

LETTERA APERTA

Ministro Fornero, spieghi al Paese le nuove pensioni

di **Luigi Guiso**
e **Franco Peracchi**

Caro Ministro Fornero, noi siamo tra i molti che pensano che, con la sua riforma, Lei abbia dato un grande contributo alla stabilità del sistema pensionistico italiano. Si può giustamente affermare che esso abbia ora una più robusta prospettiva di sostenibilità - aspetto essenziale per poter assicurare i futuri pensionati che riceveranno una pensione. Ma il successo di una riforma pensionistica, a fronte della drammatica transizione demografica e del ristagno della produttività in Italia, ha due requisiti.

Continua ► pagina 20

Il primo requisito per il successo di una riforma pensionistica è quello di ristabilire un equilibrio tra erogazioni e contribuzioni pensionistiche, senza il quale il sistema sarebbe destinato alla bancarotta. Per raggiungere questo obiettivo, le riforme che si sono succedute a partire dal 1992 hanno fatto uso di una combinazione di strumenti: l'aumento dei contributi, la riduzione degli importi di pensione rispetto alle retribuzioni e, soprattutto con la sua riforma, lo spostamento in avanti dell'età pensionabile.

Il secondo requisito, altrettanto importante ma finora ampiamente sottovalutato, è che i destinatari della riforma siano bene informati circa le nuove regole in modo da fronteggiare con accresciuti risparmi il "gap" tra il salario che percepivano nell'ultimo anno di lavoro e la pensione che percepiranno da allora in avanti. Quanti lavoratori ancora oggi sanno quello che li aspetta? Quanti sono in grado di prevedere, dopo la miriade di cambiamenti normativi a cui abbiamo assistito - non ultimo la fusione tra i due gradi enti pensionistici, Inps e Inpdap - quale sarà verosimilmente la loro pensione futura? Quanti continuano ad ancorare la loro pensione attesa all'esperienza dei genitori anziché alla nuova normativa? Eppure senza questo calcolo, senza un'idea abbastanza precisa dell'entità della pensione, è impossibile fare accantonamenti adeguati per la vecchiaia.

Lei, più di tanti altri, sa quali defi-

cienze di conoscenza caratterizzano molti risparmiatori, quanto limitato sia il loro alfabetismo finanziario, quanto carente sia la loro capacità di gestire il loro risparmio, a quali delusioni essi potrebbero andare incontro se calibrano male le loro attese pensionistiche, e quindi quanto

importante sia fornire loro informazioni adeguate. Noi stessi, che pure dovremmo appartenere a un gruppo di risparmiatori relativamente istruiti in materia finanziaria, abbiamo non poche difficoltà a prevedere la nostra futura pensione.

Questo secondo requisito è dunque cruciale per il successo duraturo del processo di riforma del sistema pensionistico. Se una fetta importante di lavoratori sottostima

l'impatto delle riforme fatte finora sulla loro pensione, e quindi non risparmia abbastanza, sarà poi socialmente difficile accettare il loro stato di povertà: essi dovranno necessariamente essere "salvati" con un adeguato aumento della loro pensione. Questo rappresenta un grande rischio finanziario che grava sui bilanci dell'Inps non di oggi ma nei decenni a venire. Questo rischio risulta poi amplificato da un

altro di cui poco si parla: la possibilità che, grazie all'aumento della sopravvivenza alle età più avanzate, si viva più a lungo di quanto oggi non si preveda. Questo ulteriore rischio non è tenuto in considerazione nei calcoli delle erogazioni future, ed è presumibilmente ignorato anche dagli individui stessi nei loro piani di risparmio individuale.

Entrambi i rischi possono essere evitati informando periodicamente i lavoratori sulle loro prospettive pensionistiche, come fece la Svezia dopo la riforma del 1995. In realtà l'obbligo di informazione dei lavoratori è previsto da anni anche dalla legge italiana e sarebbe fondamentale che fosse tradotto in pratica, sulla base di dati attendibili, ufficiali e certificati. Finora, però, nonostante i ripetuti suggerimenti (ad esempio Peracchi e Rossi nel 1995, e Boeri e Brugiavini nel 2003), ben poco è stato fatto, presumibilmente perché i ministri che si sono succeduti avevano paura della perdita di consenso che sarebbe seguita alla delusione di molti lavoratori di fronte alla magra pensione previ-

sta o, forse, per la resistenza dell'Inps a fornire previsioni esponendosi in tal modo al rischio legale che esse possano essere scambiate per promesse. Né l'uno né l'altro sono motivazioni accettabili in uno Stato moderno e responsabile.

Lei, come ministro tecnico, non è soggetta alle paure dei ministri politici, né ai vincoli all'azione che derivano dall'interesse a essere rieletti. Può quindi intervenire con decisione per ridurre i rischi che abbiamo evidenziato e che potrebbe riaprire il discorso sull'effettiva solvibilità del sistema pensionistico. Le chiediamo pertanto, in questa fase conclusiva del suo mandato, di affrontare il problema indicando agli Enti previdenziali le opportune linee guida da seguire per informare adeguatamente i lavoratori sulla probabile pensione che potranno percepire.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'imperativo di informare bene

Ogni lavoratore deve avere dati certi sulle attese pensionistiche

Dal Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro le critiche all'operato dell'istituto

Riorganizzazione Inps, così non va Intese illegittime, sedi inaccessibili, servizi insufficienti

O rmai la misura è colma! Come se non bastassero le innumerevoli segnalazioni di disservizi delle sedi Inps per le quali c'è una costante attività del Consiglio Nazionale per cercare di tamponare le difficoltà operative provocate ai nostri studi...

Come se non bastasse la ormai acclarata impossibilità di accesso e dialogo con le sedi dell'Istituto...

Come se tutto questo non bastasse, ora dovremmo anche subire la legittimazione di soggetti non abilitati a svolgere la professione.

L'accordo sottoscritto dall'Inps con i tributaristi viola la legge 12/79!

Che l'Inps abbia ignorato le disposizioni in materia di tenuta del Libro Unico del Lavoro per i collaboratori a progetto, non è tollerabile. Come l'Ordine dei Consulenti del Lavoro, anche l'Istituto è organo vigilato dal Ministero del Lavoro ed è chiamato a far osservare le leggi dello Stato. E in caso di violazione l'unica strada da seguire è quella di porre in essere ogni azione tesa al rispetto della legge professionale e dei cittadini italiani che hanno diritto di essere assistiti da professionisti abilitati dalle norme vigenti a svolgere funzioni così delicate da richiedere l'esistenza di un ordine professionale.

La dignità e il rispetto che i consulenti del lavoro si sono guadagnati con la quotidiana attività devono trovare costante riconoscimento.

I CO.CO.PRO. VANNO NEL LIBRO UNICO

I dati previdenziali e il loro invio rappresentano una chiarissimo sviluppo degli adempimenti collegati alla gestione e tenuta del Libro unico. L'accordo stipulato è viziato da una evidente lesione e violazione del principio di legalità, atteso che la gestione dei rapporti di parasubordinazione appartiene alla competenza esclusiva prevista dall'art. 1, legge 12/79, secondo cui tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei la-

voratori dipendenti, quando non sono curati dal datore di lavoro, direttamente od a mezzo di propri dipendenti, non possono essere assunti se non da coloro che siano iscritti nell'albo dei consulenti del lavoro... (art. 1, comma 1, legge 12/79). Sul punto va sottolineato che l'art. 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella legge 133/2008, disciplinando la istituzione e

la tenuta del libro unico del lavoro da parte dei datori di lavoro

privati che occupano lavoratori subordinati, collaboratori coordinati e continuativi e associati in partecipazione con apporto lavorativo, assimila totalmente la figura del lavoratore parasubordinato a quella del subordinato, individuando rispetto a entrambe nel datore di lavoro il soggetto di riferimento. La stessa normativa fiscale opera la menzionata assimilazione. Infatti, con l'articolo 34 della legge 21 novembre 2000, n. 342 (collegato fiscale alla legge finanziaria per il 2000) è stato modificato il trattamento fiscale applicabile ai fini dell'Irpef ai redditi derivanti dai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Il comma 1, lettera b) dell'articolo citato, infatti, tramite l'inserimento nell'articolo 47 del Tuir della lettera c-bis), che definisce le varie fattispecie di rapporti di collaborazioni coordinate e continuative, qualifica

fiscalmente i redditi derivanti da tali rapporti quali «redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente». Inoltre, gli artt. 2 e 3 del dm 9 luglio 2008, in attuazione al disposto degli artt. 39 e ss. della legge 133/08, ribadiscono che i soggetti legittimati alla tenuta e gestione del libro unico sono i consulenti del lavoro, i professionisti e gli altri soggetti di cui all'art. 1, commi 1 e 4, della legge 11 gennaio 1979, n. 12. In buona sostanza, soltanto coloro che possono avere delega, ai sensi dell'art. 1 della legge 12/79 su citata, dal datore di lavoro per lo svolgimento degli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale, hanno titolo

per inviare e ricevere informazioni e/o documentazione dagli enti previdenziali, i quali sono tenuti a mantenere totale riservatezza su ogni aspetto del rapporto previdenziale. Giova, infatti, ricordare che quest'ultimo si instaura trilateralmente tra il datore di lavoro, il lavoratore e l'ente. Orbene, atteso che gli unici soggetti delegabili nell'ambito dello svolgimento dei rapporti sono quelli di cui all'art. 1 legge 12/1979, si deduce ulteriormente, che l'accordo stipulato dall'Inps con la Lapet risulta del tutto illegittimo per l'incompetenza, l'eccesso di potere e la violazione di legge, vizi espressamente individuati come cause d'annullamento dell'atto amministrativo nell'art. 21-octies, primo comma introdotto dalla legge n. 241 del 1990. Ovviamente, ciò riguarda la decisione amministrativa di sottoscrivere il protocollo. La materia in oggetto è sottratta all'autonoma discrezionalità dell'Inps, la quale può stipulare accordi e/o protocolli unicamente con i soggetti preventivamente individuati come legittimati dalla legge. In questo senso, si potrebbero individuare anche profili di responsabilità civilistica rispetto agli effetti causati dall'accordo.

