

Previdenza

«I tagli? Decidiamo noi» Le casse privatizzate contro la spending review Ricorso alla Corte europea

MILANO — Strappo. Di nuovo. Le casse private e il governo sembravano avviati a una nuova stagione del dialogo ma adesso arriva una nuova occasione di scontro. L'assemblea dell'Adepp (Associazione degli enti previdenziali privati) ha deciso all'unanimità di ricorrere alla Corte di giustizia europea per chiedere di deliberare sull'inapplicabilità della spending review agli enti. L'applicazione dei tagli infatti chiede alle casse di versare allo Stato le somme che verranno risparmiate. «La spending review — spiega il presidente dell'Adepp, Andrea Camporese, incaricato dall'assemblea di rappresentare le Casse in sede europea — non solo è di difficile e dubbia applicabilità nel nostro sistema ma va contro il principio di autonomia stabilito con leggi dello Stato».

Però la stagione dei tagli dovrebbe toccare tutti in questa fase. «La politica del risparmio è giusta — ammette Camporese — ma il versamento forzoso no. Noi non

50
anni il nuovo limite che il governo chiede alle casse: devono dimostrare di essere in grado di pagare le pensioni per mezzo secolo

costiamo un euro allo Stato in quanto privati, facciamo fronte a una richiesta di welfare sempre più pressante a causa della crisi facendo affidamento solo sulle nostre forze, ci viene chiesta la sostenibilità a 50 anni e lo faremo. Non capisco perché si continui a inserirci in

provvedimenti che riguardano solo la pubblica amministrazione alimentando, così, la confusione tra natura pubblica e natura privata degli enti». La protesta però non riguarda solo la spending review: «C'è un secondo punto del nostro ricorso alla Corte di giustizia europea — continua il presidente — e riguarda il fatto che l'Italia sia l'unico Paese Ue a gravare gli enti privatizzati di un doppio balzello che tocca sia la pensione erogata sia i rendimenti dei patrimoni accantonati. Una situazione insostenibile e che, anche alla luce delle ultime scelte legislative, ci costringe a rivolgerci alla Corte di giustizia europea».

I. Tro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



È IL QUADRO COMPLESSIVO CHE EMERGE DA UN DOCUMENTO INTERNO ALL'ESAME DEL VERTICE

Abi, nelle banche 20 mila esuberi

Tra grana-esodati, nuove regole pensionistiche e crisi, rischia forte anche il fondo di compensazione. Intanto la presidenza stabilisce le nuove strategie per i rapporti sindacali nel settore

DI ANTONIO SATTA

Un'analisi impietosa delle difficoltà economiche generali, del quadro normativo sempre più penalizzante e dei problemi specifici che il settore bancario attraversa. La fotografia scattata dall'executive summary su «La condizione di lavoro nel sistema bancario italiano: fattori di crisi» è di quelle a tinte forti ed è stata discussa dal comitato di presidenza dell'Abi martedì 4 settembre, in attesa di essere esaminata mercoledì 19 dalla platea più ampia del comitato esecutivo dell'associazione bancaria.

Si tratta in sostanza della piattaforma per le relazioni sindacali, pochi mesi dopo la firma del contratto di lavoro nazionale del settore bancario (l'accordo con le organizzazioni dei lavoratori era stato faticosamente raggiunto lo scorso gennaio). Ebbene, cominciando dal fondo, le conclusioni dell'analisi presentano un conto decisamente pesante in termini di occupazione: considerando il numero di vertenze aperte e relative ristrutturazioni e riorganizzazioni le eccedenze di personale superano le 11.600 unità, ma arrivano poi a 20 mila circa complessive, se si tiene conto «delle uscite definite da accordi sindacali già in fase di attuazione».

Senza soffermarsi troppo sulle condizioni macroeconomiche della realtà italiana dopo cinque

anni pressoché continui di crisi, l'analisi dell'Abi sottolinea che «per le banche la caduta di redditività appare drammatica. L'industria bancaria non riesce più ad avere margini di guadagno». Inoltre su questo quadro già drammatico «pesano le recenti riforme regolamentari di settore e le necessità di rafforzamento patrimoniale imposte dalle autorità europee, oltre a un costo del lavoro tra i più alti, nel confronto con le banche europee».

Ebbene, mentre in tutta Europa avanza un processo di riorganizzazione delle reti «riconsiderandone il numero, la localizzazione e l'organizzazione», si centralizzano i back office e si punta decisamente sulle attività online, le banche italiane si trovano a gestire le eccedenze confrontandosi con gli effetti delle riforme Fornero (a cominciare da quella delle pensioni che «innalzando progressivamente l'età pensionabile, comporterà un insostenibile incremento degli anni di permanenza in banca, anche a danno di nuova eventuale occupazione»), la grana degli esodati (particolarmente pesante visti scivoli e prepensionamenti concessi negli anni scorsi nel sistema bancario) e il rischio crac per lo strumento fin qui utilizzato, ossia il fondo esuberi, per il quale «esistono forti criticità legate alla progressiva insostenibilità degli oneri (...) in ragione dell'incremento dei costi correlati». Non solo, anche la riforma del lavoro «non

contiene significative e efficaci misure per la flessibilità all'ingresso dei lavoratori, né agevola i meccanismi di uscita».

Questo il quadro complessivo che, a giudizio dell'Abi, non sembra chiaro ai sindacati e più in generale agli addetti del settore, visto che «si registra una marcata resistenza, ovvero una scarsa sensibilità al cambiamento, alla riconversione e alla riqualificazione professionale, che sono divenuti, invece, ormai imprescindibili. La qualità del personale risulta culturalmente distante dalle nuove esigenze».

Riassumendo, forti esuberi, costo del lavoro elevato, personale invecchiato, scarsa disponibilità alla riconversione tecnologica e alla flessibilità. A questo punto vanno cercati «nuovi equilibri tra livello dei salari e occupazione sostenibile», per puntare sulla «contrattazione di prosimità a livello aziendale o di gruppo per adeguare le discipline collettive alle reali necessità delle imprese». Vanno dunque in secondo piano i contratti nazionali, ma va anche superata «la tradizionale contrattazione integrativa aziendale», attraverso «una regolamentazione derogatoria o sostitutiva di quella prevista dal contratto nazionale». Una rivoluzione che «richiede un più alto livello di qualità nelle relazioni industriali e più adeguate competenze specifiche da parte degli addetti ai lavori». I sindacati sono avvisati. (riproduzione riservata)



Giuseppe Mussari

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Lavoro. Nomina già effettuata

Commissioni esodati attive anche in Sicilia

«La Regione Sicilia ha già provveduto alla costituzione delle "Commissioni territoriali lavoratori salvaguardati", una per ciascuna provincia, già operative e indicate sul sito dell'ente territoriale». A sottolinearlo è stato il dirigente generale del Dipartimento regionale del lavoro della Regione autonoma, Anna Rosa Corsello, interpellata dopo le dichiarazioni rese ieri dalla Uil di Catania, che lanciava l'allarme sulla mancanza nell'isola delle commissioni, da nominarsi entro lo scorso 31 agosto.

Il dubbio era stato alimentato dalla mancata indicazione di questa strutture, composte da due funzionari della Direzione territoriale lavoro e da un funzionario Inps, sul sito del mini-

sterio del Lavoro, in cui compaiono le commissioni di 18 regioni ad eccezione del Trentino-Alto Adige e, appunto, della Sicilia. Una omissione figlia della autonomia organizzativa in materia di lavoro da parte delle due Province e della Regione. Saranno nominate, invece, entro un paio di settimane le Commissioni per il Trentino. La costituzione di queste Commissioni è stata prevista dal decreto interministeriale dello scorso 1° giugno con l'obiettivo di monitorare il numero di istanze presentate dai lavoratori esodati interessati dal primo pacchetto di 65mila soggetti individuato dal decreto Salva-Italia (Dl 201/2011, convertito dalla legge 214/2011).

M. Piz.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



CONTRATTI

La flessibilità si ottiene col lavoro somministrato

La riforma Fornero può funzionare solo con i dipendenti assunti dalle agenzie private e collocati nelle imprese

■ ■ ■ STEFANO COLLI LANZI*

■ ■ ■ Tra i principali obiettivi perseguiti dalla riforma c'è il tentativo di ottenere una maggiore flessibilità in fase di uscita dal rapporto di lavoro ed una migliore flessibilità nella fase di entrata nel mercato. Per la flessibilità in uscita, la riforma, nel suo impianto originario, puntava a costruire un sistema magari più costoso per le imprese, ma più flessibile, oltre che più garante di certezze: obiettivo raggiunto solo parzialmente. C'è infatti stata un'evoluzione nell'articolo 18, con il conferimento di un maggior ruolo all'indennizzo, ma poi non si è avuto il coraggio di eliminare definitivamente l'istituto della reintegrazione, che pur è stato obiettivamente limitato. In entrata la situazione è invece piuttosto composita e interessante, perché il deciso irrigidimento apportato dalle modifiche introdotte per le collaborazioni a progetto, le partite Iva o i contratti a tempo, sta spingendo le aziende a un cambiamento degli strumenti che fino ad ora - ahimè, non sempre propriamente - hanno utilizzato per gestire la flessibilità necessaria.

