Massai Alessandro, Menicalli Francesco, Monni Riccardo, Pasquale Marco, Pini Alessandro, Sangiovanni Pietro e Tacchini Marco. Forza ragazzi, in bocca al lupo!

Girone A			
GIRONE A			
Lunedì 1/4/2019	Ore 20,30	Studio Assioma	vs Studio Geomacello
Martedì 2/4/2019	Ore 21,30	Agencia Entrate Firenze	vs Consulenti Lavoro Firenze
Lunedì 8/4/2019	Ore 21,30	Consulenti Lavoro Firenze	vs Studio Assioma
Martedì 9/4/2019	Ore 20,30	Studio Geomacello	vs Agencia Entrate Firenze
Lunedì 15/4/2019	Ore 20,30	Agencia Entrate Firenze	vs Studio Assioma
Martedì 16/4/2019	Ore 21,30	Studio Geomacello	vs Consulenti Lavoro Firenze
Lunedì 6/5/2019	Ore 20,30	Studio Geomacello	vs Studio Assioma
Martedì 7/5/2019	Ore 21,30	Consulenti Lavoro Firenze	vs Agencia Entrate Firenze
Lunedì 13/5/2019	Ore 21,30	Studio Assioma	vs Consulenti Lavoro Firenze
Martedì 14/5/2019	Ore 20,30	Agencia Entrate Firenze	vs Studio Geomacello
Lunedì 20/5/2019	Ore 21,30	Studio Assioma	vs Agencia Entrate Firenze
Martedì 21/5/2019	Ore 20,30	Consulenti Lavoro Firenze	vs Studio Geomacello

Il Consulente in Cucina

Ricetta di Ilaria Schena



Sapori berberi: il mio cous cous alla marocchina

Dal caldo secco del deserto del Sahara alle nostre tavole, un classico intramontabile i cui colori e sapori riempiono bocca, naso e cuore.

Per quanto possa sembrare complesso, il cous cous marocchino è un piatto unico semplice e versatile che si presta ad essere gustato in qualunque momento dell'anno e con qualsiasi ingrediente; è sufficiente rispettare le basi: verdure e pesce/carne o verdure e legumi.

In qualunque supermercato ben fornito, ormai, si possono trovare spezie da tutto il mondo, tassative per ricreare gli odori delle Kasbah o delle cucine dei Riad; nel caso fossero di difficile reperimento, bè, consiglio di volare in Marocco ed unire l'utile al dilettevole!

Ingredienti per 4 persone:

- 200 gr di cous cous (attenzione, aumenterà di volume in cottura!);
- mezza cipolla bianca
- 2 o 3 zucchine a seconda della grandezza;
- 2 peperoni, preferibilmente di colori diversi;
- 1 melanzana grande;
- 3 carote;
- 1 pomodoro morbido;
- circa 25gr di olive nere;
- 15gr di capperi, preferibilmente siciliani;
- 150 gr di ceci già cotti;
- zenzero in polvere (ginger)
- cumino (1 cucchiaino)
- harissa (1 cucchiaino, sostituibile con peperoncino in polvere)
- curcuma a piacere

- Sale, olio qb

Tagliare la cipolla in dadini, far rosolare con l'olio ed una volta dorata aggiungere le carote ed i peperoni, lasciare cuocere per circa 8 minuti e dopo aggiungere zucchine, pomodoro e melanzane tagliati a cubetti, lasciando ammorbidire tutte le verdure insieme per altri 10-15 minuti, controllando di tanto in tanto (prolungando se le verdure risultassero ancora molto dure). Salare e pepare a piacere. Nel frattempo cuocere il cous cous in un'ampia pentola come indicato sulla confezione, solitamente pochi minuti (attenzione alle dosi: l'acqua deve essere completamente assorbita ed il cucchiaino di olio in cottura è fondamentale per evitare che si aggrumi!); una volta cotto il cous cous, sgranarlo con una forchetta e mescolare con un filo d'olio. Lasciarlo freddare a temperatura ambiente. Una volta che le verdure saranno quasi cotte al punto giusto, aggiungere i capperi tagliati a pezzetti, le olive nere, i ceci, lo zenzero in polvere, il cumino ed a piacere la curcuma; amalgamare bene ed aggiungere 50ml di acqua calda al bisogno. In un piccolo recipiente versare 25 ml di olio ed il cucchiaino di harissa, mescolare velocemente per emulsionare e creare una salsa extra piccante da utilizzare come topping finale.