LOTTA ALL'ABUSIVISMO PROFESSIONALE

Certamente risulta perlomeno di dubbio gusto che all'interno di un protocollo d'intesa che viola palesemente le leggi dello Stato, vi siano riferimenti alla lotta all'abusivismo professionale. Invece, ci sono e la cosa ha del grottesco. «È proprio a queste situazioni che mi riferisco quando invito alla massima attenzione nella fase di approvazione delle attività non regolamentate», commenta la presidente del Consiglio nazionale, Marina Calderone. «Non possiamo infatti avallare iniziative che creino Ordini di serie B, che creino cioè scorciatoie per l'esercizio di attività ricadenti nell'ambito delle competenze di ordinamenti professionali. E questo protocollo è proprio l'esempio di ciò che non deve succedere, se si hanno a cuore gli interessi dei cittadini. Nessuno vuole impedire ai tributaristi di svolgere attività non riservate, ma non si può certo pensare che dove esiste un ordinamento si possa avere una

qualificazione di altro genere riconosciuta dallo Stato! Su questo siamo e saremo intransigenti».



Marina Calderone



Indagine della Fondazione studi dei consulenti del lavoro mette in luce diverse criticità

Inps, servizi informatici off line

Gestione pratiche complessa. E accesso alle sedi difficoltoso

Il sito web dell'Inps risulta complesso e le risposte arrivano lentamente o comunque non sono esaustive. La completa informatizzazione dell'Inps, la conseguente chiusura dei canali telefonici e il persistere di problematiche da discutere di persona, rende ormai complicata la gestione delle pratiche e l'accesso alle sedi risulta difficoltoso.

Tutto sui servizi Inps in un'indagine della Fondazione Studi consulenti del lavoro.

Dalle risposte, provenienti da un panel strutturato di consulenti del lavoro operanti in tutte le province italiane, emerge la fotografia della situazione in modo estremamente dettagliato sul territorio. Ciò consentirà al Consiglio nazionale di concentrare gli sforzi nelle aree di maggiore criticità.

La politica di informatizzazione dell'Inps non trova riscontro in un sito web che risulta complesso per la metà degli intervistati i quali ottengono risposte lente o comunque non esaustive. Le sedi provinciali comunque per l'89% non incentivano l'uso della Pec.

La completa informatizzazione dell'Inps, la conseguente chiusura dei canali telefonici e il persistere di problematiche da discutere di persona, rende ormai complicata

la gestione delle pratiche e per il 71% dei casi l'accesso alle sedi risulta difficoltoso.

Nelle sedi provinciali nel 64% dei casi gli sportelli sono aperti anche nel pomeriggio, ma quasi sempre (78%) solo per appuntamento.

Accesso alle sedi estremamente difficoltoso (impossibile o difficile per il 94% degli intervistati), con tempi di attesa inferiori a 30 minuti solo nel 19% dei casi e contatti telefonici impossibili rendono l'uso del cassetto previdenziale e dell'agenda telematica, nella maggior parte dei casi rispettata, gli strumenti utilizzati nella gestione delle pratiche.

L'istituto utilizza tutto il tempo a disposizione concessogli dalla norma per il rilascio del Durc, operazione che, infatti, avviene sempre a ridosso della scadenza del termine e spesso l'iter risulta bloccato per pratiche non definite o non acquisite dal sistema o per note di rettifica. Oltre la metà degli intervistati lamenta, infatti, di dover tornare sulle pratiche ritenute già chiuse. Con le difficoltà operative, gestionali ed economiche che provoca il ritardo dell'emissione del Durc. Una vera strozzatura per lo sviluppo delle aziende.

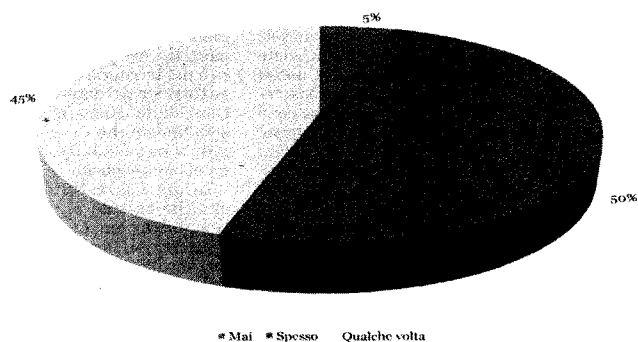
Equamente suddivise inoltre le difficoltà di gestione dei rapporti nei vari settori (datori di lavoro, lavoro autonomo e prestazioni di integrazione salariale), mentre la gestione separata è quella che soffre maggiormente. Risultano residuali quelle relative alla disoccupazione, ma questo si verifica solo perché non si tratta di attività gestita in prevalenza dai Consulenti del lavoro.

Comunque in linea generale il funzionamento dei processi in tutti i settori viene valutato scarso o appena sufficiente.

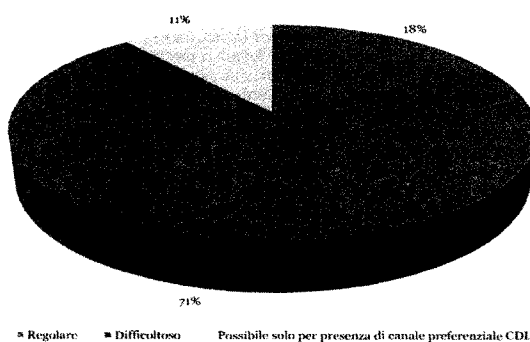
A completamento di una non rosea situazione si aggiunge un terzo dei consulenti del lavoro che dichiara di ricevere richieste per contributi prescritti che solo nel 10% dei casi riesce a far annullare prima che le somme vengano iscritte a ruolo.

Il sondaggio rileva, infine, che la categoria si è adeguata perfettamente all'utilizzo del canale telematico, come strumento pressoché unico di comunicazione con l'istituto. Il punto è che non tutte le sedi sono in grado di gestire la massa di informazioni che pervengono e molto spesso le richieste di intervento giacciono per giorni inevase. L'indagine integrale è scaricabile dal sito www.consulentidellalavoro.it

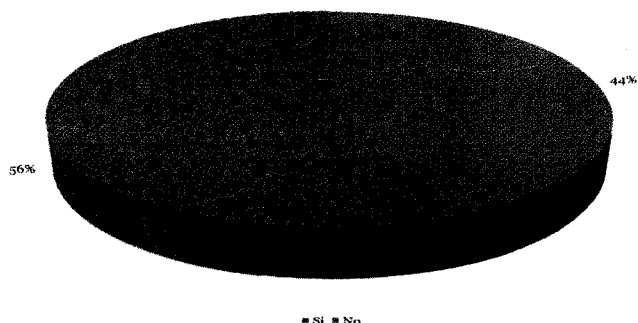
Capita spesso di dover tornare sulle stesse pratiche già chiuse?



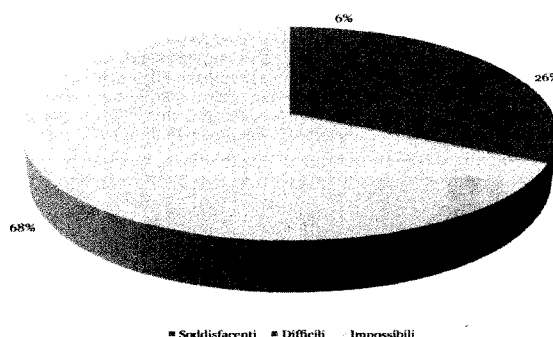
L'accesso alla sede risulta:



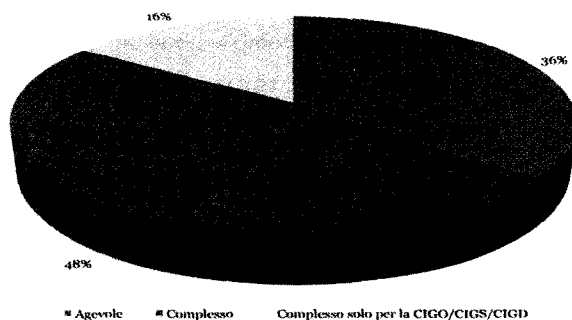
Gli sportelli dell'Inps sono aperti il pomeriggio?