In particolare, per forme di parasubordinazione quali partite Iva e collaborazioni a progetto, c'è stata una netta riduzione dell'area di applicazione. Saranno infatti considerate vere partite Iva solo quelle con un contenuto professionale elevato e un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 18.663 euro. In caso di retribuzione inferiore, i vincoli saranno anche altri: la durata della collaborazione non deve superare gli otto mesi all'anno (per 2 anni consecutivi); il corrispettivo pagato non può essere superiore all'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore, sempre per 2 anni consecutivi; il lavoratore non può avere una postazione fissa in azienda. Nel caso del lavoro a progetto è richiesta una definizione più stringente del progetto, con la limitazione a mansioni non meramente esecutive o ripetitive, analoghe a quelle di un dipendente dell'azienda, oltre al rispetto di minimi retributivi tabellari e all'aumento dell'aliquota contributiva di un punto all'anno, a partire dal 2014, sino a raggiungere, nel 2019, il 33%.

Quanto al tempo determinato, invece, da una parte abbiamo assistito ad un aumento dei costi e dall'altra a una forte li-

mitazione della reiterabilità, il che rende di fatto inefficace lo strumento per tutte quelle aziende che hanno scarsa visibilità circa il proprio mercato e, dunque, la necessità di navigare a vista per periodi di tempo anche lunghi: condizione, questa, che purtroppo in questo periodo caratterizza sempre più la situazione delle aziende italiane.

Quindi, in definitiva, quali alternative hanno oggi le aziende per appagare il loro bisogno di flessibilità reiterata nel lungo periodo? Tre sono le strade di fronte a loro: 1) rinunciare alla flessibilità, stabilizzando il lavoratore; 2) rinunciare al lavoratore scelto pur di mantenere la modalità contrattuale del tempo determinato, stipulandolo però necessariamente con un altro lavoratore; 3) se invece l'azienda vuole godere di flessibilità conservando un rapporto stabile con il lavoratore, l'unica strada è utilizzare la somministrazione. Vediamo perché e con quali vantaggi:

Prorogabilità. I contratti di somministrazione hanno già il vantaggio di poter essere prorogati più volte del tempo de-

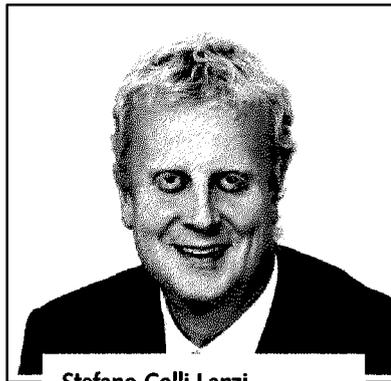
terminato, a causa dell'estensione dei tempi a 60-90 giorni prima di poter far ripartire un nuovo contratto a tempo determinato (pausa temporale che invece non riguarda la somministrazione). Inoltre la somministrazione mantiene sia la prorogabilità per 5-6 volte sia la possibilità di un'agile riattivazione di un nuovo contratto.

ministrato si apre anche la possibilità di attivare contratti senza causale con lavoratori cosiddetti «svantaggiati» e tutte le volte che si sia raggiunto un accordo di secondo livello.

Continuità nel tempo. L'unica possibilità per mantenere in condizioni di flessibilità un lavoratore oltre i 36 mesi resta il contratto di somministrazione: certamente attraverso l'utilizzo del contratto di somministrazione a tempo indeterminato e, molto probabilmente (resta ancora da chiarire nei dettagli), anche con la somministrazione a tempo determinato a fronte di una assunzione a tempo indeterminato del lavoratore da parte delle agenzie per il lavoro. Situazione - questa - che trasforma l'agenzia stessa in un vero e proprio «ammortizzatore attivo», realizzando pienamente il concetto di flexsecurity.

Costi. La somministrazione, infine, è l'unico contratto flessibile il cui costo non viene aggravato, mentre invece il tempo determinato risulta più costoso.

Dunque - tutto considerato - la riforma, seppur senza eccessivi squilibri di tromba, ha di fatto stabilito che lo strumento più adeguato per la gestione della flessibilità in entrata è la somministrazione. Certo che sarebbe auspicabile rendere più evidente - con piccole ulteriori modifiche - questo orientamento, agevolando un cambiamento di imprese e persone, oltre alla diffusione dello strumento. In questo senso l'incomputabilità, nei 36 mesi previsti per la stabilizzazione in capo al datore di lavoro, di tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato da parte delle agenzie per il lavoro e l'abolizione della causale per tutti i contratti in regime di somministrazione rappresenterebbero altrettanti provvedimenti a costo zero, utili a dare messaggi chiari e forti a tutti gli attori in gioco. In un momento di incer-



Stefano Colli Lanzi

terminato, a causa dell'estensione dei tempi a 60-90 giorni prima di poter far ripartire un nuovo contratto a tempo determinato (pausa temporale che invece non riguarda la somministrazione). Inoltre la somministrazione mantiene sia la prorogabilità per 5-6 volte sia la possibilità di un'agile riattivazione di un nuovo contratto.

Semplificazione delle procedure contrattuali. Non solo da oggi sarà possibile non indicare più una precisa causale nel primo contratto di somministrazione (come avviene anche per il tempo determinato), ma in caso di utilizzo della som-



COSA CAMBIA LA RIFORMA

Somministrazione di lavoro

La riforma ha ampliato i limiti di utilizzo della somministrazione di manodopera. Ora, per esempio, in determinate ipotesi, può essere utilizzata senza causale (cioè senza specifiche ragioni organizzative, tecniche-produttive o sostitutive). E' prevista anche la somministrazione a tempo indeterminato di apprendisti.

Contratti a termine

Cambiano i termini degli «stop & go», le pause intercorrenti fra la stipula di un contratto e l'altro. In particolari casi analogamente alla somministrazione a termine, si possono utilizzare i contratti a termine «acausali».

Contratto di inserimento

La riforma ha cancellato il contratto di inserimento che viene di fatto sostituito dal nuovo apprendistato.

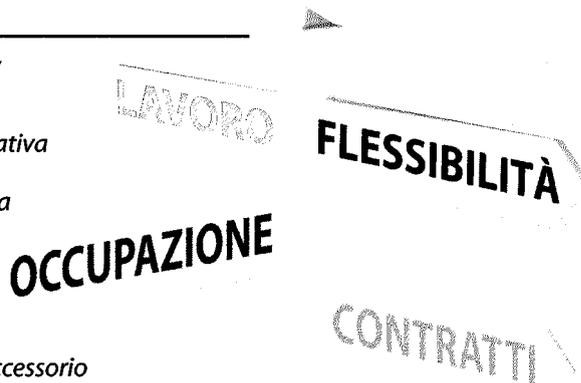
Tirocini-Stage

Governo e Regioni in sede di Conferenza Stato-Regioni, entro i 180 giorni dall'entrata in vigore della riforma, sono vincolati a concludere un accordo per definire le linee guida a partire dalle quali verrà rivista la normativa dei tirocini formativi, verranno individuati gli elementi qualificanti del tirocinio. Allo stagista verrà riconosciuta una congrua indennità.

Lavoro accessorio

Sui rapporti di lavoro marginali e saltuari, dunque occasionali, il legislatore è intervenuto con una serie di novità tese ad ampliare i casi di utilizzo del lavoro accessorio nella finalità di combattere il fenomeno del lavoro nero. Ora possono svolgere lavori accessori anche i cassintegrati.

P&G/L



tezza come l'attuale diventa infatti fondamentale che i messaggi trasmessi siano semplici e decisi, per favorire il cambiamento ove necessario.

Il sistema ha bisogno di flessibilità e di sicurezza: per questo orientarsi verso una incentivazione sia normativa sia economica, in grado di contribuire a educare tutte le parti a favore della flessibilità sana, è necessario tanto per le imprese che per ciascun lavoratore.

*Amministratore delegato Gi Group
e presidente Gi Group Academy
www.scolliniamo.it - twitter@collilanzi

Apprendistato

Ora le imprese possono assumere apprendisti col contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

Co.Co.Pro

Si riduce l'ambito di utilizzo delle collaborazioni a progetto a favore dei contratti di natura subordinata, quali ad esempio quelli di somministrazione di lavoro. Sono stati introdotti nuovi vincoli per la definizione del progetto, con l'irrigidimento degli aspetti formali legati alla regolarità del contratto. La riforma introduce anche la «presunzione di subordinazione» e, soprattutto, aumenta progressivamente i contributi previdenziali.

