

LA PREVIDENZA DEGLI ARTIGIANI E DEI COMMERCianti: AL VIA LA STAGIONE 2013

Il caro-contributi fa un altro scatto

La prima rata
scade il 16 maggio
Il pagamento
è in quattro rate

BRUNO BENELLI

Dalla fine di questo mese artigiani e commercianti avranno a disposizione i dati per poter pagare all'Inps i contributi 2013.

Basta aprire il sito www.inps.it, «servizi on line», ed entrare nel «cassetto previdenziale artigiani e commercianti», muniti del Pin dispositivo. Lì gli interessati - o i loro intermediari - trovano le informazioni utili

per visualizzare e stampare il modello F24 già compilato.

Nel 2013 il caro-contributi Inps sale un altro gradino e si attesta al 21,75% del reddito di impresa per gli artigiani e al 21,84% per i commercianti. Per i familiari coadiuvanti e collaboratori fino ai 21 anni di età c'è lo sconto di tre punti: rispettivamente 18,75% e 18,84%. Ai contributi per la pensione si aggiunge la piccola quota di 7,44 euro per finanziare l'indennità di maternità.

Gli artigiani e i commercianti ultra65enni, già pensionati nelle due gestioni autonome, possono pagare i contributi ridotti a metà.

Se però il reddito di impresa supera 45.530 euro lordi, sulle quote superiori scatta l'addizionale 1 per cento per cui gli artigiani pagano il 22,75% e i commer-

cianti il 22,84%.

Il contributo si calcola sui redditi reali rispettando il minimale di 15.357 euro da parte di chi realizza redditi di importo inferiore.

Il minimale si riferisce al singolo lavoratore e non all'impresa nel suo complesso. Perciò se in negozio, ad esempio, lavorano i due genitori e il figlio ognuno dei tre deve all'occorrenza rispettare il proprio minimale.

Su questo reddito minimale l'Inps calcola in anticipo i contributi da versare (ogni mese sono 278,97 euro per gli artigiani e 280,12 euro per i commercianti, compresi 62 centesimi per la maternità) e li suddivide in quattro rate, di cui la prima entro il 16 maggio.

Sulle eventuali quote di

reddito superiori a 15.357 euro gli interessati dovranno pagare l'Inps calcolando direttamente i contributi in base alle aliquote sopra indicate e versare le somme alle scadenze di giugno-luglio (quelle stesse stabilite per il pagamento annuale Irpef) come saldo 2012 e primo acconto 2013, ed entro il 30 novembre come secondo acconto 2013.

C'è poi il reddito massimale, oltre il quale non sono più dovuti i contributi all'Inps. In realtà di massimali ce ne sono due: a) il primo è di 75.883 euro e si applica a tutti quelli che hanno iniziato a versare i contributi prima dell'anno 1996; b) il secondo è di 99.034 euro e vale solo per chi ha iniziato a lavorare e a versare i contributi dopo l'anno 1995, e che quindi oggi ha come massimo diciassette anni e qualche mese di anzianità contributiva.

Le domande

In pensione da marzo 2010 continuo a lavorare come dipendente privato assicurato all'Inps. Quando raggiungo 5 anni di contributi come si calcola il supplemento? Pas. Con.

Con il doppio sistema: retributivo dal marzo 2010 al dicembre 2011; contributivo da gennaio 2012 alla richiesta del supplemento.

L'Inps ha sempre detto che il tempo di attesa per avere la pensione raggiunta con il sistema della totalizzazione è di 18 mesi. Ma un funzionario ha precisato a voce che ce ne vogliono 19. E' vero? Berenice

E' vero, lo scrive la legge 111/11. E non bastano i 19 mesi. C'è una crescita graduata: 19 mesi nel 2012, quest'anno 20 mesi, 21 mesi dal 2014.

Il modello F24
è disponibile
nel «cassetto»
online dell'Inps



Il vortice di contributi da non sottovalutare

BALZO DI IMPORTI NON VERSATI ALL'INPS

I numeri danno concretezza a una sensazione diffusa nel mondo produttivo. La difficoltà delle imprese è cresciuta al punto tale che molte non riescono nemmeno più a far fronte agli obblighi contributivi. Secondo i dati forniti dall'Inps gli importi dovuti e non versati in due anni sono cresciuti di oltre il 21 per cento. Ritardati pagamenti della pubblica amministrazione, credit crunch, ordinativi in calo sono fattori che stanno mettendo in ginocchio un numero crescente di aziende, le quali per mancanza di liquidità spesso non possono nemmeno versare i contributi previdenziali.

