

Nel Pdl. Si punta a riproporre le richieste non inserite sulla flessibilità in entrata

Alfano: ora un cambio di passo, modifiche su aziende e fisco

Barbara Fiammeri

ROMA

L'avvertimento è chiaro: «Serve un cambio di passo». Angelino Alfano lo lancia nel giorno in cui la riforma del mercato del lavoro approda al Senato dove verrà esaminata a partire da martedì prossimo. Il Pdl non è intenzionato a digerire un testo che ritiene troppo sbilanciato verso le richieste della sinistra, che «piace alla Cgil e non alle imprese». E soprattutto non vuole lasciare campo libero a Bersani & co alla vigilia della campagna elettorale delle amministrative. «Opereremo per modifiche e miglioramenti» anticipa il segretario, che ribadisce anche la preoccupazione, «altrettanto grave», sul fronte fiscale preannunciando il «no» del Pdl all'aumento dell'Iva e la richiesta di rateizzazione dell'Imu, il cui ritorno deve intendersi come «transitorio». Una levata di scudi che serve ad Alfano per recuperare anche i mugugni interni al partito all'indomani della vittoria all'intesa raggiunta con Monti, Bersani e Casini.

La giornata infatti si era aperta con una dura nota di Maurizio Gasparri, nella quale il capogruppo dei senatori del Pdl dava il «benvenuto» alla riforma Fornero annunciando «cambiamenti radicali» sulla flessibilità in entrata e la tutela delle piccole e medie imprese. Non solo. Nel comunicato si accusava esplicitamente Monti di aver «ceduto» a Bersani, una scelta che come conseguenza immediata - stigmatizzava Gasparri - aumenta «considervolmente» l'autonomia del Pdl dal Governo. Se non è una dichiarazione di guerra poco ci manca. Il malumore nel partito è reale soprattutto tra gli ex An già scontenti della disponibilità mostrata da Alfano sulla riforma della legge elettorale. Di qui l'altolà di Gasparri seguito anche dalla presa di posizione del suo omologo alla Camera Fabrizio Cicchitto, che parla di un «sofferto com-

promesso»: «Riproporremo in Parlamento quelle nostre richieste sulla flessibilità in entrata che non sono entrate nel testo». Il riferimento è alle proposte inviate dal deputato del Pdl Giuliano Cazzola al ministro Fornero e solo parzialmente accolte al vertice di Palazzo Giustiniani.

Ma non c'è solo la riforma del lavoro e la modifica della delega fiscale nelle richieste del Pdl. Cicchitto ieri ha rilanciato il

IL FRONTE DELLE IMPOSTE

Preannunciato il «no» all'aumento dell'Iva e la richiesta di rateizzazione dell'Imu, il cui ritorno deve intendersi come transitorio

LA POSIZIONE PDL



ANSA

Giudizio negativo

Il Pdl non è intenzionato a digerire un testo che ritiene troppo sbilanciato verso le richieste della sinistra, un testo che «piace alla Cgil e non alle imprese»

Le modifiche

Maurizio Gasparri, capogruppo dei senatori del Pdl, ha annunciato «cambiamenti radicali» sulla flessibilità in entrata e la tutela delle piccole e medie imprese

Le altre richieste

Il Pdl non si ferma alla richiesta di modifiche alla riforma del lavoro, ma vuole intervenire anche per evitare l'aumento dell'Iva e per ottenere la rateizzazione dell'Imu

Ddl **intercettazioni**, che è stato oggetto - sottolinea - «anche della attenzione dei segretari del partiti che sostengono il Governo». Una frase sibillina e certo non casuale. Ce n'è abbastanza per capire che al rientro dalla pausa pasquale il clima in Parlamento sarà particolarmente caldo. Soprattutto al Senato, dove appunto è approdata la riforma del lavoro.

Alfano però non ha alcuna intenzione di far deragliare il treno. Del resto anche Silvio Berlusconi, in occasione dell'ufficio di presidenza svoltosi martedì, ha ribadito il pieno sostegno a Monti. Questo significa che sulla riforma del mercato del lavoro si dovrà arrivare comunque al compromesso. «Ci faremo carico delle richieste delle imprese perché l'obiettivo primario di questa riforma è l'occupazione ma è chiaro che non accetteremo meline: il provvedimento va approvato entro l'estate», ha chiosato la senatrice del Pdl Simona Vicari. Certo, quando Alfano sottolinea - come ha fatto l'altra sera a «Porta a porta» - che l'accordo raggiunto è stato «sulla parola», lascia ampi margini di interpretazione.

Al segretario del Pdl, ad esempio, non è affatto piaciuto il modo perentorio con cui Bersani ha liquidato la questione dell'onere della prova, mettendola a carico del datore di lavoro. «Non se n'è affatto parlato», sostiene, lasciando chiaramente capire che anche su questo punto la partita rimane aperta.

Il Pdl rialza la testa e punta a riagganciare il suo elettorato deluso facendosi portavoce delle richieste di imprese e artigiani. Ma soprattutto torna fare la voce grossa sul fronte fiscale: la richiesta di rateizzare l'Imu e il «no» all'incremento dell'Iva sono un'ottima base di partenza per la campagna elettorale che si apre in questi giorni e che è destinata a durare ben oltre le amministrative di maggio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LA RIFORMA DEL LAVORO
Pubblico impiego**L'adeguamento**

Le amministrazioni potrebbero usare per le nuove assunzioni parte dei fondi destinati ai contratti a tempo determinato

Apprendistato via d'accesso anche nella Pa

Il documento di Patroni Griffi punta sui contratti professionalizzanti e quelli per l'alta formazione

Davide Colombo
ROMA

L'operazione di adattamento al pubblico impiego delle nuove regole introdotte dalla riforma Fornero non passa solo per il taglio prospettato ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Il documento predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica per il confronto aperto con i sindacati e le rappresentanze delle Regioni e degli enti locali punta molto sull'ap-

LE PERPLESSITÀ DELLA CGIL

Secondo il sindacato bisogna utilizzare invece i contratti di formazione lavoro e chiudere la stagione del precariato

prendistato come canale di accesso strategico dei giovani nelle amministrazioni.

Il testo, su cui è aperta una riflessione che al momento registra consensi ma anche perplessità, cita in particolare due forme di apprendistato previste dal nuovo Testo unico (dlgs 167/2011): l'apprendistato professionalizzante e quello di alta formazione e ricerca, entrambi applicabili al settore pubblico per il reclutamento di giovani tra i 18 e i 29 anni. Il ragionamento che fanno i tecnici di palazzo Vidoni sembra interessante perché, se dovesse fare breccia, può allineare le logiche di ingresso al lavoro di pubblico e privato in una prospettiva di lungo periodo rispettando, nel contingente, i vincoli di spesa. Per le nuove assunzioni dei giovani apprendisti si potrebbe utilizzare parte delle risorse che oggi sono destinate ai contratti flessibili (o ai tempi determinati) senza intaccare il blocco parziale del turn-over sulle nuove assunzioni, che è vincolato fino a tutto il 2013 al 20% dei pensionamenti.

L'operazione apprendistato nella Pa - che tra l'altro vanta buoni esempi in Europa, in particolare in Francia - potrebbe

essere realizzata con una prima forma di reclutamento per concorso, nel rispetto quindi dei vincoli costituzionali sull'accesso nelle amministrazioni (articolo 97), cui potrebbe seguire un esame finale dopo il periodo di formazione per l'assunzione definitiva; un po' ricalcando e generalizzando il modello del «corso-concorso» che oggi viene utilizzato per il reclutamento della nuova dirigenza. Per attuare queste soluzioni una strada normativa è già aperta: si tratta del Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri (Dpcm) che, come prevede il nuovo Testo unico dell'apprendistato, deve essere adottato entro il prossimo autunno d'intesa con Funzione pubblica, Lavoro ed Economia.

Sulle altre forme di contratti flessibili attualmente utilizzati nella Pa (tempo determinato, formazione lavoro, somministrazione di lavoro a tempo determinato e lavoro accessorio; articolo 36 del dlgs 165/2001) il documento di Funzione pubblica individua numerose «compatibilità» con le modifiche introdotte dalla riforma Fornero al netto delle ipotesi che prevedono la conversione in tempi indeterminati dei contratti flessibili, che rimane escluso.

Tra le varie casistiche indicate, per esempio, si conviene sulla possibilità di conteggiare anche i periodi di lavoro in somministrazione per il computo dei 36 mesi limite di un contratto a termine, mentre si propone un approfondimento con «avvisi comuni» con le organizzazioni sindacali per studiare possibili deroghe al vincolo dei 36 mesi in settori particolari come la Ricerca e la Sanità. Discorso a parte, naturalmente, andrà fatto per la Scuola, dove invece i contratti a termine vengono utilizzati con una logica differente e su numeri importanti (circa 200 mila addetti l'anno).

Sull'ipotesi di utilizzo dell'apprendistato come nuovo canale d'accesso alle amministrazioni la contrarietà maggiore arriva dalla Cgil, secondo cui senza inventarsi strade di difficile pra-

ticabilità, bisognerebbe invece utilizzare i contratti di formazione lavoro. La Cgil è poi contraria alla riduzione delle causali sui contratti a termine e chiede che il tema del recepimento della riforma Fornero nel settore pubblico venga accompagnato da un piano per l'assorbimento del precariato (oggi sono 120-130 mila i lavoratori flessibili del settore pubblico) e per l'assunzione dei vincitori dei concorsi pubblici.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Apprendistato**

● L'apprendistato, riformato a ottobre scorso dal Testo Unico Sacconi, potrebbe diventare il contratto d'ingresso dei giovani anche nella pubblica amministrazione. Nell'area di applicazione dell'apprendistato rientra infatti l'intera fascia giovanile tra i 15 e i 29 anni. Il Testo Unico 167 del 2011 prevede tre tipologie di contratto: l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, l'apprendistato professionalizzante (o di mestiere), e l'apprendistato di alta formazione. Nel pubblico impiego si punta a introdurre l'apprendistato professionalizzante e quello di alta formazione e ricerca, che interessano giovani tra i 18 e i 29 anni. Con la riforma Sacconi, prima, e Fornero, ora, l'apprendistato è divenuto un contratto molto vantaggioso per le imprese. Oltre a forti sgravi contributivi, il datore di lavoro che assume apprendisti ha la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo di lavoro, ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizi.



I precari nel pubblico impiego

IL LAVORO FLESSIBILE

Lavoratori interinali, socialmente utili, a tempo determinato e con contratti di formazione lavoro (in "unità annue")

Comparto	Interinale			Lavori socialmente utili			Totale personale estraneo alle amministrazioni		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Servizio sanitario nazionale	5.121	6.239	6.305	581	674	705	5.702	6.913	7.010
Enti pubblici non economici	557	933	1.946	331	215	117	888	1.148	2.063
Enti di ricerca	16	9	6	0	0	1	16	9	7
Regioni ed autonomie locali (ccnl)	4.616	4.049	3.820	20.918	19.168	16.946	25.534	23.217	20.766
Regioni a statuto speciale e provincie autonome	338	344	324	109	150	793	447	494	1.117
Ministeri	65	21	23	0	0	0	65	21	23
Pres.za consiglio ministri	2	6	5	0	0	0	2	6	5
Afam	3	1	0	0	0	0	3	1	0
Università	204	106	144	22	31	42	226	137	186
Totale	10.922	11.708	12.573	21.961	20.238	18.604	32.883	31.946	31.177

Comparto	Tempo determinato			Formazione Lavoro			Totale		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Servizio sanitario nazionale	36.731	33.300	32.931	80	203	226	36.811	33.503	33.157
Enti pubblici non economici	2.160	2.311	2.120	576	95	0	2.736	2.406	2.120
Enti di ricerca	4.775	3.563	2.507	3	7	7	4.778	3.570	2.514
Regioni ed autonomie locali (ccnl)	39.771	34.125	32.750	1.100	741	407	40.871	34.866	33.157
Regioni a statuto speciale e provincie autonome	11.029	10.501	10.809	26	9	10	11.055	10.510	10.819
Ministeri	1.891	1.494	1.619	0	0	0	1.891	1.494	1.619
Agenzie fiscali	10	11	3	1.388	1.143	151	1.398	1.154	154
Pres.za consiglio ministri	13	27	17	1	0	0	14	27	17
Scuola*	483	487	407	0	0	0	483	487	407
Afam*	247	345	170	0	0	0	247	345	170
Università**	4.468	2.749	3.654	0	0	0	4.468	2.749	3.654
Vigili del fuoco	3.605	3.656	3.605	0	0	0	3.605	3.656	3.605
Totale	105.183	92.569	90.592	3.174	2.198	801	108.357	94.767	91.393

Nota: le unità annue si ottengono sommando i mesi lavorati dal personale che presta attività lavorativa a termine e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno; (*) supplenti brevi comunicati dagli Enti diversi dal ministero dell'Istruzione e dal ministero dell'Università; (**) i professori universitari a contratto non sono considerati nel tempo determinato

Fonte: Ragioneria generale dello Stato

Copertura con nuovi prelievi su abitazioni locate, auto aziendali e biglietti aerei - Confindustria: pronti a disdire i contratti

Lavoro, più tasse sulla casa

Marcegaglia: riforma pessima - Monti: si assuma le sue responsabilità

Raffica di misure fiscali per finanziare la riforma del lavoro: nel testo del Ddl stretta su case affittate, auto aziendali e biglietti aerei. Dura reazione delle imprese, che minacciano la disdetta dei contratti

precari. Marcegaglia: «Testo pessimo». Replica di Monti, che non esclude la fiducia: «Marcegaglia si assuma le sue responsabilità. Il reintegro? Ipotesi estrema».

Servizi ► pagine 2-8

LA RIFORMA DEL LAVORO Il nodo risorse



L'impatto dell'Aspi

I nuovi ammortizzatori costeranno 2,7 miliardi nel 2013 e 4,1 nel 2014 finanziati rispettivamente per 0,8 e 1,3 miliardi dall'aumento di contributi

Auto e affitti pagheranno la riforma

Per finanziare il Ddl Fornero serviranno 1,7 miliardi nel 2013 e 3 miliardi nel 2014

Le coperture

Effetto sul saldo netto da finanziare. Dati in milioni di euro

	AUTO AZIENDALI Deducibilità ai fini delle imposte dirette delle spese per auto e moto	AFFITTI Riduzione percentuale di abbattimento canone locazione	TASSE AEROPORTUALI Aumento dal 01/07/2013 di due euro (da 3 a 5) dell'add.le comunale sui diritti di imbarco passeggeri	ASSICURAZIONI Introduzione di una franchigia di 40 euro per la deducibilità dei contributi sanitari obbligatori su RCA	ENTI PREVIDENZIALI Riduzione spese di funzionamenti Enti	MINISTERO ECONOMIA Riduzione delle dotazioni finanziarie del Programma di spesa "Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi di imposta" MEF	Totale coperture
2013	801	-	64,7	172,4	100	581	1.719,1
2014	1.057	627,1	129,4	101	100	907	2.921,5
2015	1.021	365,2	129,4	101	100	785	2.501,6

Fonte: Relazione tecnica al disegno di legge sulla riforma del lavoro

Dino Pesole
ROMA

Una nuova raffica di misure fiscali, con casa e auto che tornano nel mirino per finanziare i costi della riforma del mercato del lavoro. Dopo le maxi-manovre del 2011, che nella loro proiezione al 2014 valgono 81,2 miliardi, per due terzi concentrati sulle maggiori entrate, ora si torna a battere sull'antico e mai dismesso tasto del ritocco di imposte e contributi. E la pressione fiscale si avvia a centrare il record storico del 45% del Pil.

Alla fine, dopo settimane di annunci e ritocchi dell'ultim'ora alla ricerca delle possibili soluzioni, il testo del disegno di legge sul lavoro che affronta l'esame da parte del Senato fissa nel dettaglio le mo-

dalità di copertura. Si tratta di 1,7 miliardi nel 2013, che salgono a circa 3 miliardi nel 2014 per attestarsi poi in un range tra i 2 e i 2,5 miliardi negli anni successivi. Ed ecco le misure. La prima riguarda la casa. Con esclusione dei proprietari di immobili che hanno optato

LE FONTI DI GETTITO

Sconto minore su locazioni e assicurazioni Rc, vetture aziendali a deducibilità ridotta, tasse aeroportuali più alte, tagli a Inps e Inail

per la cedolare secca, viene ridotto dal 10 al 5% lo sconto forfettario oggi previsto per quan-

ti dichiarano con l'Irpef redditi che derivano dalla locazione di immobili. In tal modo, l'imponibile su cui si applica l'imposta aumenta di 10 punti percentuali, con effetti di maggior gettito pari a 627,1 milioni nel 2014 e 365,2 milioni nel 2015.

Modifiche in arrivo anche per quel che riguarda le auto aziendali, attraverso la riduzione del 90 al 70% per i mezzi in uso promiscuo concessi ai dipendenti, mentre per professionisti, artigiani e commercianti lo sconto fiscale per i mezzi utilizzati per l'esercizio di impresa scende dal 40 al 27,5 per cento. Dal 2013 si incasseranno in tal modo 801 milioni in più, che salgono a 1 miliardo nel 2014 e nel 2015.

Dal 1° luglio 2013 l'addiziona-



le comunale sui diritti d'imbarco dei passeggeri, applicati sui biglietti aerei (istituita con la Finanziaria del 2004), sarà maggiorata di ulteriori 2 euro a passeggero imbarcato, raggiungendo così i 5 euro. Maggior gettito previsto: 64,7 milioni nel 2013, 129,4 nel 2014 e 129,4 nel 2014. Stime effettuate sulle partenze del 2009: 28 milioni per i voli nazionali, 36,7 milioni per quelli internazionali.

Infine tra le modalità di copertura previste dal disegno di legge compare la norma in base alla quale la deducibilità dei contributi sanitari obbligatori per l'assistenza erogata nell'ambito del servizio sanitario, versati con il premio di assicurazione di responsabilità civile per i veicoli, si applicherà solo agli importi superiori ai 40 euro. Al momento è prevista invece la deducibilità totale. La stretta propizierà un maggior gettito di 172,4 milioni nel 2013 e 101 milioni nel 2014.

Quanto alle spese di funzionamento di Inps e Inail, si agirà attraverso la riduzione del contributo erogato dallo Stato, quantificata in 18 milioni per l'Inail e 72 milioni per l'Inps. Misure di razionalizzazione sono previste anche per i **Monopoli di Stato**, attraverso un taglio delle spese per 10 milioni da versare all'entrata del bilancio dello Stato.

Il quadro degli effetti finanziari complessivi del provvedimento comprende l'addizionale contributiva dell'1,4% per i lavoratori assunti a tempo determinato, che comporterà un aumento di 611 milioni delle entrate nel 2013, per raggiungere i 734 milioni nel 2021. Misura che punta a disincentivare il ricorso a questa tipologia contrattuale, all'interno di un testo che privilegia il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato come la «forma comune di rapporto di lavoro».

Il prospetto di sintesi della relazione tecnica fissa, in termini di saldo netto da finanziare, i maggiori oneri dell'intero provvedimento in 1,71 miliardi nel 2013, 2,92 miliardi nel 2014, e 2,5 miliardi l'anno successivo. Nel 2016 si passa a un totale di 2,48 miliardi che scendono nel 2017 a 2 miliardi per poi risalire a 2,1 miliardi nel 2018. Più o meno la stessa stima per il biennio successivo, per chiudere con i 2,22 miliardi del 2021.



Pressione fiscale

● Secondo l'Istat, che è l'ente preposto alla pubblicazione di questo indicatore, la pressione fiscale è data dal rapporto tra l'ammontare delle imposte e il prodotto interno lordo. Nel computo delle imposte sono considerate le imposte dirette, le indirette e quelle in conto capitale. Nel calcolo sono poi inclusi i contributi sociali che lavoratori e datori di lavoro versano ai fini pensionistici. I confronti internazionali sono però fatti sul totale degli incassi della Pa (che includono anche multe o soldi pagati dalla Ue allo Stato). Il fatto che nel complesso la pressione fiscale in Italia sia alta e allo stesso tempo ci sia molta evasione, indica che la pressione fiscale sugli onesti è ancora più alta della media

Le risorse saranno in gran parte assorbite dalla spesa per gli ammortizzatori. Che passerà dai 2,7 miliardi (di cui 500 milioni per la contribuzione figurativa) del 2013 ai 3,6 del 2015 passando per un picco di oltre 4 miliardi nel 2014. Una parte sarà coperta con l'aggravio contributivo sulle imprese (854 milioni l'anno prossimo che 12 mesi dopo diventeranno 1,3 miliardi); un'altra con l'aumento delle aliquote sui lavoratori subordinati (280 milioni nel 2013 che nel 2015 diventano 697). Il resto arriverà dalle nuove fonti di finanziamento riassunte in precedenza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La reazione. La leader della Cgil sottolinea l'importanza del risultato ma invita alla guardia alta sull'iter parlamentare

Camusso: sul reintegro novità positiva

Giorgio Pogliotti
ROMA

«Un primo risultato della mobilitazione di tanti lavoratori»: la leader della Cgil, Susanna Camusso, scioglie le riserve e commenta positivamente la novità del reintegro nei licenziamenti economici, introdotta dal governo nel Ddl.