Lavoro autonomo (partite Iva)

Per consentire un genuino utilizzo di questa forma contrattuale, la riforma introduce la presunzione che tali contratti siano da considerarsi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa – con le conseguenti aggravanti nel costo del lavoro – qualora ricorrano determinati presupposti. Ad esempio che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

Lavoro intermittente

Per il lavoro a chiamata sono state introdotte una serie di norme che ne irrigidiscono l'utilizzo. In tal senso va letta la disposizione che introduce l'obbligo preventivo di comunicare alla Direzione provinciale del lavoro la durata del rapporto di lavoro (con le relative sanzioni amministrative).

Associazione in partecipazione

Introdotta alcune restrizioni, per esempio, quella che prevede la presunzione di subordinazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro qualora non vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa, oppure non sia stato consegnato al lavoratore il rendiconto previsto dall'art. 2552 c.c.



Le novità per i lavoratori a termine

Causali, rinnovi e indennità: i vincoli aumentano

■■■ Con l'entrata in vigore della riforma Fornero la somministrazione è l'unica soluzione in grado di soddisfare tutte le parti in causa, meglio e più dei contratti a tempo determinato stipulati direttamente tra azienda e lavoratore. I motivi sono sostanzialmente quattro.

Stop & go. Per riattivare il contratto a tempo determinato con la medesima persona chiamata a svolgere la medesima mansione devono trascorrere 60 giorni se il contratto è inferiore a sei mesi o 90 giorni se supera i sei mesi. Con il contratto di somministrazione questo vincolo viene a cadere e il contratto può essere riattivato subito.

Acausalità. Il primo contratto se non è superiore ai 12 mesi, è esentato dall'indicazione della causale sia per la somministrazione sia per il tempo determinato. Per la somministrazione ci sono altre ipotesi di «acausalità», come nel caso di lavoratori «svantaggiati» – per esempio disoccupati percettori di indennità pubblica oltre i 6 mesi o adulti soli con fa-

migliari a carico.

Trentasei mesi. Mentre per i contratti a termine vige l'obbligo da parte delle aziende utilizzatrici di stabilizzare i lavoratori dopo i 36 mesi di utilizzo, conteggiando anche i periodi di somministrazione, non è vero il contrario: la circolare interpretativa numero 18/2012, appena emanata dal Ministero del Lavoro, chiarisce in modo esplicito che, se i lavoratori vengono collocati solo tramite contratti di somministrazione di lavoro, senza commistione con contratti di lavoro a termine direttamente stipulati tra aziende e lavoratori, l'obbligo di stabilizzazione non scatta. D'altro canto dopo 36 mesi l'obbligo di stabilizzare il lavoratore è invece previsto per le agenzie private ai sensi del contratto collettivo di categoria.

Aspi. La riforma ha introdotto un contributo aggiuntivo, che graverà sui contratti a termine stipulati direttamente tra imprese e lavoratori ma non su quelli di somministrazione, perché compensati da Formatemp.



Intervento

Passera spieghi quanti soldi vuole metterci

■■■ CLAUDIA PORCHIETTO*

■■■ Non può esistere un patto sulla produttività a costo zero. È questa l'unica replica alle recenti dichiarazioni del ministro Corrado Passera sulla sua proposta per il rilancio dell'Italia che mi sento di affidare ai lettori di **Libero**. Lo dico perché per l'ennesima volta annoto le solite elucubrazioni, i consueti luoghi comuni, ma nella sostanza non rintraccio l'unica cosa che conta per invertire lo stato di asfissia che affligge l'Italia: la quantità di quattrini che il governo metterà sul piatto per colmare quel gap di 10 punti che azzoppa il Belpaese nel confronto con i suoi più diretti concorrenti. Una visione, la mia, sicuramente venale ma che credo possa trovare asilo nel nostro Paese visto il momento di crisi nera che vivono le famiglie italiane. Un momento nel quale bisogna accantonare quella immagine di poeti, santi e navigatori molto *politically correct* e che piace ai salotti *radical chic*, dai quali si abbeverava anche l'attuale governo che invece dovrebbe affidarsi ad una nuova stagione di pragmatismo e decisionismo più nello stile anglosassone.

Passera parlando di produttività riscopre la concertazione. Peccato che lo faccia con un unico fine: raccogliere gli applausi del sindacato moderato e guadagnare un cauto silenzio da parte di quello più oltranzista. Mi chiedo però se la concertazione sia sufficiente senza contropartite a favore dei lavoratori e delle parti datoriali. Perché è questo il nodo: va bene la riscoperta del metodo ma non si va da nessuna parte se i sacrifici si chiedono sempre e solo ai soliti. E il ministro non spiega mai né come aumenterà i salari né come supporterà il nostro tessuto produttivo per recuperare la competitività perduta con l'aumento del costo del lavoro e l'incremento della tassazione sulle imprese. Dopo i grandi sacrifici richiesti a tutti gli italiani c'è bisogno di una *visione* nuova e concreta: mi accorgo invece che non esiste una rotta precisa e che continuiamo a navigare alla deriva. E lo dico perché reputo che il ministro Passera non sia così ingenuo da credere che basti continuare a lavorare sulla lotta alla burocrazia, sulla efficienza della giustizia e su un ipotetico sblocco dei crediti alle piccole e medie imprese per attirare investitori nel nostro Paese. Soluzioni già cavalcate nel passato che si stanno tramu-

tando in vere e proprie arabe fenici che puntualmente risorgono dalle proprie ceneri ad ogni nuovo governo. Senza cambiare nulla.

Quello che sconcerta è che nessuno richiami l'attenzione sul fatto che l'Italia è un Paese privo di materie prime e da sempre terra di trasformazione. Una vocazione che con il livello di tassazione attuale, con l'impossibilità di svalutare la moneta e con gli attuali e insostenibili costi dell'energia e dei carburanti che gravano sulle imprese non è più redditizia, se non in settori di nicchia, dove i margini di utile sono ampissimi e dove il consumatore premia la qualità del prodotto.

Se il ministro Passera vuole lanciare un nuovo patto per la produttività ci deve dire se lo Stato è effettivamente pronto ad abbattere il cuneo fiscale. Se è pronto a diminuire drasticamente le accise che ora gravano per il 58% sul costo della benzina. Se è pronto a lanciare una campagna imponente di investimenti sulle fonti di energia alternative e soprattutto a portare in Europa la discussione sulla creazione di zone franche per le aree più depresse del Mediterraneo. Dico questo perché se il governo non vuole o non può andare in questa direzione allora diventa inutile riparlare di concertazione ed è necessario avere il coraggio di supportare i nostri imprenditori, i sopravvissuti, a convertire le proprie produzioni e lanciarsi su segmenti di nicchia o in quelle attività di ricerca, sviluppo, innovazione dove l'Italia può ancora essere protagonista in Europa e nel mondo.

***Assessore al Lavoro della Regione Piemonte**



Precari e finti collaboratori

«Serve una agenzia contro il lavoro nero»

Loy (Uil): «Non basta una legge a sanare le distorsioni del mercato»

■ ■ ■ GIULIA CAZZANIGA

■ ■ ■ Contratti, tempo di cambiamenti. Ma saranno davvero quelli che la riforma da poco varata si augurava? Possiamo aspettarci quella flessibilità che le imprese chiedevano? E in che misura? Lo abbiamo chiesto a **Giulio Loy**, segretario confederale della Uil. Il presidente di **Confindustria Squinzi** ha definito questa riforma del Lavoro «un'occasione persa». Perché «ha tolto molta flessibilità in entrata senza dare una svolta alla flessibilità in uscita». Concorda?

«Concordo sulla occasione mancata, non sul motivo. Ritengo che sia uscito un "non disegno", privo di organicità e coerenza. Si doveva essere più decisi nel valorizzare la buona flessibilità, in entrata ma non solo, e limitare al massimo il possibile utilizzo delle forme impure che hanno inquinato il nostro mercato del lavoro».

Teme pene poco severe per gli abusi? Saranno sanati?

«Molto dipende dal quadro economico: in una fase di difficoltà per molte imprese il rischio di cercare di recuperare competitività abbassando il costo del lavoro è possibile. C'è il rischio che una parte di questi rapporti di lavoro scivoli verso forme di irregolarità e bisogna assolutamente evitarlo».

C'è però anche chi teme che le imprese possano interrompere fin da subito le collaborazioni, pur "regolari", evitando rinnovi finché non capiranno gli effetti dei cambiamenti...

«Ancora non abbiamo dati attendibili che confermino gli allarmi, anche perché i contratti in essere scadranno in maniera differenziata. Certamente alcune grandi imprese che hanno fondato sulle collaborazioni a progetto gran parte della propria attività produttiva dovranno rivedere il modo in cui si rapportano

con i lavoratori, specie se sono rapporti non brevi».

E queste imprese sono tante. Secondo una vostra ricerca lo scorso anno, in totale, l'81,1% delle nuove assunzioni è avvenuto utilizzando un rapporto di lavoro "flessibile". L'indeterminato è destinato a scomparire?