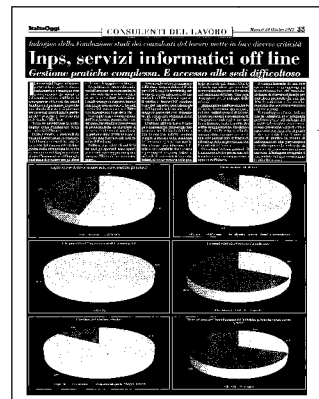
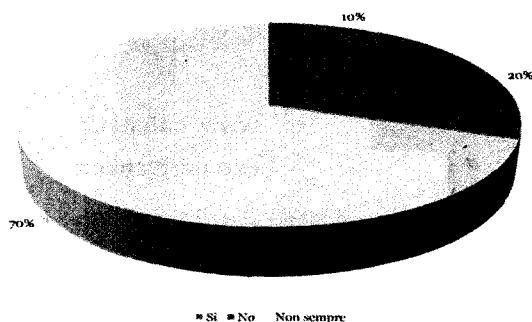
I contatti telefonici diretti con la sede sono:



L'utilizzo del sitoInps risulta:



Riesci ad ottenere l'annullamento dell'addebito prima che venga messo a ruolo:



LAVORO

Giudici «divisi»
sui licenziamenti

Giovanni Negri ▶ pagina 25

Lavoro. Nei tribunali decisioni discordanti sull'applicabilità della procedura speciale introdotta dalla riforma per accelerare la sentenza

Licenziamenti con «riti» differenziati

Il problema è il perimetro delle cause che possono essere risolte con il processo sommario

Giovanni Negri
MILANO

Un federalismo giudiziario nel diritto del lavoro. Almeno sulle regole processuali. Forse inevitabile vista la portata delle novità, ma non per questo meno sconcertante. La riforma Fornero ha introdotto una disciplina processuale inedita, con l'obiettivo di accelerare i giudizi sui licenziamenti, ma i tribunali si muovono in ordine sparso.

E già sul perimetro delle cause che devono essere definite con il nuovo modello processuale le opinioni divergono. Fa discutere l'ordinanza del tribunale di Milano che ha escluso dal rito Fornero le domande sull'accertamento del datore di lavoro, preliminare e legato alla richiesta di reintegra. Il presidente della sezione Lavoro milanese Pietro Martello sottolinea la necessità per i giudici di fare funzionare una legge che può contare adesso su soli 2 mesi di effettiva applicazione nei tribunali e spiega: «Condivido la necessità di dare un impulso ulteriore a giudizi tanto delicati. Certo va valutato con attenzione il perimetro delle cause che possono essere ri-

mente comprese tra quelle che devono essere risolte con le nuove regole processuali, devono essere fatte rientrare anche quelle sull'identità del datore di lavoro. Un'interpretazione estensiva forse, ma che, a giudizio di Franchini, è coerente con le intenzioni del legislatore.

Per Carla Musella, presidente della sezione Lavoro di Napoli, il rito è speciale, anzi specifico, e l'interpretazione deve essere restrittiva. Altrimenti la corsia preferenziale rischia di affollarsi troppo. Però poi accoglie con forti dubbi l'ordinanza della sua stessa sezione con la quale, in un licenziamento che aveva sottesa un'interposizione, ha deciso sulla legittimità del licenziamento, considerando improponibile le domande sull'interposizione per alterità dei fatti costitutivi. Una scelta che apre la strada alla duplicazione dei processi e al contrasto tra giudicati.

Restano forti peraltro le perplessità degli avvocati. Fabio Rusconi, presidente dei giuslavoristi, osserva che «un provvedimento che, come quello di Milano, rifiuta di stabilire, entro il rito Fornero, quale sia il datore di lavoro, presuppone, per non essere aberrante, almeno la facoltatività del nuovo rito. Infatti, o finisce per negare la possibilità al lavoratore di ottenere giustizia (devi fare la causa con il nuovo rito sul licenziamento, ma non puoi farmi accertare chi sia il datore di lavoro reale), oppure forza la norma Fornero per farle dire che le cause di impugnazione di licenziamento, in situazioni come quelle discusse a Milano, si devono fare con il rito ordinario. Ma questo, sicuramente, non è. Altrimenti, si dovrebbe fare prima una causa di accertamento della titolarità del rapporto, portarla fino al giudicato (vari anni) e solo dopo fare la causa di impugnazione del licenziamento irrogato dal datore di lavoro interposto, una volta che sia accertato come datore titola-

re del rapporto».

E proprio sulla facoltatività si riscontrano altre divergenze. Perché il tribunale di Perugia avverte che «il rito applicabile non è nella disponibilità delle parti» e quindi ritiene applicabile la formula Fornero anche ai licenziamenti intimati prima dell'entrata in vigore della riforma, mentre i giudici del tribunale di Firenze, nel documento di pochi giorni fa che sintetizza gli orientamenti della sezione, aprono alla libera scelta del lavoratore: sarà lui a stabilire se seguire la nuova disciplina oppure introdurre il giudizio in via ordinaria con il tradizionale articolo 414 del Codice di procedura civile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Rito sommario

● La riforma Fornero ha introdotto nuove regole processuali con l'obiettivo di tagliare i tempi di definizione delle controversie sui licenziamenti. In questo senso è stato previsto un percorso processuale a elevato tasso di concentrazione per arrivare alla conclusione con ordinanza da rendere entro 30 giorni, fatta salva la possibilità di opposizione.

La riforma ha precisato che le domande sulla qualificazione del rapporto di lavoro vanno decise con le nuove regole ma a dividere i giudici è, tra l'altro, la compatibilità di un rito sommario con l'accertamento, per esempio, di un rapporto di lavoro diverso da quello sul quale si concentra il giudizio che può richiedere verifiche anche prolungate nel tempo

IL CASO

Per Milano vanno escluse le richieste collegate alla reintegrazione che contestano l'identità del datore di lavoro

solte con il rito sommario anche per non ottenere l'effetto, paradossale, di appesantirlo».

La coordinatrice delle sezioni Lavoro del tribunale di Roma, Anna Maria Franchini, precisa, sia pure a titolo personale, visto che ancora un orientamento comune sul punto non è stato trovato che nelle questioni che riguardano la qualificazione del rapporto di lavoro, espressa-



Gli orientamenti

I PUNTI CRITICI

Le principali questioni sulle quali i tribunali si dividono

Definizione delle controversie che devono essere affrontate con il nuovo rito

- Solo quelle che presuppongono l'identità del rapporto di lavoro
- Anche quelle che risultano collegate alla reintrega dopo licenziamento
- Unicamante quelle sul licenziamento rinviando all'«ordinario» tutte le altre

Ricorso al rito specifico

- **Obbligatorio:** le parti non hanno facoltà di scelta
- **Facoltativo:** tocca all'attore valutare la convenienza

Possibilità di utilizzo delle nuove regole processuali da parte del datore di lavoro

- In nessun caso
- Sì. Quando il lavoratore ha impugnato il licenziamento solo stragiudizialmente

LAVORO

**Contratti a termine
prolungati con avviso**

▶ pagina 26

Lavoro. Il ministero ha indicato le modalità per notificare il prolungamento di fatto

Avviso sui contratti a tempo

L'obbligo di comunicazione Unilav scatterà dal 25 novembre**Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone**

■ Dal prossimo 25 novembre i datori di lavoro dovranno comunicare al centro per l'impiego (Cpi) territorialmente competente rispetto alla sede di lavoro, lo sconfinamento della durata dei **contratti a termine**, nel periodo "cuscinetto", avvalendosi del sistema di **comunicazioni obbligatorie** oggi in uso, **Unilav**. Lo stabilisce il decreto ministeriale previsto dalla legge di riforma del mercato del lavoro, pubblicato sulla «Gazzetta Ufficiale» 25/12/2012. L'articolo 5 della norma che regola i contratti a tempo determinato (Dlgs 368/2001), prevede la possibilità che il rapporto a termine continui "di fatto" oltre la scadenza, senza che tra le parti sia intervenuta una proroga formale. Tale estensione può protrarsi per un periodo limitato, che la recente legge 92/2012 ha modificato in 30 giorni per i rapporti di durata inferiore a 6 mesi e in 50 giorni per gli altri. Se la prestazione viene resa oltre la scadenza (o dopo la durata massima di 36 mesi), non superando i periodi sopraindicati, il rapporto non si trasforma a tempo indeterminato e al lavoratore spetta una maggiorazione retributiva del 20% per i primi 10 giorni seguenti la scadenza e del 40% per i giorni successivi. Se, ovviamente, si sconfina oltre i 30 o i 50 giorni il contratto si considera a tempo indeterminato, con decorrenza dalla scadenza originaria.

La riforma del mercato del lavoro ha, così, concesso ai datori di lavoro, un tempo più ampio durante cui gli stessi possono

continuare ad avvalersi delle prestazioni del lavoratore assunto a tempo determinato, senza che ciò comporti un'automatica trasformazione del contratto. La dilatazione della prestazione di fatto a 50 giorni, per i contratti di durata più ampia, probabilmente ha indotto il legislatore a introdurre un meccanismo di controllo. Si tratta di una nuova comunicazione.

Il comma 2 bis dell'articolo 5 del Dlgs 368/2001 (introdotto dalla riforma Fornero) stabilisce che, nei casi di superamento del

IL CONTENUTO

Nel messaggio da inviare al centro per l'impiego territorialmente competente va indicata anche la durata dell'estensione

termine, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare, entro la scadenza del contratto, al Cpi territorialmente competente, la continuazione del rapporto, indicando anche la durata della prosecuzione. Il nuovo adempimento non è entrato subito in vigore in quanto la stessa norma demandava a un apposito decreto ministeriale (da emanarsi entro un mese dalla data di entrata in vigore della legge 92/2012, cioè entro il 18 agosto) la relativa regolamentazione.

Vi è da rilevare che il nuovo adempimento vanifica l'effetto della norma che consentiva ai datori di lavoro di "distrarsi" evitando accidentali conversioni

dei contratti a termine, così come rigidamente stabilito dalla precedente norma in materia (legge 230/1962).