All'indomani dei giudizi positivi espressi da Raffaele Bonanni e **Angelo Angeletti**, Susanna Camusso rilancia: «Ne abbiamo parlato anche con Cisl e Uil, dobbiamo presidiare il percorso parlamentare, anche con la mobilitazione, affinché sulla precarietà e sugli ammortizzatori ci siano le risposte che riteniamo necessarie». Camusso non risparmia una stoccata al premier: «Crediamo che sia insopportabile dire che il Ddl pomposamente definito "Riforma del lavoro in una prospettiva di crescita" guarda alla crescita se non si fanno delle cose concrete, a partire dal fisco». La riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente e pensionati, insieme alle misure per la crescita, sono temi che uniscono Cgil, Cisl e Uil, pronti ad organizzare iniziative unitarie. La prima è in programma il 13 aprile con la manifestazione nazionale che si svolgerà a Roma per chiedere misure a sostegno dei 350 mila lavoratori cosiddetti "esodati", privi di lavoro e di pensione. Per il momento resta confermato il pacchetto di 16 ore di sciopero che servirà alla Cgil per fare pressing durante l'iter parlamentare del Ddl.

In mattinata Camusso ha riunito la segreteria che ha sottolineato come la «riconquista dello strumento del "reintegro" nei licenziamenti economici insussistenti» è un «risultato positivo che ripristina un principio di civiltà giuridica». Tutto ciò, insieme alla «velocizzazione dell'iter di giudizio, il permanere dell'onere della prova sull'impresa, al ruolo del sindacato nella conciliazione ricostruiscono il potere di deterrenza dell'articolo 18» e «scongiurano la pratica dei licenziamenti facili a indennizzo economico che Governo e **Confindustria** intendevano introdurre». La segreteria di Corso d'Italia sottolinea come il Governo che «aveva chiuso la consultazione con le parti sociali imponendo un testo che escludeva

il reintegro per i licenziamenti economici», alla fine «è dovuto tornare indietro». Le modifiche in Parlamento al Ddl per la Cgil vanno introdotte sul tema della precarietà - «è stata allentata la stretta sugli associati in partecipazione» - e sugli ammortizzatori poiché «l'articolazione dei fondi allontana l'idea di universalità, manca una risposta inclusiva per i lavoratori discontinui».

Ma nella confederazione resta il dissenso della Fiom, che giudica negativamente il Ddl e considera «necessario continuare la mobilitazione, fino allo sciopero generale già proclamato dal direttivo della Cgil», nella convinzione che «sia stato svuotato di valore l'articolo 18», in quanto «il risarcimento economico diventa la regola di fronte ai licenziamenti senza giustificato motivo, rendendo il reintegro un miraggio, e non un diritto certo in capo al lavoratore». Sulla stessa linea la minoranza interna di "La Cgil che vogliamo", oltre a uno dei segretari confederali, Nicola Nicolosi - già coordinatore dell'area Lavoro e società, prima di confluire nella maggioranza - che ieri ha disertato la riunione della segreteria ed ha diramato, a vertice in corso, un comunicato per bocciare la nuova formulazione sui licenziamenti giudicata «un passo indietro del governo, ma non sufficiente a ritirare gli scioperi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'auspicio della Cgil

Ieri la leader della Cgil, Susanna Camusso, ha auspicato che ci siano pochi licenziamenti da parte delle imprese e si è detta pronta alla mobilitazione qualora, durante l'iter parlamentare della riforma, non ci siano le risposte di universalità necessarie



Gli altri contratti. Previsto l'aumento dei contributi

Co.co.pro vincolati a compiti precisi

Matteo Prioschi

Stretta sull'oggetto del contratto, autonomia operativa del lavoratore, aumento dell'aliquota contributiva. La riforma del lavoro introduce vincoli più rigidi per le collaborazioni a progetto. Del resto, nella relazione illustrativa alla prima bozza del provvedimento, presentata al Consiglio dei ministri del 23 marzo, si indica chiaramente che gli interventi proposti avevano come obiettivo la riduzione dell'utilizzo improprio di questa formula in sostituzione dei contratti di lavoro subordinato.

Nel disegno di legge viene precisato che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa «devono essere riconducibili a uno o più progetti spe-

per gli iscritti alla gestione separata, senza altra copertura previdenziale, passerà al 28% nel 2013 per poi arrivare progressivamente al 33% nel 2018.

Per quanto concerne il lavoro intermittente, invece, è stato previsto l'obbligo di inviare una comunicazione, via fax o posta certificata, prima di ogni prestazione. Un decreto del ministero del Lavoro, da adottarsi entro trenta giorni, dovrà individuare ulteriori modalità di comunicazione (inizialmente si era indicato anche gli Sms). In caso di inadempimento, è prevista una sanzione compresa tra mille e seimila euro per ciascun lavoratore di cui è stata omessa la comunicazione. È stato anche abolito l'articolo 37 del Dlgs 276/2003 in base al quale l'indennità di disponibilità per lavoro da effettuarsi nel fine settimana, nei periodi di ferie estive, natalizie e pasquali andava corrisposta solo in caso di effettiva chiamata. Ne consegue che l'indennità dovrebbe essere sempre corrisposta.

In caso di lavoro part time, invece, nei contratti nazionali dovranno essere inserite le condizioni e modalità che permettano al lavoratore di richiedere la modifica o l'eliminazione delle clausole flessibili ed elastiche.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

A INTERMITTENZA

Contro gli abusi previste pesanti sanzioni per l'omessa comunicazione via fax o posta certificata prima di ogni prestazione

cifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore». Inoltre, «il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi che possono essere individuati dai contratti collettivi». In fase di determinazione dell'incarico, quindi, si dovrà essere molto precisi nella determinazione dei compiti. Inoltre, il progetto stesso non può essere «una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente» e si deve indicare il risultato che si intende conseguire.

Una serie di previsioni che, come accennato, vanno nella direzione di impedire il ricorso ai contratti di collaborazione in sostituzione di quelli subordinati. A conferma di ciò c'è l'aggiunta introdotta al comma 2 dell'articolo 69 del Dlgs 276/2003, in base alla quale «salvo prova contraria a carico del committente», si considerano quale lavoro subordinato le collaborazioni che vengono svolte con modalità analoghe ai lavoratori dipendenti eccetto le prestazioni di elevata professionalità. Oltre a ciò è previsto un incremento dell'aliquota contributiva che



L'ANALISI**Davide
Colombo***Arriva il test
della spending
review
per la mobilità*

La pratica dei «licenziamenti economici» nel settore pubblico passa dall'applicazione delle norme sulla mobilità collettiva per le eccedenze di personale, così come sono state fissate nel decreto legge dell'agosto scorso. I dipendenti che risultassero in soprannumero possono essere trasferiti ad altre amministrazioni o collocati in mobilità per un periodo massimo di 24 mesi, con una indennità pari all'80% dello stipendio. Senza ricollocamento il rapporto di lavoro si chiude. Ma si tratta di procedure che prevedono un confronto con le organizzazioni sindacali e che potranno praticarsi in contesti di vere riorganizzazioni degli apparati (con la spending review, per esempio). Ragionamento diverso vale per i licenziamenti individuali nella Pa, che passano invece per la responsabilità del dirigente che li decide. In questi casi, al di là della disputa sull'applicazione dell'articolo 18, resta da risolvere un quesito a monte: il dirigente che fa un licenziamento poi giudicato illegittimo da un giudice, può essere assolto dal danno erariale arrecato alla sua amministrazione?

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LA RIFORMA DEL LAVORO

Contratto d'ingresso

Ritardi nell'attuazione

Le norme per il professionalizzante definite in pochi comparti
Per i percorsi di qualifica si attendono le Autonomie

Apprendistato, urgenti le regole

Dal 25 aprile senza la disciplina di Regioni e contratti non si potrà più assumere**Giampiero Falasca**

La discussione sulla riforma del lavoro rischia di mettere in secondo piano una scadenza importante. Il 25 aprile scade il periodo di vigenza transitoria delle norme della riforma Biagi che regolavano l'apprendistato, e dovrebbe entrare definitivamente in vigore il Testo unico che ha riformato la materia (Dlgs 167/2011). Il condizionale è d'obbligo perché la nuova normativa potrà essere utilizzata se e quando saranno completati i processi attuativi previsti per ciascuna delle tre tipologie di contratto previste dal Testo Unico (apprendistato per la qualifica, professionalizzante e di alta formazione). Se questi percorsi non saranno attuati, dopo tale data si verrà a creare un vuoto legislativo grave, che determinerà l'inutilizzabilità del contratto.

Il problema si attecchisce in maniera diversa per ciascuna delle tre tipologie di apprendistato. L'apprendistato professionalizzante, la tipologia più comune, potrà essere utilizzata quando il contratto collettivo applicabile al rapporto (di qualsiasi livello: nazionale, territoriale o aziendale) avrà definito le modalità d'erogazione della formazione. Il contratto collettivo dovrà definire anche la durata, minima e massima del periodo di apprendistato, senza eccedere il tetto di 3 anni (limite che può salire a 5 per alcuni profili dell'artigianato). L'apprendistato professionalizzante, quindi, diventerà utilizzabile in momenti diversi per ciascun settore produttivo in base alla velocità con cui sarà sottoscritta la relativa normativa collettiva. Al momento, i settori che hanno approvato le norme collettive sono pochi: gli studi professionali, il commercio, le Agenzie di somministrazione di manodopera (si legga l'articolo più in basso). Per tutti gli altri settori, dopo il 25 aprile l'apprendistato professionalizzante sarà utilizzabile solo dopo che sarà firmato il contratto collettivo nazionale di settore o un accordo di secondo livello (territoriale o aziendale). Su questo percorso non inciderà in alcun

modo la legislazione delle Regioni, in quanto esse potranno solo organizzare una formazione integrativa per gli apprendisti, senza condizionare l'utilizzo del contratto all'effettiva attuazione di questo adempimento.

La situazione cambia per le altre due tipologie, condizionate dal comportamento delle Regioni. Per quanto attiene all'apprendistato per la qualifica (quello per i giovani tra i 15 e i 25 anni, volto all'acquisizione di un diploma), le messa a regime del nuovo contratto dipenderà dall'approvazione, in ciascuna Regione, della normativa sui profili formativi. Questa normativa, oltre a tenere conto dell'accordo raggiunto in **Conferenza Stato-Regioni** il 19 gennaio scorso, dovrà definire le caratteristiche della qualifica e del diploma professionale, nonché quantificare il monte ore di formazione dell'apprendista. Anche per l'apprendistato di alta formazione e ricerca (destinato ai giovani che frequentano master e dottorati), sarà necessario attendere le norme regionali, precedute da un'intesa con le parti sociali e gli enti formativi. In caso di inerzia regionale, potranno essere stipulati accordi tra i singoli datori di lavoro ed enti formativi, e il contratto potrà essere utilizzato. Come si vede, il percorso attuativo di ciascuna tipologia di apprendistato, seppure semplificato rispetto a quanto prevedeva la legge Biagi, rischia di essere molto impegnativo; stupisce che dopo mesi di discussioni centrate sull'opportunità di incentivare il ricorso a tale contratto, nessuno si sia preoccupato della scadenza che si avvicina.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'iter applicativo

Adempimenti attuativi previsti per le tre tipologie di apprendistato definite dal Dlgs 167/2011 e applicabilità delle stesse dopo il 25 aprile

ADEMPIMENTO ATTUATIVO**DISCIPLINA APPLICABILE
DAL 25 APRILE 2012****APPRENDISTATO
PER LA QUALIFICA**

- È stata raggiunta l'intesa della Conferenza Stato Regioni
- Le Regioni e Province autonome devono disciplinare la formazione con proprie norme

La disciplina previgente perde efficacia ma la nuova normativa non può essere utilizzata in assenza delle norme attuative regionali

**APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE**

- I contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali devono disciplinare la formazione, compresa la sua durata.
- Le Regioni hanno facoltà di organizzare la formazione integrativa (120 ore su 3 anni)

Il contratto si può usare solo nei settori\territori\aziende regolati da contratti collettivi

**APPRENDISTATO
DI ALTA FORMAZIONE**

Le Regioni e Province autonome, in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative, devono disciplinare la durata e le modalità di svolgimento della formazione

In assenza di normativa regionale, si può attivare il contratto mediante convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro con gli enti formativi



PARLA L'AMBASCIATORE USA

**David Thorne:
«Sulle riforme
serve continuità»**

Fabrizio Forquet ► pagina 9

INTERVISTA

Parla l'ambasciatore Usa**Imprese Usa pronte a investire**

Per attrarre investimenti serve più competitività, ma con il nuovo corso ci sono grandi gruppi americani interessati all'Italia

«Sulle riforme serve continuità»

Thorne: con Monti il clima sull'Italia e l'Europa è cambiato, ora sforzo per la crescita

di **Fabrizio Forquet**

Ambasciatore Thorne, ieri lo spread spagnolo è tornato a quota 400 e quello italiano a 370 punti. L'Europa stenta a tirarsi fuori dai problemi finanziari che ne stanno mettendo a rischio la tenuta. Gli Stati Uniti sono preoccupati?

L'Europa, per gli Usa, resta il partner economico e commerciale più importante. Perciò guardiamo con grande attenzione a quello che sta avvenendo. Devo dirle che tra la tarda primavera e l'estate eravamo molto preoccupati. Il moltiplicarsi dei downgrade da parte delle agenzie di rating e l'andamento dei tassi, proprio mentre cambiavano ben sette governi, non inducevano certo all'ottimismo. C'era il rischio che l'Europa crollasse. Oggi quelle preoccupazioni si sono attenuate. E l'arrivo al governo in Italia di Mario Monti ha contribuito in modo importante a un cambiamento di clima in tutta Europa.

Ma i dati che le citavo indicano che né l'Italia, né l'Europa e la sua moneta, sono fuori pericolo.

Non lo sono, certo. L'effetto Monti ha però calmato i mercati. Lo sforzo immediato per mettere a posto i conti e la riforma delle pensioni sono stati segnali chiari di un cambiamento di marcia. Questo ha fatto cambiare la percezione sull'Italia e sull'Europa. C'è anche una consapevolezza nuova sul fatto che l'euro non ha alternative e che l'eurozona va rafforzata. Ora, certo, c'è bisogno di uno sforzo straordinario per la crescita economica.

L'anno che abbiamo davanti vedrà una recessione ancora pesante.

Sarà un anno difficile. Ma è fon-



David Thorne, 67 anni, è ambasciatore Usa in Italia dal 17 agosto 2009

**DOPO IL 2013
«Ancora Monti? Non
faccio nomi, ma servono
ancora riforme
e lui è popolare»**

**TECNOLOGIE DIGITALI
Sono un grande fattore
di sviluppo: se il Governo
vuole davvero favorire
i giovani investa qui**



damentale che si sia capito che la priorità è tornare a crescere. E anche qui il governo Monti sta giocando un ruolo importante, per rilanciare lo sviluppo in Italia e per far comprendere all'Europa, e in particolare alla Germania, che i Paesi dell'euro non si salveranno con la sola austerità.

Proprio oggi (ieri, ndr) la riforma del mercato del lavoro è arrivata in Parlamento. Le imprese sono critiche. Lei che giudizio ne dà?

È parte di una serie di interventi che potranno aiutare a rilanciare la crescita. Non c'è una riforma che, come con una bacchetta magica, possa rilanciare da sola l'economia. Ciò che conta è il complesso degli interventi: trasparenza e semplificazione, liberalizzazioni, mercato del lavoro, lotta all'evasione fiscale. Serve poi continuità, il processo di riforma deve continuare nel lungo periodo. Di certo possiamo dire che c'è un leader italiano che prova a migliorare il mondo dell'economia. Non si può prevedere l'esito, ma lo sforzo è molto importante.

Per crescere è decisivo tornare ad attrarre investimenti dall'estero.

Bisogna lavorare sulla competitività: servono flessibilità, semplicità, certezza delle regole, una giustizia efficiente. Il mondo è cambiato. Oggi ci sono grandi Paesi in forte ascesa, che ci impongono di adeguare le nostre economie. A cominciare dalle tecnologie digitali.

Su questo l'Italia resta indietro. Sono anni che si aspettano gli investimenti sulla rete a banda larga, ma ancora oggi siamo solo al dibattito tra le opinioni.

Il settore digitale ha un'importanza cruciale come fattore di crescita. Negli Stati Uniti rappresenta il 7-9 per cento del Pil, in Italia meno dell'1 per cento. Se questo governo vuole davvero favorire i giovani deve investire in questo settore. Le tecnologie favoriscono la nascita di nuove imprese e contribuiscono ad attrarre investimenti dall'estero. Sarebbe bello se ci fosse uno Steve Jobs italiano, ma perché nasca ci vuole un ambiente tecnologico più favorevole.

È anche per questo che gli investimenti dagli Stati Uniti continuano ad arrivare con il contagocce?

Certo, ma le posso dire che anche su questo sto percependo un cambio di clima. La visita negli Stati Uniti di Monti ha avuto un'eco molto favorevole. Il presidente Obama ha dimostrato grande interesse verso il

vostro premier e verso quello che sta accadendo in Italia. Le riforme sono importanti. E adesso ci sono grandi imprese americane che stanno guardando con interesse all'Italia.

Ci provo: può farci qualche nome?

Devo ovviamente mantenere la riservatezza. Ma posso dirle che importanti gruppi mi hanno chiesto e continuano a chiedermi informazioni in questi mesi perché avvertono che la situazione è cambiata. Guardano all'Italia perché percepiscono che si possono aprire opportunità nuove.

Per investire serve anche la percezione di una stabilità del quadro politico. La conclusione della trattativa sul lavoro ha visto il rientro in gioco dei partiti e l'esito è stato un indebolimento della riforma. Tra un anno si andrà al voto. Come guardano gli Stati Uniti a questo passaggio?

Non posso esprimere giudizi che non ci competono. Ed ancora di più non faccio un discorso di persone e di nomi, ma è importante che lo sforzo riformista vada avanti. Constato che il popolo italiano ha la consapevolezza dell'importanza di questo processo riformatore, anche a costo di inevitabili sacrifici. E vedo anche che il consenso di Monti nei sondaggi resta alto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dice di loro



Mario Monti

«Il suo sforzo su conti e pensioni ha segnato un cambiamento di marcia»



Barack Obama

«Ha grande interesse verso il vostro premier: la visita negli Usa è stata positiva»



Angela Merkel

«La Germania deve capire che i Paesi dell'euro non si salveranno con la sola austerità»



Steve Jobs

«Sarebbe bello se ci fosse un Jobs italiano, ma serve un ambiente più favorevole»

Pensioni. Si applicano a chi esercita l'opzione nel 2012

Definite le aliquote per il contributivo

Arturo Rossi

Via libera dell'Inps alle **aliquote contributive medie** relative al periodo 2002-2011, da utilizzare per i soggetti che esercitano l'opzione per la liquidazione della **pensione** con il sistema contributivo nell'anno 2012. Sono state rese note con messaggio 6021/2012.

È da ricordare che chi ha esercitato la facoltà di opzione entro il 1° ottobre 2001 ha potuto ottenere la pensione contributiva sia che avesse più o meno di 18 anni di contributi al 31 dicembre

1995. Invece le domande presentate dal 2 ottobre 2001 in poi, da assicurati con almeno 18 anni di contribuzione al 31 dicembre 1995 sono state respinte. Attualmente possono esercitare l'opzione per il calcolo della pensione con il sistema contributivo soltanto coloro che hanno meno di 18 anni di contributi al 31/12/1995.

L'articolo 1 del Dl 158/2001, convertito dalla legge 248/2001, ha stabilito che per quanto concerne la determinazione del montante contributivo matura-

to alla data del 31 dicembre 1995, il periodo di contribuzione precedente il decennio preso in considerazione per la determinazione del montante medio, deve essere valutato per ciascun anno o frazione di anno, attraverso il rapporto tra l'aliquota contributiva in vigore in tale anno e l'aliquota media vigente nei dieci anni di calendario precedenti quello in cui viene esercitata l'opzione.

L'aliquota contributiva media relativa al decennio 2002-2011, da utilizzare per i soggetti che presentano la richiesta di opzione nel corso dell'anno 2012, risulta per il Fondo pensioni lavoratori dipendenti pari al 32,85%, per gli artigiani al 18,45%, per i commercianti al 18,69 per cento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'autonomia. Applicazione problematica degli indici di coordinazione

False partita Iva, paga l'azienda

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

La trasformazione del rapporto di lavoro autonomo in una "co.co.co" dipenderà dalla disponibilità di una postazione lavorativa, dall'entità del fatturato e dall'unicità del centro di interessi dei vari committenti. Per contrastare gli abusi con titolari di partita Iva, la riforma del mercato del lavoro introduce nel nostro ordinamento una presunzione per cui - salvo prova contraria da parte del committente - sono considerate collaborazioni coordinate e continuative a progetto e non rapporti di lavoro autonomo o occasionale, le attività che presentano, contemporaneamente, almeno due tra gli indici presuntivi della collaborazione che duri complessivamente più di sei mesi nell'anno solare; del corrispettivo che, anche se fatturato a più soggetti riconducibili allo stesso centro d'imputazione di interessi, costituisca più del 75% del fatturato totale del collaboratore (riferito allo stesso anno solare); infine, che il collaboratore disponga di una postazione di lavoro in una sede del committente.