Come impiattare per fare un figurone? In una scodella tonda porre sul fondo una parte di cous cous, adagiare sopra un pò del mix di verdure, ceci e spezie ed infine un filo di emulsione piccante.

Voilà, stupore assicurato!

Il tocco dello Chef: per gli amanti dello zafferano, unite qualche pistillo durante la cottura del cous cous per dargli un tocco non solo profumato, ma anche colorato, come affacciarsi da una finestra di Marrakech!

Go Veg: 5 idee veloci e semplici per utilizzare l'Avocado in cucina

Ma l'avocado di cui tutti parlano, si utilizza solo nel sushi?

No, assolutamente no!



E' un frutto versatile e dal sapore neutro, le cui proprietà nutrizionali ed effetti benefici per la salute sono così tanti da non poterlo ignorare nella propria dieta.

E allora come utilizzarlo? Vi propongo una serie di piccole idee, dalla colazione alla cena, per divertirvi nella preparazione di tante pietanze, colorate,

divertenti, esotiche e perchè no, insolite! Attenzione, però, a non mangiarne più di uno al giorno: contengono tanto calcio e potassio ma anche un pò di calorie!

(1) La colazione del campione

Toast o fetta di pane integrale od ai cereali, avocado schiacciato per creare una mousse con sale pepe e limone, semi di sesamo per guarnire; unito ad un frutto ed una spremuta d'arancia vi faranno iniziare la giornata con la voglia di alzarvi dal letto!

(2) La merenda alternativa

Se una parte dell'avocado lo avete utilizzato nel vostro toast mattutino, l'altra parte la potrete gustare frullata con arancia e datteri per uno smoothie delizioso: un mix vincente e saziante in attesa del pranzo.

Consiglio: allungatelo con un pochino di acqua se dovesse risultare un pò troppo denso!

(3) Il pranzo da scrivania

Riso freddo, integrale o basmati, con cubetti di avocado, julienne di carote e cetriolo, salsa di soia ed, a piacere, pezzetti di salmone affumicato o tonno, con una spolverata di semi di sesamo.

Da preparare la sera prima e portare in ufficio per un lunch break sano e gustoso.

(4) Chi ha detto guacamole?

Avocado, pomodoro ciliegino, sale, olio, pepe, succo di lime, mezzo aglio ed un quarto di cipolla (a piacere!): pestate tutto insieme ed otterrete la famosissima salsa guacamole, veloce ed appetitosa come salsa da accompagnamento o come stuzzichino con le tortillas (se di mais e cotte al forno anche light).

(5) Anche per cena!

Idea chic per una cenetta romantica in due o per sorprendere degli invitati: spaghetti integrali con crema di avocado e ceci croccanti. Impreziosite la crema di avocado in cui avvolgerete gli spaghetti con erba cipollina, sale e lime, infarinate i ceci (già cotti) aggiungendo un pochino di paprika e cuoceteli in forno per circa 20 minuti a 170° girandoli di tanto in tanto in modo che si dorino ben bene.

Se siete dei cuochi provetti aggiungete qualche pezzetto di cipollina da voi fritta: risultato più che assicurato!

Chef hacks: La parte più complessa è, probabilmente, la scelta del *giusto avocado*: deve essere maturo, ma non morbidissimo, altrimenti, una volta tagliato, lo trovare o molto amaro (troppo duro) o muffito (troppo morbido).

Utilizzate il mio personalissimo trucco "dell'impronta": fate una leggera pressione sulla buccia dell'avocado con il pollice, se questo affonda delicatamente senza sfaldarsi sarà perfetto!