L'assenza di una comunicazione della proroga di fatto aveva già indotto, in passato, a una riflessione relativa alle conseguenze sanzionatorie. Nel 2009 il ministero - rispondendo a un interpello - concordò con l'esclusione dell'applicazione della maxi sanzione per lavoratori che si trovavano nel regime di proroga di fatto, ritenendo applicabile il regime sanzionatorio consistente nella maggiorazione retributiva ed, eventualmente, nella trasformazione in caso di prosecuzione oltre i termini previsti dalla legge.

Restando in tema di sanzioni, vi è da rilevare che la mancata comunicazione, allo stato, non risulterebbe punita, né sembrerebbe possibile mutare l'impianto sanzionatorio già previsto nei casi di proroga e trasformazione dei rapporti a termine. Tuttavia, nella consapevolezza che l'alea di una disattenzione incombe su tutti i datori di lavoro, è consigliabile che questi ultimi, resisi conto dello sfioramento della scadenza del contratto con successiva continuazione della prestazione lavorativa, trasmettano, anche tardivamente la comunicazione tramite Unilav, soprattutto se ci si trova oltre il 5° giorno successivo alla scadenza del termine (tempo massimo per comunicare eventuali proroghe o trasformazioni). Tale comportamento potrebbe costituire un'opportuna protezione per evitare conseguenze più gravi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La procedura

QUANDO È PREVISTA

- Con la legge 92/2012 sono stati modificati i termini massimi entro i quali si può prolungare di fatto un contratto a tempo determinato in essere, senza che lo stesso sia considerato a tempo indeterminato
- Per un rapporto con durata inferiore a sei mesi, il periodo di "tolleranza" è stato ampliato da 20 a 30 giorni; se il contratto ha durata superiore, il "cuscinetto" è passato da 30 a 50 giorni
- Tale tolleranza può essere applicata anche nel caso di raggiungimento del limite dei 36 mesi quale effetto della successione di diversi contratti a termine
- La legge però ha anche introdotto l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare il prolungamento al centro per l'impiego territorialmente competente

TEMPI E MODALITÀ

- La comunicazione, indirizzata al centro per l'impiego territorialmente competente, deve essere effettuata entro la data di scadenza del contratto a termine
- Il decreto ministeriale 10 ottobre 2012, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 251 del 26 ottobre 2012, ha precisato che per assolvere a tale obbligo si devono utilizzare le modalità di trasmissione attualmente previste per le comunicazioni obbligatorie, cioè Unilav (decreto ministeriale 30 ottobre 2007)

LE SANZIONI

- Attualmente non sono previste sanzioni specifiche in caso di mancata comunicazione
- Non è chiaro se valgono ancora le indicazioni fornite dal ministero nel 2009, quando la proroga di fatto non comportava una comunicazione specifica
- In tale occasione il ministero aveva ritenuto applicabile la sola sanzione consistente nella retribuzione maggiorata a favore del lavoratore ed eventualmente la trasformazione a tempo indeterminato
- Pur in assenza di indicazioni certe, è opportuno inviare la comunicazione anche se è già stata superata la scadenza del contratto

Il dibattito. Migliorare la flessibilità

Fornero: «Contratti a termine, parola alle parti sociali»

Claudio Tucci
ROMA

Una «soluzione interpretativa» che arrivi direttamente dalle parti sociali (e poi accolta dal ministero del Lavoro).

È la soluzione prospettata da Elsa Fornero per ridurre gli intervalli di tempo tra un **contratto a termine** e il successivo (che oggi la legge 92 fissa in 60 e 90 giorni, con eccezioni per i contratti stagionali). Concludendo ieri, a Roma, un convegno sul lavoro organizzato da HRCommunity Academy assieme allo studio legale internazionale DLA Piper, il ministro Fornero ha evidenziato come l'altra opzione, quella cioè di procedere attraverso un intervento normativo per correggere lo "stop and go" prima di rinnovare un contratto a termine, potrebbe avere «qualche difficoltà» in sede di approvazione, considerando l'attuale fase di fine legisla-

tura. Di qui il "consiglio" di affidare questo compito a imprese e sindacati (o attraverso un avviso comune o da effettuare, di volta in volta, in sede di contrattazione).

Elsa Fornero è invece tornata a incalzare le parti sociali sul tema della **produttività**. Il ministro ha ribadito come in presenza di un accordo «debole» o «slegato dalla produttività» le risorse stanziare nel Ddl Stabilità (1,6 miliardi nel biennio 2013 e 2014) saranno dirottate su «altri usi più utili socialmente». Bisognerà quindi presentare al Governo «un buon accordo», ha aggiunto

LA SOLLECITAZIONE

Il ministro propone un avviso comune per ridurre gli intervalli per una nuova chiamata ora fissati in 60 e 90 giorni

il ministro. E che preveda (per funzionare davvero ai fini della produttività): «Flessibilità di orari, una revisione delle mansioni e una riduzione delle variazioni automatiche delle retribuzioni». Con un passo indietro, pertanto, della contrattazione nazionale a favore di quella che si svolge a livello aziendale.

Alle parole del ministro ha subito replicato il numero uno della Cisl, Raffaele Bonanni, che ha auspicato un accordo sulla produttività «entro pochi giorni» (dopo aver mancato l'appuntamento del 18 ottobre, come indicato dal premier, Mario Monti) e che tra i sindacati «si superino differenze incomprensibili».

Parlando invece dell'articolo 18, e della sentenza di un giudice di Bologna che ha reintegrato un lavoratore (per un licenziamento illegittimo) Elsa Fornero ha detto di essere, obiettivamente,

presto per valutare la nuova disciplina introdotta dalla legge 92 («una sentenza non fa giurisprudenza»). Mentre il fatto che dall'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro (18 luglio) siano aumentati i licenziamenti individuali, cioè non significa, ha sottolineato ancora il ministro, «che la legge 92 abbia incoraggiato le imprese a licenziare».

Su tutta la riforma, tuttavia, bisognerà procedere «a un attento monitoraggio». Ma a incalzare il Governo a correggere la legge 92 sono Cesare Damiano (Pd), Maurizio Sacconi (Pdl) e alcuni addetti ai lavori intervenuti al convegno di ieri. Per Damiano, oltre a risolvere definitivamente la questione esodati, serve intervenire sugli ammortizzatori sociali (visto che l'Aspi accorcia le tutele). Mentre per Sacconi le modifiche vanno concentrare sulla flessibilità in entrata (che è stata troppo irrigidita). E per Fabrizio Morelli, avvocato di DLA Piper, è necessario soprattutto «semplificare il quadro normativo» che è «caratterizzato da modelli contrattuali iper-regolamentati e procedure spesso farraginose».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Attività autonome. La presunzione di subordinazione

Per le imprese gestione complicata

Giampiero Falasca

Il disegno complessivo che sorregge le norme sui contratti di lavoro autonomo (**partite Iva**, associazione in partecipazione, **lavoro a progetto**) contenute nella legge Fornero può essere sintetizzato con una endiadi: presunzione di subordinazione.

Viene utilizzato in maniera massiccia questo istituto giuridico che impone al giudice di qualificare come lavoro subordinato tutti quei contratti che presentano alcune caratteristiche, a meno che il committente non fornisca una prova contraria.

Si tratta di un approccio molto discutibile sul piano di politica del diritto, in quanto passa il concetto per cui è tutto irregolare a meno che non si dimostri il contrario. Peraltro, il messaggio "culturale" delle nuove norme, a un'attenta analisi, si rivela anche molto debole sul piano concreto, in quanto sono talmente tante le eccezioni che i furbi potranno con-

tinuamente a farla franca.

L'esempio più semplice che si può fare riguarda le partite Iva: da un lato si stabilisce una presunzione di subordinazione molto pesante (se esistono almeno due dei seguenti indicatori: mono committenza per l'80%, durata superiore a 8 mesi, postazione fissa in azienda), ma dall'altra si prevedono delle eccezioni che coprono aree vastissime (la presunzione non si applica per i redditi sopra 18 mila euro circa, se gli indicatori sussistono in un periodo inferiore a 2 anni, per i professionisti, per le competenze di grado elevato).

Un capitolo a parte lo meritano le novità sul lavoro a progetto, che mantengono quell'ap-

IL PARADOSSO

Il contrasto alle irregolarità è perseguito con maggiori adempimenti e più burocrazia a carico delle imprese

proccio ambivalente che accompagna da 30 anni la fattispecie: da un lato si prova ad accentare il carattere subordinato del rapporto, vietando l'utilizzo per mansioni semplici e ripetitive, e dall'altro si affermano concetti del tutto incompatibili con un sano rapporto di lavoro autonomo, come il rinvio a una improbabile contrattazione collettiva per i lavoratori a progetto.

Per quanto riguarda l'associazione in partecipazione, infine, l'intervento risulta paradossalmente più semplice, perché si cancella la tipologia contrattuale, anche se l'ormai proverbiale imprecisione del legislatore lascia aperto un dubbio circa l'effettiva cancellazione del contratto.