Rispetto agli indici presuntivi, una problematica potrebbe scaturire dall'identificazione delle condizioni che debbono verificarsi perché si realizzi la riconducibilità dei compensi a un «medesimo centro di interessi». La riconduzione dei committenti a un solo nucleo offrirà spunti di riflessione alla giurisprudenza, che negli anni ha elaborato una serie di para-

L'AUTOMATISMO

Il rapporto è trasformato se si riscontrano due elementi che caratterizzano la collaborazione

metri, secondo cui la condizione potrebbe presentarsi in presenza di un'unica struttura organizzativa e produttiva; in un generale coordinamento da parte di un solo soggetto direttivo, finalizzato alla confluenza delle diverse attività verso un fine comune; in un utilizzo contemporaneo e indifferenziato

della prestazione.

Si ipotizzi che un titolare di partita Iva che abbia reso contemporaneamente una prestazione a due committenti (A e B) nel periodo febbraio, marzo, aprile e, successivamente, settembre, ottobre, novembre e dicembre dello stesso anno. Il prestatore ha fatturato, complessivamente nell'anno, 100.000 euro, di cui 80.000 come corrispettivo dei rapporti intrattenuti in due riprese con A e B. Si individuano, inoltre, le caratteristiche che possono far ritenere A e B come facenti capo a un medesimo centro di interesse. In questo caso potrebbe scattare la presunzione per cui le attività lavorative, prestate nel medesimo anno nei riguardi di A e B, ancorché intervallate, si considerano "co.co.co" con i conseguenti obblighi verso la gestione separata Inps.

Ipotizziamo invece il caso del titolare di partita Iva che nel corso di un determinato anno svolge attività autonoma per 4 committenti: A (durata 7 mesi da gennaio a luglio); B (3 mesi da agosto a ottobre); C (1 mese, novembre); D (1 mese dicembre). Nell'intero anno il prestatore ha percepito 100.000 euro di cui 60.000 da A; 20.000 da B; 10.000 da C e D. Questa situazione evidenzia già il configurarsi di uno degli elementi (superamento dei 6 mesi) che potrebbero far derivare la presunzione di collaborazione. Si ipotizzi che venga sostenuto che i committenti A, B e C sono riconducibili al medesimo centro di imputazione di interessi da cui il superamento del limite reddituale. Il problema è capire quali rapporti rientrino nella presunzione introdotta dalla riforma, dando per scontato che quello con il committente D resta, comunque, fuori. In momenti diversi, si sono realizzati i due presupposti per l'automatica conversione. Ciò in quanto il primo rapporto con il committente A, ha superato i 6 mesi e, inoltre, il fatturato (realizzato con A, B e C) poiché riferito a soggetti riconducibili allo stesso centro di interesse, è andato oltre la soglia ammissibile (75%) nello stesso anno. Considerando che gli indici di automatica trasformazione si sono perfezionati in un secondo momento, per effetto dei suc-

CASI DUBBI

Gli indici di "dipendenza"

Il disegno di legge di riforma dei contratti di lavoro prevede, per le partite Iva, una presunzione di irregolarità (cioè di lavoro dipendente dissimulato) se si verificano almeno due di tre condizioni: almeno sei mesi/anno di collaborazione, 3/4 del reddito autonomo dal medesimo committente, disponibilità di una postazione di lavoro presso di lui

Casi controversi

L'applicazione di questi criteri potrebbe dar luogo a situazioni limite

Esempio 1

Il titolare di partita Iva lavora per due committenti a febbraio, marzo, aprile e, poi, a settembre, ottobre, novembre e dicembre dello stesso anno, fatturando 100.000 euro, di cui 80.000 come corrispettivo. Se si dimostra che i committenti fanno capo a un medesimo centro di interesse può scattare la presunzione introdotta dalla riforma per cui le attività lavorative, prestate nel medesimo anno, ancorché intervallate, si considerano "co.co.co"

Esempio 2

Il titolare di partita Iva in un

anno presta attività per 4 committenti: A (7 mesi da gennaio a luglio); B (3 mesi da agosto a ottobre); C (novembre); D (dicembre) percependo 100.000 euro di cui 60.000 da A; 20.000 da B; 10.000 da C e D. Già il caso ha, con il superamento dei 6 mesi, integra una presunzione di collaborazione. Il secondo indizio scatta se si ritiene che i committenti A, B e C sono riconducibili al medesimo centro di interessi da cui il superamento del limite reddituale. Il problema è capire quali rapporti rientrano nella presunzione, dando per scontato che quello con il committente D resta fuori. In momenti diversi, si sono realizzati, infatti, i due presupposti per l'automatica conversione. Ciò in quanto il primo rapporto con il committente A, ha superato i 6 mesi e, inoltre, il fatturato (realizzato con A, B e C) poiché riferito a soggetti riconducibili allo stesso centro di interesse, è andato oltre la soglia ammissibile (75%) nello stesso anno. Siccome gli indici di automatica trasformazione si sono perfezionati in un secondo momento, per effetto dei successivi rapporti, bisogna capire quali rientreranno nella presunzione di collaborazione

cessivi rapporti, resta da capire quali di essi rientreranno nella presunzione di collaborazione. Occorrerà verificare il reale intendimento del legislatore dopo l'emanazione delle circolari interpretative.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LA RIFORMA DEL LAVORO

Flessibilità in uscita



L'opzione

Il lavoratore potrà in ogni caso rinunciare al rientro in azienda e scegliere di farsi pagare 15 mensilità

Indennità-reintegro: cosa cambia

Sui licenziamenti economici il risarcimento resta la regola generale

Giorgio Pogliotti
ROMA

La novità più significativa, introdotta dopo il vertice con i leader politici, nel Ddl sulla riforma del mercato del lavoro riguarda le sanzioni per i licenziamenti economici illegittimi. È previsto, infatti, che il giudice di spugna la reintegrazione quando viene accertata la «manifesta insussistenza del fatto» che è alla base del licenziamento.

Su questo punto si è consumato un lungo braccio: la formulazione finale è frutto di un compromesso, tra il Pd che - d'accordo con i sindacati - premeva per l'introduzione della reintegrazione e il Pdl favorevole al solo indennizzo. La mediazione si è trovata nella formulazione secondo cui il giudice «può altresì applicare» (il Pd avrebbe voluto inserire la parola «deve», ma la sostanza non sembra diversa), raggiunta in cambio di alcune concessioni sulla flessibilità in entrata e della riduzione dell'indennità per i lavoratori illegittimamente licenziati (rispetto alle originarie 15-27 mensilità omnicomprensive si è scesi a 12-24 mesi). Nel nuovo articolo 18 dello Statuto dei lavoratori è previsto un doppio bina-

ni casi per i disciplinari e sempre per i discriminatori).

Ma iniziamo a vedere le novità per il cosiddetto licenziamento economico, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dovuto a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Prendiamo il caso di un datore di lavoro che licenzia il portinaio sostenendo che deve togliere il servizio di portineria. Per evitare il contenzioso si tenta una soluzione nell'ambito della conciliazione che però fallisce, e si va davanti al giudice. Il magistrato in prima battuta valuta la legittimità del licenziamento; se lo considera valido il lavoratore non avrà diritto a percepire nulla, salvo il preavviso, esattamente come accade oggi. Se, invece, il giudice lo considera illegittimo si pone il problema di come sanzionare l'impresa: il pagamento di un indennizzo (tra 12 e 24 mesi) nel Ddl è la "norma" generale, fatta eccezione per le situazioni di «manifesta insussistenza del fatto» posto alla base del licenziamento. Continuando con l'esempio, il giudice scopre nel corso del dibattimento, di fronte alle prove documentali fornite dal datore di lavoro, che il motivo del licenziamento è del tutto pretestuoso, è stato completamente inventato dal momento che si sta assumendo un altro portinaio: viene ordinata la reintegrazione. «Quel "può" significa in realtà "deve" - spiega l'avvocato Arturo Maresca -, non c'è discrezionalità da parte del giudice in questa fattispecie, che viene delimitata in modo chiaro ed è assolutamente residuale. La frase, peraltro, è collegata al capoverso precedente dell'articolo 14 relativo ai casi in cui "il giudice applica" la reintegrazione». Si tratta di un cambiamento importante dal momento che oggi, quando il giudice annulla il licenziamento perché accerta l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo addotto dal datore di lavoro, scatta automaticamente la rein-

tegrazione indipendentemente dal motivo del licenziamento, con il pagamento degli arretrati, comprensivi dei contributi.

C'è un'altra possibilità prevista dal Ddl; se nel corso del giudizio «sulla base della domanda formulata dal lavoratore», il licenziamento risulti motivato non da ragioni economiche, ma discriminatorie o disciplinari, verranno applicate le «relative tutele» previste dall'articolato. Che per i licenziamenti discriminatori (razza, religione, sesso, politica) conferma l'obbligo della reintegrazione per tutte le imprese, comprese quelle sotto i 15 dipendenti che sono fuori dal campo di applicazione dell'articolo 18. Mentre i licenziamenti disciplinari (inadempimento degli obblighi contrattuali, abbandono ingiustificato del posto di lavoro, reiterate violazioni), secondo il Ddl sono puniti con la reintegrazione quando il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa perché il fatto contestato non sussiste, o il lavoratore non lo ha commesso, o perché il fatto rientra tra i comportamenti punibili in modo più "lieve" dalle leggi, o dai contratti collettivi (si veda l'articolo a fianco). Il datore di lavoro deve anche versare gli arretrati, ma con un tetto di 12 mensilità, oltre ai contributi. Non deve più accollarsi, quindi, le maggiori spese che oggi gravano sull'impresa a causa della lunghezza dei processi. Il lavoratore potrà comunque decidere di rinunciare al posto di lavoro, facendosi pagare 15 mensilità, come accade oggi. In tutte le altre ipotesi di licenziamenti disciplinari illegittimi secondo il Ddl scatta il licenziamento e il datore di lavoro è condannato al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (considerando l'anzianità del lavoratore, il numero di dipendenti occupati, le dimensioni dell'impresa).

DISCREZIONALITÀ RIDOTTA

Di fronte alla manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo per il giudice non c'è alternativa al reintegro

IL RISTORO

L'illegittimità dell'allontanamento fa comunque scattare un indennizzo tra 12 e 24 stipendi

rio tra indennizzo e reintegro che scatta in determinate circostanze (quella già citata per i licenziamenti economici, in alcu-



Come cambiano le tutele sui licenziamenti



DISCRIMINATORI

Obbligo di reintegro

A prescindere dal numero di dipendenti, il datore di lavoro, nel caso in cui il giudice annulli il licenziamento perché discriminatorio, è obbligato a reintegrare il lavoratore e a risarcire almeno cinque mensilità per i danni, versando i contributi assistenziali e previdenziali. La nuova disciplina, sul punto, ricalca la precedente



DISCIPLINARI

Al giudice la scelta

Se il comportamento contro le norme disciplinari non sussiste o è riconducibile a condotte punibili con una sanzione minore, il giudice annulla il licenziamento e dispone la reintegrazione del lavoratore. In tutti gli altri casi di illegittimità meno grave del licenziamento, scatta il pagamento di un risarcimento tra 12 e 24 mensilità



ECONOMICI

La «manifesta insussistenza»

Nel caso in cui il giudice accerti la «manifesta insussistenza» del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo economico, stabilisce il reintegro. È questa una delle maggiori novità introdotte in extremis dal Governo nel Ddl. Nelle altre ipotesi in cui si accerta l'illegittimità, il giudice assegna solo l'indennità tra 12 e 24 mensilità



DIMISSIONI IN BIANCO

Sanzione ad hoc

La «dimissione in bianco» è la pratica, illegale, che obbliga i neoassunti a firmare una lettera di dimissioni priva di data, contestualmente alla sottoscrizione del contratto. Il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore sarà punito con la sanzione amministrativa da 5mila a 30mila euro



RITO ABBREVIATO

Prima udienza entro 30 giorni

Sarà il giudice a stabilire la scansione dei tempi delle controversie per licenziamenti, con l'eliminazione delle formalità non essenziali. L'udienza di comparizione deve essere fissata non oltre 30 giorni dal deposito del ricorso. Alla trattazione di questo tipo di controversie di lavoro devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze



I paletti. Bisognerà valutare la gravità dei fatti contestati

Per i disciplinari «tipizzati» tre casi di rientro in azienda

ROMA

La sanzione è il reintegro sul posto di lavoro. Più il pagamento di un'indennità risarcitoria calcolata sull'ultima retribuzione globale di fatto (e sino al giorno dell'effettivo ritorno in azienda). Un giro di vite che, per i licenziamenti disciplinari illegittimi (vale a dire quelli intimati senza giusta causa o giustificato motivo soggettivo) scatta solo in tre casi, espressamente indicati all'articolo 14, comma 4, del Ddl Fornero, sbarcato ieri in Senato. In pratica si applica la tutela piena e reale a favore del lavoratore ingiustamente licenziato per motivi disciplinari: a) se il fatto non sussiste, b) perché il lavoratore non l'ha commesso, o c) perché il fatto rientra nei comportamenti che sono punibili con una «sanzione conservativa» (cioè mantenendo il posto di lavoro) sulla base delle «tipizzazioni» di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo previste dalla legge, dai contratti collettivi di lavoro o dai codici disciplinari applicabili». In pratica, in quest'ultima ipotesi, il lavoratore può essere multato, sospeso, sanzionato con un richiamo scritto. Ma non può essere licenziato.

Il discrimine a cui collegare la sanzione del licenziamento al posto della sanzione conservativa è, in genere, nella gravità del fatto contestato al lavoratore. Solo per fare qualche esempio, in caso di ritardo nell'ingresso al lavoro di pochi minuti e per un solo giorno, scatterà una sanzione conservativa. Diversa invece è l'ipotesi in cui il dipendente sottragga un computer o si appropri, in modo reiterato, di altri beni dell'impresa. In questo caso, e considerata la gravità dell'azione, la sanzione non potrà essere conservativa. Ma si potrà arrivare al licenziamento. Nei casi in cui invece il datore di lavoro proceda al recesso per fattispecie punibili con sanzioni conservative (dalla legge, dai contratti o dai codici disciplinari) il giudice annullerà il licenziamento e condannerà l'azienda a riassumere il dipendente, oltre a risarcirgli i danni

subiti. Un "gettone" che sarà composto da un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, entro un massimo di 12 mensilità di retribuzione. A cui però andrà sottratto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, e (anche) quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. Si tratta comunque di un "paletto" risarcitorio certo che non incrementa il debito per l'impresa per un eventuale eccessiva du-

LE CAUSE DI ILLEGITTIMITÀ

Tris di fattispecie: il fatto non sussiste, non è stato commesso oppure va punito con «sanzione conservativa»

rata del processo.

Ma non solo. Sempre in caso di condanna per licenziamento disciplinare illegittimo il datore di lavoro verrà condannato (pure) al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali, al netto - però - da quanto coperto da altre posizioni contributive eventualmente maturate nel frattempo. I contributi previdenziali e assistenziali sono dovuti fino al giorno del reintegro e dovranno essere maggiorati dagli interessi legali. Mentre a seguito dell'ordine di reintegrazione il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro (salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva). Infatti, sempre secondo il Ddl Fornero, in caso di licenziamento illegittimo per assenza di giusta causa o giustificato motivo soggettivo il lavoratore mantiene la facoltà di scegliere, in luogo del ritorno in azienda, un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità. Il regime della tutela reale si applica anche ai licenziamenti intimati,

prima della scadenza del periodo cosiddetto di «comporto», a causa della malattia o infortunio in cui versa il lavoratore, e a quelli motivati dall'inedoneità fisica o psichica del lavoratore (che sono licenziamenti per giustificato motivo oggettivo), ma dei quali il giudice accerti l'illegittimità. Invece, nelle altre ipotesi, meno gravi, in cui venga accertata l'illegittimità del licenziamento disciplinare, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro non alla reintegrazione, ma al pagamento di un'indennità risarcitoria che può essere modulata dal giudice tra 12 e 24 mensilità della retribuzione, tenuto conto di vari parametri. Ovvero: dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti occupati nell'impresa, delle dimensioni dell'attività economica e del comportamento e delle condizioni delle parti (e con onere di specifica motivazione).

Cl. T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GLI SEMPRE CONCRETI

Ritardo al lavoro

■ In caso di ritardo nell'ingresso al lavoro di pochi minuti e per un solo giorno, scatterà una sanzione conservativa, cioè si mantiene il posto di lavoro, sulla base delle «tipizzazioni» di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo previste dalla legge, dai contratti collettivi di lavoro o dai codici disciplinari applicabili. In pratica, in quest'ultima ipotesi, il lavoratore può essere multato, sospeso, sanzionato con un richiamo scritto. Ma non può essere licenziato

Furto di beni aziendali

■ Diversa invece è l'ipotesi in cui il dipendente sottragga un computer o si appropri, in modo reiterato, di altri beni dell'impresa. In questo caso, e considerata la gravità dell'azione, la sanzione non potrà essere conservativa, ma si potrà arrivare al licenziamento. È infatti proprio la gravità del fatto commesso il discrimine fondamentale per il licenziamento

Il Ddl al Senato**Schifani:
il Parlamento
varerà un testo
credibile**

ROMA

«Ho immediatamente assegnato il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro alla commissione Lavoro e ho parlato col presidente Pasquale Giuliano, che mi ha assicurato che la commissione inizierà a lavorarci da martedì». Lo ha annunciato ieri il presidente del Senato, Renato Schifani.

Con una nota dell'ufficio stampa di Palazzo Madama si è poi confermato l'iter del Ddl che è stato presentato ieri pomeriggio dal governo al Senato e immediatamente assegnato alla commissione competente che potrà convocarsi fin da martedì 10 aprile per l'avvio dell'esame. «Il Parlamento farà la sua parte» nell'esame del disegno di legge di riforma del mercato del lavoro e «occorre fare in modo che il testo definitivo sia considerato credibile non solo dall'Europa, ma dai mercati che ci osservano. Questa è una scommessa che non possiamo perdere», ha detto il presidente del Senato.

«Siamo pronti a lavorare sette giorni su sette per favorire, nel doveroso rispetto del confronto e con le audizioni di tutti i soggetti interessati, l'approvazione della riforma del mercato del lavoro da parte del Senato prima dell'estate», ha quindi chiarito Giuliano (Pdl). Che poi annunciato uno sprint sul ddl. «Parliamo di una riforma storica e in commissione c'è un clima di serenità e consapevolezza del carattere epocale che questo testo assume rispetto a un quadro normativo vecchio quasi mezzo secolo». Per questo si annuncia un percorso abbastanza rapido, ha precisato il presidente della XI commissione, «anche se esiste un accordo politico generale ma non ancora un accordo sul testo e confido che il testo che avremo rifletta il più possibile quell'accordo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Democratici. Avvertimento al Pdl: no al gioco dell'oca, indietro non si torna

Il Pd «blinda» la riforma: buon punto di equilibrio

Emilia Patta
ROMA

Con il sostanziale nulla osta della Cgil («positiva la riconquista del reintegro») il Pd di Pier Luigi Bersani esce definitivamente vittorioso dalla partita sulla riforma del mercato del lavoro e può chiudere il cerchio. Ora anche lo spazio per "lucrare" a sinistra da parte di Idv e Sel è più ridotto.

Semmai la preoccupazione comincia ad essere quella opposta: non dare l'immagine di un compromesso al ribasso e poco riformista, Cgil o non Cgil. Basta leggere la valutazione della capogruppo al Senato Anna Finocchiaro, che rispecchia bene anche il pensiero del segretario: «Questa riforma è il portato di una discussione, lunga e complessa, che si è svolta con le parti sociali. Si è trattato di un dibattito approfondito che ha coinvolto, nel Paese, anche il mondo cattolico e ha attraversato il mondo dell'impresa in modo articolato - dice Finocchiaro -. È una riforma importante e non un compromesso al ribasso».

Appunto, non è stato un compromesso al ribasso ma un punto di sintesi riformista. «Non è che le modifiche siano state dettate dalla Cgil - si sottolinea nell'entourage di Bersani -. Sono state ascoltate le imprese, la Chiesa, l'opinione pubblica anche di centro-destra. Se il Pdl ha dato il via all'accordo sull'articolo 18 è perché la preoccupazione sui licenziamenti attraversa trasversalmente l'opinione pub-

blica». Piuttosto, il compromesso raggiunto a livello politico nel vertice a Palazzo Chigi dei tre leader Alfano Bersani e Casini non sia ora stravolto nel passaggio parlamentare. Nessuno lo dice, ma paradossalmente nel Pd ora c'è voglia di voto fiducia. Per "blindare" l'equilibrio raggiunto e per non trascinare oltre una discussione che rischia di para-

«NESSUN DIKTAT CGIL»

Bersani sottolinea con i suoi il compromesso «riformista» raggiunto: dibattito che ha coinvolto l'opinione pubblica e anche il mondo cattolico

LA POSIZIONE PD



Buon punto di equilibrio

Per il Pd il testo della riforma del lavoro è un buon punto di equilibrio che non va alterato

Poche possibili modifiche

Qualche correzione andrebbe fatta sulle indennità di mobilità e sui contratti di lavoro parasubordinati: l'aumento dell'aliquota del 6% rischia di incidere troppo sulle retribuzioni

lizzare le forze politiche e l'azione del Governo. «Ora - ripete Bersani ai suoi - bisogna puntare sulle misure per la crescita, per creare nuova occupazione». E di fronte al rilancio fatto da Maurizio Gasparri sulla necessità di aumentare la flessibilità in entrata (si veda l'articolo sopra) sia i riformisti sia l'ala di sinistra più vicina alla Cgil frenano.