Questa situazione rischia di trasformarsi in un corto circuito, dato che a volte sono proprio i ritardati pagamenti della Pa una delle cause determinanti per una situazione di irregolarità contributiva, la quale, a sua volta, impedisce all'operazione di pagamento delle somme arretrate dovute dal committente pubblico in via di definizione in questi giorni. Proprio per questo motivo una modifica al decreto legge all'esame della commissione speciale della Camera è quanto mai opportuno, perché la situazione rischia di peggiorare ulteriormente e i crediti ora vantati dall'Inps oltre ad aumentare possono diventare inesigibili. Sempre i dati dicono che già nel 2007 i contributi non versati nell'anno ammontavano a 4,5 miliardi. Poi, nel pieno della crisi, dal 2008 al 2011 il dato è rimasto stabile, segno che finché hanno potuto gli imprenditori hanno rispettato gli obblighi. L'accelerazione dell'anno scorso è un segnale preoccupante da non sottovalutare.



Il problema. Nemmeno i collaboratori sono garantiti

Autonomi senza una tutela

L'automaticità delle prestazioni che opera in caso di mancato versamento dei contributi non vale per i **lavoratori autonomi** (artigiani, commercianti, coltivatori diretti, liberi professionisti) in quanto l'automatismo è inteso a tutela del prestatore d'opera dall'inadempienza di terzi e non vale quando il soggetto protetto coincide con il soggetto obbligato. Ciò vale anche per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, poiché l'articolo 59, comma 19, della legge 447/1997 sancisce che il principio di automaticità delle prestazioni in tema di infortuni sul lavoro non opera per le prestazioni Inail ai lavoratori autonomi.

Stante la natura di lavoro autonomo del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, l'automaticità delle prestazioni pensionistiche, assistenziali e assicurative non si applica nemmeno a favore dei **co.co.co.**, con o senza modalità a progetto, per i quali il mancato versamento dei

In sintesi

01 | CODICE CIVILE

La norma che prevede, in base all'articolo 2116 del Codice civile, l'automatismo delle prestazioni per i lavoratori dipendenti non opera per i lavoratori autonomi, perché la norma è nata con l'obiettivo di tutelare il dipendente dall'inadempienza del datore, mentre in caso di attività autonoma, i due soggetti coincidono

02 | COLLABORATORI

Poiché l'attività di collaborazione rientra tra quella di lavoro autonomo, i **co.co.co.** o **co.co.pro** non beneficiano dell'automatismo delle prestazioni anche l'obbligo dei versamenti non è in capo a loro ma al committente

contributi e dei premi è doppiamente pregiudizievole. Per questi lavoratori, infatti, il meccanismo della contribuzione previdenziale e assicurativa prevede una quota di un terzo a carico del collaboratore e due terzi a carico del committente. È quest'ultimo, però, il delegato a tutti gli adempimenti, compreso il versamento di quanto dovuto, il cui regolare assolvimento è, pertanto, sottratto alla sfera di azione del prestatore d'opera.

Tuttavia, in mancanza del versamento contributivo, nessun accredito è effettuato nella posizione previdenziale presso la gestione separata Inps e non matura, a favore del collaboratore, alcun diritto a prestazioni a carico dell'istituto previdenziale. Ciò in quanto nella suddetta gestione opera il criterio di cassa e non di competenza e ciò comporta l'accredito ai fini delle prestazioni solo al versamento dei contributi.

M. R. G.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LAVORO

Inps, aumentano di quasi il 18% i contributi non versati

Prioschi ▶ pag. 24 e commento ▶ pag. 14

Lavoro. Per il 2012 non sono stati versati all'Inps 5,5 miliardi di euro, un quinto in più rispetto al 2010

Balzo dei contributi non pagati

L'industria è il settore più in difficoltà, con un incremento del 44 per cento

Matteo Prioschi

Sono aumentati del 21,4% in due anni i **contributi** annuali non versati all'**Inps** da parte dei datori di lavoro e degli iscritti. Secondo i dati forniti dallo stesso istituto nazionale di previdenza, dai 4,59 miliardi di euro del 2010 si è passati ai 5,57 miliardi del 2012.