«Oggi il lavoro a tempo indeterminato resta dal punto di vista quantitativo il più utilizzato ma, nel tempo, la quota di lavoro "non stabile", o meglio "debole", tende a crescere soprattutto, come abbiamo cercato di dimostrare con il nostro studio, nella fase di primo ingresso in azienda».

Che fare, dunque, per controllare meglio il mercato?

«Sarebbe utile costituire un unico e coordinato strumento di vigilanza, che permetta di colmare quel *vulnus* tra regolarità formale ed irregolarità applicativa, ma anche per prevenire e contrastare il lavoro nero. Penso alla creazione di una Agenzia di vigilanza contro il lavoro irregolare che sia simile, nella strutturazione, all'**Agenzia delle Entrate**. Tradotto: un polo ispettivo in cui confluiscono tutti gli organismi preposti alle ispezioni sul lavoro. Non basta una legge a risolvere distorsioni ed abusi del mercato del lavoro. C'è bisogno di un costante controllo su come la legge viene applicata».

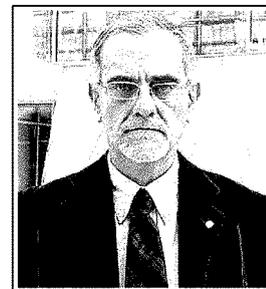
E per chi cerca lavoro o lo perde? Con questa riforma si è migliorata la modalità di incontro tra domanda e offerta?

«Non vedo novità rilevanti su un incontro più efficace. Se solo avessero funzionato in maniera efficiente tutti gli strumenti a nostra disposizione, a partire dai servizi per l'impiego, pur in costanza di crisi non credo che il tasso di disoccupazione giovanile sarebbe salito oltre il 35%. Su questo versante c'è ancora molto da fare a partire da come coniugare

l'importante intervento di sostegno al reddito - cassa integrazione e indennità di disoccupazione - con efficaci politiche formative e di orientamento».

Come definirebbe la flessibilità "buona", alla luce della riforma?

«Direi che la buona flessibilità è quella che risponde principalmente a tre esigenze: la prima è quella di definire un rapporto di lavoro legato a una oggettiva e transitoria esigenza produttiva, come il lavoro stagionale. La seconda riguarda il favorire un avvio al lavoro profondamente legato al proseguimento di una attività formativa maggiormente legato all'azienda, ed è il caso della apprendistato. Il terzo è come intervenire a sostegno di tipologie incentivate dal punto di vista fiscale e previdenziale soprattutto per figure deboli ancor più fragili in una fase di grande difficoltà della nostra economia, a partire da donne - soprattutto nel Mezzogiorno - ultracinquantenni e giovani».

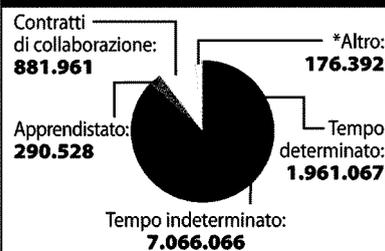


I RAPPORTI DI LAVORO NEL 2011

ASSUNZIONI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Regioni	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendistato	Contratti di collaborazione	Altro*	Totale attivati
Piemonte	107.747	336.381	23.126	47.304	11.037	525.595
Valle d'Aosta	4.722	23.452	1.826	1.259	220	31.479
Lombardia	370.852	827.059	44.149	178.068	51.507	1.471.635
Bolzano	18.838	116.652	2.753	5.362	1.304	144.909
Trento	12.862	106.176	5.118	6.562	525	131.243
Veneto	150.580	453.830	39.039	43.919	9.760	697.128
Friuli V.G.	29.759	110.843	5.851	19.059	1.672	167.184
Liguria	62.475	175.207	14.716	22.213	3.054	277.665
Emilia Rom.	136.261	600.216	35.946	54.337	9.196	835.956
Toscana	123.828	416.511	27.517	51.282	6.254	625.392
Umbria	27.165	94.721	6.258	12.658	1.422	142.224
Marche	44.412	171.728	13.570	14.557	2.467	246.734
Lazio	209.453	1.022.709	23.112	143.006	46.224	1.444.504
Abruzzo	51.621	154.631	6.073	19.854	1.401	233.580
Molise	10.384	28.059	707	4.772	265	44.187
Campania	197.123	499.015	10.865	61.310	7.761	776.074
Puglia	124.718	747.339	13.535	70.577	10.635	966.804
Basilicata	18.387	103.747	1.476	9.932	671	134.213
Calabria	53.519	252.055	4.143	34.528	1.036	345.281
Sicilia	154.812	609.096	13.535	60.064	8.460	845.967
Sardegna	51.598	203.221	2.594	26.808	4.036	288.257

TOTALE RAPPORTI DI LAVORO ATTIVATI IN ITALIA: 10.376.011



Fonte: Elaborazione UIL su fonte "Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie 2012" (Ministero del Lavoro)

*Include contratto di formazione lavoro (solo PA.), lavoro interinale (solo PA.), contratto di inserimento, contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato

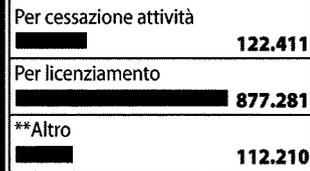
LE CESSAZIONI E I MOTIVI

Regioni	Richiesta dal lavoratore		Richiesta dal datore di lavoro			Cessazione al termine	Altre cause***	Totale cessati
		Totale	Cessazione attività	Licenziamento	Altro**			
Piemonte	118.748	59.890	7.744	43.885	8.261	299.967	37.689	516.294
Valle d'Aosta	5.261	3.056	158	2.457	441	21.486	1.701	31.505
Lombardia	388.799	152.076	20.086	107.601	24.390	804.857	88.950	1.434.683
Bolzano	18.973	8.212	850	4.672	2.690	72.917	41.485	141.586
Trento	17.497	8.748	653	6.267	1.828	79.910	24.417	130.572
Veneto	176.270	77.203	10.248	53.974	12.981	381.235	49.192	683.216
Friuli V.G.	33.810	18.397	1.989	13.425	2.983	101.928	11.602	165.737
Liguria	47.131	28.679	3.112	21.787	3.779	125.387	21.120	222.317
Emilia Rom.	161.227	79.799	8.143	57.000	14.657	495.897	77.357	814.280
Toscana	122.639	63.455	8.542	47.591	7.322	385.001	39.049	610.144
Umbria	26.124	17.043	2.235	13.690	1.118	88.848	7.683	139.698
Marche	50.856	28.956	4.623	20.926	3.407	146.972	16.547	243.331
Lazio	179.436	105.383	14.241	82.598	8.545	1.069.498	69.781	1.424.098
Abruzzo	40.347	32.695	3.478	26.898	2.319	140.984	17.855	231.882
Molise	6.296	7.457	536	6.564	357	24.202	6.698	44.654
Campania	116.275	116.275	9.302	103.097	3.876	481.379	61.238	775.168
Puglia	83.132	91.832	8.700	79.266	3.867	607.059	184.631	966.655
Basilicata	11.665	13.699	949	12.343	407	83.010	27.263	135.638
Calabria	35.271	40.859	2.445	37.367	1.048	238.517	34.573	349.220
Sicilia	94.643	113.401	8.526	100.611	4.263	538.014	106.580	852.637
Sardegna	34.227	33.939	2.876	28.475	2.589	201.335	18.120	287.622

TOTALE RAPPORTI DI LAVORO CESSATI IN ITALIA: 10.200.937



LE MOTIVAZIONI DELLE CESSAZIONI RICHIESTE DAL DATORE DI LAVORO



** per "altro" si intende: decadenza dal servizio, mancato superamento del periodo di prova. *** per "altre cause" si intende: altro, decesso, modifica del termine inizialmente fissato, risoluzione consensuale

P&G/L

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Il punto di **GIANNI BOCCHIERI**

Effetti indesiderati Col salva-precari il lavoro irregolare rischia di crescere

■ ■ ■ ■ **GIANNI BOCCHIERI**

■ ■ ■ ■ Ha ragione il Ministro Fornero quando sostiene che è improprio attribuire alla sua neonata riforma la colpa del mancato rinnovo dei contratti a termine, che arrivano ora a scadenza. Approvata appena a luglio, non è stata certamente l'ultima riforma a determinare il rischio di una trasformazione dei rapporti temporanei in contratti più precari o addirittura nel lavoro nero, in prossimità della scadenza dei 36 mesi utili per maturare il diritto alla stabilizzazione dei lavoratori a termine. In effetti, la riforma Fornero ha sicuramente irrigidito la disciplina dei contratti a tempo determinato, prevedendo il cumulo dei periodi di lavoro a termine e di quelli in somministrazione presso uno stesso datore di lavoro. Ma ha anche previsto l'acausalità di questi contratti per la durata di un anno, eliminando così l'obbligo per le imprese di doverne giustificare il motivo di utilizzo.