Spiega Tiziano Treu, ex ministro di Prodi e relatore della riforma in Senato (dove in commissione Lavoro la discussione inizierà martedì) assieme al pidellino Maurizio Castro: «Qualche piccolo cambiamento si può anche fare, ma dipende in che direzione. L'equilibrio raggiunto a livello politico con un'intesa da grande coalizione non può essere alterato più di tanto, i miglioramenti devono essere compensativi».

Incalza il filo-Cgil Cesare Damiano: «Per noi la riforma va valutata nel suo complesso e apprezziamo il prezioso passo avanti costituito dalla reintegrazione dei lavoratori anche nel caso di licenziamenti per motivi economici. Ribadiamo il fatto che la battaglia parlamentare debba portare ad ulteriori e positivi perfezionamenti e correzioni del testo, ma senza correre il rischio di ritornare alla casella di partenza. Non vogliamo partecipare al gioco dell'oca, dopo questo lungo ed estenuante confronto».

Insomma, indietro non si torna. Nel Pd c'è aria di "blindatura".

© RIPRODUZIONE RISERVATA



DOCUMENTI

LA SECONDA PARTE
DEL TESTO

Dai sussidi
per i disoccupati
all'Aspi
e alle tutele
per la maternità

► pagine 19-20

IL TUO LAVORO

Documenti

I sussidi anche dai nuovi fondi bilaterali

Concludiamo la pubblicazione del testo del disegno di legge recante «Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita».
La prima parte è stata pubblicata ieri.

Sezione II

Tutele in costanza di rapporto di lavoro

ARTICOLO 40

Estensione della disciplina in materia di integrazione salariale straordinaria a particolari settori

1. All'articolo 12 della legge 23 luglio 1991, n. 223, dopo il comma 3 è inserito il seguente:

«4. A decorrere dal 1° gennaio 2013 le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale ed i relativi obblighi contributivi sono estesi alle seguenti imprese:

- a) imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti;
- b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti;
- c) imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti;
- d) imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;
- e) imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.».

ARTICOLO 41

Indennità di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori del settore portuale

1. A decorrere dal 1° gennaio 2013 ai lavoratori addetti alle prestazioni di lavoro temporaneo occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato nelle imprese e agenzie di cui all'articolo 17, commi 2 e 5, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, e successive modificazioni, e ai lavoratori dipendenti dalle società derivate dalla tra-

sformazione delle compagnie portuali ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera b), della medesima legge n. 84 del 1994, e successive modificazioni, è riconosciuta un'indennità di importo pari a un ventiseiesimo del trattamento massimo mensile di integrazione salariale straordinaria, comprensiva della relativa contribuzione figurativa e degli assegni per il nucleo familiare, per ogni giornata di mancato avviamento al lavoro, nonché per le giornate di mancato avviamento al lavoro che coincidano, in base al programma, con le giornate definite festive, durante le quali il lavoratore sia risultato disponibile. L'indennità è riconosciuta per un numero di giornate di mancato avviamento al lavoro pari alla differenza tra il numero massimo di ventisei giornate mensili erogabili e il numero delle giornate effettivamente lavorate in ciascun mese, incrementato del numero delle giornate di ferie, malattia, infortunio, permesso e indisponibilità. L'erogazione dei trattamenti di cui al presente comma da parte dell'Inps è subordinata all'acquisizione degli elenchi recanti il numero, distinto per ciascuna impresa o agenzia, delle giornate di mancato avviamento al lavoro, predisposti dal ministero delle Infrastrutture e dei trasporti in base agli accertamenti effettuati in sede locale dalle competenti autorità portuali o, laddove non istituite, dalle autorità marittime.

2. Alle imprese e agenzie di cui all'articolo 17, commi 2 e 5, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, e successive modificazioni, e alle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera b), della medesima legge n. 84 del 1994, e successive modificazioni, nonché ai relativi lavoratori, è esteso l'obbligo contributi-

vo di cui all'articolo 9 della legge 29 dicembre 1990, n. 407.

ARTICOLO 42

Istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali

1. Al fine di assicurare la definizione, entro l'anno 2013, di un sistema inteso ad assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei diversi comparti, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative al livello nazionale stipulano, entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

2. Entro i successivi novanta giorni, con decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze si provvede all'istituzione presso l'Inps dei fondi di cui al comma 1.

3. Con le medesime modalità di cui ai commi 1 e 2 possono essere apportate modifiche e integrazioni agli atti istitutivi di ciascun fondo. Le modifiche aventi ad oggetto la disciplina delle prestazioni o la misura delle aliquote sono adottate con decreto direttoriale dei ministeri del Lavoro e delle politiche sociali e dell'Economia e delle finanze, sulla base di una proposta del comitato amministratore.

4. I decreti di cui al comma 2 determinano, sulla base degli ac-





cordi, l'ambito di applicazione del fondo, con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica dei datori di lavoro ed alla classe di ampiezza dei datori di lavoro. Il superamento dell'eventuale soglia dimensionale fissata per la partecipazione al fondo si verifica mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.

5. I fondi di cui al comma 1 non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'Inps.

6. Gli oneri di amministrazione di ciascun fondo sono determinati secondo i criteri definiti dal regolamento di contabilità dell'Inps.

7. L'istituzione dei fondi è obbligatoria per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale in relazione alle imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti. Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente se non espressamente previsto.

8. In aggiunta a quella definita al comma 1, i fondi possono avere le seguenti finalità:

a) assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, integrativa rispetto all'assicurazione sociale per l'impiego;

b) prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;

c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari.

9. Per le finalità di cui al comma 8 i fondi di solidarietà possono essere istituiti, con le medesime modalità di cui al comma 1, anche in relazione a settori e classi di ampiezza già coperti dalla normativa in materia di integrazioni salariali. Per le imprese nei confronti delle quali trovano applicazione gli articoli 4 e seguenti della legge n. 223 del 1991 in materia di indennità di mobilità, gli accordi e contratti collettivi con le modalità di cui al comma 1 possono prevedere che il fondo di solidarietà sia finanziato, a decorrere dal 1° gennaio 2017, con un'aliquota contributiva nella misura dello 0,30% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali.

10. Gli accordi ed i contratti di cui al comma 1 possono prevedere che nel fondo di solidarietà confluisca anche l'eventuale fondo interprofessionale istituito dalle medesime parti firmatarie ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388. In tal caso al fondo affluisce anche il gettito del contributo integrativo stabilito dall'articolo 25, quarto

comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni, con riferimento ai datori di lavoro cui si applica il fondo e le prestazioni derivanti dall'attuazione del primo periodo del presente comma sono riconosciute nel limite di tale gettito.

ARTICOLO 43

Fondo di solidarietà residuale per l'integrazione salariale

1. Per i settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali comunque superiori ai 15 dipendenti, non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, per i quali non siano stipulati, entro il 31 marzo 2013, accordi collettivi volti all'attuazione di un fondo di solidarietà, è istituito, con decreto non regolamentare del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze, un fondo di solidarietà residuale, cui contribuiscono i datori di lavoro dei settori identificati.

2. Il fondo residuale - finanziato con i contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori dei settori coperti, secondo quanto definito dall'articolo 44 - garantisce la prestazione di cui all'articolo 46, comma 1, per una durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria e straordinaria.

3. Alla gestione del fondo provvede un comitato amministratore, avente i compiti di cui all'articolo 47, comma 1, e composto da esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative al livello nazionale, nonché da due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del ministero del Lavoro e delle politiche sociali e del ~~ministero dell'Economia e delle finanze~~ ~~ministero dell'Economia e delle finanze~~. Le funzioni di membro del comitato sono incompatibili con quelle connesse a cariche nell'ambito delle organizzazioni sindacali.

ARTICOLO 44

Contributi di finanziamento

1. I decreti di cui agli articoli 42 e 43 determinano le aliquote di contribuzione ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura di due terzi ed un terzo, in maniera tale da garantire la preconstituzione di risorse continuative adeguate sia per l'avvio dell'attività sia per la situazione di regime, da verificarsi anche sulla base dei bilanci di previsione di cui al comma 3.

2. Qualora sia prevista la prestazione di cui all'articolo 46, comma 1, è previsto, a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attivi-

tà lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura prevista dai decreti di cui agli articoli 42 e 43 e comunque non inferiore all'1,5 per cento.

3. Per la prestazione straordinaria di cui all'articolo 46, comma 2, lettera b), è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario di importo corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata.

4. Ai contributi di finanziamento, si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.

ARTICOLO 45

Risorse finanziarie

1. I fondi istituiti ai sensi dell'articolo 42 e 43 hanno obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità.

2. Gli interventi a carico dei fondi sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.

3. I fondi istituiti ai sensi degli articoli 42 e 43 hanno obbligo di presentazione, sin dalla loro costituzione, di bilanci di previsione a 8 anni basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di aggiornamento.

4. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 3, il comitato amministratore di cui all'articolo 47 ha facoltà di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota. Le modifiche sono adottate, anche in corso d'anno, con decreto direttoriale dei ministeri del Lavoro e delle politiche sociali e dell'Economia e delle finanze, verificate le compatibilità finanziarie interne al fondo, sulla base della proposta del comitato amministratore.

5. In caso di necessità di assicurare il pareggio di bilancio ovvero di far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare ovvero di inadempienza del comitato amministratore in relazione all'attività di cui al comma 4, l'aliquota contributiva può essere modificata con decreto direttoriale dei ministeri del Lavoro e delle politiche sociali e dell'Economia e delle finanze, anche in mancanza di proposta del comitato amministratore. In ogni caso, in assenza dell'adeguamento contributivo di cui al comma precedente, l'Inps è tenuto a non erogare le prestazioni in eccedenza.

ARTICOLO 46

Prestazioni

1. I fondi di cui all'articolo 42 assicurano almeno la prestazione di un assegno ordinario di importo



pari all'integrazione salariale, di durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria.

2. I fondi di cui all'articolo 42 possono inoltre erogare le seguenti tipologie di prestazione:

a) prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto a quanto garantito dall'Assicurazione sociale per l'impiego;

b) assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;

c) contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari.

3. Nei casi di cui al comma 1 il fondo provvede inoltre a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato. La contribuzione dovuta è computata in base a quanto previsto dall'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

4. La contribuzione correlata di cui al comma 3 può altresì essere prevista, dai decreti istitutivi, in relazione alle prestazioni di cui al comma 2. In tal caso, il fondo provvede a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato.

ARTICOLO 47 **Gestione dei fondi**

1. Alla gestione di ciascun fondo istituito ai sensi dell'articolo 42, provvede un comitato amministratore con i seguenti compiti:

a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inps, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, correlati da una propria relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;

b) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione degli istituti previsti dal regolamento;

c) fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti;

d) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione dei trattamenti, nonché sull'andamento della gestione;

e) decidere in unica istanza sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;

f) assolvere ogni altro compito ad esso demandato da leggi o regolamenti.

Per le neo-mamme dimissioni valutate dal ministero

2. Il comitato è composto da esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo o il contratto collettivo, in numero complessivamente non superiore a dieci, nonché da due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del ministero del Lavoro e delle politiche sociali e del ministero dell'Economia e delle finanze. Le funzioni di membro del comitato sono incompatibili con quelle connesse a cariche nell'ambito delle organizzazioni sindacali. Ai componenti del comitato non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese.

3. Il comitato è nominato con decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali e rimane in carica per quattro anni o per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo.

4. Il presidente del comitato è eletto dal comitato stesso tra i propri membri.

5. Le deliberazioni del comitato vengono assunte a maggioranza e, in caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del presidente.

6. Partecipa alle riunioni del comitato amministratore del fondo il collegio sindacale dell'Inps, nonché il direttore generale dell'Istituto o un suo delegato, con voto consultivo.

7. L'esecuzione delle decisioni adottate dal comitato amministratore può essere sospesa, ove si evidenzino profili di illegittimità, da parte del direttore generale dell'Inps. Il provvedimento di sospensione deve essere adottato nel termine di cinque giorni ed essere sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al presidente dell'Istituto nell'ambito delle funzioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479; entro novanta giorni, il presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla.

Trascorso tale termine la decisione diviene esecutiva.

ARTICOLO 48 **Riconversione dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662**

1. La disciplina dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, è adeguata alle norme previste dal presente capo con decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, da stipularsi tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il

30 giugno 2013.

2. L'entrata in vigore dei decreti di cui al comma 1 determina l'abrogazione del decreto ministeriale recante il regolamento del relativo fondo.

ARTICOLO 49

Riconversione del fondo di solidarietà di cui all'articolo 1-ter del decreto legge 5 ottobre 2004 n. 249, convertito, con modificazioni, con legge 3 dicembre 2004, n. 291

1. La disciplina del fondo di cui all'articolo 1-ter del decreto legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, è adeguata alle norme previste dal presente capo con decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, anche inter-settoriali, stipulati entro il 30 giugno 2013 dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.

ARTICOLO 50

Riconversione del fondo di solidarietà di cui all'articolo 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449

1. La disciplina del fondo di cui all'articolo 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, è adeguata alle norme previste dal presente capo con decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, anche inter-settoriali, stipulati entro il 30 giugno 2013 dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto ferroviario.

ARTICOLO 51 **Abrogazioni**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2013 sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) decreto legge 5 ottobre 2004 n. 249, convertito con modificazioni dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, articolo 1-bis;

b) legge 22 dicembre 2008 n. 203, articolo 2, comma 37.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2014 sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) legge 23 dicembre 1996, n. 662, articolo 2, comma 28;

b) decreto ministeriale 27 novembre 1997, n. 477;

c) decreto legge 5 ottobre 2004 n. 249, convertito con modificazioni dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, articolo 1-ter;

d) legge 27 dicembre 1997, n. 449, articolo 59, comma 6, relativa-



mente agli ultimi tre periodi.

ARTICOLO 52

Interventi in favore dei lavoratori anziani

1. Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a corrispondere all'Inps la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

2. I lavoratori coinvolti nel programma di cui al comma 1 debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro.

3. Allo scopo di dare efficacia all'accordo di cui al comma 1, il datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'Inps, accompagnata dalla presentazione di una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi.

4. L'accordo diviene efficace a seguito della validazione da parte dell'Inps, che effettua l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti in capo al lavoratore ed al datore di lavoro.

5. A seguito dell'accettazione dell'accordo il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'Inps la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa. In ogni caso, in assenza del versamento mensile di cui al presente comma, l'Inps è tenuto a non erogare le prestazioni.

6. In caso di mancato versamento l'Inps procede a notificare un avviso di pagamento; decorso 180 giorni dalla notifica senza l'avvenuto pagamento l'Inps procede alla escussione della fidejussione.

7. Il pagamento della prestazione avviene da parte dell'Inps, con le modalità previste per il pagamento delle pensioni. L'Istituto provvede contestualmente all'accredito della relativa contribuzione figurativa.

ARTICOLO 53

Incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani e le donne nelle aree svantaggiate

1. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la

durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

2. Nei casi di cui al primo comma, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data di assunzione.

3. Nei casi di cui al primo comma, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali comunitari e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e) del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

ARTICOLO 54

Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, ivi compresi quelli previsti dall'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991 n. 223, per i periodi di vigenza come ridefiniti dalla presente legge, si definiscono i seguenti principi:

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione (o la trasformazione) o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure sia effettuata presso una diversa unità produttiva.

c) Gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavorato-

ri che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima Agenzia, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

3. All'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, le parole «quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi» sono sostituite dalle seguenti: «quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi».

4. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Capo V

Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro

ARTICOLO 55

Tutela della maternità e paternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco

1. Il comma 4 dell'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è sostituito dal seguente: «4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del ministero del Lavoro e delle politiche sociali competente



per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.».

2. Al di fuori dell'ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, come sostituito dal presente articolo, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata secondo modalità individuate con decreto non regolamentare del ministero del Lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3. In alternativa alla procedura di cui al comma 2, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264. Con decreto, di natura non regolamentare, del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, possono essere individuate ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore, in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie.

4. Nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida di cui al comma 2 ovvero alla sottoscrizione di cui al comma 3, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso le sedi di cui al comma 2 ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, che gli sia stato trasmesso dal datore di lavoro tramite comunicazione scritta, ovvero non effettui la contestazione di cui al comma 6.

5. La comunicazione contenente l'invito, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione di cui al comma 3, si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comuni-

cato dalla lavoratrice o dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

6. Nei sette giorni di cui al comma 4, che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso lavorato, la lavoratrice o il lavoratore può contestare l'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale, offrendo le proprie prestazioni al datore di lavoro.

7. Qualora, in mancanza della convalida ovvero della sottoscrizione di cui al comma 3, il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.

8. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simulare le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

ARTICOLO 56

Sostegno alla genitorialità

1. Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013 - 2015:



No a un lavoro congruo? Basta sussidio

a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di tre giorni, anche continuativi, dei quali due giorni in sostituzione della madre e con un riconoscimento di un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al cento per cento della retribuzione e il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre con un riconoscimento di un'indennità giornaliera pari al cento per cento della retribuzione. Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro, almeno quindici giorni prima dei medesimi. All'onere derivante dalla presente lettera valutato in 78 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013-2015 si provvede, quanto a 65 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013-2015, a valere sulle risorse del Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, il quale viene corrispondentemente ridotto, e quanto a 13 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013-2015 ai sensi dell'articolo 70 della presente legge;

b) nei limiti delle risorse di cui al comma 3 e con le modalità di cui al comma 2 è disciplinata la possibilità di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale di cui al comma 1, lettera a), dell'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la corrispondenza di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting da richiedere al datore di lavoro.

2. Con decreto, di natura non regolamentare, del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle Finanze, da adottarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti, nei limiti delle risorse di cui al comma 3:

a) i criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure sperimentali di cui al presente articolo;

b) il numero e l'importo dei voucher, tenuto anche conto dell'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare di appartenenza.

3. Il decreto di cui al comma 2 provvede altresì a determinare, per la misura sperimentale di cui al comma 1, lettera b), e per ciascuno degli anni 2013-2015, la quo-

ta di risorse del citato Fondo di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, nell'ambito delle quali è riconosciuto il beneficio previsto dalla predetta misura sperimentale.

ARTICOLO 57 Efficace attuazione del diritto al lavoro dei disabili

1. All'articolo 4, comma 1, della legge 13 marzo 1999, n. 68, il primo periodo è sostituito dal seguente: «Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore.».

2. All'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, dopo il primo periodo è aggiunto il seguente: «I medesimi organismi sono tenuti a comunicare, anche in via telematica, con cadenza almeno mensile, alla competente Direzione territoriale del lavoro il mancato rispetto degli obblighi di cui all'articolo 3, nonché il ricorso agli esoneri, ai fini della attivazione degli eventuali accertamenti.».

3. All'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68, dopo il comma 8-quater è aggiunto il seguente:

«8-quinquies. Al fine di evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonerazione dagli obblighi di cui all'articolo 3 e di garantire il rispetto delle quote di riserva, con decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, da emanare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro sessantagioni dall'entrata in vigore della presente disposizione, sono ridefiniti i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e sono stabilite norme volte al potenziamento delle attività di controllo.».

ARTICOLO 58 Interventi volti al contrasto

del lavoro irregolare degli immigrati

1. All'articolo 22, comma 11, secondo periodo, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, le parole «per un periodo non inferiore a sei mesi» sono sostituite dalle seguenti: «per un periodo non inferiore ad un anno ovvero per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita dal lavoratore straniero, qualora superiore. Decorso il termine di cui al periodo precedente, trovano applicazione i requisiti reddituali di cui all'articolo 29, comma 3, lettera b)».

Capo VI

Politiche attive e servizi per l'impiego

ARTICOLO 59 Modifiche al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181

1. Al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'articolo 3 la rubrica è sostituita dalla seguente: «Livelli essenziali delle prestazioni concernenti i servizi per l'impiego»;
b) all'articolo 3, dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

«2. Nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali per i quali lo stato di disoccupazione costituisca requisito, gli obiettivi e gli indirizzi operativi di cui al comma 1 debbono prevedere almeno l'offerta delle seguenti azioni:

■ colloquio di orientamento entro i tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;

■ azioni di orientamento collettive tra i tre ed i sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione adeguate al contesto produttivo territoriale;

■ formazione della durata complessiva non inferiore a due settimane tra i sei e i dodici mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguata alle competenze professionali del disoccupato e alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza;

■ proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno del reddito.

3. Nei confronti dei beneficiari di integrazione salariale o di altre prestazioni in costanza di rapporto di lavoro, che comportino la sospensione dall'attività lavorativa per un periodo superiore ai sei mesi, gli obiettivi e gli indirizzi operativi di cui al comma 1 debbono prevedere almeno l'offerta di formazione professionale della durata complessiva non inferiore a 2 settimane adeguata alle



competenze professionali del disoccupato».

c) all'articolo 4, comma 1, la lettera a) è abrogata;

d) all'articolo 4, comma 1, lettera c), le parole «con durata del contratto a termine o, rispettivamente, della missione, in entrambi i casi superiore almeno a otto mesi, ovvero a quattro mesi se si tratta di giovani,» sono soppresse;

e) all'articolo 4, comma 1, la lettera d) è sostituita dalla seguente:

«d) sospensione dello stato di disoccupazione in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi.»

ARTICOLO 60

Sistema informativo Aspi; monitoraggio dei livelli essenziali dei servizi erogati; sistema premiale

1. Con accordo in Conferenza Unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, ed in coerenza con i documenti di programmazione degli interventi cofinanziati con fondi strutturali europei è definito un sistema di premialità, per la ripartizione delle risorse del fondo sociale europeo, legato alla prestazione di politiche attive e servizi per l'impiego.