Il risultato di questi interventi contraddittori è che passa un messaggio forte, ma gli strumenti di contrasto al lavoro irregolare non cambiano in maniera così radicale. Cambia, tuttavia, il peso della normativa, che diventa più complessa da gestire, rendendo indispensabile l'intermediazione e la consulenza legale. Quello che invece servirebbe davvero per contrastare gli abusi - cioè un maggior investimento nell'attività ispettiva - sembra non essere nell'agenda.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il sondaggio della Fondazione studi. Le criticità per gli operatori

Dai consulenti voto negativo sui servizi telematici dell'Inps

Mauro Pizzini

Semaforo rosso per i servizi Inps, in gran parte da rivedere. Giunge a queste conclusioni l'indagine della Fondazione studi **consulenti del lavoro**, effettuata su un panel strutturato di oltre 1.400 professionisti operanti in tutte le province italiane e resa nota ieri.

La bocciatura dell'Istituto sul fronte dell'efficienza, unita a una polemica accesa conseguente al recente accordo di collaborazione tra lo stesso Istituto e alcune associazioni di tributaristi (si veda l'articolo qui a fianco) è destinata ad alzare la tensione tra il Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro e l'Inps.

Per quanto concerne l'indagine, uno dei dati che meglio fotografa il malumore dei professionisti dopo l'informatizzazione dell'Inps e la conseguente chiusura dei canali telefonici è quello relativo alla possibilità di accesso alle sedi per la persistenza di problematiche da discutere di persona: l'accesso viene, infat-

ti, definito «difficoltoso» dal 71% degli intervistati. Critica anche la situazione relativa alle aperture degli sportelli nel pomeriggio, effettive solo nel 44% dei casi, per la stragrande maggioranza (78%) solo per appuntamento e nelle altre circostanze per lo più con tempi d'attesa da 30 a 60 minuti (52%).

«Nel suo complesso la politica di informatizzazione dell'Istituto – commenta la Fondazione studi – non trova riscontro in un sito web che risulta complesso per la metà degli intervistati, i quali ottengono risposte lente o comunque non esaustive. Le sedi provinciali, peraltro, per l'89% non incentivano l'uso della Pec».

Le valutazioni non sono posi-

I RISULTATI

Per il 71% degli intervistati l'accesso alla sede risulta difficoltoso. Sportelli aperti di pomeriggio solo nel 44% dei casi

tive neppure sul fronte della gestione delle pratiche. Un esempio viene dal Durc, per il cui rilascio secondo il 78% dei consulenti l'Inps utilizza tutto il tempo a disposizione. «L'operazione – sottolinea l'indagine – avviene infatti sempre a ridosso della scadenza del termine e spesso l'iter risulta bloccato per pratiche non definite o non acquisite dal sistema o per note di rettifica. Oltre la metà degli intervistati lamenta, così, di dover tornare sulle pratiche ritenute già chiuse».

Equamente suddivise sono, poi, le difficoltà di gestione dei rapporti nei vari settori (datori di lavoro, lavoro autonomo e prestazioni di integrazione salariale), mentre la gestione separata – il cui funzionamento viene giudicato «scarso» nel 52% dei casi – è quella che soffre maggiormente.

Su questo fronte, in linea generale l'efficienza dei processi in tutti i settori viene valutata scarsa o appena sufficiente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il bilancio dopo le restrizioni introdotte dalla riforma

Poche le assunzioni per i «vecchi» associati

Matteo Prioschi

La stretta sull'abuso dei contratti di **associazione in partecipazione** con apporto di lavoro è una delle parti della legge Fornero a entrare subito in vigore, il 18 luglio scorso. Tuttavia dopo tre mesi il quadro sembra non essere cambiato molto.

«Su circa 50mila associati in partecipazione iscritti alla gestione separata dell'Inps - afferma Roberto D'Andrea, segretario Nidil-Cgil - finora ne abbiamo stabilizzati meno di 3mila con la trasformazione a tempo indeterminato. Siamo al 5 per cento». Il punto di osservazione del sindacato non è esaustivo, i 50mila iscritti non per forza sono tutte "vit-time" di situazioni irregolari, ma comunque il dato della Nidil è sintomatico. Dati ufficiali, e aggiornati, di questo settore non ne esistono, ma se questa è l'efficacia della riforma, il provvedimento non può definirsi un successo.

Il ricorso a questa tipologia di contratto è piuttosto diffuso nel commercio, in particolare presso aziende che hanno grandi reti di vendita organizzate direttamente o in franchising. «Il punto debole della riforma - prosegue D'Andrea - è la mancanza di un percorso chiaro da seguire per mettersi in regola. Le imprese non sono obbligate ad aprire un confronto con i sindacati e non ci sono incentivi per la stabilizzazione legati a percorsi contrattuali definiti». Così, secondo il sindacato, mentre alcune aziende hanno colto l'occasione per mettersi

in regola, altre si appigliano ad alcuni passaggi del testo che avrebbero bisogno di una precisazione ufficiale.

Per non incorrere nei nuovi vincoli, le imprese avevano tempo fino al 18 luglio per far certificare i contratti in essere. Una strada scelta, per esempio, da Poltroneseofa. Altri hanno deciso di assumere a tempo indeterminato, stabilizzando i lavoratori ed eliminando ogni possibile motivo di incertezza e contenzioso. In alcuni casi (Golden Lady, per esempio, che da sola impiegava 1.200 persone)

L'ISTITUTO

Le regole in vigore dal 18 luglio rendono inapplicabile la «partecipazione» ai commessi

si è fatto ricorso ai contratti di prossimità, prolungando di dodici mesi la situazione esistente. Non è da escludere, infine, che alcuni lavoratori siano stati licenziati o che i titolari dell'attività (soprattutto quelle più piccole) abbiano deciso di chiudere in quanto la trasformazione del contratto dei collaboratori renderebbe non più remunerativa l'attività.

Tuttavia c'è anche chi oggi continua a ignorare le nuove disposizioni, giocando in particolare su un aspetto. La legge 92 stabilisce che il numero di associati non può essere superiore a tre in una medesima attività (eccezione fatta per associati le-

gati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo). Una restrizione che alcuni leggono come 3 associati per punto vendita, altri come 3 per azienda. Nel caso in cui una società abbia una rete di vendita estesa gestita direttamente, le due interpretazioni della norma fanno la differenza. In questa incertezza e a fronte di un'attività ispettiva che secondo il sindacato al momento non si dimostra particolarmente efficace, una comunicazione da parte del ministero del Lavoro potrebbe fare chiarezza in modo definitivo.

Ma c'è un altro aspetto, fondamentale, della legge che viene completamente ignorato. Il comma 30 dell'articolo 1 stabilisce che al contratto di associazione in partecipazione si applica la presunzione di rapporto subordinato a tempo indeterminato se l'attività non ha le caratteristiche individuate dal nuovo articolo 69-bis comma 2 lettera a) del Dlgs 276/03, e cioè «competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività». L'attività di commesso, ma anche quella di addetto nelle sempre più diffuse sale slot, non ha queste caratteristiche. Quindi tutti i contratti, indipendentemente dal limite delle 3 unità, non sono a norma e il personale dovrebbe essere stabilizzato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



APPROFONDIMENTI

Riforma del lavoro, esercizi per migliorare

di Patrizio Bernardo*

Apochi mesi dall'entrata in vigore della Riforma del Lavoro Fornero (L.n. 92/2012) il legislatore interviene nuovamente su due istituti fondamentali nell'impianto complessivo e cioè sul rapporto di lavoro a tempo determinato e sulla partecipazione agli utili dei dipendenti. Lo scorso 19 ottobre, infatti, è stato pubblicato il Decreto legge n. 179/2012 (Decreto sviluppo bis o Decreto Crescita 2.0) contenente «Misure urgenti per l'innovazione e la crescita: agenda digitale e **startup**». Si introduce, a favore delle «startup innovative», società aventi ad oggetto sociale esclusivo lo sviluppo e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico, un deciso incremento della flessibilità in ingresso. Tali imprese, infatti, in deroga ai limiti appena fissati dal legislatore (art. 1, co. 9 e ss., L.n. 92/2012), potranno stipulare contratti di lavoro a tempo determinato con una durata variabile tra un minimo di 6 mesi e un massimo di 36, con possibilità di rinnovi senza soluzione di continuità, prorogabili ulteriormente una sola volta fino al termine di applicazione della normativa specifica (ossia, 48 mesi e con l'assistenza della Direzione Territoriale del Lavoro superati i 36 mesi).

Detti contratti a termine, inoltre, saranno sostanzialmente «a-causali», nel senso che le ragioni dell'apposizione del termine, di cui all'art. 1, co. 1, del D.Lgs. n. 368/2001 «si intendono sussistenti qualora il contratto a tempo determinato sia stipulato da una startup innovativa per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali l'oggetto sociale della stessa» (cfr. art. 28, co. 2): dunque, il riferimento alle ragioni che legittimano l'apposizione del termine finirà di fatto con il sovrapporsi alla stessa attività tipica d'impresa, allargandosi anche alle attività ad es-

sa strumentali.

Il provvedimento, inoltre, tipizza una doppia struttura retributiva (del tutto nuova almeno nella sua formulazione come obbligatoria) per tutti i lavoratori assunti da una startup innovativa, individuando una parte fissa, non inferiore al minimo tabellare del Ccnl applicabile, e una parte variabile, «consistente in trattamenti collegati all'efficienza o alla redditività dell'impresa, alla produttività del lavoratore o del gruppo di lavoro, o ad altri obiettivi o parametri di rendimento concordati tra le parti, incluse l'assegnazione di opzioni per l'acquisto di quote o azioni della società e la cessione gratuita delle medesime quote o azioni» (art. 28, co. 7), così creando un forte legame tra rendimento del dipendente, redditività dell'impresa e regolare funzionamento di essa di fatto anticipando quel rinvio del legislatore della Riforma Fornero a nuove norme da emanarsi in materia di partecipazione dei dipendenti (art. 4, co. 62, L.n. 92/2012). Sempre in una linea di continuità e anticipazione dei contenuti della Riforma è infine previsto all'art. 27 che il reddito di lavoro derivante dall'assegnazione da parte delle «startup innovative» (ma anche ai c.d. «incubatori certificati») ai propri dipendenti di strumenti finanziari o di ogni altro diritto o incentivo che preveda l'attribuzione di strumenti finanziari o diritti similari, nonché dall'esercizio di diritto di opzione attribuiti per l'acquisto di tali strumenti finanziari, non concorre a formare reddito imponibile dei suddetti soggetti, sia ai fini fiscali che ai fini contributivi.