In realtà, analizzando i valori anno per anno, si nota un andamento decisamente diverso tra il 2011 e l'anno scorso (il cui bilancio consuntivo non è stato ancora approvato ma si può contare su dati contabili reali). Tra il 2010 e il 2011, infatti, i contributi non versati sono cresciuti del 3,1%, mentre tra il 2011 e il 2012 il balzo è stato del 17,8% segno, probabilmente,

di un grave e repentino peggioramento della situazione delle imprese, che, alle prese con difficoltà economiche, rinunciano a rispettare gli obblighi di contribuzione.

Un quadro che è emerso con forza nelle ultime settimane, anche a seguito del decreto legge messo a punto per sbloccare i pagamenti arretrati della Pubblica amministrazione. Tale provvedimento prevede infatti, quale condizione per accedere ai pagamenti, la regolarità contributiva da parte delle aziende. Ma proprio per la difficoltà delle imprese a far fronte agli obblighi, in questi giorni si sta lavorando per escludere il possesso del Durc dai requisiti previsti, tanto più che spesso

sono proprio i mancati pagamenti della Pa ad aver contribuito all'irregolarità contributiva delle imprese (si veda Il Sole 24 Ore di ieri).

L'analisi per settori mette in evidenza come sia in particolare l'industria ad aver peggiorato i valori. Da 2,02 miliardi di euro di contributi non versati nel 2010 si è passati a 2,91 miliardi nel 2012, con un incremento del 44,1%, mentre per commercio, servizi e artigianato l'aumento è stato del 10% circa. Non si rilevano sensibili differenze, invece, a livello territoriale, dato che Nord, Centro, Sud e Isole oscillano tra un incremento del 21,2 e il 21,4 per cento.

A fronte di entrate contributive per 154 miliardi stimate nel 2012 (esclusa la gestione ex

Inpdap), i 5,5 miliardi mancanti rappresentano il 3,6%, una dimensione che non costituisce un elemento di criticità per i bilanci dell'Inps. Però allargando l'orizzonte si nota che nel corso degli anni il totale dei contributi mancanti all'appello è andato via via crescendo.

Secondo quanto riportato nei rendiconti generali, a fine 2003 i crediti per contributi non versati ammontavano a 33,3 miliardi di euro (rettificati in 14,1 miliardi nel fondo svalutazione crediti contributivi). A fine 2011 l'importo era salito a 66,3 miliardi (30,5 miliardi postati nel fondo dedicato). In otto anni il debito complessivamente accumulato dalle imprese è raddoppiato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il trend

Crediti Inps per contributi dei datori di lavoro e degli iscritti negli ultimi tre anni.

Valori in milioni di euro e variazione percentuale

	2010	2011	Var. % 2011-2010	2012	Var. % 2012-2011	Var. % 2012-2010
Commercio e servizi	1.850	1.970	6,5	2.046	3,9	10,6
Industria	2.020	2.260	11,9	2.910	28,8	44,1
Artigianato	295	220	-25,4	303	37,7	2,7
Agricoltura	10	15	50,0	11	-26,7	10,0
Altro	415	265	-36,1	300	13,2	-27,7
Totale	4.590	4.730	3,1	5.570	17,8	21,4

Fonte: Elaborazione Sole 24 Ore su dati Inps

Le conseguenze. Se mancano gli accrediti scatta l'automatismo delle prestazioni

Pensione sicura per i dipendenti

Maria Rosa Gheido

In materia di previdenza e assistenza sociale opera il principio dell'**automatismo delle prestazioni**, in base al quale il diritto alle prestazioni di vecchiaia, invalidità e superstiti si intende verificato anche quando i contributi non siano effettivamente versati, ma risultino dovuti in quanto non ancora prescritti.

La norma civilistica trae origine dall'articolo 2116 del Codice civile, in base al quale le prestazioni di previdenza e assistenza obbligatorie sono dovute al lavoratore dipendente anche quando l'imprenditore non ha versato regolarmente i contributi dovuti. Qualora gli enti o gli istituti previdenziali, a causa della mancata regolare contribuzione, non siano tenuti a erogare le prestazioni, l'imprenditore è responsabile del danno che ne deriva al prestatore di lavoro. È il caso di lavoro "in ne-

ro" ove, a causa della prescrizione quinquennale, il lavoratore non abbia più la possibilità di ottenere l'accredito contributivo.