2. Entro il 30 giugno 2013 l'Inps predispone e mette a disposizione dei servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g) del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, una banca dati telematica contenente i dati individuali dei beneficiari di ammortizzatori sociali, con indicazione dei dati anagrafici, di residenza e domicilio, dei dati essenziali relativi al tipo di ammortizzatore sociale di cui beneficia.

3. Ai fini della verifica della erogazione dei servizi in misura non inferiore ai livelli essenziali definiti ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, è fatto obbligo ai servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g) del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, di inserire nella base dati di cui al comma 1, con le modalità definite dall'Inps, i dati essenziali concernenti le azioni di politica attiva e di attivazione svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali.

4. L'attuazione delle disposizioni del presente articolo non può comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, in quanto la stessa è effettuata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente.

ARTICOLO 61

Semplificazione delle procedure in materia di acquisizione dello stato di disoccupazione

1. Nei casi di presentazione di una domanda di indennità nell'ambito dell'Assicurazione So-

ciale per l'Impiego la dichiarazione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, può essere resa dall'interessato all'Inps, che trasmette la dichiarazione al servizio competente per territorio mediante il sistema informativo di cui all'articolo 60.

2. Al fine di semplificare gli adempimenti connessi al riconoscimento degli incentivi all'assunzione, le Regioni e le Province mettono a disposizione dell'Inps, secondo modalità dallo stesso indicate, le informazioni di propria competenza necessarie per il riconoscimento degli incentivi all'assunzione, ivi comprese le informazioni relative all'iscrizione nelle liste di mobilità, di cui all'articolo 6, della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e le informazioni relative al possesso dello stato di disoccupazione e alla sua durata, ai sensi del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 e successive modificazioni. Le informazioni di cui al periodo precedente sono messe inoltre a disposizione del ministero del Lavoro e delle politiche sociali, per la pubblicazione nella borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

ARTICOLO 62

Offerta di lavoro congrua

1. Il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, ai sensi del Capo IV-Sezione II della presente legge provvedimento decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo.

2. Il lavoratore destinatario di una indennità di mobilità o di indennità o sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, decade dai trattamenti medesimi, quando:

a) rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposti dai servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, o non vi partecipi regolarmente;

b) non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.

3. Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

4. Nei casi di cui ai commi prece-

denti il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto alla prestazione, fatti salvi i diritti già maturati.

5. È fatto obbligo ai servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g) del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, di comunicare tempestivamente gli eventi di cui ai commi precedenti all'Inps, che provvede ad emettere il provvedimento di decadenza, recuperando le somme eventualmente erogate per periodi di non spettanza del trattamento.

6. Avverso il provvedimento di cui al comma 5 è ammesso ricorso al comitato provinciale di cui all'articolo 44 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

ARTICOLO 63

Disposizioni in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro

1. All'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, dopo la lettera f) è inserita la seguente:

«g) l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, con riferimento ai lavoratori che beneficino di prestazioni per le quali lo stato di disoccupazione sia un requisito».

ARTICOLO 64

Abrogazioni

1. All'articolo 8, comma 16, della legge 24 dicembre 1993, n. 537 le parole «i disoccupati ed i loro familiari a carico» sono soppresse.

2. Al decreto legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004 n. 291, l'articolo 1-quinquies è abrogato.

3. All'articolo 19 del decreto legge 29 novembre 2008 n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, il comma 10 è abrogato.

ARTICOLO 65

Delega al Governo in materia di politiche attive e servizi per l'impiego

1. All'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 30, alinea, le parole «, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione,» sono sostituite dalle seguenti: «entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione»;

b) al comma 30, la lettera a) è sostituita dalla seguente: «a) servizi per l'impiego e politiche attive»;

c) al comma 31, dopo la lettera e) sono inserite le seguenti:

«e-bis) attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione; e-ter) qualificazione professionale dei giovani che entrano nel mercato del lavoro; e-quater) formazione nel continuo dei lavoratori; e-quinquies) riqualificazione di

coloro che sono espulsi, per un loro efficace e tempestivo ricollocamento;

e-sexies) collocamento di soggetti in difficile condizione rispetto alla loro occupabilità;

e-septies) armonizzazione delle disposizioni degli emanandi decreti con le disposizioni di cui al Capo VI della legge recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"».

Attestate anche le conoscenze extrascolastiche

Capo VII

Apprendimento permanente

ARTICOLO 66

Finalità

1. In linea con le indicazioni dell'Unione europea, per apprendimento permanente si intende qualsiasi attività di apprendimento intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale. Le relative politiche sono determinate a livello nazionale attraverso la concertazione istituzionale dello Stato con le regioni e le autonomie locali e il confronto con le parti sociali, a partire dalla individuazione e riconoscimento del patrimonio culturale e professionale comunque accumulato dai cittadini e dai lavoratori nella loro storia personale e professionale, da documentare attraverso la piena realizzazione di una dorsale informativa unica.

2. Ai fini di cui al comma 1, per apprendimento formale si intende quello che si attua nel sistema nazionale di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, concludendosi con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica professionale o di una certificazione riconosciuta. Alla realizzazione e allo sviluppo della relativa offerta, in particolare, concorrono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica:

■ i centri provinciali per l'istruzione degli adulti, di cui all'articolo 1, comma 632, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

■ le strutture formative accreditate dalle regioni;

■ la Scuola superiore della pubblica amministrazione, per quanto riguarda il personale dipendente dalla pubblica amministrazione;

■ le parti sociali, anche mediante i Fondi interprofessionali, per lo sviluppo della formazione continua e della formazione in apprendistato di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

3. Ai fini di cui al comma 1, per apprendimento non formale si intende quello caratterizzato da una scelta intenzionale, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati al comma 2, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato e del privato sociale e nelle imprese che rispondono ai criteri di cui all'articolo 68, comma 1, lettera e).

4. Ai fini di cui al comma 1, per apprendimento informale si intende quello che prescinde da una scelta intenzionale e che si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle inte-

razioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.

ARTICOLO 67

Sistemi integrati territoriali

1. Ai fini di cui all'articolo 66, su proposta del ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, sentito il ministro dello Sviluppo economico, sono definite, nel confronto con le parti sociali, linee guida in sede di Conferenza Unificata ai sensi del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, per la individuazione di criteri generali e priorità per la costruzione, in modo condiviso con le regioni e le autonomie locali, di sistemi integrati territoriali collegati organicamente alle strategie per la crescita economica, accesso al lavoro dei giovani, riforma del welfare, invecchiamento attivo, esercizio della cittadinanza attiva, anche da parte degli immigrati. Tali sistemi sono caratterizzati da flessibilità organizzativa e di funzionamento, prossimità ai destinatari, capacità di riconoscere e certificare le competenze acquisite dalle persone. I relativi piani di intervento, di durata triennale, comprendono, nei limiti delle risorse destinate da soggetti pubblici a legislazione vigente e da soggetti privati, una pluralità di azioni, con priorità per quelle riguardanti:

a) il sostegno alla costruzione, da parte delle persone, dei propri percorsi di apprendimento formale, non formale ed informale di cui all'articolo 66, commi 3 e 4, ivi compresi quelli di lavoro, facendo emergere ed individuando i fabbisogni di competenza delle persone in correlazione con le necessità dei sistemi produttivi e dei territori di riferimento, con particolare attenzione alle competenze linguistiche e digitali;

b) il riconoscimento di crediti formativi e la certificazione degli apprendimenti comunque acquisiti;

c) la fruizione di servizi di orientamento lungo tutto il corso della vita.

2. Alla realizzazione e allo sviluppo dei sistemi integrati territoriali di cui al comma 1 concorrono anche le università, nella loro autonomia, attraverso l'inclusione dell'apprendimento permanente nelle loro strategie istituzionali, un'offerta formativa flessibile e di qualità, che comprende anche la formazione a distanza, per una popolazione studentesca diversificata, appropriati servizi di orientamento e consulenza, partenariati nazionali, europei e internazionali a sostegno della mobilità delle persone e dello sviluppo sociale ed economico.

3. L'attuazione delle disposizioni del presente articolo non può comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pub-

blica, in quanto la stessa è effettuata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente.

ARTICOLO 68

Individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e certificazione delle competenze

1. Ai fini di cui all'articolo 67, comma 1, lettera b), il Governo è delegato ad adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la Pubblica amministrazione e semplificazione, sentito il ministro dello Sviluppo economico, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche, delle università e degli istituti di alta formazione artistica, musicale e coreutica, un decreto legislativo per la definizione delle norme generali per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali ed informali e la certificazione delle competenze, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) riconoscimento e validazione dei saperi acquisiti, anche a distanza, dai cittadini e dai lavoratori quale attestazione dell'apprendimento non formale e informale e certificazione dell'insieme delle conoscenze, abilità e competenze possedute dalla persona; la validazione è effettuata nel rispetto delle scelte e dei diritti individuali e in modo da assicurare a tutti pari opportunità, anche ai fini dell'accesso;

b) definizione di standard nazionali e procedure per la certificazione delle competenze, ivi incluse quelle connesse all'ottenimento della qualifica nei percorsi di apprendistato, con riguardo ai risultati formativi effettivamente conseguiti e alle competenze teorico-pratiche effettivamente possedute, attraverso l'identificazione di una metrica e di metodologie uniformi da predisporre a cura di enti all'uopo preposti e in continuità e coerenza con quanto in essere nel segmento dell'istruzione scolastica;

c) ponderazione dei crediti spendibili ai fini del rientro nei percorsi dell'istruzione scolastica e universitaria, da effettuare in modo da garantire l'equità e il pari trattamento su tutto il territorio nazionale;

d) definizione di procedure e criteri di validazione dell'apprendimento non formale ed informale ispirati a principi di equità, adeguatezza e trasparenza, semplificazione, valorizzazione del patrimonio culturale e professionale accumulato nel tempo dai cittadini e dai lavoratori e previsione di sistemi di garanzia della qualità anche a tutela dei fruitori dei servi-



zi di istruzione e formazione offerti dalle strutture che operano nei contesti non formali di cui all'articolo 66, comma 3;

e) definizione di procedure per l'accreditamento dei soggetti che fanno parte del sistema pubblico nazionale di cui all'articolo 69, abilitati all'individuazione e validazione degli apprendimenti e al rilascio delle relative certificazioni;

f) previsione di criteri generali per il riconoscimento della capacità formativa delle imprese, previo confronto con le parti sociali.

2. Per l'adozione del decreto legislativo di cui al comma 1 si fa applicazione delle disposizioni di cui al comma 90 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, in quanto compatibili.

3. Dall'emanazione del decreto legislativo attuativo delle deleghe previste dal presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

ARTICOLO 69

Sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze

1. Il sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze si fonda su standard minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale nel rispetto dei principi di accessibilità, ~~trasparenza~~, trasparenza, oggettività e tracciabilità.

2. La certificazione delle competenze acquisite nei contesti formali, non formali ed informali di cui all'articolo 1 è un atto pubblico finalizzato a garantire la trasparenza e il riconoscimento degli apprendimenti, in coerenza con gli indirizzi fissati dall'Unione europea. Le relative procedure sono ispirate a criteri di semplificazione, tracciabilità e accessibilità della documentazione e dei servizi, soprattutto attraverso la dorsale informativa unica di cui all'articolo 66, comma 1.

3. Per competenza certificabile ai sensi del comma 1, si intende un insieme strutturato di conoscenze e di abilità, acquisite nei contesti di cui all'articolo 66 e riconoscibili anche come crediti formativi, previa apposita procedura di validazione degli apprendimenti non formali e informali secondo quanto previsto all'articolo 68.

4. Per certificazione delle competenze si intende l'intero processo che conduce, nel rispetto delle norme di accesso agli atti amministrativi e di tutela della privacy, al rilascio di un certificato, un diploma o un titolo che documenta formalmente l'accertamento e la convalida effettuati da un ente pubblico o da un soggetto accreditato ai sensi dell'articolo 68, comma 1, lettera d).

5. Le certificazioni riguardanti il sistema di istruzione e formazione professionale si riferiscono a figure, intese quali standard definiti a livello nazionale, e a profili, intesi come standard regionali

definiti anche in termini di declinazione territoriale delle predette figure nazionali.

6. Con linee guida, definite in sede di Conferenza Unificata a norma del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, su proposta del ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e del ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il ministro per la Funzione pubblica e la semplificazione, sono definiti standard omogenei di certificazione rispondenti ai principi di cui al comma 1, che contengono gli elementi essenziali per la riconoscibilità e ampia spendibilità delle certificazioni in ambito regionale, nazionale ed europeo, anche con riferimento ai livelli e ai sistemi di referenziazione dell'Unione europea.

7. Le competenze acquisite nell'ambito dei percorsi di apprendimento formali, non formali ed informali certificate sono registrate nel libretto formativo del cittadino istituito dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Capo VIII

Copertura finanziaria

ARTICOLO 70

Copertura finanziaria

1. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge valutato complessivamente in 1.719 milioni di euro per l'anno 2013, 2.921 milioni di euro per l'anno 2014, 2.501 milioni di euro per l'anno 2015, 2.482 milioni di euro per l'anno 2016, 2.038 milioni di euro per l'anno 2017, 2.142 milioni di euro per l'anno 2018, 2.148 milioni di euro per l'anno 2019, 2.195 milioni di euro per l'anno 2020 e 2.225 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, si provvede:

a) quanto a 1.138 milioni di euro per l'anno 2013, 2.014 milioni di euro per l'anno 2014 e 1.716 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2015, mediante utilizzo delle maggiori entrate e dei risparmi di spesa derivanti dagli articoli 71 e 72;

b) quanto a 581 milioni di euro per l'anno 2013, 907 milioni di euro per l'anno 2014, 785 milioni di euro per l'anno 2015, 766 milioni di euro per l'anno 2016, 322 milioni di euro per l'anno 2017, 426 milioni di euro per l'anno 2018, 432 milioni di euro per l'anno 2019, 479 milioni di euro per l'anno 2020 e 509 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, mediante riduzione delle dotazioni finanziarie del Programma di spesa «Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi di imposta» nell'ambito della Missione «Politiche economico-finanziarie e di bilancio» dello stato di previsione del ~~ministero dell'Economia e delle Finanze~~ **Ministero dell'Economia e delle Finanze**.

2. Il ministro dell'Economia e delle Finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

ARTICOLO 71

Misure fiscali

1. All'articolo 164, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n. 917, sono apportate le seguenti modificazioni:

■ alla lettera b), le parole «nella misura del 40 per cento» sono sostituite, ovunque ricorrano, dalle seguenti parole «nella misura del 27,5 per cento»;

■ alla lettera b-bis), le parole «nella misura del 90 per cento» sono sostituite dalle seguenti parole «nella misura del 70 per cento».

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente articolo. Nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo di imposta di prima applicazione si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata applicando le disposizioni di cui al comma 1.

3. All'articolo 37, comma 4-bis, primo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, le parole «15 per cento» sono sostituite dalle seguenti «5 per cento». La disposizione del periodo precedente si applica a decorrere dall'anno 2013.

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 6-quater, comma 2, del decreto legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, come modificato dalla presente legge, l'addizionale comunale sui diritti di imbarco di passeggeri sugli aeromobili di cui all'articolo 2, comma 11, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, è ulteriormente incrementata, a decorrere dal 1° luglio 2013, di due euro a passeggero imbarcato. Le maggiori somme derivanti dall'incremento dell'addizionale disposto dal presente comma sono versate all'Inps con le stesse modalità previste dall'articolo 34, comma 2, lettera b) e in riferimento alle stesse si applicano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 dello stesso articolo 34.

5. Il contributo di cui all'articolo 334 del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209, applicato sui premi delle assicurazioni per la responsabilità civile per i danni causati dalla circolazione dei veicoli a motore e dei natanti, per il quale l'impresa di assicurazione ha esercitato il diritto di rivalsa nei confronti del contraente, è deducibile, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, dal reddito complessivo del contraente medesimo per la parte che eccede euro quaranta. La disposizione del periodo precedente si applica a decorrere dall'anno 2012.

ARTICOLO 72

Riduzione spese

**di funzionamento Enti**

1. L'Inps e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail), nell'ambito della propria autonomia, adottano misure di razionalizzazione organizzativa, aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 4, comma 66 della legge 12 novembre 2011, n. 183, e dall'articolo 21, commi da 1 a 9, del decreto legge 6 dicembre 2011, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, volte a ridurre le proprie spese di funzionamento, in misura pari a 90 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2013. Le riduzioni sono quantificate, rispettivamente, in 18 milioni di euro annui per l'Inail e in 72 milioni di euro per l'Inps, sulla base di quanto stabilito con il decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze, emanato in applicazione del richiamato articolo 4, comma 66 della legge 12 novembre 2011, n. 183. Le somme derivanti dalle riduzioni di spesa di cui al presente comma sono versate entro il 30 giugno di ciascun anno ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato.

2. ~~L'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato,~~ nell'ambito della propria autonomia, adotta misure di razionalizzazione organizzativa, aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 4, comma 38, della legge 12 novembre 2011, n. 183, volte a ridurre le proprie spese di funzionamento, in misura pari a euro 10 milioni a decorrere dall'esercizio 2013, che sono conseguentemente versate entro il 30 giugno di ciascun anno ad apposito capitolo dello stato di previsione dell'entrata.

3. I Ministeri vigilanti verificano l'attuazione degli adempimenti di cui ai precedenti commi, comprese le misure correttive previste dalle disposizioni vigenti ivi indicate, anche con riferimento alla effettiva riduzione delle spese di funzionamento degli enti interessati.

2 - Fine

LA RIFORMA DEL LAVORO

La flessibilità in entrata



Oneri extra

Tra un'assunzione e l'altra con durata predeterminata è stabilito un fermo obbligatorio da 60 a 90 giorni

Il tempo determinato costa di più

Il datore deve pagare un contributo aggiuntivo dell'1,4 per cento

Giampiero Falasca

Il contratto a termine non è a tempo indeterminato, ma è qualcosa di profondamente diverso dal lavoro precario. È già soggetto a limiti quantitativi (in ogni settore non si possono usare più lavoratori a termine di quelli previsti dai contratti collettivi) e a limiti di durata (il rapporto a termine tra un'impresa e un lavoratore non può superare i 36 mesi, salvo una proroga di ulteriori 8 mesi).

Nonostante questo quadro di regole chiaro e definito, che attua in maniera anche più rigorosa del necessario la normativa comunitaria (la direttiva numero 70), il disegno di legge presentato dal Ministro Fornero prevede un pacchetto di nuovi vincoli che, invece di ridurre il precariato, finirà per orientare il mercato del lavoro verso forme contrattuali meno garantiste.

Alcune regole sono difficili da comprendere, come quella che prevede l'allungamento del periodo minimo che deve passare tra un contratto a termine e l'altro. Attualmente, il contratto a termine può essere prorogato una sola volta e, quando scade, può essere riproposto al lavoratore solo dopo 20 giorni (10, se il primo rapporto non ha superato la durata di 6 mesi). Nella nuova disciplina, il periodo di fermo tra un contratto e l'altro è fissato in 90 giorni (che scendono a 60 se durata iniziale non era superiore a 6 mesi). La misura avrà come unico effetto quello di creare una turnazione continua del personale, e quindi finirà per danneggiare proprio i lavoratori

che si vorrebbero proteggere.

Per attenuare la rigidità della previsione, viene aumentato il periodo di possibile prosecuzione di fatto del rapporto, che può arrivare fino a 50 giorni, ma il costo elevato di questa opzione non consentirà di usare con leggerezza questa opzione.

Molto penalizzante risulta anche l'incremento del costo contributivo, che dovrebbe servire a finanziare la nuova indennità di disoccupazione (Aspi). Ai rapporti a termine sarà applicata un'aliquota contributiva aggiuntiva pari all'1,4%, fatte salve alcu-

zio, ma questa compensazione non ne riduce l'effetto di stimolo al contenzioso.

L'unico intervento che sembra aumentare la flessibilità del contratto è quello che prevede, per il primo rapporto a termine (che non può essere prorogato), l'esenzione dall'obbligo di scrivere la causale per i contratti di durata inferiore a sei mesi. Nel quadro complessivo in cui si colloca questa previsione, si tratta di ben poca cosa, che non rende più leggero l'effetto paralizzante che produrranno le nuove norme.

La storia del contratto a termine somiglia un po' a quello che si verifica quando si aumentano le tasse per chi già le paga invece di colpire gli evasori sconosciuti al fisco. Nonostante il Paese sia afflitto dalla grave piaga del lavoro nero e irregolare, che si nasconde dietro molte forme contrattuali che escono illese o solo scalfite dalla riforma (i contratti a progetto, colpiti da un aumento di costo che finirà sulle spalle dei collaboratori, oppure gli appalti, di cui non si parla per niente nel disegno di legge), il Governo decide di accanirsi su un contratto di lavoro che garantisce il pieno rispetto delle regole del lavoro.

Chi ha scritto queste norme pensa che i datori di lavoro sceglieranno di assumere a tempo indeterminato, per sfuggire ai nuovi vincoli. Non ci sarebbe da stupirsi se la reazione del mercato fosse diversa e si traducesse in una caccia a forme di flessibilità meno regolari.