In effetti, l'obbligo di trasformare i lavoratori a termine in lavoratori a tempo indeterminato dopo 36 mesi di impiego presso la stessa impresa è stato inserito dal ministro Damiano a partire dal primo gennaio 2008. Chi sostiene che la previsione di soglie temporali per maturare il diritto a essere stabilizzati determina semplicemente che il lavoratore a termine sarà lasciato a casa, per essere sostituito con un altro lavoratore, dovrebbe chiedere che venga analizzato cosa si è determinato nel mercato del lavoro, proprio a partire dal primo gennaio 2008.

Il migliore modo per fare questa analisi è sicuramente quello di utilizzare i dati delle comunicazioni obbligatorie, delle quali lo stesso Ministero ha presentato il primo rapporto poco prima della pausa estiva. Da questi dati risulta che nel triennio 2009-2011 sono stati attivati più di 30 milioni di rapporti di lavoro e ne sono cessati più di 29 milioni e mezzo. Più precisamente, il saldo positivo tra rapporti di lavoro attivati e rapporti di lavoro cessati è poco più di 760mila. Gli stessi dati delle comunicazioni obbligatorie mostrano che sono stati attivati al lavoro 11,2 milioni di lavoratori,

mentre ne sono cessati 11,3 milioni. Raffrontando il numero dei contratti di lavoro attivati con il numero di lavoratori avviati, emerge che il numero medio di contratti pro capite è pari a 1,71 nel solo 2011, in crescita rispetto agli anni precedenti. Nel triennio, il numero dei contratti a tempo determinato non si modifica in modo sostanziale, anche se cresce tanto quanto diminuisce quello dei contratti a tempo indeterminato. Rimane il dato che circa due contratti su tre attivati nel triennio sono a tempo determinato.

Mettendo a sistema questi dati, emerge chiaramente come l'aumento dell'occupazione temporanea non si traduca nell'aumento dell'occupazione complessiva. Piuttosto, è la prova della frammentazione delle vicende lavorative di ciascun lavoratore era in atto già nel periodo precedente la riforma Fornero.

Attraverso analisi longitudinali, occorrerebbe semmai monitorare le sorti di ciascun lavoratore nelle sue transizioni tra un contratto di lavoro e l'altro. Soltanto in questo modo si potrebbe avere la dimostrazione che le norme salva precari di Damiano, soltanto confermate dalla Fornero, aumentano il rischio di precarietà. Dobbiamo evitare che il mercato del lavoro si trasformi in una grande sistema di *sliding doors*, in cui tutti rischiano di essere precari.

twitter@gbocchieri



Altro che Pomigliano

La vera flessibilità esiste già nei contratti firmati in azienda

Turni variabili e indici di professionalità: i casi di Heineken, Marzotto, Adler e Tesmec

■ ■ ■ **ATTILIO BARBIERI**
GIULIA CAZZANIGA

■ ■ ■ Le imprese non hanno aspettato certo la riforma Fornero per accrescere la loro flessibilità assieme alla capacità di reazione alle turbolenze dei mercati. Mentre il confronto si è concentrato soprattutto sulle modifiche all'articolo 18 e al caso Fiat (con gli scontri per gli accordi firmati a Pomigliano e Mirafiori) migliaia di imprese sparse un po' ovunque nello Stivale la flessibilità l'hanno adottata davvero. Con accordi di secondo livello, previsti ben prima che la professoressa torinese mettesse mano alla riforma Ce lo conferma per esempio Andrea Fuson, responsabile relazioni industriali della Heineken Italia. «Le nostre relazioni industriali puntano ad aumentare la flessibilità e l'efficienza produttiva attraverso la collaborazione con i dipendenti. Abbiamo per esempio degli accordi sulla gestione dei piani produttivi concordati che ci permettono di andare oltre il contratto, rendendo più flessibile l'utilizzo degli impianti». Nei quattro stabilimenti italiani della multinazionale della birra si è fatto senza strepiti quel che a Pomigliano ha scatenato una guerra di religione. «Per esempio con i cambi di turnazione», conferma a **Libero** Fuson, «e l'attivazione del turno notturno senza doverci sedere ogni settimana col sindacato a definire i turni dei sette giorni successivi. Abbiamo firmato un accordo di secondo livello: la flessibilità viene remunerata in aggiunta al contratto collettivo. I dipendenti guadagnano di più e la produttività degli impianti aumenta. La programmazione viene decisa a fine anno in modo che ogni singolo lavoratore sa in anticipo quando farà i turni aggiuntivi e può pianificare l'impegno maggiore richiesto dall'azienda».

Altro caso interessante è quello della **Marzotto**. «Oggi per essere flessibili rispetto al mercato, non prevedere un elemento come la somministrazione vuol dire crearsi dei grandi

problemi organizzativi», racconta Luca Vignaga, direttore risorse umane dell'azienda tessile. «Di flessibilità si parla dal 1997 quando la riforma Treu introdusse il lavoro interinale», aggiunge, «ma oggi rispetto ad allora, il bisogno di flessibilità è cresciuto moltissimo. Soprattutto per affrontare la difficoltà nel programmare il lavoro per chi ha ancora migliaia di *blue collar*. È indispensabile avere un elemento di flessibilità costante, anche se non bisogna mai abusarne. Certo, visto che con la riforma avremo sempre meno cassa integrazione e contratti di solidarietà, dovremo lavorare per introdurre la giusta flessibilità. L'alternativa ai contratti di somministrazione è portare tutto fuori dall'Italia, cosa che non vogliamo fare».

Altro caso di flessibilità che ha superato il contratto nazionale è quello della Adler, multinazionale con 55 stabilimenti in 18 Paesi e quartier generale a Ottaviano, vicino a Napoli. «Le nostre esperienze territoriali sono molteplici», ci spiega il presidente Paolo Scudieri, «un esempio positivo è proprio lo stabilimento di Ottaviano. La contrattazione con le sigle sindacali locali, vicine alla realtà quotidiana dei dipendenti e dell'impresa, ha portato a rispondere alle fasi di contrazione delle necessità di manodopera senza nemmeno un'ora di cassa integrazione. Anzi, abbiamo potuto rispondere ai picchi di produzione anche con un aumento della percentuale di contratti flessibili. Abbiamo attuato regimi di flessibilità oraria che garantivano medie plurisettimanali concordate ma con la possibilità di modulare l'orario proprio secondo i picchi di lavoro. Inoltre abbiamo avuto la disponibilità dei dipendenti ad essere impegnati su più impianti e addirittura su più stabilimenti, con un assetto organizzativo più efficace e meno dispendioso per l'azienda ma anche un forte ritorno in termini di esperienza e professionalizzazione per i dipendenti».

Ma le novità non si limitano all'Ita-

lia. «In Germania», aggiunge Scudieri, «abbiamo avviato con successo contratti di apprendistato duale che ci consentono di avere un'esperienza diretta di questo istituto molto positiva. In questo momento sono 20 le persone impegnate e 5 del precedente percorso formativo sono già inserite internamente con contratti diretti. Il Ministro Fornero ha parlato di questo strumento come di un esempio da seguire. La nostra azienda lo attua già fuori dall'Italia con successo».

Anche la Tesmec, 350 dipendenti, uno dei leader mondiali nella "tesatura" delle linee elettriche aeree, impresa di origini bergamasche ma con un sito produttivo pure in Texas, è andata oltre il contratto, applicando all'inizio del 2011 un indice di professionalità, collegato a incentivi individuali e a un percorso formativo. «È stata un'iniziativa fortemente voluta dalla direzione», racconta Numa Pellizzoli, a capo delle risorse umane del gruppo, «ma abbiamo voluto coinvolgere tutti i nostri collaboratori, a ogni livello. All'inizio la risoluzione è stata di difficile realizzazione, perché scardinava i consueti processi che definivano il premio di risultato aziendale, ma successivamente è stata condivisa da tutti. Il contributo viene erogato in base alla prestazione. Due le macroaree di parametri che abbiamo individuato: la flessibilità e gli elementi distintivi della prestazione. Per quanto riguarda la flessibilità focalizziamo l'attenzione sul passaggio delle competenze, sulla capacità di svolgere diverse mansioni e gestire





diverse tecnologie, sulla flessibilità operativa, e cioè turni, reperibilità e straordinari. Per quanto riguarda la prestazione, si valuta l'autonomia operativa, la capacità di lavorare in gruppo, il rispetto delle norme di sicurezza. E per un gruppo come il nostro, che si basa sulle competenze tecnologiche e sulla flessibilità di produzione, questo strumento è un strategico. Inoltre, stiamo mettendo a punto percorsi formativi ad hoc per i nostri collaboratori, ottimizzando l'aspetto formativo grazie ai dati legati all'indice».

Flessibilità e produttività maggiori significano anche buste paga più pesanti. «Col 15% in più sul premio del risultato», conferma Pellizoli.