Quando, invece, il rapporto di lavoro è regolarmente instaurato e, a fronte delle denunce trasmesse agli enti, il datore di lavoro non sia in grado di far fronte al debito contributivo è premura, di norma, dell'ente stesso di attivarsi per il recupero del credito non lasciando, così, decorrere i termini di prescrizione fissati in cinque anni (dieci anni solo nel caso in cui il lavoratore o i suoi eredi abbiano denunciato l'evasione contributiva).

RECUPERO CREDITI

Spetta all'ente previdenziale attivarsi per il recupero degli importi mancanti prima che scatti la prescrizione

Peraltro, la natura stessa della prestazione pensionistica espone al rischio di prescrizione, in quanto l'automaticità delle prestazioni può essere fatta valere solo al momento della maturazione del diritto a pensione. Tuttavia, la Corte costituzionale, con sentenza 374 del 1997 ha sancito che il diritto al riconoscimento della contribuzione omessa può sorgere anche prima della maturazione del diritto al trattamento pensionistico. Secondo la Corte, gli effetti dell'automaticità della prestazione si producono anche durante la vita del rapporto assicurativo, facendo sorgere a capo dell'istituto un'obbligazione pari alla contribuzione suscettibile di recupero.

Minori termini prescrizionali operano, inoltre, per le prestazioni temporanee, per esempio un anno per l'indennità di malattia, tre anni per la rendita infortunistica. L'automaticità delle prestazioni è sancita anche dall'articolo 67 del Testo unico sugli infortuni sul lavoro: gli assicurati hanno diritto alle prestazioni Inail anche nel caso in cui il datore di lavoro non abbia adempiuto agli obblighi stabiliti per legge.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



BARRICK GOLD

Azionisti in rivolta su bonus a presidente

Un gruppo di azionisti di Barrick Gold, in cui figurano alcuni tra i maggiori fondi pensione canadesi, ha protestato pubblicamente per evitare che al neopresidente del gruppo, John Thornton, venga assegnato un bonus di 11,9 milioni di dollari: un'elargizione che «contrasta con il principio di premiare le performance, è sproporzionato e crea un precedente preoccupante per il mercato canadese». Barrick è già sotto pressione per il crollo del prezzo dell'oro e per lo stop imposto allo sviluppo della miniera di Pascua Lama in Cile.



PENSIONI Dopo aver detto per mesi che i conti tornavano, adesso anche il presidente dell'ente Mastrapasqua lancia l'allarme. Quest'anno il buco da finanziare si allargherà del 30% a 10,7 miliardi di euro. Perché lo Stato trasferisce meno e l'Inpdap è in rosso

Super-Inps in crisi

di **Roberta Castellarin**
e **Paola Valentini**

Pensioni sull'orlo di una voragine. Dopo aver detto per mesi che i conti dell'Inps sono in ordine, ora anche il presidente dell'ente, Antonio Mastrapasqua, ha lanciato l'allarme: il patrimonio dell'istituto di previdenza si sta riducendo e permette di coprire le perdite solo fino al 2015. In una lettera riservata inviata ai ministri del Welfare Elsa Fornero e dell'Economia Vittorio Grilli, Mastrapasqua ha detto che bisogna urgentemente intervenire per riportare i conti dell'istituto di previdenza sul sentiero della sostenibilità perché la fusione con l'Inpdap, avvenuta lo scorso anno fa, sta zavorrando il bilancio dell'Inps, mentre lo Stato trasferisce sempre meno soldi per pagare le pensioni e i contributi versati dai lavoratori si assottigliano per la crisi. Un grido d'allarme che arriva proprio nel momento in cui in cui il governo sta per passare il testimone a un nuovo esecutivo e in una fase di debolezza per l'economia italiana.

La riforma varata lo scorso anno proprio dal ministro Fornero non può fare granché nel breve periodo per riportare i conti dell'Inps in ordine. D'altra parte se l'economia non riparte e soprattutto se non aumenta il tasso di occupazione (e quindi i contributi versati), non c'è riforma che tenga. Il beneficio che i conti dell'Inps possono trarre dalla dura riforma Monti-Fornero introdotta a dicembre 2011 non sono sufficienti a colmare il danno procurato dalla crescente disoccupazione. Soprattutto perché il sistema previdenziale italiano non è affatto autosufficiente.