IL DUBBIO

L'aumento da 60 a 120 giorni del periodo in cui è possibile impugnare il contratto va in senso opposto all'obiettivo di ridurre il contenzioso

ne eccezioni (i lavoratori assunti in sostituzione di colleghi assenti, lavoratori stagionali, apprendisti), che sarà restituita in parte (fino a 6 mensilità di contributo già pagato), in caso di trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

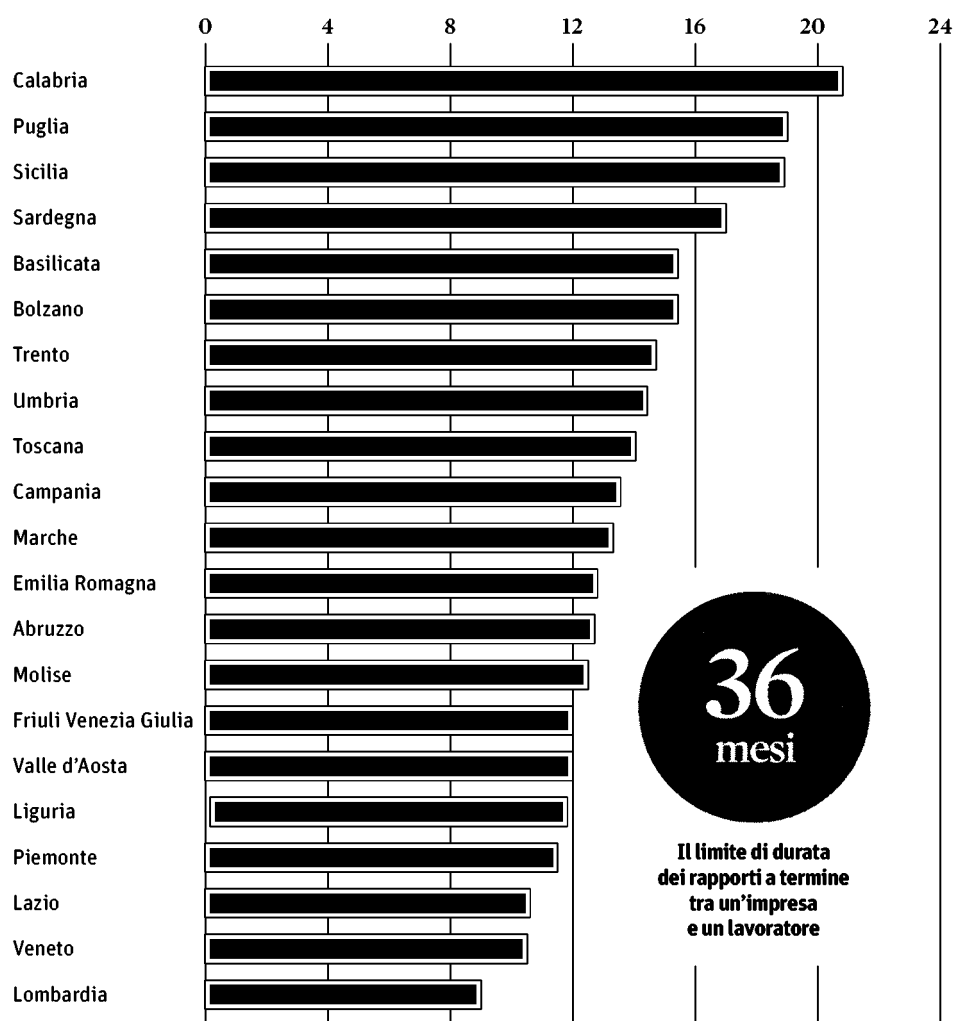
Infine, viene ampliato il periodo di tempo entro il quale è possibile impugnare in via stragiudiziale il contratto, passando dagli attuali 60 a 120 giorni: una misura che va in senso opposto all'obiettivo di deflazionare il contenzioso. Questa previsione è temperata con la riduzione del termine successivo per proporre l'azione in giudi-

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Utilizzato soprattutto al Sud

Percentuale di dipendenti a tempo determinato sul totale



Fonte: Istat



Lavoro in affitto con una durata massima di 36 mesi

La trattativa sulla riforma del mercato del lavoro era iniziata sulla base di un assunto preciso: incentivare il lavoro flessibile, prendendo come modello quei contratti che garantiscono regole e diritti ai lavoratori.

La somministrazione di manodopera era stata identificata come lo strumento da promuovere, perché aveva queste caratteristiche: i lavoratori sono coperti dal contratto collettivo e le imprese godono di una importante forma di flessibilità in entrata. Secondo quanto previsto dalla legge 30/2003, si tratta di un rapporto tra tre soggetti (agenzia per il lavoro, lavoratore e utilizzatore) nell'ambito del quale il dipendente svolge la propria attività ricevendo tutte le tutele previste dalla legge per qualsiasi lavoratore subordinato, compresi i diritti sindacali e la sicurezza sul lavoro. Sulla base di questi presupposti, nessuno avrebbe potuto prevedere la doccia fredda che, in realtà, si è abbattuta su questo strumento contrattuale.

Le norme che, a sorpresa, colpiscono il contratto sono nascoste tra le pieghe della disciplina del contratto a termine. In primo luogo, si prevede di computare nei 36 mesi di durata massima del contratto a termine anche i periodi di lavoro svolti in regime di somministrazione. Fino a oggi questi periodi non erano sommabili tra loro, e l'effetto della disposizione è quello di ridurre la durata possibile del rapporto.

Si prevede poi l'inclusione in tale periodo anche dei rapporti di lavoro collegati a un contratto di staff leasing. C'è da sperare che si tratti di una svista, perché lo staff leasing viene eseguito dalle agenzie per il lavoro mediante lavoratori assunti a tempo indeterminato, e quindi non si comprende per quale motivo si debba contrastare questo strumento. Anche perché se l'impresa non può utilizzare lo staff leasing, potrebbe orientarsi verso l'appalto di servizi, con tutti i rischi connessi.

DECISIONE CRITICA

Aumenta il conto
per le imprese anche
se è stato tagliato
l'onere destinato
a finanziare la formazione

Infine, si prevede l'applicazione dell'aliquota maggiorata dell'1,4 % anche per il lavoro somministrato, che viene bilanciata con la riduzione del contributo obbligatorio per la formazione che le imprese del settore versano a un fondo bilaterale (forma.temp). L'operazione non è indolore perché si tolgono risorse destinate alle politiche attive per finanziare le politiche passive (la nuova Aspi). Nel complesso, un grosso passo indietro che può arrecare gravi danni a un settore che oggi produce lavoro regolare.

G. Fal.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'Unione. Ma sul lavoro è «no comment»

La Ue: attuare presto le misure

Beda Romano

BRUXELLES. Dal nostro corrispondente

La Commissione europea ieri ha voluto nuovamente dare il proprio appoggio al Governo Monti in un momento in cui è forte il rischio di un riacutizzarsi della crisi debitoria, complice la delicatissima situazione della Spagna tornata nel mirino dei mercati. L'Esecutivo comunitario ha lasciato intendere che le misure di politica economica in Italia sono cruciali anche per arginare i pericoli di contagio nella zona euro.

Il Governo Monti ha presentato due giorni fa una controversa riforma del mercato del lavoro. Più volte la Commissione in questi anni aveva chiesto all'Italia di introdurre maggiore flessibilità per aiutare l'occupazione dei più giovani. Ieri l'esecutivo comunitario ha spiegato che commenti precisi sul disegno di legge del ministro del Lavoro Elsa Fornero saranno possibili solo dopo il voto del Parlamento.

Più in generale, in una nota trasmessa da un portavoce, il commissario agli affari economici Olli Rehn ha commentato: «La risposta del Governo è stata finora determinata e ampia. Deve essere adottata pienamente e con urgenza. Il prossimo passo cruciale è l'adozione in Parlamento della tanto attesa riforma del mercato del lavoro, essenziale per accrescere l'occupazione, la produttività, e la competitività».

Nella sua nota, Rehn afferma che il Governo Monti sta dimostrando «forti determinazione e impegno» nel risanare i conti pubblici e rilanciare l'economia. Il

commissario parla di un «progresso notevole»; sottolinea che le misure di finanza pubblica adottate tra il maggio 2010 e il dicembre 2011 rappresentano il 7% del prodotto interno lordo; definisce lo sforzo «impressionante» e tale da «aiutare a restaurare la fiducia» degli investitori finanziari.

L'Italia, tuttavia, è tornata sotto pressione. Il rendimento dell'obbligazione decennale è risalito vicino al 5,5% negli ultimi giorni. In questo contesto, Rehn afferma che «la piena e totale adozio-

RISULTATI POSITIVI

Il commissario Rehn sottolinea i progressi che sono stati fatti sul piano della fiducia con il nuovo Esecutivo

ne delle misure già decise» permetterà al Paese di raggiungere nel 2013 «un consistente avanzo primario» e l'obiettivo del bilancio in pareggio. Per ora, ha precisato il commissario, «voci di nuove misure di risanamento sono ingiustificate».

Nel dare il proprio appoggio all'Italia, la Commissione tenta di rassicurare i mercati, ma anche di pungolare al fianco la Spagna. Qui a Bruxelles è forte il timore che la situazione spagnola scappi di mano. «Il presidente del Consiglio italiano Mario Monti è stato bravo a spiegare ai mercati e ai suoi partner i suoi obiettivi - commenta un negoziatore europeo - non si può dire lo stesso del premier spagnolo Mariano Rajoy».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



Copertura con nuovi prelievi su abitazioni locate, auto aziendali e biglietti aerei - Confindustria: pronti a disdire i contratti

Lavoro, più tasse sulla casa

Marcegaglia: riforma pessima - Monti: si assuma le sue responsabilità

/// Raffica di misure fiscali per finanziare la riforma del lavoro: nel testo del Ddl stretta su case affittate, auto aziendali e biglietti aerei. Dura reazione delle imprese, che minacciano la disdetta dei contratti

precari. Marcegaglia: «Testo pessimo». Replica di Monti, che non esclude la fiducia: «Marcegaglia si assuma le sue responsabilità. Il reintegro? Ipotesi estrema».

Servizi ► pagine 2-8

LA RIFORMA DEL LAVORO
Imprese e sindacati

Le critiche all'esecutivo

La presidente di Confindustria stimola il Governo all'azione: «Su liberalizzazioni e tagli alla spesa è stato deludente»

Marcegaglia: testo pessimo, non rinnoveremo i contratti

«Va cambiato in Parlamento o è meglio non avere nulla»

**La bocciatura.**

La dura presa di posizione della presidente di Confindustria, Emma Marcegaglia, contro la riforma del lavoro presentata mercoledì dal Governo di Mario Monti

Nicoletta Picchio
ROMA

/// I primi commenti li affida ai siti di due grandi giornali internazionali, il Financial Times e il Wall Street Journal: il testo è «very bad», cioè «pessimo» non è quello «su cui c'eravamo messi d'accordo». E ancora: «Meglio non avere nulla o va cambiato in Parlamento: questa riforma del mercato del lavoro non è ciò di cui ha bisogno il paese». Per arrivare ad un giudizio critico sul governo: «All'inizio andava bene eravamo sull'orlo dell'abisso, è

stata recuperata credibilità». Ma su liberalizzazioni e sui tagli alla spesa è stato deludente.

Emma Marcegaglia parla il giorno dopo la presentazione ufficiale del disegno di legge sulla riforma del mercato del lavoro, spiegata mercoledì dal presidente del Consiglio e dal ministro del Welfare in una conferenza stampa. E ribadisce ancora con più veemenza ciò che ripete da giorni: le modifiche ai licenziamenti individuali hanno fatto venire meno l'equilibrio complessivo della riforma che, pur con una serie di

problemi, comunque teneva. «Il giudizio è negativo», ha detto ieri pomeriggio alla Camera dei deputati, intervenendo alla presentazione del Quarto Rapporto Luiss sulla classe dirigente.

Il testo del disegno di legge, ha spiegato, non è quello al quale avevano aderito le parti sociali, con l'eccezione della Cgil, nell'ultimo incontro con il governo, il 22 marzo. Nel vertice notturno di martedì tra Monti e i tre partiti che lo sostengono, Pdl, Pd, **Udc**, si è introdotto un meccanismo di reintegro anche per i licenzia-





menti economici. «Ci aspettavamo che il governo tenesse. O si ha la capacità di riforme vere, o si fanno mezze riforme che la mediazione politica porta a fare sempre al ribasso. Il paese non si evolve, non risolve i suoi problemi».

Primo fra tutti, la disoccupazione. «Se la riforma resta confermata, il rischio è che molte imprese non solo non creeranno nuova occupazione, ma non saranno nemmeno nella condizione di rinnovare i contratti in essere perché il provvedimento, così modificato dal governo, fa paura alle aziende che temono aumenti di contenziosi e vertenze». Non solo: «Molte imprese mi stanno chiamando per sapere quando entrerà in vigore la riforma. Con l'incertezza che provoca c'è anche la possibilità che le aziende non rinnovino i contratti a termine, gli accordi con le partite Iva, i contratti a progetto». La riforma, secondo la Marcegaglia, «non coglie la complessità del mondo del lavoro». E va modificata in Parlamento: «Se fai una riforma del mercato del lavoro, le imprese sono deluse e pensano di non assumere un problema c'è». Il nuovo testo, ha spiegato la Marcegaglia, mantiene gli irrigidimenti in entrata, resta la sparizione della mobilità e sulla flessibilità in uscita «i passi avanti sono veramente minimali».

A bocciare il provvedimento è anche Alberto Bombassei, vice presidente di **Confindustria** per i rapporti sindacali: «Delude il mondo delle imprese». La «lunghissima» trattativa è «forse un equilibrio tra le forze in campo» ma non

BOMBASSEI

«La riforma delude profondamente le aspettative delle imprese. Sull'articolo 18 confusione anche dal mondo produttivo»

ha prodotto una riforma «in grado di aumentare la propensione a generare lavoro stabile e meno precario. Irrigidisce l'ingresso nel mondo del lavoro, ne aumenta il costo senza eliminare l'anomalia dell'articolo 18». Bombassei però si chiede anche se le imprese «abbiano fatto tutto il possibile». E aggiunge: «Coloro che hanno continuato ad affermare che l'articolo 18 non è un problema e che nelle loro aziende non è stato mai ridotto il personale credo abbiamo la responsabilità di aver contribuito a creare confusione e incertezza. Molte aziende stanno soffrendo, negare i problemi non è il modo migliore di rappresentarli».

Concludendo la presentazione del Rapporto sulla classe dirigente, la presidente di Confindustria ha insistito sulla necessità di andare avanti con le riforme per la crescita: secondo il Centro studi confederale, ha ricordato, con le riforme si può arrivare al 2030 con una crescita del 2,5% all'anno. «C'è però una carenza di leadership politica, con i partiti ripiegati sulla dimensione nazionale», ha scritto nell'introduzione al Rapporto. All'appuntamento erano presenti oltre al presidente della Camera, Gianfranco Fini, il **Rettore** della Luiss, Massimo Egidio, il leader della Cisl, Raffaele Bonanni, il presidente della Piccola industria di Confindustria, Vincenzo Boccia, il presidente di Rete Imprese Italia, Giuseppe De Rita, il numero uno dei Federmanager, Giorgio Ambrogioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le critiche degli industriali

Il giorno dopo la presentazione del Ddl sulla riforma del mercato del lavoro, arriva la durissima presa di posizione della presidente di Confindustria Emma Marcegaglia che boccia il testo del Governo e chiede un intervento del Parlamento. Il rischio, secondo la numero uno degli industriali, è che il riassetto non aumenti l'occupazione ma spinga le imprese a non rinnovare i contratti per paura di vertenze e contenziosi. Le aziende lamentano in particolare l'irrigidimento della flessibilità in entrata e l'aumento dei costi per i contratti flessibili che, uniti al ritocco sulla flessibilità in uscita, squilibrerebbe, a detta degli industriali, tutta la riforma

La delusione sull'articolo 18

Sul banco degli imputati è finito poi il compromesso adottato dall'esecutivo sull'articolo 18. Gli industriali avrebbero infatti voluto una soluzione più netta, con il reintegro per i licenziamenti discriminatori e nulli e l'indennizzo sul resto. Accettando, invece, per senso di responsabilità, che fosse introdotta sui disciplinari la possibilità di reintegrare il lavoratore. Prima, rimarca la leader degli industriali, c'era un equilibrio tra licenziamenti e precarietà. Ora, invece, è il ragionamento delle imprese, bisognerà vedere come i magistrati interpreteranno la norma e non c'è certezza, per com'è scritta, che ci saranno meno reintegri

INTERVISTA Marina Calderone

«Altra burocrazia
invece di perseguire
maggiore efficienza»Alessandro Galimberti
MILANO

Marina Calderone, presidente del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, il suo giudizio sul ddl di riforma dei contratti di lavoro?

Negativo.

Senz'appello?

Apprezzo lo sforzo, non facile, di una triplice riforma in una (contratti, articolo 18, ammortizzatori) ma il risultato non è quello atteso.

Perché?

Se l'intento - condiviso - era razionalizzare e semplificare, l'esito è una nuova e più potente burocratizzazione degli adempimenti, una rincorsa al formalismo e perciò alle sanzioni, che poi sono tutt'altro che formali. Pensi che se nel lavoro intermittente o a chiamata il datore non comunica in anticipo alla direzione territoriale l'avvio del rapporto, rischia fino a 6mila euro. E chi ha a che fare con la Pa sa cosa vuol dire, in termini di fattibilità, "comunicare" qualcosa alla Pa. Non ci siamo.

Il tempo indeterminato come «forma comune» del rapporto di lavoro?

Una bella enunciazione di principio dentro un contesto globale che reclama flessibilità. A mia figlia dico di costruirsi professionalità in più campi, con veri contratti a termine, evitando di sognare di invecchiare nell'azienda che la assumerà.

Lei dice «veri» contratti a termine.

Sì, «veri». Sono quelli che rispondono alla legge in vigore, cioè sorretti da motivazioni tecnico/produttive.

Invece i nuovi contratti a tempo determinato?

L'aver eliminato il "causalone" nei primi 6 mesi - ma con



Al vertice. Marina Calderone

«Nessuna azienda può rischiare di rinnovare un rapporto con un nuovo termine»

divieto poi di rinnovo - avrà una conseguenza evidente: nessuna azienda rischierà di proseguire un rapporto che diventerebbe eterno.

L'articolo 18?

Si è insistito su una cosa che non ha più ragion d'essere. Nessuna azienda ragiona più oltre il brevissimo periodo, invece qui si parla ancora di matrimonio.

L'intervento sulle partite Iva "presunte fasulle"?

Il punto più critico e meno riuscito dell'intervento. Con questo approccio rischiano di diventare "dipendenti" anche gli agenti di commercio. E anch'io, se facessi un'importante consulenza ad ampio spettro, che travalica il mio ambito "ordinistico", per conto di uno studio, potrei rischiare paradossalmente di trovarmi "dipendente" del committente.

Se questa riforma fosse accompagnata da un reale alleggerimento fiscale sul costo del lavoro?

Quello è indispensabile a prescindere.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LA RIFORMA DEL LAVORO
Governo e partiti

Il premier difende il Ddl
«Riforma vitale e nell'interesse generale, il peggioramento dello spread non è dovuto al disegno di legge sul lavoro»

«Reintegro ipotesi estrema»

Monti: dalle imprese critiche non understatement, ma cambieranno idea

Dino Pesole
ROMA

Due giorni l'ha definita una riforma di «rilievo storico». Ieri, parlando a Napoli nel corso di una conferenza stampa sul progetto di rilancio del sito archeologico di Pompei, il presidente del Consiglio, Mario Monti è tornato sui contenuti del disegno di legge che riforma il mercato del lavoro, appena trasmesso al Senato dopo il via libera del Colle. È una riforma importante - ribadisce il premier - «difficile da capire e anche da spiegare», ma che rappresenta uno dei «passi vitali, necessari verso un'Italia più moderna».

Le norme sul reintegro anche per motivi economici, che per la **Confindustria** fanno di quello varata dal Governo «un testo pessimo», vengono relegate dal premier ad una fattispecie non molto rilevante. «Le imprese - osserva - sono insoddisfatte perché avrebbero voluto la sparizione della parola reintegro, ma con il tempo capiranno che ciò avverrà in presenza di fattispecie molto estreme e improbabili». Spetta ora al Parlamento valutare le singole misure contenute nel disegno di legge, modificarle e - questa l'aspettativa del Governo - migliorare l'impianto complessivo del provvedimento.

In serata, in un'intervista al Tg1 è giunta la replica al presidente di Confindustria, **Emma Marcegaglia**: il Governo deve «guardare all'interesse generale. La Confindustria è il sindacato dei datori di lavoro. Marcegaglia definisce il testo della riforma pessimo che non è un understatement. Si prenda la responsabilità di quello che ha detto». Per il premier, tre mesi fa Confindustria «non avrebbe neppure osato sperare che il licenziamento per motivi economici diventasse in Italia come in Paesi dove c'è maggiore flessibilità e che il ruolo del reintegro fosse limitato, come è con questa riforma, solo a casi di abuso del licenziamento per motivi economici».