PREVIDENZA/ Gli enti dei professionisti dicono no anche alla spending review

Contro la doppia tassazione

Le casse ricorrono alla Corte di giustizia Ue

DI SIMONA D'ALESSIO

Ormai «insostenibile» la doppia tassazione sulle rendite finanziarie (aumentata dal 1° gennaio dal 12,5 al 20% per effetto della legge 148/2011) e sui trattamenti pensionistici erogati. E, così, le casse previdenziali privatizzate presentano ricorso alla Corte di giustizia di Bruxelles, denunciando di subire da anni un duplice balzello che grava sempre più pesantemente sui conti e rappresenta «un'anomalia unica in Europa». A deciderlo ieri, a Roma, l'assemblea dell'Adepp, l'associazione che riunisce 20 enti, il cui presidente Andrea Camporese dichiara a *Italia-Oggi* che «abbiamo adottato questo provvedimento in un momento finanziario particolarmente difficile a livello globale, consapevoli che, rispetto ad altri stati dell'Ue, il sistema previdenziale dei professionisti italiani sia decisamente penalizzato, poiché paradossalmente paghiamo imposte sugli investimenti effettuati, e anche sulle prestazioni dovute agli iscritti». L'innalzamento recente di 7 punti percentuali e mezzo del prelievo fiscale sui rendimenti finanziari degli istituti è stato calcolato che equivale a «un maggior costo annuo stimato tra i 60 e i 70 milioni di euro. Una cifra elevatissima. È una nostra vecchia battaglia quella contro l'iniquità della duplice tassazione, che abbiamo cercato di portare avanti nel tempo attraverso il dialogo con le istituzioni», aggiunge, «ma alla luce delle ultime scelte legislative, che hanno reso ancora più gravosi gli oneri per le casse, siamo stati costretti ad agire diversamente. E, perciò, ci siamo rivolti alla Corte di giustizia europea».

Ma non è l'unico punto su cui l'Adepp punta a rivalersi, bussando alla porta dell'organismo comunitario: il ricorso depositato, infatti, riguarda anche la norma, contenuta nella «*spending review*» (legge 95/2012), che impone ai soggetti nati con i dlgs 509/1994 e 103/1996 di ridurre i costi del



Andrea Camporese

5-10%, per versare il ricavato nelle casse dello stato, ai fini del risanamento di bilancio. Il provvedimento, sostiene Camporese «va nella direzione di ledere il principio di autonomia degli enti, che vengono così considerati parte della pubblica amministrazione, pur non essendolo, né per forma giuridica, né per sostanza. Stiamo già operando, indipendentemente da dettami governativi, un contenimento delle spese gestionali, ma quelle risorse risparmiate devono rimanere all'interno dell'ente stesso. A questo proposito», prosegue, «l'associazione continua a sostenere progetti di sinergia fra gli istituti, in modo da ottenere una più ragguardevole riduzione delle uscite e fornire servizi più efficienti ai professionisti».

A pochi giorni dalla scadenza del termine per la presentazione ai ministeri vigilanti dei piani di riforma con cui vengono assicurati bilanci con sostenibilità a 50 anni (il 30 settembre, ndr), l'Adepp esprime il desiderio di essere convocata quanto prima dal presidente del consiglio Mario Monti che, «dopo aver ricevuto imprese, banche e sindacati, credo possa confrontarsi anche con noi per affrontare insieme il fondamentale tema del rilancio dell'economia».

—© Riproduzione riservata—■



CONSULENTI DEL LAVORO

Dopo l'annuncio del premier Mario Monti, è tempo di intervenire presto

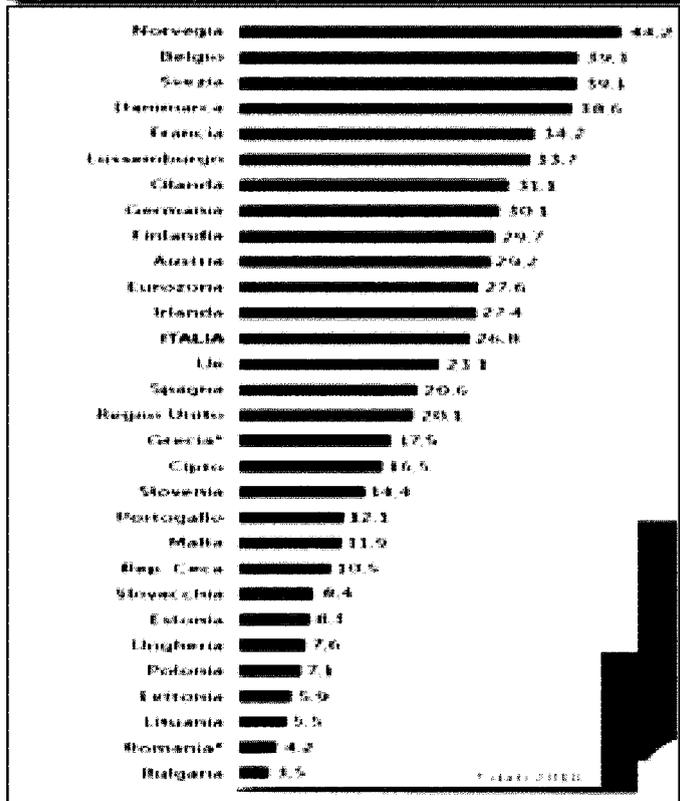
Costo del lavoro da ridurre

Il governo traduca presto uno slogan in realtà

DI FRANCESCO LONGOBARDI
PRESIDENTE NAZIONALE
ANCL SU

Non ho perso occasione, tanto al recente congresso nazionale, quanto sulle colonne dei media, di questa rivista, nei numerosi convegni cui ho partecipato sul territorio, negli incontri e nelle sedi istituzionali, di insistere (spesso con voce isolata) sulla necessità ormai imprescindibile di ridurre il costo del lavoro, che in Italia ha livelli stratosferici. L'ho fatto e continuo a farlo, senza smanie di titoli da economista, ma semplicemente avvertendo ed interpretando (così come tanti colleghi) le legittime aspettative di aziende e datori di lavoro. È evidente che l'alto costo del lavoro progressivamente raggiunto, frena non poco l'intera economia e lo sviluppo del paese. Non è tanto difficile comprendere che un nuovo lavoratore occupato, produce reddito che si rimette in circolo, produce gettito fiscale e contributivo, non grava sui costi del welfare, progetta un minimo di futuro per sé e per la propria famiglia. Lo scoraggiamento non solo a nuova e ulteriore occupazione ma anche allo stesso mantenimento dei livelli occupazionali, è senza ombra di dubbio correlato all'alto costo del lavoro. È stato di recente stimato – come ampiamente riportato dalla stampa – che mediamente il netto in busta di un impiegato o di un operaio rappresenta pressoché solo la metà del costo complessivo del lavoratore, ciò prendendo in considerazione la tassazione fiscale, contributiva ed assicurativa a carico del datore di lavoro, senza contare quella che grava sul dipendente. Livelli insostenibili, oserei dire, deprimenti. Con un costo del lavoro così alto, la spinta al lavoro irregolare, alla elusione di rapporti regolari, a tipologie contrattuali atipiche o precarie, è la normale conseguenza. E lì, i consulenti del lavoro, da una parte impegnati alla diffusione

COSTO DI UN'ORA DI LAVORO NELL'UNIONE EUROPEA



Fonte: Eurostat. «Labour costs in the Eu27 in 2011»

della regolarità dei rapporti di lavoro, e dall'altra a fare vere e proprie acrobazie per soddisfare le più svariate esigenze aziendali. Non può andare avanti così: il sistema Paese ha bisogno di stabilità e di certezze, di un sistema di tassazione equo e sostenibile a tutti i livelli. È notizia di questi giorni che il governo si appresta a varare misure che andranno ad incidere sul costo del lavoro al fine del suo abbattimento. Il ministro del Lavoro ha dichiarato in proposito che non si può semplicemente abbattere il cuneo fiscale per tutti i lavoratori: deve invece pensarsi a una sperimentazione che veda riconosciuta una agevolazione alle imprese che valorizzano il capitale umano. Decriptare

questo messaggio (pubblicamente enunciato al Meeting di Rimini) non è cosa facile. Bisognerà attendere il testo del provvedimento che a breve verrà sottoposto al consiglio dei ministri per le successive valutazioni. Tuttavia, ogni iniziativa volta all'abbattimento del costo del lavoro va sicuramente incoraggiata e sostenuta. Bisogna augurarsi di non ritrovarsi con un pannicello caldo, di facciata, se è vero che è necessario un provvedimento strutturale e di lungo termine.