Si appoggia su trasferimenti a carico dello Stato che gli garantiscono la possibilità di erogare le prestazioni. Infatti in aggiunta a quanto il fondo pensione dei lavori dipendenti degli artigiani, dei commercianti e dei coltivatori diretti dell'Inps incassa come contributi, per pagare le pensioni private lo Stato trasferisce circa 33 miliardi, in base agli ultimi dati sul 2010 elaborati dal Nucleo di valutazione della spesa previdenziale, che non tengono conto delle pensioni Inpdap. Questo in una situazione in cui l'Italia deve stringere la cinghia per rispettare gli impegni presi in Europa per un pareggio di bilancio già da quest'anno. La coperta quindi è corta. Senza dimenticare che lo Stato dovrà anche trovare le risorse per coprire gli esodati non ancora tutelati. Mentre la spesa per prestazioni pensionistiche continua a salire. Nel 2011, secondo gli ultimi dati Istat, è stata di 265,9 miliardi (+2,9% rispetto all'anno precedente), mentre l'incidenza sul pil è cresciuta dello 0,2% circa (da 16,66% a 16,85%).

Nel 2013 il deficit finanziario dell'Inps è destinato a crescere, nonostante la riforma Fornero abbia messo un freno ai pensionamenti. Quest'anno, in base al bilancio di previsione approvato a febbraio, il buco da finanziare (10,721 miliardi) è di 2,762 miliardi in più rispetto ai 7,959 miliardi previsti per il 2012. A far aumentare il rosso contabile è l'incorporazione dell'ex Inpdap, la cassa di previdenza del pubblico impiego che, assieme all'ex Enpals, con cui nel 2012 è nato il Super-Inps, ha portato in dote conti tutti negativi. Il motivo è che lo Stato fino al 1997 non versava tutti i contributi dovuti all'ente di previdenza del pubblico

impiego, da qui un buco crescente per l'ente che è andato ad allargarsi quando il numero dei pensionamenti è aumentato. Di fatto ogni anno lo Stato deve versare all'Inpdap prima, e ora all'Inps, 10 miliardi per colmare questo debito, oltre ai 20 miliardi destinati alle pensioni private. Quando il Consiglio di Indirizzo e vigilanza dell'Inps, il 26 febbraio, ha approvato il bilancio di previsione dell'Istituto per il 2013 ha sottolineato nella relazione la necessità di sottoporre a un attento monitoraggio tutti i fondi o gestioni amministrati dall'Inps che presentano consistenti disavanzi economici con effetti negativi sul saldo generale del bilancio dell'Istituto. A conclusione della sua relazione il Consiglio ha posto particolare rilievo sulla necessità che i risultati di queste valutazioni siano portati all'attenzione dei ministeri vigilanti per gli eventuali e opportuni interventi correttivi. Così il presidente Mastrapasqua ha scritto ai ministri Fornero e Grilli per avvertire che minori trasferimenti, riduzione dell'avanzo patrimoniale, strutturale contrazione delle entrate contributive della gestione pubblica stanno mettendo a rischio la più grande operazione di razionalizzazione del sistema previdenziale pubblico. La lettera riportata da *Il Fatto Quotidiano* ha portato alla risposta del ministro Fornero: «Non c'è oggi un problema di sostenibilità del sistema pensionistico pubblico. Invece bisogna far funzionare bene l'Inps. Bisogna realizzare in tempi rapidi questa fusione e poi le cose si mettono a

posto. E un'operazione che ritengo sicuramente valida nel lungo periodo». Certo è che dal bilancio previsionale dell'Inps per il 2013 emerge che, per effetto del risultato economico di esercizio, il patrimonio netto dell'Inps al 31 dicembre 2013 è previsto pari a 15,416 miliardi. Nel 2011 il patrimonio netto dell'ente era di 41 miliardi. Il tutto considerano che quest'anno ammontano a 265,8 miliardi le prestazioni previdenziali da erogare contro un incasso in contributi stimato in 213,7 miliardi (al netto dei trasferimenti dello Stato).