Monti confida nel sostegno



Premier. Mario Monti

GLI SNODI PRINCIPALI

La risposta alle aziende

«Le imprese - ha detto Monti - avrebbero voluto la sparizione della parola reintegro, ma con il tempo capiranno che ciò avverrà in presenza di fattispecie molto estreme e improbabili»

Gli obiettivi per il Paese

«Abbiamo in mente soprattutto gli esclusi e i meno privilegiati - ha spiegato il presidente del Consiglio - il che significa il Mezzogiorno e in carne e ossa i giovani»

dei partiti che appoggiano il governo, auspica un rapido iter di approvazione del testo e sottolinea come il Governo, pur con sensibilità diverse al suo interno, ha comunque deliberato all'unanimità sui contenuti del Ddl. Si va verso un nuovo voto di fiducia? «Potrebbe essere utile, non essere uno strumento eccezionale: l'abbiamo usata diverse volte in questi 4 mesi e mezzo», annun-

cia il premier alla Reuters.

Per la prima volta in Italia si introduce un sistema di protezione «non del singolo posto di lavoro ma del singolo lavoratore, si favorisce la formazione continua dei lavoratori, permettendo di adeguarsi alla società dinamica, senza incrostare le imprese a ciò che esiste».

Certo il pressing del Pd è stato decisivo nel riformulare la conte-





stata revisione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. È il tema, di rilievo strategico, della flessibilità in uscita, ma l'invito implicito che giunge dal presidente del Consiglio è a valutare la riforma nel suo complesso. Per questo insiste sul rilievo "limitato" del possibile reintegro in azienda per licenziamenti originati da cause economiche.

Il Governo - spiega - con l'appoggio «consapevole e altamente responsabile delle forze politiche che lo sostengono, si sforza di mutare le condizioni strutturali del produrre e convivere sociale in Italia», attraverso riforme come quella sul mercato del lavoro. «Abbiamo in mente soprattutto gli esclusi e i meno privilegiati, il che significa il Mezzogiorno e in carne e ossa i giovani». A Giorgio Napolitano, che dal Colle sostiene l'azione di riforma intrapresa dal Governo, va il «pensiero più devoto e grato» del presidente del Consiglio.

La strada è ancora lunga e irta di ostacoli, come mostra l'altalenante andamento dello spread, ieri nuovamente in salita a 369 punti base, segno della persistente volatilità e instabilità dei mercati e non dell'impatto del Ddl di riforma del lavoro: «Sui mercati - ha detto Monti - ci sono tensioni per ragioni che non hanno nulla a che fare con l'Italia, semmai con qualche altro Stato membro dell'Ue e con l'insoddisfazione per le decisioni prese dall'Ecofin sui firewall».

Occorre rilanciare la crescita e il premier sottolinea come nel suo recente viaggio in Asia non vi sia alcun elemento di "esotismo". Quando si parla di investimenti esteri in Italia - aggiunge - la quota Asia «cresce molto più rapidamente di quanto siamo consapevoli». E a proposito di Pompei, tra gli investimenti maggiormente attrattivi «c'è il capitolato turismo, e in Italia vi è una quota di turismo asiatico».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Mercato del lavoro

LE SCELTE DEL GOVERNO MONTI

Gino Giugni (nella foto) è ricordato come il "padre" dello Statuto dei lavoratori. Ha anche "inventato" il Tfr, ovvero il trattamento di fine rapporto.



Il confronto. Contratti a termine appesantiti, flessibilità, licenziamenti e indennizzi: opinioni divergenti su più fronti

La riforma non convince i giuslavoristi

Frutto di compromessi politici, pur essendo un passo in avanti, limita le opportunità di rilancio



■ Più note negative che positive. Nessuno nega che questa riforma sia stata la prima a mettere in discussione il tabù dell'articolo 18 né che sia il primo tentativo per arginare la precarietà, ma sembra che alle intenzioni non abbiano corrisposto i fatti. Almeno questo è il giudizio degli esperti mentre la politica già "tratta" la riforma come una tela di Penelope. I leader di partito che avevano tessuto l'accordo di notte, ieri già lo disfacevano annunciando modifiche parlamentari. Insomma, se Mario Monti con il suo vertice notturno voleva blindare il testo pagando il prezzo di una modifica sia sull'articolo 18 che sulle flessibilità in entrata, oggi potrebbe pagare quello più alto di vedere compromesso sia il patto politico che il testo. Difficile che a questo punto un Ddl di più di 70 articoli possa avere il passo spedito ed essere approvato prima delle amministrative. Soprattutto perché da qui in avanti saranno molti i pareri "tecnici" che orienteranno la discussione alle Camere: nelle tre interviste che seguono - infatti - si va da una valutazione moderatamente positiva del giuslavorista Antonio Maresca, a quella più prudente - e forse un po' delusa - di Pietro Ichino, che è anche senatore del Pd, fino alla bocciatura netta di Nicola Rossi economista e senatore del gruppo misto.

Li. P.



Le norme

«Nel testo una riduzione bilanciata di incisività»

di **Davide Colombo**

Sesso citato dal ministro Elsa Fornero per le sue analisi del mercato del lavoro e, soprattutto, per le proposte di riforma elaborate negli ultimi anni, il professor Pietro Ichino che cosa pesa di questo progetto di riforma? «Penso che esso abbia subito una "riduzione bilanciata" di incisività: è il prezzo dell'accordo in extremis tra i due partiti maggiori della maggioranza».

Che cosa intende per "riduzione bilanciata"?

Per un verso, si è riavvicinata la nuova disciplina del licenziamento economico-organizzativo alla vecchia, ripristinando la possibilità di reintegrazione del lavoratore, sostanzialmente a discrezione del giudice. Per altro verso, si è rinviata di un anno l'entrata in vigore della nuova norma per il contrasto all'abuso delle collaborazioni autonome.

Ne parla come di un nulla di fatto?

No. Il disegno di legge segna comunque un passo avanti importante nella direzione giusta, riducendo l'anomalia del nostro ordinamento del lavoro rispetto al resto d'Europa in materia di licenziamenti. È la prima volta in 40 anni che viene apportata una correzione in questo senso all'articolo 18. Certo, è un passo più piccolo di quello che sarebbe stato possibile.

Alcune imprese hanno manifestato preoccupazione per la prospettiva della conversione delle collaborazioni autonome continuative in rapporti di lavoro subordinato.

È la loro preoccupazione che è stata provvisoriamente soddisfatta con il rinvio di un anno dell'entrata in vigore della nuova norma. Effettivamente, la logica originaria del progetto doveva essere questa: si rende il rapporto di lavoro subordinato regolare a tempo indeterminato molto più flessibile, quindi più appetibile



Pietro Ichino
Giustavorista
Università Statale Milano

per le imprese, per poter chiedere loro di rinunciare alla simulazione diffusa della collaborazione autonoma. Ma se la rigidità del rapporto regolare si riduce in misura modesta, il giro di vite drastico contro la simulazione delle collaborazioni autonome simulate rischia di produrre la perdita di centinaia di migliaia di posti di lavoro.

Ma l'anno prossimo il problema si riproporrà.

Sì. La mia speranza è che quella sia l'occasione per una ripresa di questo discorso, per una riflessione più pacata e meno concitata sul nesso stretto fra rigidità e costi del lavoro regolare da un lato e precariato dall'altro.

Quali, invece, a suo modo di vedere, gli aspetti positivi del nuovo articolo 18?

Non va sottovalutata l'importanza dell'alternativa che ora è data al giudice, tra reintegrazione e indennizzo, nel caso di licenziamento ritenuto ingiustificato. È importante anche che la reintegrazione sia esclusa quando l'irregolarità del licenziamento è soltanto formale.

In sintesi: due pro e due contro.

Si è rotto un tabù e si è effettivamente riavvicinata un po' la nostra disciplina dei licenziamenti al resto d'Europa. Ma il passo avanti verso un equilibrio più moderno e dinamico è più piccolo di quanto sarebbe stato possibile; e il superamento del dualismo fra protetti e non protetti è rinviato. Ora c'è il rischio politico che la questione sia considerata ormai archiviata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Icosti aziendali

«Lacune sulla conciliazione,
ma positivo l'articolo 14»

di Nicoletta Picchio

Minore dualismo del mercato del lavoro. «Si potrà avere una migliore qualità dell'occupazione. Per aumentare i posti di lavoro serve la crescita, ma la riforma potrà spostare l'occupazione dai rapporti temporanei a quelli a tempo indeterminato», dice Arturo Maresca, giuslavorista, professore a La Sapienza di Roma.

L'articolo 14 sulla flessibilità in uscita secondo Maresca ha effetti positivi: innanzitutto dà certezza dei costi alle aziende. Inoltre indica come regime sanzionatorio prioritario in caso di licenziamento illegittimo del lavoratore, sia per motivi economici che disciplinari, l'indennizzo economico. Un passo avanti importante rispetto all'obbligo di reintegro previsto dall'articolo 18. Il reintegro nella riforma è previsto in casi «tassativamente» elencati.

Analizzando i licenziamenti disciplinari, il reintegro è ammesso in tre casi ben delineati: il fatto non sussiste, il lavoratore non lo ha commesso, rientra nelle condotte punibili con sanzioni conservative sulla base delle «tipizzazioni» indicate dai contratti. «Vi si ricorre in via residuale rispetto all'indennizzo», spiega Maresca. Che sottolinea anche un altro elemento: l'indennità risarcitoria ha un tetto di 12 mesi, a prescindere da quanto possa durare il contenzioso.

Sui licenziamenti economici, il nuovo testo ha introdotto la possibilità di reintegro se il giudice accerta la «manifesta insussistenza del fatto». Un'aggiunta contestata dalle imprese. Maresca chiarisce: «È un concetto giuridico molto chiaro. C'è il reintegro con un licenziamento pretestuoso». Ma le interpretazioni dei giudi-



Arturo Maresca
Giuslavorista
Università La Sapienza

ci? «Ci sarà qualche giudice che tenterà di forzare le regole. Però il testo prevede il reintegro in casi tassativamente indicate». Positiva la conciliazione, c'è però una «grave lacuna»: non è previsto, in caso negativo della conciliazione, che l'effetto del licenziamento retroagisca al momento in cui il datore di lavoro avvia la procedura. «È necessario per evitare che il lavoratore, simulando la malattia, impedisca al licenziamento di avere effetto e di estinguere il rapporto di lavoro». Altro aspetto negativo, sempre sui licenziamenti, riguarda quelli collettivi: nel caso di violazione dei criteri si rimanda al regime del licenziamento disciplinare, che però nel caso di quelli collettivi non è applicabile.

Tra i punti negativi, l'eccessivo appesantimento dei contratti a termine: l'aliquota maggiorata dell'1,4% si dovrebbe togliere per le meno per gli stagionali. Inoltre la causale andrebbe eliminata non solo per il primo contratto, come prevede la riforma, limitandolo tra l'altro a 6 mesi, ma definendo una quota percentuale, anche minima.

Infine per Maresca sulla flessibilità in entrata si è persa l'occasione per dare una vera spinta all'apprendistato: non sono state chiarite le finalità, non è definito il regime sanzionatorio in caso di utilizzo irregolare, la norma resta complessa da attuare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il no in Parlamento

«Allontana gli investitori e non aiuta i giovani precari»

di Lina Palmerini

A Nicola Rossi questa riforma sul lavoro appare un "falso", nel senso che di "riformato" non c'è nulla e tantomeno «c'è la svolta storica come dice Mario Monti». Il punto più grave però è il giudizio politico che matura l'economista, senatore ex Pd ora iscritto al gruppo misto e vicino alla Fondazione di **Luca Cordero di Montezemolo**: «Questo disegno di legge mi conferma l'idea che l'attuale Governo rappresenti l'ultimo del ventennio e non il primo di una nuova fase perché è in totale continuità con i precedenti sia sul fronte della mancata crescita che della spinta riformatrice». Eppure, a guardare i due punti salienti della riforma - modifica dell'articolo 18 e riduzione degli abusi sui precari - non si può negare che questa sia la prima volta in cui si affrontano temi-tabù. Un punto che Nicola Rossi accoglie. «Certo, si è cominciato a ragionare sull'eliminazione di alcuni abusi sui contratti in entrata e di aver iniziato una discussione sull'articolo 18. Direi che le intenzioni del testo sono utili, non i risultati». L'esito finale, invece, arriva a definirlo addirittura dannoso. E lo fa senza giri di parole: «Questo testo è frutto di un compromesso politico e sindacale fatto sulla pelle dei giovani precari. Infatti l'articolo 18 rimane pressoché identico mentre l'ingresso al lavoro si irridisce un po' e, questo, temo produrrà un effetto negativo sulla domanda di occupazione». Non basta dire riforma, insomma, per far sì che lo sia davvero.

Però l'articolo 18 cambia: il diritto di reintegro è limitato solo ai casi di palese insussistenza del licenziamento economico e questo ha un effetto anche simbolico. «Non è così. Il problema dell'articolo 18 ha a che fare con il calcolo economico di un'impresa che deve sapere con certezza di poter licenziare - senza rischio di reintegro - nel caso di cattivo anda-



Nicola Rossi
Senatore Gruppo Misto
ed economista

mento economico. In questa riforma, la certezza non c'è. Al contrario resta l'alea della decisione di un giudice. Il risultato sarà che il contratto a tempo determinato continuerà a essere prevalente a danno dei giovani». Ma allora qual è il giusto equilibrio tra il diritto alla stabilità dei lavoratori e quello della libertà d'impresa? «Sono schierato con il modello Ichino o anche con quello descritto da Guido Tabellini proprio sulle pagine del Sole 24 Ore: cioè si doveva fare la riforma solo per i nuovi assunti togliendo tout court il reintegro sui licenziamenti economici e restringendo i contratti di ingresso a uno solo. Era più facile e più equo». Non funzionano nemmeno gli ammortizzatori sociali perché «l'universalismo non c'è un'utopia visto che Aspi e mini Aspi non riescono a coprire, di nuovo, i veri precari».

A questo punto, una bocciatura così netta non può che far prevedere effetti negativi. «Il vero danno lo si fa sugli interlocutori potenziali di questa riforma: gli investitori anche esteri che non troveranno quelle condizioni di maggior favore annunciate dal premier; e i giovani che resteranno penalizzati da un mercato del lavoro che esce più irrigidito che fluído. Inoltre, il paradosso è che resta un palese dualismo tra lavoro privato e pubblico impiego, per ora escluso da queste norme». Dunque voterà «no» al Senato? «Purtroppo sì. E con amarezza devo dire che se il Governo metterà la fiducia voterò contro e sarà la prima volta a Monti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Parco auto. Le spese per i veicoli a uso promiscuo potranno essere dedotte del 70% anziché del 90%

Nuova stretta sulle vetture di imprenditori e professionisti

Marco Bellinazzo
MILANO

NUOVA stretta sulle auto aziendali. Il disegno di legge per la riforma del mercato del lavoro punta dritto al sistema di gestione del parco auto delle imprese e dei professionisti aumentandone in misura piuttosto consistente i costi.

In pratica, l'articolo 71 modifica i limiti di deducibilità delle spese relative ai veicoli (dalle autovetture ai ciclomotori) non utilizzati esclusivamente come benistrumenti per l'attività produttiva. Per le tenute a disposizione viene ridotta dal 40% al 25,7% la deducibilità delle spese sia per le imprese che per i professionisti. Mentre viene abbassata dal 90% al 70% la deducibilità delle spese relative ai veicoli dati in uso promiscuo ai dipendenti.

Come spiega la relazione tecnica queste modifiche entrano in vigore a partire dal periodo d'imposta 2013, periodo per il quale è prevista la rideterminazione degli acconti dovuti (che dovranno essere calcolati come se le nuove regole fossero applicabili già quest'anno).

In altri termini, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo di imposta di prima applicazione (relativi al 2013), si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata applicando le nuove disposizioni, con le misure più basse del

27,5% per i veicoli a uso promiscuo usati nell'esercizio d'impresa o dell'arte o professione e del 70% per i veicoli dati in uso promiscuo ai dipendenti per la maggior parte dell'anno.

La relazione tecnica chiarisce, inoltre, che le modifiche hanno efficacia «anche nei confronti del parco veicoli circolante, non soltanto nei confronti delle nuove immatricolazioni».

Ma quale impatto avranno, se confermate in ambito parlamentare, le misure definite dal disegno di legge approvato da Palazzo Chigi? Si pensi a un un imprenditore che abbia dato un

veicolo in uso promiscuo a un dipendente per la maggior parte dell'anno, e che ha sostenuto spese per 14mila euro: potrà indicare nella dichiarazione dei redditi del 2012, da presentare nel 2013, costi auto deducibili per 12.600 euro, pari cioè al 90% di 14mila euro. Dal 2013, a parità di spesa, i costi deducibili, da indicare nella dichiarazione dei redditi del 2014, saranno di 9.800 euro (70% di 14mila), 2.800 euro in meno dell'anno precedente.

Analogamente un imprenditore o un professionista che nel 2012 abbia sostenuto spese di carburanti e altre spese di gestione per l'auto a uso promiscuo per 8mila euro, potrà indicare nella dichiarazione dei redditi del 2012, da presentare nel 2013, costi auto deducibili per 3.200 euro, pari cioè al 40% di 8mila euro. Dal 2013, a parità di spesa, i costi deducibili, da indicare nella dichiarazione dei redditi del 2013, da presentare nel 2014, saranno invece di 2.200 euro (27,5% di 8mila euro). In sostanza, l'auto di "servizio" costerà, in una situazione come questa, mille euro in più.

Da questo doppio intervento il Governo attende introiti (di competenza) per circa tre miliardi di euro nel triennio 2013-2015. Il recupero di gettito sarà dovuto al 90% alla maggiore Ires/Irpef incassata e per il 10% sarà legato all'Irap.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

INCIRE

70%

Auto date in uso ai dipendenti
Dal 2013 il disegno di legge per la riforma del mercato del lavoro riduce dal 90 al 70% la deducibilità delle spese relative ai veicoli dati in uso promiscuo ai dipendenti e dal 40 al 25,7% la deducibilità delle spese relative alle auto a disposizione di imprese e professionisti

1 miliardo

Il gettito
La relazione tecnica stima un maggior gettito di competenza pari a 1,05 miliardi nel 2013, 1,03 nel 2014 e 1,02 nel 2015



IL NUOVO REGIME**LE REGOLE**

Come potrebbero cambiare le percentuali di deducibilità delle spese del parco aziendale

	Deducibilità	
	Nuova misura (di norma, dal 2013)	Vecchia misura (di norma, fino al 2012)
Utilizzo veicoli		
Utilizzati nell'esercizio d'impresa o dell'arte o professione (per uso diverso da quelli sopra elencati), cosiddetti veicoli a uso promiscuo	Deducibilità dei costi nella misura del 27,5%, con un limite massimo del costo del veicolo di 18.075,99 euro (importo massimo deducibile 4.970,90 euro, cioè il 27,5% di 18.075,99 euro)	Deducibilità dei costi nella misura del 40%, con un limite massimo del costo del veicolo di 18.075,99 euro (importo massimo deducibile 7.230,40 euro, cioè il 40% di 18.075,99 euro)
Dati in uso promiscuo ai dipendenti per la maggior parte dell'anno	Deducibilità nella misura del 70%	Deducibilità nella misura del 90%

GLI ESEMPI**ESEMPIO N.1**

Auto aziendale (non a uso esclusivamente strumentale - ad esempio: autonoleggio) dal costo storico (compresa Iva indebitabile) di 15.000 euro

La somma dei costi sostenuti annualmente dall'impresa (ammortamenti, carburante, manutenzioni, eccetera) ammonta a 9.000 euro

• **Deducibilità: com'è**
 $9.000 \times 40\% = 3.600$ euro
 (costi indeducibili per 5.400 euro)

• **Deducibilità: come potrebbe essere**
 $9.000 \times 27,5\% = 2.475$ euro
 (costi indeducibili per 6.525 euro)
 Costo in termini di maggiore imposte (in caso di società di capitali):
 $(3.600 - 2.475) \times 27,5\% = 309$ euro

ESEMPIO N. 2

Auto aziendale (non a uso esclusivamente strumentale) dal costo storico di 33.000 euro. La somma dei costi annuali è di 18mila euro, di cui 8.250 per ammortamenti

• **Deducibilità: com'è**
 $(18.000 - 8.250) \times 40\% = 3.900$ euro (costi indeducibili senza ammortamento per 5.850 euro)
 $(18.076 \times 25\%) \times 40\% = 1.808$ euro
 (costi indeducibili per 6.442 a titolo di ammortamento)
 Totale costi deducibili: 5.708 euro

• **Deducibilità: come potrebbe essere**
 $(18.000 - 8.250) \times 27,5\% = 2.681$ euro (costi indeducibili senza ammortamento per 7.069 euro)
 $(18.076 \times 25\%) \times 27,5\% = 1.243$ euro
 (costi indeducibili per 7.007 a titolo di ammortamento)
 Totale costi deducibili: 3.924 euro
 Costo in termini di maggiore imposte (in caso di società di capitali):
 $(5.708 - 3.924) \times 27,5\% = 491$ euro

ESEMPIO N. 3

Auto aziendale attribuita a uso promiscuo a dipendente per la maggior parte del periodo d'imposta

La somma dei costi sostenuti annualmente dall'impresa (ammortamenti, carburante, manutenzioni, eccetera) ammonta a 20.000 euro

• **Deducibilità: com'è**
 $20.000 \times 90\% = 18.000$ euro
 (costi indeducibili per 2.000 euro)

• **Deducibilità: come potrebbe essere**
 $20.000 \times 70\% = 14.000$ euro
 (costi indeducibili per 6.000 euro)
 Costo in termini di maggiore imposte (in caso di società di capitali):
 $(18.000 - 14.000) \times 27,5\% = 1.100$ euro

A CURA DI **Giorgio Gavelli**

Firmato l'accordo fra agenzie e parti sociali

Operativa l'intesa per i somministrati

Mauro Pizzin

Grazie all'accordo firmato fra le parti sociali del settore del lavoro tramite agenzia (**Assolavoro**) e le organizzazioni sindacali di settore Felsa Cisl e Uiltemp Uil, con la sola eccezione della Nidil Cgil, è pronto a diventare operativo l'apprendistato per i lavoratori somministrati.