Pur con riferimento, dunque, a uno specifico settore d'intervento, si conferma un percorso legislativo di favor verso strumenti di flessibilità buona, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, e verso forme partecipate alla gestione delle imprese attra-

verso un deciso sostegno a meccanismi, appunto, di partecipazione agli utili da parte dei dipendenti. Singolare che in detto contesto non si sia pensato - sempre in detta logica di favor verso la flessibilità buona - anche al contratto di somministrazione di lavoro; non è detto che il tema, peraltro, non venga affrontato in sede di conversione.

*Partner LS Lexjus Sinacta



Inps bocciato dai lavoratori

Inchiesta dei consulenti del lavoro: contatti telefonici impossibili e accesso alle sedi difficoltoso nella grande maggioranza dei casi

Il sito internet dell'Inps risulta complesso e le risposte arrivano lentamente o comunque non sono esaurienti. La completa informatizzazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, la conseguente chiusura dei canali telefonici e il persistere di problematiche da discutere di perso-

na rendono ormai complicata la gestione delle pratiche da parte dei professionisti e l'accesso alle sedi risulta difficoltoso. È quanto mette in luce un'indagine della Fondazione Studi del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro.

a pagina 32

Dal Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro le critiche all'operato dell'istituto

Riorganizzazione Inps, così non va

Intese illegittime, sedi inaccessibili, servizi insufficienti

Ormai la misura è colma! Come se non bastassero le innumerevoli segnalazioni di disservizi delle sedi Inps per le quali c'è una costante attività del Consiglio Nazionale per cercare di tamponare le difficoltà operative provocate ai nostri studi...

Come se non bastasse la ormai acclarata impossibilità di accesso e dialogo con le sedi dell'Istituto...

Come se tutto questo non bastasse, ora dovremmo anche subire la legittimazione di soggetti non abilitati a svolgere la professione.

L'accordo sottoscritto dall'Inps con i tributaristi viola la legge 12/79!

Che l'Inps abbia ignorato le disposizioni in materia di tenuta del Libro Unico del Lavoro per i collaboratori a progetto, non è tollerabile. Come l'Ordine dei Consulenti del Lavoro, anche l'Istituto è organo vigilato dal Ministero del Lavoro ed è chiamato a far osservare le leggi dello Stato. E in caso di violazione l'unica strada da seguire è quella di porre in essere ogni azione tesa al rispetto della legge professionale e dei cit-

tadini italiani che hanno diritto di essere assistiti da professionisti abilitati dalle norme vigenti a svolgere funzioni così delicate da richiedere l'esistenza di un ordine professionale.

La dignità e il rispetto che i consulenti del lavoro si sono guadagnati con la quotidiana attività devono trovare costante riconoscimento.

I CO.CO.PRO. VANNO NEL LIBRO UNICO

I dati previdenziali e il loro invio rappresentano una chiarissimo sviluppo degli adempimenti collegati alla gestione e tenuta del Libro unico. L'accordo stipulato è viziato da una evidente lesione e violazione del principio di legalità, atteso che la gestione dei rapporti di parasubordinazione appartiene alla competenza esclusiva prevista dall'art. 1, legge 12/79, secondo cui tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei la-

voratori dipendenti, quando non sono curati dal datore di lavoro, direttamente od a mezzo di propri dipendenti, non possono essere assunti se non da coloro che siano iscritti nell'albo dei consulenti del lavoro.... (art. 1, comma 1, legge 12/79). Sul punto va sottolineato che l'art. 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella legge 133/2008, disciplinando la istituzione e la tenuta del libro unico del lavoro da parte dei datori di lavoro



Marina Calderone



privati che occupano lavoratori subordinati, collaboratori coordinati e continuativi e associati in partecipazione con apporto lavorativo, assimila totalmente la figura del lavoratore parasubordinato a quella del subordinato, individuando rispetto a entrambe nel datore di lavoro il soggetto di riferimento. La stessa normativa fiscale opera la menzionata assimilazione. Infatti, con l'articolo 34 della legge 21 novembre 2000, n. 342 (collegato fiscale alla legge finanziaria per il 2000) è stato modificato il trattamento fiscale applicabile ai fini dell'Irpef ai redditi derivanti dai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Il comma 1, lettera b) dell'articolo citato, infatti, tramite l'inserimento nell'articolo 47 del Tuir della lettera c-bis), che definisce le varie fattispecie di rapporti di collaborazioni coordinate e continuative, qualifica fiscalmente i redditi derivanti da tali rapporti quali «redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente». Inoltre, gli artt. 2 e 3 del dm 9 luglio 2008, in attuazione al disposto degli

artt. 39 e ss. della legge 133/08, ribadiscono che i soggetti legittimati alla tenuta e gestione del libro unico sono i consulenti del lavoro, i professionisti e gli altri soggetti di cui all'art. 1, commi 1 e 4, della legge 11 gennaio 1979, n. 12. In buona sostanza, soltanto coloro che possono avere delega, ai sensi dell'art. 1 della legge 12/79 su citata, dal datore di lavoro per lo svolgimento degli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale, hanno titolo per inviare e ricevere informazioni e/o documentazione dagli enti previdenziali, i quali sono tenuti a mantenere totale riservatezza su ogni aspetto del rapporto previdenziale. Giova, infatti, ricordare che quest'ultimo si instaura trilateralmente tra il datore di lavoro, il lavoratore e l'ente. Orbene, atteso che gli unici soggetti delegabili nell'ambito dello svolgimento del rapporto sono quelli di cui all'art. 1 legge 12/1979, si deduce ulteriormente, che l'accordo stipulato dall'Inps con la Lapet risulta del tutto illegittimo per l'incompetenza, l'eccesso di potere e la violazione di legge, vizi espressamente individuati come cause d'annullamento dell'atto amministrativo nell'art. 21-octies, primo comma introdotto dalla legge n. 241 del 1990. Ovviamente, ciò riguarda la decisione amministrativa di sottoscrivere il protocollo. La materia in oggetto è sottratta all'autonoma discrezionalità dell'Inps, la quale può stipulare

IL CASO

Abusivismo vero e falso

Storie italiane. Qualche tempo fa nel simpaticissimo ambiente napoletano è successo anche questo. Si presenta in questura un'arzilla vecchietta disperata. «Agente, mi hanno rubato la macchina !!! Aiutatemi a cercarla. Vi prego!». Il poliziotto per prima cosa si informa sui fatti. «Sono arrivata al solito parcheggio e ho dato le chiavi al parcheggiatore. Ripensandoci però, non era esattamente il solito abusivo. Doveva essere un suo sostituto... Fatto sta che la macchina non c'è più». Lo zelante agente risolve il caso rapidamente. «Signò, mi dispiace. Quello non era l'abusivo vero. Era uno che faceva abusivamente l'abusivo. La macchina ve l'hanno rubata!» (rdl)

L'AGENDA

Torino, 8 novembre 2012:
CREDITO OGGI - Tour Credito Oggi - le tappe - I finanziamenti disponibili per piccole imprese, partite IVA, professionisti. Istruzioni per l'uso. (Starhotels Majestic, Corso Vittorio Emanuele 54 Torino - ore 9,30). Valido ai fini della formazione continua per i consulenti del lavoro.

Roma, 6 novembre : UNA POLTRONA PER DUE - «Una

Pagina a cura



DELL'UFFICIO STAMPA
DEL CONSIGLIO NAZIONALE
DELL'ORDINE
DEI CONSULENTI DEL LAVORO



Elsa Fornero

poltrona per due», dibattito sui patti di solidarietà generazionale al quale parteciperà anche il ministro del lavoro Fornero, si svolgerà il 6 novembre dalle 17 presso la Sala della Mercede - Roma (Camera dei deputati). Vi prenderanno parte l'onorevole Nedo Poli, il segretario Cisl Raffaele, al direttore Inps Mauro Nori, il segretario Uil Lorenzo Casa e il Vice presidente dell'ENPACL Matteo Robustelli.

accordi e/o protocolli unicamente con i soggetti preventivamente individuati come legittimati dalla legge. In questo senso, si potrebbero individuare anche profili di responsabilità civilistica rispetto agli effetti causati dall'accordo.

LOTTA ALL'ABUSIVISMO PROFESSIONALE

Certamente risulta perlomeno di dubbio gusto che all'interno di un protocollo d'intesa che viola palesemente le leggi dello Stato, vi siano riferimenti alla lotta all'abusivismo professionale. Invece, ci sono e la cosa ha del grottesco. «È proprio a queste situazioni che mi riferisco quando invito alla massima attenzione nella fase di approvazione delle attività non regolamentate», commenta la presidente del Consiglio

nazionale, Marina Calderone. «Non possiamo infatti avallare iniziative che creino Ordini di serie B, che creino cioè scorciatoie per l'esercizio di attività ricadenti nell'ambito delle competenze di ordinamenti professionali. E questo protocollo è proprio l'esempio di ciò che non deve succedere, se si hanno a cuore gli interessi dei cittadini. Nessuno vuole impedire ai tributaristi di svolgere attività non riservate, ma non si può certo pensare che dove esiste un ordinamento si possa avere una qualificazione di altro genere riconosciuta dallo Stato! Su questo siamo e saremo intransigenti».