Con la riforma delle pensioni, il governo ha espresso un deciso coraggio: faccia altrettanto ora, senza indugi. Il Paese attende.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



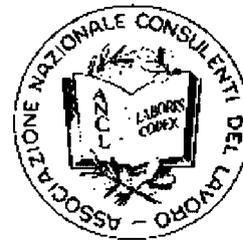
L'APPROFONDIMENTO

Nuova regolarizzazione stranieri, pronti i codici di versamento

Il decreto legislativo n. 109/2012 (attuazione della direttiva 2009/52/Ce) ha introdotto delle sanzioni più severe per chi impiega immigrati irregolari permettendo agli stessi di denunciare il proprio datore di lavoro al fine di poter ottenere un permesso di soggiorno umanitario. Nello stesso tempo il decreto consente, a partire dal prossimo 15 settembre e fino al 15 ottobre 2012, alle imprese e ai datori di lavoro domestici, la possibilità di presentare una domanda per regolarizzare le varie posizioni in essere. La nuova normativa entrata in vigore (dlgs n. 109/2012) introduce sanzioni più dure per chi occupa cittadini extracomunitari sprovvisti di regolare permesso di soggiorno e, in contemporanea, offre agli stranieri vittime di sfruttamento la possibilità di denunciare i loro sfruttatori, ottenendo un permesso di soggiorno «umanitario» (permesso Uman 5). Il permesso di soggiorno in oggetto non sarà concesso nel caso in cui il datore di lavoro risulti condannato per determinati reati tra cui: - il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina; - il reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della stessa o di minori da impiegare in attività illecite; - in caso di intermediazione illecita e di sfruttamento del lavoro (se i documenti presentati per ottenere il permesso di soggiorno risultassero ottenuti mediante frode, falsificati o contraffatti, il nulla osta sarà revocato). Le pene per i datori di lavoro aumentano nel caso in cui il numero dei lavoratori occupati sia superiore a tre, ovvero quando trattasi di minori o di lavoratori sottoposti a condizioni di particolare sfruttamento (nell'ultimo caso il questore potrà rilasciare allo straniero che abbia presentato denuncia uno speciale permesso di soggiorno). Durante la sanatoria saranno sospesi i procedimenti penali e amministrativi nei confronti del datore di lavoro e del lavoratore in relazione alle violazioni commesse. La domanda di sanatoria potrà essere presentata dai datori di lavoro (italiani, comunitari e stranieri) che alla data del 9 agosto 2012 occupavano irregolarmente alle proprie dipendenze da almeno tre mesi e continuano ad occupare alla data di presentazione della domanda di emersione lavoratori stranieri che si trovano in Italia almeno dal 31/12/2011 (sono esclusi dalla procedura i rapporti di lavoro a tempo parziale, fatto salvo i rapporti di lavoro domestico e di servizio alla persona).

Ai fini della valida presentazione della domanda di sanatoria il datore di lavoro deve: - avere alle proprie dipendenze da almeno tre mesi il lavoratore non regolare; - aver portato a buon fine, se fatte, precedenti regolarizzazioni; - non aver riportato condanne negli ultimi cinque anni, anche con sentenza non definitiva, per favoreggiamento dell'immigrazione clandestina o sfruttamento di prostituzione e minori, per intermediazione illecita

e sfruttamento del lavoro; - richiedere al lavoratore un documento in corso di validità (ad esempio passaporto o altro documento valido per l'espatrio); - richiedere al lavoratore una documentazione attestante la sua presenza in Italia almeno dal 31/12/2011 (visto di ingresso o certificato rilasciato dal servizio sanitario nazionale); - accertarsi che il lavoratore non si trovi in uno dei casi di inammissibilità alla procedura previsti dall'art. 5 comma 13 del decreto legislativo n. 109/2012 (lavoratore interessato da un provvedimento di espulsione ai sensi dell'articolo 13, commi 1 e 2, lettera c), del Testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e dell'articolo 3 del decreto-legge 27 luglio 2005, n. 144, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2005, n. 155, e successive modificazioni ed integrazioni; b) lavoratori segnalati, anche in base ad accordi o convenzioni internazionali in vigore per l'Italia, ai fini della non ammissione nel territorio dello stato; c) lavoratori che risultino condannati, anche con sentenza non definitiva, compresa quella pronunciata anche a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, per uno dei reati previsti dall'articolo 380 del medesimo codice; d) lavoratori considerati come una minaccia per l'ordine pubblico o la sicurezza dello stato o di uno dei paesi con i quali l'Italia abbia sottoscritto accordi per la soppressione dei controlli alle frontiere interne e la libera circolazione delle persone. Nella valutazione della pericolosità dello straniero si tiene conto anche di eventuali condanne, anche con sentenza non definitiva, compresa quella pronunciata a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, per uno dei reati previsti dall'articolo 381 del medesimo codice); - pagare il contributo forfettario di euro 1.000,00; - presentare la specifica domanda a far data dal 15 settembre e fino al 15 ottobre 2012 con la marca da bollo di 14,62 euro. **L'Agenzia delle entrate** (con risoluzione n. 85/E/2012) ha istituito i codici tributo per il versamento tramite modello F24 con elementi identificativi, del contributo forfettario di cui al dlgs n. 109/2012: - REDO - Datori di lavoro domestico - regolarizzazione extracomunitari - art. 5, comma 5, del dlgs n. 109/2012; - RESU - Datori di lavoro subordinato - regolarizzazione extracomunitari - art. 5, comma 5, del dlgs n. 109/2012 (i codici tributo sono efficaci a decorrere dal 7 settembre 2012) compilando la sezione erario ed indicando il numero del passaporto nella sezione elementi indicativi. Sono previsti nel Decreto attuativo salvo modifiche, anche limiti reddituali ai fini dell'ammissione della domanda di regolarizzazione: «Il datore di lavoro deve poter dimostrare un reddito di 20.000 euro se monoreddito ovvero 27.000 euro in caso di nucleo familiare



con più percettori se trattasi di regolarizzazione di lavoratore domestico (vi è un esonero di reddito per le badanti); nel caso invece di regolarizzazione di lavoratore dipendente sono richiesti 30 mila euro di reddito o di fatturato e l'importo è applicabile alla persona fisica e alle società richiedenti la regolarizzazione. Per ultimo, in caso poi di accettazione della domanda di regolarizzazione, il datore di lavoro dovrà versare i contributi per un periodo minimo di sei mesi.

Celeste Vivenzi

Pagina a cura
DELL'UFFICIO STAMPA
E RELAZIONI ESTERNE
DELL'ANCL,
ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
Tel: 06/5415565
www.anclsu.com

L'AGENDA DEGLI ADEMPIMENTI

Al via la sanatoria degli stranieri irregolari

Da oggi si può pagare il ticket di 1.000 euro per ogni lavoratore in nero

L'AGENDA DELLA SANATORIA

TERMINI	ADEMPIMENTI	QUALE SANATORIA
Dal 7 settembre al 15 ottobre	Pagamento ticket, tramite F24 con elementi identificativi (1.000 euro per ogni lavoratore regolarizzato)	• Domestici • Non domestici
Dal 15 settembre al 15 ottobre	Presentazione domanda di sanatoria, in via telematica. Serve una marca da bollo di 14,62 euro	• Domestici • Non domestici
16 novembre	Pagamento ritenute fiscali sul pregresso (6 mesi almeno)	• Non domestici
? (1)	Attestazione, sottoscritta da datore di lavoro e lavoratore, sulla regolarizzazione delle somme retributive relative al periodo pregresso (almeno sei mesi)	• Non domestici
? (1)	• Effettuazione adempimenti in materia contributiva sul pregresso (6 mesi almeno) • Pagamento oneri sociali (Inps, Inail e cassa edile) sul pregresso (6 mesi almeno)	• Non domestici
? (1)	Pagamento contributi Inps sul pregresso (6 mesi almeno) tramite Mav pagabili presso sportelli bancari e postali	• Domestici

(1) Data di stipula del contratto di soggiorno

Al via la sanatoria immigrati. A partire da oggi, infatti, si può pagare il ticket di 1.000 euro per ogni lavoratore da regolarizzazione (nonostante fino a oggi non sia ancora stato pubblicato il decreto che disciplina il pagamento e la sanatoria). È il primo passo, questo, propedeutico alla presentazione dell'istanza vera e propria di regolarizzazione che dovrà avvenire esclusivamente in via telematica tra il 15 settembre ed il 15 ottobre.

Non solo domestici. La sanatoria consente di sistemare eventuali rapporti di lavoro in nero tenuti con lavoratori stranieri.

Questa regolarizzazione agevolata è il principale effetto benefico per il datore di lavoro, soprattutto in considerazione dell'inasprimento delle sanzioni che c'è stato dal 9 agosto e che, tuttavia, fino al 15 ottobre restano inapplicabili.