L'intesa prevede che l'apprendista assunto a tempo indeterminato dalle agenzie per il lavoro mediante un contratto di apprendistato professionalizzante possa svolgere un percorso formativo presso un solo utilizzatore o presso diverse imprese utilizzatrici e che sia applicata la regolamentazione della formazione definita dal contratto collettivo nazionale dell'impresa utilizzatrice.

Inoltre, si prevede una cooperazione tra l'agenzia, il lavoratore e l'impresa utilizzatrice per la redazione del piano formativo individuale. Una volta redatto, il piano dovrà essere sottoposto ad una apposita commissione istituita presso l'ente bilaterale di settore per la relativa verifica di conformità.

Nell'accordo si precisa che l'apprendista dovrà rapportarsi con due tutor, quello scelto dall'utilizzatore sul luogo di lavoro e quello con profilo professionale specifico nominato dall'agenzia (Tda). Nel caso del tutor dell'agenzia si definisce, inoltre, un tetto massimo di apprendisti che potranno essere seguiti. Su questo fronte, nell'ipotesi di apprendistato con unico utilizzatore per

ogni tutor d'agenzia è previsto un limite di 25 apprendisti qualora gli stessi svolgano il percorso formativo presso la stessa azienda e di 20 negli altri casi, numero che scende rispettivamente a 18 e 10 nell'ipotesi di apprendistato con più utilizzatori.

Nell'ipotesi di apprendistato con più utilizzatori è stabilito un obbligo di conferma in servizio a tempo indeterminato pari al 60% del totale degli apprendisti in formazione a valere sia sull'agenzia, sia sulle assunzioni dell'utilizzatore

LA CHANCE

I giovani lavoratori potranno essere occupati da uno o più utilizzatori. Due tutor seguiranno la formazione

o del 50% a valere sulle conferme in servizio da parte dell'agenzia: percentuali che però verranno calcolate a partire dal 2015.

Come anticipato, l'accordo specifica che l'apprendistato in somministrazione può essere effettuato presso uno o più utilizzatori. È stato proprio questo il punto più controverso della trattativa, che ha determinato il rinvio della firma di Nidil Cgil - la quale ritiene possibile l'assunzione di apprendisti solo nei casi di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (*staff leasing*) - all'esito di uno specifico interpellato al ministero del Lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lavoro. Il ministro: «Soluzione comunque in termini di equità»

Senza lavoro né pensione, la tutela prima ai lavoratori in mobilità

Matteo Prioschi

La soluzione che il governo metterà a punto per risolvere il nodo degli **esodati** sarà improntata a criteri di equità. Il ministro del Lavoro Elsa Fornero ieri a margine di un convegno è tornata sul tema dei lavoratori che, abbandonato il posto di lavoro a fronte di accordi collettivi o individuali e con la prospettiva della pensione, ora rischiano di non avere più entrambi quale effetto della riforma del sistema previdenziale.

Una platea, quella degli esodati, che si è ampliata notevolmente a causa dell'allargamento dei criteri avvenuta con il decreto Milleproroghe. Secondo stime non ancora confermate, dalle 65mila persone ipotizzate a metà dicembre quale effetto del decreto «salva Italia», si sarebbe passati a circa 350mila, mentre i fondi disponibili per garantire l'accesso alla pensione con le vecchie regole non sono stati incrementati. Su questo fronte, però, il Governo conta di avere un dato attendibile entro l'11 aprile e a tal fine ha previsto un tavolo tecnico che coinvolgerà rappresentanti dell'esecutivo, dell'Inps e della **ragione rappresentativa**.

In questo contesto, il ministro Fornero ieri ha affermato che «i numeri circolanti non ci permettono ovviamente di dare una risposta a tutti» sottolineando però che «all'interno di questi numeri ci sono situazioni molto diverse e cercheremo dei criteri di equità». Con questa prospettiva, il ministro ha però aggiunto che «il pensionamento secondo le vecchie regole sarà lo strumento principale per gli esodati che hanno accettato accordi collettivi di mobilità», garantendo quindi un posto sulla scialuppa di salvataggio per questa categoria in particolare.

Tuttavia le scelte del Governo non sono affatto semplici perché i decreti che sono intervenuti sulla materia non contengono criteri in merito. Di

Una situazione in evoluzione

01 | CHI SONO

Con il termine esodati si indicano le persone che, a fronte della prospettiva di accedere in tempi brevi al trattamento pensionistico sulla base delle regole previgenti, hanno accettato esodi incentivati. Tuttavia, con l'entrata in vigore della riforma Monti-Fornero, tali lavoratori si ritrovano senza impiego e senza la possibilità di accedere alla pensione

02 | LA PRIMA PREVISIONE

L'articolo 24 del decreto legge 201/2011 prevedeva che le nuove regole non si applicassero ad alcune categorie di lavoratori. In particolare venivano "salvate" le persone in mobilità breve sulla base di accordi sindacali stipulati prima del 4 dicembre 2011 e in mobilità lunga quale

conseguenza di accordi collettivi stipulati entro il 4 dicembre 2011

03 | BASE AMPLIATA

Con il decreto milleproroghe sono esclusi dall'applicazione delle nuove regole anche i lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro prima del 31 dicembre 2011 per effetto di accordi individuali o per accordi collettivi, a fronte di alcune condizioni: la data di cessazione del rapporto deve risultare da elementi certi e oggettivi; il lavoratore deve avere requisiti anagrafici e contributivi che in base alla vecchia normativa consentono la decorrenza della pensione entro 24 mesi a partire dal 6 dicembre 2011. A fronte di tale ampliamento, però, non sono stati previsti ulteriori fondi per far fronte alle maggiori spese

conseguenza, qualora si decida di procedere adottando un criterio che sia diverso da quello cronologico (peraltro a sua volta di complicata applicazione perché si dovrebbe valutare se tener conto dei tempi di maturazione dei requisiti o di entrata in mobilità), le scelte fatte potrebbero essere oggetto di un ricorso al Tar.

In attesa di conoscere i numeri effettivi, i sindacati hanno ribadito le loro preoccupazioni sul fronte esodati e più in generale sul settore del lavoro e hanno confermato la manifestazione unitaria di protesta in programma per il 13 aprile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Inps. Intermediari sul canale telematico per artigiani e commercianti

Cassetto previdenziale aperto ai tributaristi

Mauro Pizzin

/// Anche i **tributaristi** potranno accedere al **Cassetto previdenziale** degli artigiani e commercianti, messo in linea dall'Inps lo scorso 2 aprile.

Le associazioni di rappresentanza sono state invitate dall'istituto a un tavolo tecnico in cui sono state presentate le potenzialità del nuovo canale telematico, nato dall'esigenza di facilitare per gli iscritti alle gestioni autonome degli artigiani e dei commercianti la consultazione dei dati contenuti negli archivi Inps. Al-

la funzione si potrà accedere attraverso la sezione dedicata ai "Servizi online", dopo l'autenticazione tramite Pin di accesso abbinato al proprio codice fiscale.

Per i tributaristi si tratta della prima possibilità di accesso come intermediari delegati a un cassetto previdenziale, stante la riserva in materia di lavoro dipendente a favore dei consulenti del lavoro, dei commercialisti ed esperti contabili e degli avvocati. Una riserva ribadita da Vincenzo Silvestri, vice presidente nazionale dell'Ordine dei consulenti del

lavoro, secondo cui se è «necessario incrementare sempre di più gli accessi online agli archivi degli Istituti, ciò deve avvenire nel rispetto della legge 12/1979, che individua precisamente i soggetti abilitati alla gestione dei rapporti di lavoro dipendente».

Soddisfatto Riccardo Alemanno, presidente dell'Istituto Nazionale Tributaristi (Int), associazione che ha preso parte al tavolo. «È importante - ha sottolineato Alemanno - il coinvolgimento dei tributaristi quali intermediari nelle attività dell'Inps relative al lavoro autonomo. Siamo a disposizione per fornire ogni documentazione comprovante l'iscrizione dei tributaristi all'Int allo scopo di favorire l'accesso dei singoli iscritti al nuovo Cassetto».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



PREMI

Previdenza

INPS

Dilazione annullata per chi salta due rate

Qualora la dilazione sia stata revocata per mancato versamento di due rate consecutive, le partite inserite nella revoca non potranno più essere oggetto di richiesta di dilazione. Lo ha chiarito l'Inps con il messaggio 5508 in merito alle aziende che operano con il sistema Uniemens. L'istituto ha anche precisato che il debito residuo sarà inserito in avviso di addebito e affidato all'Agente della riscossione.

Quest'ultimo non potrà dilazionare i crediti. Invece, in caso di rigetto della domanda di dilazione prima dell'emissione del piano di ammortamento, per mancanza di uno dei requisiti richiesti, si potrà presentare una nuova domanda. Infine, nel caso in cui il contribuente, dopo aver chiesto la dilazione, non sottoscrive il piano di rateazione proposto, non si potrà presentare una successiva domanda. I crediti verranno affidati all'Agente della riscossione a cui però il contribuente potrà chiedere la rateazione.



Il ddl attribuisce al giudice la valutazione della manifesta infondatezza del motivo oggettivo

Licenziamenti economici a punti

Il reintegro o l'indennizzo legato al grado di illegittimità

DI DANIELE CIRIOLI

La riforma dell'articolo 18 inventa l'ipotesi di «illegittimo licenziamento economico più illegittimo di altri». Il giudice infatti non dovrà solo valutare se c'è o non c'è il motivo economico indicato dal datore di lavoro ma dovrà stimare pure quanto manifestamente insussistente sia l'eventuale carenza. Perché nel primo caso (manifesta insussistenza) potrà reintegrare il lavoratore; nel secondo caso (di scarsa manifesta insussistenza) potrà solo riconoscergli un indennizzo.

La tutela per l'illegittimo licenziamento economico è la parte più discussa dell'articolo 18. Le nuove regole (si veda tabella) disegnano un nuovo procedimento di impugnazione del licenziamento con quattro possibili vie d'uscita. Nessun problema sembra presentarsi nel caso di riconoscimento della legittimità dell'operato del datore di lavoro, come nel caso di impugnazione del licenziamento per la valutazione di motivi discriminatori o disciplinari (si applicano le relative discipline). Invece le perplessità nascono in ordine alla decisione che il giudice dovrà prendere qualora ritenga che il licenziamento sia illegittimo. In tal caso, infatti, il giudice non ha a disposizione un'unica tutela, ma due tra cui scegliere: la reintegrazione del lavoratore (è la massima tutela) oppure il pagamento di un risarcimento. La scelta, aggiunge il nuovo articolo 18, deve avvenire in considerazione di un solo elemento: quanto evidente sia l'insussistenza degli estremi del motivo oggettivo di licenziamento. Le nuove norme, però, non danno definizione dell'una e dell'altra ipotesi, lasciando mano libera ai giudici nelle future decisioni i quali, con molta probabilità, non potranno che decidere applicando la norma di maggior favore per i lavoratori.

Certo la gradualità nelle sanzioni è un principio associato dell'ordinamento giuridico. È previsto per esempio in relazione alle sanzioni disciplinari dei lavoratori che possono ar-

rivare al licenziamento (cosiddetto disciplinare e anch'esso protetto dall'articolo 18 con doppia tutela della reintegrazione o del risarcimento). Tuttavia, mentre in quest'ultimo caso si fa riferimento a un «comportamento» (e, in particolare, al comportamento del lavoratore nei confronti dell'azienda o del datore di lavoro), per cui alla gravosità dello stesso comportamento può essere misurata la gravità della conseguente sanzione (ammonizione, multa, ecc. fino ad arrivare al licenziamento), lo stesso procedimento non sembra possibile applicare nel caso di licenziamento economico.

Quest'ultimo (e più precisamente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo), infatti, in base alla legge n. 604/1966, viene a legittimarsi in presenza di ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. In altre parole, il licenziamento trova fondamento in una causa che appartiene alla sfera decisionale dell'imprenditore, ossia a scelte che possono essere di diversa specie, di carattere economico oppure produttive.

Però, proprio in quanto legato ad una scelta (e una scelta può essere fatta o non fatta; mentre sembra poco plausibile che possa avvenire con più o meno «gradualità»), la legittimità del licenziamento non potrà avere una gradualità: o la scelta c'è stata da parte del datore di lavoro (ed è una scelta insindacabile dal giudice, in base all'articolo 41 della costituzione) oppure la scelta non c'è stata e, allora, quel licenziamento è da dichiarare illegittimo.



IL LICENZIAMENTO ECONOMICO

Quando c'è giustificato motivo oggettivo

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa

Chi ha l'onere della prova (del motivo oggettivo)

L'onere della prova della sussistenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento spetta al datore di lavoro

LE CONSEGUENZE DELL'IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

Decisione del giudice	Tutele	Conseguenze
Il giudice riconosce la legittimità del licenziamento	Nessuna conseguenza	Il rapporto è dichiarato chiuso.
Il giudice rileva una manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento	Reintegrazione e risarcimento	Il licenziamento è annullato dal giudice che, di conseguenza: • ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro; • condanna il datore di lavoro a pagare al lavoratore un'indennità risarcitoria d'importo pari all'ultima retribuzione, e commisurata al periodo che va dal giorno di licenziamento a quello di reintegrazione (massimo 12 mesi)
Il giudice rileva altre ipotesi di illegittimo licenziamento	Solo risarcimento	Il rapporto di lavoro è comunque dichiarato estinto dal giudice; tuttavia: • il lavoratore ha diritto a un'indennità risarcitoria di importo compreso tra 12 e 24 mensilità, in relazione all'anzianità del lavoratore e in considerazione della forza lavoro aziendale, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti (datore di lavoro e lavoratore)
Il giudice, su specifica istanza del lavoratore, rileva che il licenziamento è stato determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari	Si applicano le relative discipline: • per ragioni discriminatorie, il licenziamento è nullo. Pertanto c'è reintegrazione nel posto di lavoro e pagamento al lavoratore delle retribuzioni perse (dal giorno di licenziamento a quello di reintegrazione) • per ragioni disciplinari, il giudice decide tra reintegrazione e pagamento di indennità risarcitoria (massimo 12 mensilità) oppure solo indennità risarcitoria (importo tra 12 e 24 mensilità)	

LA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO ECONOMICO (1)

QUANDO	CHE COSA	CHI
Prima del licenziamento	Comunicazione alla direzione territoriale del lavoro (dtl), trasmessa per conoscenza al lavoratore, in cui dichiara l'intenzione di procedere al licenziamento indicando i motivi nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore	Il datore di lavoro
Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione	Convocazione del lavoratore e del datore di lavoro per un tentativo di conciliazione	La direzione territoriale del lavoro
Entro 20 giorni dalla convocazione salvo proroga su volontà delle parti (datore di lavoro e lavoratore)	Si esperisce il tentativo di conciliazione finalizzato a ricercare soluzioni alternative al licenziamento	Datore di lavoro e lavoratore, presso dtl
Al termine dei 20 giorni	Se il tentativo di conciliazione fallisce, il datore di lavoro prosegue e comunica il licenziamento al lavoratore	Datore di lavoro

(1) Si applica ai datori di lavoro, imprenditore o non imprenditore, con più di 15 lavoratori (più di 5 se imprenditore agricolo)

Il pagamento può essere effettuato online o con Mav. Si paga anche per la sanità integrativa

Colf, alla cassa per i contributi

Entro il 10 aprile il versamento relativo al primo trimestre

Alla cassa per i contributi della colf. Martedì 10 aprile 2012 è l'ultimo giorno utile per pagare i contributi dovuti per il personale domestico, relativi al periodo gennaio-marzo 2012. Il pagamento, ricorda una nota dell'Inps, può essere effettuato, a scelta, con uno dei seguenti mezzi:

1) online sul sito internet www.inps.it, utilizzando la carta di credito attraverso il Portale dei pagamenti;

2) utilizzando il bollettino Mav inviato dall'Inps o generato attraverso il sito Internet www.inps.it, accedendo al Portale dei pagamenti - Lavoratori domestici - Entra nel servizio, pagabile senza commissione presso le banche oppure presso gli uffici postali, con addebito della commissione;

3) telefonando al Contact center numero verde gratuito 803164, utilizzando la carta di credito;

4) rivolgendosi ai soggetti aderenti al circuito Reti Amiche.

Per il versamento dei contributi a favore dei lavoratori domestici occorre fare riferimento a tre fasce di retribuzione oraria convenzionale, cui corrispondono altrettante fasce di retribuzione effettiva. Alla determinazione della retribuzione effettiva oraria concorrono anche le quote di tredicesima mensilità e l'eventuale indennità di vitto e alloggio ove dovute. È bene ricordare che con legge n. 243/1993 è stata introdotta una quarta fascia retributiva riservata alle domestiche occupate a tempo pieno. La norma stabilisce infatti che per i rapporti, presso lo stesso datore di lavoro, con orario superiore alle 24 ore settimanali, la retribuzione oraria convenzionale è fissa, cui corrisponde un contributo orario di 1,02 euro, indipendentemente dalla paga oraria effettivamente corrisposta.

Si ricorda infine che per tutti i rapporti di lavoro indipendentemente dalla loro durata è dovuto il contributo a CassaColf. Il versamento del contributo è obbligatorio per contratto. È condizione indispensabile per poter accedere, sia da parte del datore di lavoro che del lavoratore, alle prestazioni dell'ente di assistenza. L'importo del versamento dovrà essere determi-

nato moltiplicando € 0,03 per le ore per le quali si versano i contributi obbligatori.

I CONTRIBUTI 2012

Rapporti di lavoro di durata fino a 24 ore settimanali		
Retribuzione oraria effettiva	Contributo orario (tra parentesi la quota a carico del lavoratore)	
	con CUAF (*)	senza CUAF
Fino a euro 7,54	1,40 (0,34) €	1,41 (0,34) €
Oltre euro 7,54 e fino a euro 9,19	1,58 (0,38) €	1,59 (0,38) €
Oltre euro 9,19	1,93 (0,46) €	1,94 (0,46) €
Rapporti di lavoro di durata superiore a 24 ore settimanali		
	1,02 (0,24) €	1,02 (0,24) €

(*) Il contributo Cassa unica assegni familiari (Cuaf) è sempre dovuto, esclusi i casi di rapporto di lavoro tra coniugi e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi.



Gestori marcati stretti

D'ora in poi i fondi pensione devono deliberare un documento sulla politica d'investimento. Che spieghi obiettivi, controllo del rischio e responsabilità

di Carlo Giuro

La gestione finanziaria ha una valenza centrale nella costruzione della pensione integrativa che si basa sulla capitalizzazione dei contributi versati lungo l'arco della vita lavorativa dell'aderente. E diventa ancor più di fondamentale importanza in considerazione della profonda e prolungata crisi finanziaria in atto. In attesa che venga finalmente emanata la nuova versione del dm 703/96 che disciplina i limiti degli investimenti dei fondi pensione per adeguarli ai tempi, la Covip prosegue nella sua attività di «vigile attenzione» sul tema degli investimenti dei fondi pensione in relazione al quale è ora intervenuta, dopo un procedimento di pubblica consultazione, con uno specifico Provvedimento sul processo di attuazione delle politiche di investimento. L'autorità di vigilanza fornisce istruzioni sui criteri a cui le forme pensionistiche complementari e le relative società istitutrici devono attenersi nella definizione della politica di investimento. L'obiettivo è quello di indurre le forme pensionistiche complementari ad adottare una corretta strategia finanziaria tale da individuare efficienti combinazioni rischio-rendimento, coerenti con i bisogni previdenziali degli aderenti. I fondi pensione devono quindi definire la politica di investimento attraverso la redazione di un documento circostanziato sugli obiettivi da realizzare nella gestione finanziaria, sui criteri con i quali prevedono di attuarla, sui compiti e le responsabilità dei soggetti coinvolti nelle varie fasi

del processo di investimento, sulla modalità con cui intendono gestire il controllo del rischio e la valutazione dei risultati. Con riferimento ai soggetti chiamati a svolgere la «funzione finanza» la Covip ribadisce poi la necessità che gli stessi debbano possedere un elevato livello di professionalità, di conoscenze e di esperienza, oltre a caratterizzarsi per l'assoluta indipendenza rispetto a chi è incaricato della gestione. I fondi pensione dovranno adeguarsi a tali Disposizioni entro il 31 dicembre 2012, ove il numero di aderenti (inteso come iscritti attivi, ovvero iscritti attivi e pensionati per le forme che erogano direttamente le rendite) risulti pari o superiore a 1.000 alla data del 31 dicembre 2011 o entro il 31 dicembre 2013, ove il numero di aderenti (inteso come iscritti attivi, ovvero iscritti attivi e pensionati per le forme che erogano direttamente le rendite) risulti inferiore a 1.000 alla data del 31 dicembre 2011. L'organo di amministrazione di ciascuna forma pensionistica deve quindi deliberare un documento sulla politica di investimento. (riproduzione riservata)

È in dirittura la predisposizione del nuovo protocollo d'intesa con l'Inps e i consulenti tributari non iscritti negli ordini. L'annuncio è stato dato dai dirigenti dell'Istituto nazionale della previdenza sociale ieri mattina a Roma.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