Indagine della Fondazione studi dei consulenti del lavoro mette in luce diverse criticità

Inps, servizi informatici off line

Gestione pratiche complessa. E accesso alle sedi difficoltoso

Il sito web dell'Inps risulta complesso e le risposte arrivano lentamente o comunque non sono esaustive. La completa informatizzazione dell'Inps, la conseguente chiusura dei canali telefonici e il persistere di problematiche da discutere di persona, rende ormai complicata la gestione delle pratiche e l'accesso alle sedi risulta difficoltoso.

Tutto sui servizi Inps in un'indagine della Fondazione Studi consulenti del lavoro.

Dalle risposte, provenienti da un panel strutturato di consulenti del lavoro operanti in tutte le province italiane, emerge la fotografia della situazione in modo estremamente dettagliato sul territorio. Ciò consentirà al Consiglio nazionale di concentrare gli sforzi nelle aree di maggiore criticità.

La politica di informatizzazione dell'Inps non trova riscontro in un sito web che risulta complesso per la metà degli intervistati i quali ottengono risposte lente o comunque non esaustive. Le sedi provinciali comunque per l'89% non incentivano l'uso della Pec.

La completa informatizzazione dell'Inps, la conseguente chiusura dei canali telefonici e il persistere di problematiche da discutere di persona, rende ormai complicata la gestione delle pratiche e per il 71% dei casi l'accesso alle sedi risulta difficoltoso.

Nelle sedi provinciali nel 64% dei casi gli sportelli sono aperti anche nel pomeriggio, ma quasi sempre (78%) solo per appuntamento.

Accesso alle sedi estremamente difficoltoso (impossibile o difficile per il 94% degli intervistati), con tempi di attesa inferiori a 30 minuti solo nel 19% dei casi e contatti telefonici impossibili rendono l'uso del cassetto previdenziale e dell'agenda telematica, nella maggior parte dei casi rispettata, gli strumenti utilizzati nella gestione delle pratiche.

L'istituto utilizza tutto il tempo a disposizione concessogli dalla norma per il rilascio del Durc, operazione che, infatti, avviene sempre a ridosso della scadenza del termine e spesso l'iter risulta bloccato per pratiche non definite o non acquisite dal sistema o per note di rettifica. Oltre la metà degli intervistati lamenta, infatti, di dover tornare sulle pratiche ritenute già chiuse. Con le difficoltà operative, gestionali ed economiche che provoca il ritardo dell'emissione del Durc. Una vera strozzatura per lo sviluppo delle aziende.

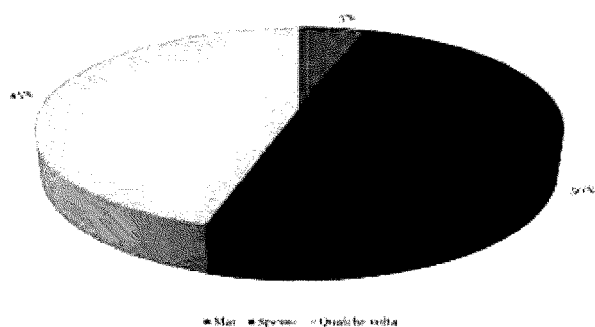
Equamente suddivise inoltre le difficoltà di gestione dei rapporti nei vari settori (datori di lavoro, lavoro autonomo e prestazioni di integrazione salariale), mentre la gestione separata è quella che soffre maggiormente. Risultano residuali quelle relative alla disoccupazione, ma questo si verifica solo perché non si tratta di attività gestita in prevalenza dai Consulenti del lavoro.

Comunque in linea generale il funzionamento dei processi in tutti i settori viene valutato scarso o appena sufficiente.

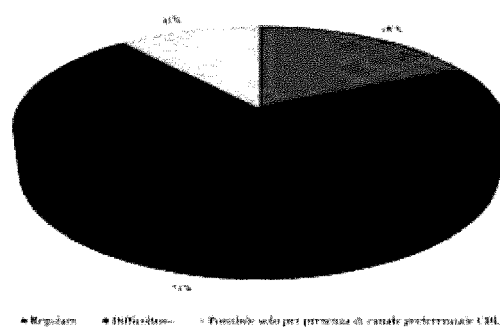
A completamento di una non rosea situazione si aggiunge un terzo dei consulenti del lavoro che dichiara di ricevere richieste per contributi prescritti che solo nel 10% dei casi riesce a far annullare prima che le somme vengano iscritte a ruolo.

Il sondaggio rileva, infine, che la categoria si è adeguata perfettamente all'utilizzo del canale telematico, come strumento pressoché unico di comunicazione con l'istituto. Il punto è che non tutte le sedi sono in grado di gestire la massa di informazioni che pervengono e molto spesso le richieste di intervento giacciono per giorni inevase. L'indagine integrale è scaricabile dal sito www.consulentidellalavoro.it

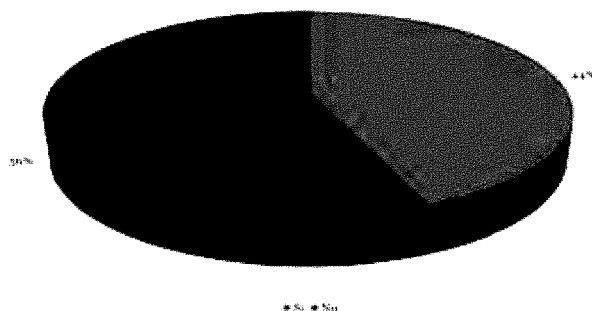
Capita spesso di dover tornare sulle stesse pratiche già chiuse?



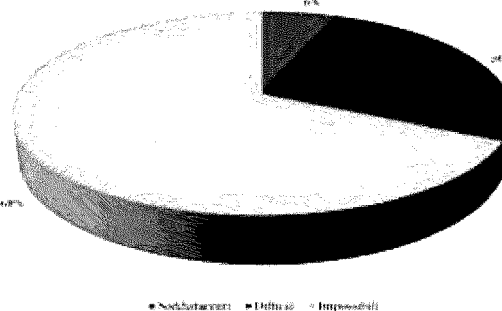
L'accesso alla sede risulta:



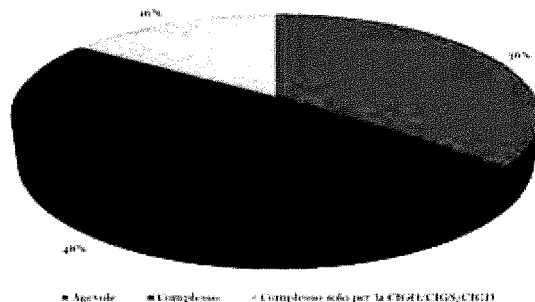
Gli sportelli dell'Upa sono aperti il pomeriggio?



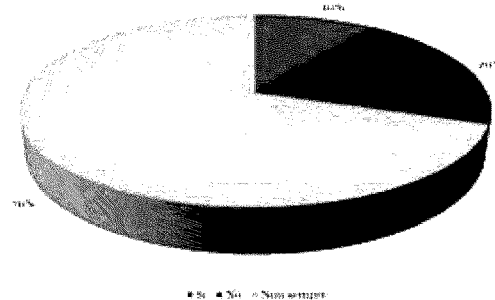
I contatti telefonici diretti con la sede sono:



L'utilizzo del sito Upa risulta:



Riesci ad ottenere l'annullamento dell'addebito prima che venga messo a ruolo?



Renzi, se diventerà premier attaccherà le superpensioni

DI FRANCESCO STAMMATI

Prelievo forzoso sui capitali italiani in Svizzera e taglio delle pensioni d'oro. Accusato a lungo dagli avversari interni di non avere un programma, Matteo Renzi sta distillando ogni passaggio della sua lunga campagna elettorale qualche dettaglio dei suoi intendimenti di futuro premier. Anche se ribadisce, ogni volta, che quello messo online (www.adessopartecipo.it) è ancora un canovaccio entro il quale i cittadini sono invitati a fare proposte. Nel raduno fiorentino di venerdì scorso, però, Renzi ha fatto due riferimenti importanti alla politica fiscale e di welfare che potrebbe intraprendere se finisse a Palazzo



Matteo Renzi

Chigi. Per colpire gli evasori, il sindaco ha annunciato un accordo con la Svizzera «sul modello di quello raggiunto dalla Germania», al fine di applicare un prelievo del 20% le risorse italiane nascoste nella Confederazione e che nemmeno lo Scudo tremontiano aveva convinto a far rientrare. Operazione con cui stima di ricavare 40 miliardi. Quanto alle superpensioni, Renzi ha assicurato provvedimenti di legge per tagliarle drasticamente: «Diritti acquisiti un corno», ha gridato dal palco del Palasport.