L'allarme lo lancia da tempo anche Massimo Angrisani, docente alla Sapienza di Roma: «Ho più volte denunciato la mancanza di equilibrio del sistema pensionistico spiegando e documentando le mie affermazioni mediante i bilanci stessi degli enti previdenziali e l'uso di documentazione ufficiale. Ho dimostrato che il sistema pensionistico italiano per pagare le pensioni non utilizza esclusivamente i contributi che incassa, come deve essere per un sistema sano ovvero con i conti in equilibrio, ma ha bisogno di pesanti trasferimenti da parte dello Stato per pagare il conto della spesa pensionistica, trasferimenti aggiuntivi rispetto ai contributi che il sistema incassa e che sono quantificabili in non meno di 40 miliardi l'anno». Secondo Angrisani, tale cifra rappresenta una valutazione per difetto dell'effettiva entità dei trasferimenti che lo Stato effettua e che sono necessari per saldare il conto delle pensioni. In altre parole, per pagare pensioni sono stati necessari non meno di 40 miliardi dei circa 100 che lo Stato nel 2012 ha trasferito all'Inps per assolvere ai compiti istituzionali che includono anche la spesa di carattere sociale e assistenziale.

«L'enorme disavanzo attuale del sistema è frutto in primo luogo di un uso spesso sfrontato del sistema pensionistico come strumento politico-elettorale», dice Angrisani. Peraltro, come risulta dai dati Istat, l'importo medio delle pensioni è basso: nel 2011 il sistema pensionistico italiano ha erogato 23,7 milioni di prestazioni pensionistiche con un importo medio unitario pari a 11.229 euro e il 44% dei pensionati riceve meno di 1.000 euro al mese. «Se lo Stato sborsa già tutti questi soldi per pagare pensioni spesso povere, è evidente che ha grandi difficoltà nel trovare le risorse necessarie per sanare il problema degli esodati o di coloro che si trovano alle prese con i ricongiungimenti onerosi», sottolinea Angrisani. «A tale problema si aggiunge l'ormai imminente arrivo nella fascia di età di pensionamento dell'enorme onda demografica conseguente al boom delle nascite del secondo Dopoguerra». Secondo Angrisani, il solo passaggio al sistema contributivo non è in grado di immunizzare gli effetti in termini di spesa del pensionamento della generazione del baby boom. «La modalità tecnica corretta per immunizzarlo consiste nel creare un'adeguata riserva che si doveva e si deve costruire accantonando parte dei contributi delle generazioni del baby boom. Invece, con scarso senso dell'equità intergenerazionale, tutti i contributi versati da tale generazione sono stati e sono tuttora utilizzati per aumentare le pensioni delle generazioni precedenti», avverte Angrisani.

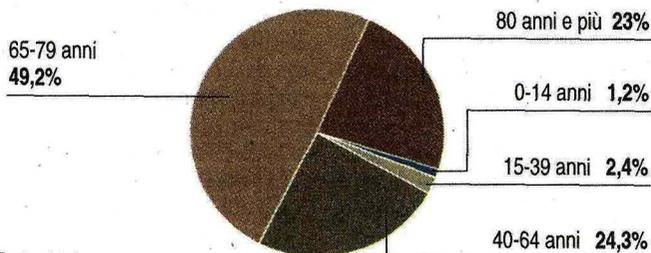
Monti, hanno certamente messo il sistema sui binari dell'equilibrio di lungo termine. Ma non c'è alcuna riforma che regga se manca lo sviluppo e lo sviluppo viene da un Paese che riesce a fare ripartire la crescita e soprattutto l'occupazione soprattutto in un contesto come quello italiano in cui cresce sempre più il peso dei pensionati rispetto alla popolazione attiva E in cui il 27,8% dei pensionati ha meno di 65 anni in base ai dati Istat. (riproduzione riservata)

Quotazioni, altre news e analisi su
www.milanoфинanza.it/inps

E il tema dell'equità è cruciale quando si ragiona sul sistema previdenziale. Per chi ha iniziato a lavorare da gennaio 1996 la legge ha abolito qualsiasi forma di integrazione pensionistica, per cui se non avranno versato contributi sufficienti resteranno pensionati poveri; con poca pensione ma molto arrabbiati perché chi li doveva informare non lo ha fatto. E questo riporta ancora in luce la necessità di sbloccare il sistema. Le riforme che si sono succedute dal 1992 in poi, compresa l'ultima revisione