Per il lavoratore straniero, invece, la sanatoria dà diritto a ricevere il permesso di soggiorno e, quindi, di legalizzare la presenza in Italia. Tre sono i presupposti fondamentali:

a) il datore di lavoro deve occupare irregolarmente (in nero) il lavoratore straniero al 9 agosto e questo rapporto

di lavoro, irregolare, deve perdurare da almeno tre mesi (deve, quindi, risultare costituito prima del 9 maggio);

b) il datore di lavoro deve continuare ad occupare il lavoratore da regolarizzare, in nero, alla data di presentazione della dichiarazione (un giorno compreso tra il 15 settembre e il 15 ottobre);

c) il lavoratore da regolarizzare deve essere presente in Italia, ininterrottamente, dal almeno il 31 dicembre 2011 (cioè deve essere arrivato in Italia entro tale data e non deve più essere ripartito).

Il ticket 1.000 euro. Per poter presentare la domanda di regolarizzazione occorre aver pagato, anticipatamente, il ticket di 1.000 euro. L'Agenzia delle entrate ha diffuso i codici utilizzabili, a partire da oggi (7 settembre), sul modello F24 con elementi identificativi. Vanno utilizzati i seguenti codici:

• «REDO» denominato «Datori di lavoro domestico - regolarizzazione extracomunitari - articolo 5, comma 5, del dlgs n. 109/2012»;

• «RESU» denominato «Datori di lavoro subordinato - regolarizzazione extracomunitari - articolo 5, comma 5, del dlgs n. 109/2012».

In sede di compilazione del modello «F24 Versamenti con elementi identificativi» vanno indicati:





- nella sezione «contribuente», i dati anagrafici e il codice fiscale del datore di lavoro che effettua il pagamento;

- nella sezione «erario ed altro», in corrispondenza degli «importi a debito versati»:

- o il campo «tipo» è valorizzato con la lettera «R»;

- o il campo «elementi identificativi» è valorizzato con il numero di passaporto o di altro documento equipollente del lavoratore. Se tale numero è composto da più di 17 caratteri si riportano solo i primi 17;

- o il campo «codice» è valorizzato con il codice tributo;

- o il campo «anno di riferimento» è valorizzato con «2012», anno per cui si effettua il versamento.

In caso di irricevibilità, archiviazione o rigetto della dichiarazione di emersione, ovvero di mancata presentazione della stessa (potrebbe succedere, ad esempio, che si paga il contributo ma poi non si invia la domanda), il contributo (il ticket) non verrà restituito.

Daniele Cirioli

**Inps****Basta prestiti facili**

Giro di vite in casa Inps. Lo scorso 27 agosto il presidente dell'Istituto nazionale di previdenza, Antonio Mastrapasqua, ha chiesto una verifica delle prassi seguite negli ultimi cinque anni nell'erogazione ai dipendenti di prestiti a tassi di interesse agevolati (dal 2,5 al 3 per cento). L'obiettivo dello screening interno è capire come vengono gestiti i finanziamenti, compresi i mutui per la casa, che nel 2012 dovrebbero raggiungere quota 270 milioni. Una cifra destinata ad aumentare insieme alle richieste, in tempo di crisi. Senza dimenticare che, con l'accorpamento dell'Inpdap e la creazione di un unico ente previdenziale deciso dal governo Monti, i dipendenti pronti a bussare alla porta di Mastrapasqua con il cappello in mano aumentano da 27 a 34 mila. Selezione e rigore sono inoltre necessari per garantire trasparenza alle prestazioni rivolte all'interno dell'Istituto. Tema assai caldo, vista la denuncia arrivata da tre sindacalisti per un prestito da 155 mila euro concesso al capo del personale e sul quale l'Istituto sta facendo le opportune verifiche, dopo aver aperto un procedimento disciplinare nei confronti dei tre rappresentanti sindacali per i toni usati in un volantino distribuito tra i dipendenti.

Camilla Conti

Casse. Il presidente Camporese: ricorso alla Corte Ue

L'Adepp: battaglia europea contro la spending review

Francesca Milano
MILANO

/// Che la **spending review** non piacesse alle Casse era chiaro da tempo. Ma adesso gli enti previdenziali hanno deciso di metterlo nero su bianco. L'assemblea dell'**Adepp** (associazione degli enti previdenziali privati) ha infatti deciso all'unanimità di ricorrere alla Corte di Giustizia Ue per chiedere di deliberare sull'inapplicabilità della spending review agli enti di previdenza privatizzati.

«Le leggi di privatizzazione - spiega il presidente Andrea Camporese - ci danno totale autonomia gestionale e amministrativa. Ma il Governo si ostina a considerarci come una pubblica amministrazione, applicando alle Casse regole non solo di difficile e dubbia applicabilità nel nostro sistema ma anche contrarie al principio di autonomia degli enti previdenziali privati».

Nei prossimi giorni l'Adepp individuerà il professionista a cui dare mandato di presentare il ricorso.

Una delle gocce che ha fatto traboccare il vaso è la «tassa» imposta dalla spending review alle Casse, chiamate a ridurre la spe-

GLI ALTRI MOTIVI

L'associazione si oppone anche alla doppia tassazione e all'innalzamento al 20% dell'aliquota sulla tassazione delle rendite finanziarie

sa per **consumi intermedi** del 5% per il 2012 e del 10% a partire dal 2013. Questi risparmi, però, non resteranno alle Casse ma dovranno essere trasferiti allo Stato. Il taglio alle spese per consumi intermedi riguardano tutti gli enti inclusi nell'elenco Istat delle amministrazioni che rientrano nel conto economico consolidato, Casse private comprese.

La spending review impone anche nuove regole sugli approvvigionamenti, stabilendo che le Casse non possono stipulare contratti diversi da quelli messi a disposizione dalla **Consip** per gli approvvigionamenti di gas, energia, combustibili da riscaldamento e telefoni (fissi e mobili). «Intanto - ricorda Camporese - bisogna considerare che ci sono dei contratti in



Consumi intermedi

● Il decreto sulla spending review prevede la riduzione del 5% per il 2012 e del 10% dal 2013 delle spese per consumi intermedi.

Rientrano in queste spese quelle per i telefoni (sia fissi che mobili), l'energia elettrica, le consulenze e alcune spese di amministrazione non legate al costo del personale, come gli approvvigionamenti.

Sono soggetti a questo taglio tutti gli enti inclusi nell'elenco Istat delle amministrazioni che rientrano nel conto economico consolidato, comprese le Casse di previdenza privatizzate.

essere, e poi va sottolineato ancora una volta che questo lede l'autonomia delle Casse».

Il ricorso alla Corte Ue riguarda anche la doppia tassazione. «L'Italia - sottolinea il presidente dell'Adepp - è l'unico Paese dell'Unione a gravare gli enti di previdenza privatizzati di un doppio balzello che tocca sia la pensione erogata sia i rendimenti dei patrimoni accantonati dagli enti. Questo mentre nel resto dell'Europa si fanno scelte ben diverse. In Germania, ad esempio, i contributi versati sono esentasse. Nel nostro Paese, oltre alla doppia tassazione, si alza l'aliquota sulla tassazione delle **rendite finanziarie** al 20% che per noi si traduce in un maggior costo annuo stimato tra i 60 e i 70 milioni di euro».

Ricorso a parte, il presidente dell'Adepp, su mandato dell'assemblea, presenterà una richiesta di incontro al presidente del Consiglio Mario Monti, sui temi della crescita e dello sviluppo del Paese.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Casse previdenziali alla Corte Europea contro la spending review

■ Alla fine le Casse di previdenza private hanno preparato tutte le carte e hanno deciso di portare la questione davanti alla Corte di Giustizia europea. Il problema è quello delle norme contenute nel decreto sulla spending review che hanno tagliato le spese non soltanto della pubblica amministrazione, ma anche delle Casse, nonostante la loro natura privatistica. Il decreto ha inciso, per esempio, sulle spese gestionali obbligando gli enti a ridurre i costi di trasferta ma anche le consulenze cui le Casse fanno ricorso per la gestione del patrimonio. Un taglio che gli enti considerano un'ingerenza nella loro autonomia gestionale e che potrebbe tra l'altro rivelarsi dannoso per la gestione. Anche perché a beneficiare di questa riduzione della spesa non saranno gli aderenti, in quanto la norma prevede che le risorse risparmiate debbano essere versate ogni anno in un apposito capitolo

dell'entrata del bilancio dello Stato. «Sui costi di gestione rispondiamo ai nostri iscritti», ha dichiarato ieri Andrea Camporese, presidente dell'Adepp, che è stato incaricato dall'assemblea dell'associazione di rappresentarle in sede europea, «e abbiamo già messo in campo politiche di risparmio che devono essere finalizzate alla gestione dell'Ente stesso». Davanti alla Corte di Lussemburgo è finita anche la questione fiscale: «Siamo l'unico Paese dell'Unione che applica agli Enti di previdenza un doppio balzello che tocca sia la pensione erogata sia i rendimenti con un'aliquota del 20% che si traduce in un costo annuo compreso tra 60 e 70 milioni», ha ricordato Camporese, che ha chiesto un incontro al premier, Mario Monti, sui temi della crescita e dello sviluppo. (riproduzione riservata)

Anna Messia