— © Riproduzione riservata —



DIBATTITO

Cazzola, Pdl: sulla vicenda esodati Damiano non la racconta giusta

In un articolo apparso su *ItaliaOggi* venerdì scorso, intitolato «La norma salva esodati? È di Fornero», sono riportate delle considerazioni di **Cesare Damiano** sulla mia linea di condotta a proposito del caso esodati che non corrispondono a verità. Su sua insistenza io ho sottoscritto, nella primavera scorsa, il progetto di legge AC 5103, perché conteneva solo due modeste correzioni della legge Fornero rivolte a prevedere talune deroghe a salvaguardia di situazioni effettivamente gravi. Poi quando il progetto, attraverso il confronto con i sindacati, è divenuto una lunga e meticolosa lista, finanziariamente insostenibile, ho ritirato la mia firma dal testo iniziale.

È vero, proprio perché ritenevo più utile una norma di carattere strutturale al posto di una casistica infinita di deroghe, ho proposto io, in Commissione, un emendamento per applicare, in via sperimentale, l'estensione anche ai lavoratori, della possibilità riconosciuta, fino a tutto il 2015, alle lavoratrici di avvalersi del trattamento di anzianità sottoponendosi interamente al calcolo contributivo; in verità, avevo previsto requisiti più severi di quelli che poi sono finiti nella stesura finale, ma non ho mai negato, come dice Damiano, di averlo fatto, tanto che una norma siffatta è contenuta persino in un pdl a mia firma depositato alla Camera.

Faccio solo notare che la mia non partecipazione al voto nella riunione del 7 agosto, quando il progetto fu approvato definitivamente dalla Commissione, pur a fronte di una lettera del ministro che ne chiedeva il rinvio a settembre, derivava dal fatto che non avevamo ancora ricevuto la nota tecnica sui costi. Se, come sarebbe stato corretto, non vi fosse stata la fregola di votare al buio quel provvedimento e si fosse atteso il responso sugli oneri finanziari, non avrei avuto il minimo dubbio a stralciare quella norma prima di portare, come si è fatto, il testo in Aula (dove è abortito).

Al dunque, poi, un parlamentare si assume le proprie responsabilità attraverso il voto: io, quel provvedimento, non l'ho mai votato.

Quanto alle ultime fasi di questa triste vicenda, mi si rimprovera di essere stato presente alla riunione preliminare in cui si è deciso di andare avanti sulla linea Damiano e presentare con la firma del presidente e dei capigruppo l'emendamento di cui si è parlato in questi giorni. In che modo avrei dovuto dimostrare inequivocabilmente il mio dissenso se non presentando, come ho fatto in quella sede, un emendamento per alcuni aspetti diverso e non partecipando, con tanto di dichiarazione, al voto nella sede formale della Commissione?

Damiano, poi, mi rende un grande onore definendomi «portavoce del ministro Fornero». Io continuo a riconoscermi in questa maggioranza e nel governo che essa esprime e ho grande stima per il ministro del Lavoro di cui apprezzo il coraggio di aver preso a pedate, magari con qualche eccesso, tanti vecchi tabù di un'Italia assistenziale e parassitaria e tanti luoghi comuni accettati come verità inconfutabili.

Ho solo una domanda da rivolgere ai miei colleghi di partito che hanno sempre seguito le indicazioni di Cesare Damiano in questa tormentata vicenda. Visto che la vostra principale preoccupazione è di carattere elettorale, siete propri sicuri che una spasmodica attenzione ai problemi dei c.d. esodati sia premiante su quel piano? Io non ne sono certo: a mio parere c'è un'Italia che lavora e fatica che forse è stanca di pagare per chi ha in testa soltanto l'idea di andare in pensione a qualunque costo e il prima possibile, dopo aver intascato un incentivo o aver lasciato il posto al figlio. Credo che un partito di centro destra, serio e responsabile, abbia più elettori in questa parte d'Italia che non tra gli esodati.

Giuliano Cazzola, deputato del Pdl e vice presidente della Commissione Lavoro



Altri 13,5 miliardi di tagli alla spesa per ottenere nuovi aiuti

Atene tira ancora la cinghia

In pensione solo a 67 anni

DI MASSIMO GALI

Non c'è pace per la Grecia. Il paese, alle prese con la necessità di ottenere nuovi aiuti dalla comunità internazionale per non finire in bancarotta, è costretto a tirare ulteriormente la cinghia. Il governo sta preparando misure ancora più drastiche di quelle approvate finora e che già avevano provocato l'ira della popolazione.

Stavolta si tratta di tagliare la spesa pubblica di altri 13,5 miliardi di euro attraverso un piano che comprende l'innalzamento dell'età pensionabile a 67 anni. Queste, almeno, le indiscrezioni che circolano. Ma non è tutto: in cantiere vi sarebbero pure modifiche normative per facilitare i licenziamenti, cambiamenti riguardanti il salario minimo e l'eliminazione di alcuni privilegi professionali come le convenzioni collettive.

Secondo il ministro delle finanze **Yannis Stournaras**, i provvedimenti devono essere adottati al più presto per scongiurare il fallimento della nazione. La Grecia spera di ottenere un rinvio di due anni nell'applicazione delle riforme e, soprattutto, di incamerare 31,5 miliardi di aiuti. In caso contrario le casse pubbliche saranno vuote a metà novembre, come ha sottolineato il primo ministro **Antonis Samaras**. A questa somma vanno aggiunti circa 12 miliardi delle precedenti tranche di finanziamenti. La cifra complessiva servirà a ricapitalizzare le banche, a rimborsare i debiti in scadenza e a far funzionare la macchina statale. Soltanto poco più di 1 miliardo potrà essere utilizzato per dare un po' d'ossigeno all'economia.



Proteste ad Atene

Troppo poco per contribuire a risollevare le sorti della nazione.

I tempi, dunque, sono stretti: mercoledì, secondo quanto trapelato finora, dovrebbe essere presentato in parlamento il bilancio dello stato per il 2013, mentre lunedì 5 novembre sarà la volta del nuovo piano lacrime e sangue. Tutto ciò non è affatto gradito ai sindacati e ai partiti di opposizione, che evidenziano come la Grecia si trovi nel sesto anni di recessione. I rappresentanti dei lavoratori hanno già proclamato due giornate di sciopero.

L'incertezza regna sovrana, inoltre, sulla richiesta di temporeggiare per due anni sull'entrata in vigore delle riforme strutturali e sul ripianamento del deficit di bilancio. La Germania continua a fare muro contro questa eventualità, che secondo alcuni calcoli potrebbe costare fra 30 e 38 miliardi di euro.

—© Riproduzione riservata—



Veterinari, ancora una riforma



*Pensioni
& previdenza*

di Vittorio Spinelli

Si svolge oggi dinanzi al Consiglio di Stato l'udienza decisiva per sciogliere il dubbio se le Casse di previdenza dei liberi professionisti debbano essere inserite fra le pubbliche amministrazioni censite dall'Istat ai fini del bilancio statale. Da diversi anni le Casse soffrono le incursioni del sistema pubblico, ma il Tar del Lazio, con la sentenza 224 dell'11 gennaio scorso, ha riconosciuto la loro natura privatistica, con autonomia contabile, organizzativa, gestionale e finanziaria.

Spetta ora al Consiglio di Stato dare conferma alla sentenza di gennaio, che nel frattempo è rimasta sospesa. Se il parere sarà contrario, si dovranno applicare anche agli enti di previdenza delle libere professioni le nuove misure taglia-spesa imposte agli uffici pubblici, a vantaggio della finanza statale, ma a scapito delle risorse interamente versate dai professionisti, necessarie per la pensione di categoria, senza alcun intervento dello Stato.

In questa vicenda un ruolo di primo piano è stato sostenuto dall'Enpav, la cassa di previdenza per i veterinari, appena rinnovata dalla riforma pensionistica del 2010 ed ora obbligata dal governo Monti ad una nuova riforma, in grado di garantire la sostenibilità delle pensioni per i prossimi 50 anni. La seconda riforma è stata approvata al limite della scadenza del 30 settembre scorso e si attende ora il via ufficiale dai ministeri vigilanti.

Entreranno in vigore già dal 1° gennaio 2013 diversi provvedimenti: 1) l'adeguamento annuale delle pensioni è ridotto al 75% dell'indice di inflazione, fatta eccezione per le pensioni con importo minimo e per le pensioni calcolate col metodo contributivo. La restrizione incide di fatto su trattamenti pensionistici adeguatamente remunerati ma, come richiesto dall'As-

semblea dei delegati, verrà ritoccata ritornando gradualmente al 100% qualora i parametri di sostenibilità della spesa lo consentiranno.

2) innalzamento a 90 mila euro del reddito massimo pensionabile. Questa misura consente ai veterinari che hanno redditi elevati di poter avere una pensione più congrua, a fronte anche di un aumento del contributo soggettivo. Questa contribuzione salirà infatti al 22% entro l'anno 2033 (la precedente riforma aveva indicato il tetto del 18% ma per una sostenibilità di bilanci fino a 30 anni).

3) applicazione dei coefficienti di riduzione sulle pensioni anticipate, che la precedente riforma stabiliva per il 2017. La riduzione percentuale dell'assegno varia secondo gli anni di anticipo della quiescenza.

Nel 2014 entra invece in vigore l'innalzamento a 62 anni dell'età anagrafica minima per la pensione di anzianità, una misura in linea con il sistema pensionistico generale e con l'allungamento dell'aspettativa di vita.

Redditi 2011. Entro il 31 ottobre gli iscritti all'Enpav devono inviare il modello 1 (insieme al modello 2 per l'eventuale adesione alla "pensione modulare") relativo ai redditi prodotti lo scorso anno. E' in scadenza anche la seconda rata dei contributi minimi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