PENSIONATI PER CLASSE DI ETÀ

Anno 2011



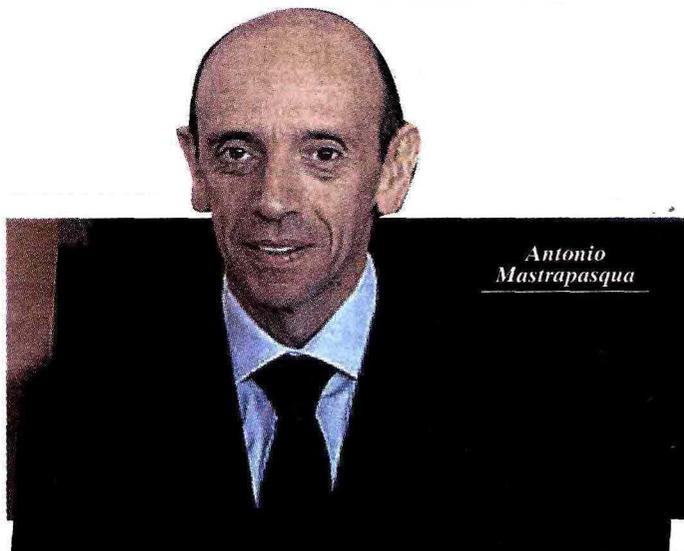
Fonte: Istat
GRAFICA MF-MILANO FINANZA

IL BILANCIO DI PREVISIONE DELL'INPS 2013

- **Disavanzo finanziario di competenza: 10,7 miliardi di euro**
(+2,76 miliardi rispetto alle previsioni aggiornate 2012)
- **Entrate contributive: 213,76 miliardi di euro**
(+0,9% rispetto ai 211.846 milioni previsti per il 2012)
- **Prestazioni istituzionali: 303 miliardi di euro**
(+2,3% rispetto ai 296.405 milioni previsti per il 2012)*
- **Disavanzo economico di esercizio: 9,7 miliardi**
(+739 milioni rispetto al disavanzo economico previsto per il 2012)
- **Patrimonio netto Inps al 31 dicembre 2013: 15,4 miliardi di euro**

* La spesa per prestazioni pensionistiche è risultata pari a 265.877 milioni di euro (261.333 milioni nel 2012), con un incremento di 4.544 milioni di euro (+1,7%)

GRAFICA MF-MILANO FINANZA

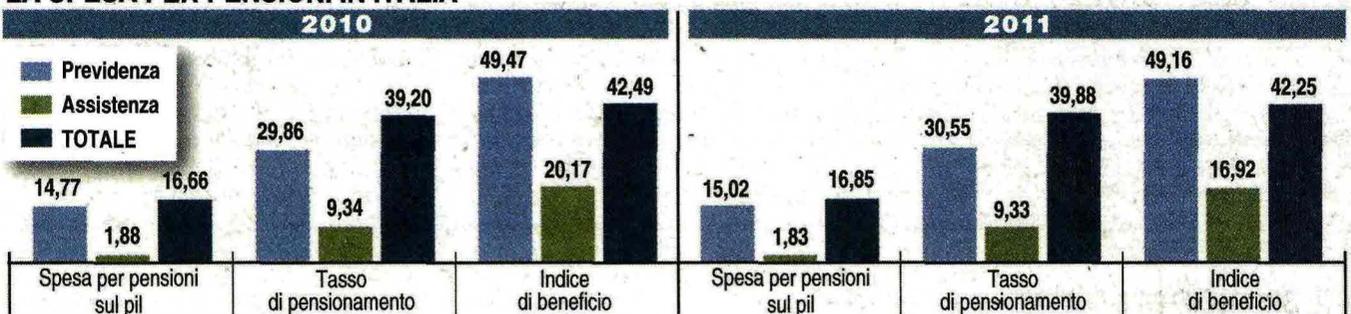


Antonio Mastrapasqua

PRESTAZIONI PENSIONISTICHE E RELATIVO IMPORTO ANNUO, COMPLESSIVO E MEDIO, PER TIPOLOGIA DI PENSIONE

2010						
	Numero	%	Importo complessivo		Importo medio	
			milioni di euro	%	euro	Indice base 100
◆ IVS	18.620.674	78,4	233.551	90,4	12.543	115,3
Vecchiaia	12.228.858	51,5	183.614	71	15.015	138
Invalidità	1.500.613	6,3	11.538	4,5	7.689	70,7
Superstiti	4.891.203	20,6	38.399	14,9	7.851	72,2
◆ INDENNITARIE	880.129	3,7	4.414	1,7	5.015	46,1
◆ ASSISTENZIALI	4.262.220	17,9	20.512	7,9	4.812	44,2
Invalidità civile	3.159.079	13,3	15.058	5,8	4.767	43,8
Pensioni sociali	800.352	3,4	3.964	1,5	4.952	45,5
Guerra	302.789	1,3	1.490	0,6	4.920	45,2
◆ TOTALE	23.763.023	100	258.477	100	10.877	100

2011						
	Numero	%	Importo complessivo		Importo medio	
			milioni di euro	%	euro	Indice base 100
	18.569.667	78,4	240.688	90,5	12.961	115,4
	12.287.024	51,9	190.416	71,6	15.497	138,0
	1.408.504	5,9	11.159	4,2	7.922	70,6
	4.874.139	20,6	39.113	14,7	8.025	71,5
	847.569	3,6	4.396	1,7	5.186	46,2
	4.269.112	18,0	20.879	7,9	4.891	43,6
	3.173.363	13,4	15.291	5,7	4.819	42,9
	813.614	3,4	4.127	1,6	5.072	45,2
	282.135	1,2	1.461	0,5	5.178	46,1
	23.686.348	100	265.963	100	11.229	100

LA SPESA PER PENSIONI IN ITALIA


FICA MF-MILANO FINANZA

Brambilla: senza l'occupazione il sistema non regge

Se l'economia non riparte e non si inverte il trend che riguarda l'occupazione in Italia, i conti dell'Inps non possono tornare. «Spesso abbiamo sentito dire che il bilancio dell'Inps è in attivo, ma non è così», avverte Alberto Brambilla, coordinatore del comitato tecnico scientifico della Giornata Nazionale della Previdenza. «Infatti nell'ultimo rapporto del Nucleo di valutazione della spesa previdenziale si evidenzia che nel 2010 la spesa complessiva per prestazioni pensionistiche, al netto dei trasferimenti dalla gestione assistenziale Gias (pari a 33.677 milioni di euro), ha raggiunto 198,662 miliardi, con un incremento di 6,072 miliardi (+3,2%) rispetto al 2009; le entrate contributive da produzione si sono attestate a 185,656 miliardi, in crescita di circa l'1% rispetto all'anno precedente». Una situazione che è peggiorata nel 2011. «Prima della crisi iniziata nel biennio 2008-2009 il fondo pensione dei lavoratori dipendenti, che copre 13 milioni su 23 milioni di lavoratori, chiudeva in attivo. La crisi ha fatto sentire i primi effetti nel 2010 con una perdita di 13 miliardi, nel 2011 pensiamo che il problema si ancora maggiore.

Ci potrebbe essere un passivo non coperto da contributi di 20 miliardi di euro. A questi bisogna sommare i 34 miliardi di trasferimenti a carico dello Stato e i 22 miliardi trasferiti sempre dallo Stato per pagare le invalidità civili. Quindi la differenza tra contributi versati dalla produzione per le prestazioni sociali e la spesa vera nel 2011 sarà negativa di circa 75 miliardi, importo che rappresenta il 5% del pil», avverte Brambilla. A questa situazione già critica si sommano anche gli effetti della riforma del lavoro che, secondo Brambilla, ha comportato la perdita di altri 500 mila posti di lavoro eliminando ogni flessibilità in entrata. «I 20 miliardi di passivo del 2011 potrebbero diventare 24-25 miliardi nel 2012». E questa situazione deve fare i conti con la situazione del bilancio dello Stato, stretto nell'obbligo del pareggio dagli accordi europei. «Stiamo giocando con il fuoco, se si vuole garantire il welfare

è necessario che riparta l'occupazione», sottolinea Brambilla. «La riforma del lavoro fatta dal ministro Fornero mi ricorda la legge Brodolini del 1969 che cambiò il sistema previdenziale sostituendo il metodo contributivo, che prevedeva la pensione a 65 anni per uomini e donne, con il sistema retributivo. Furono introdotte anche le baby-pensioni. Il tutto in un momento in cui stava iniziando un grande cambiamento demografico con un progressivo allungamento della vita media. Fu una riforma fatta guardando i dati del passato e non quelli del futuro», continua Brambilla. «Oggi con il mercato del lavoro è stato fatto lo stesso errore. Bisogna modificare la legge Fornero e introdurre grande flessibilità in entrata almeno per qualche anno ponendo un limite per il quale possano essere assunti con forme flessibili fino al 30% dei lavoratori totali dell'azienda», aggiunge Brambilla. «Più occupazione vuole dire più contributi, ma anche più consumi e quindi l'intero sistema ne beneficerebbe». (riproduzione riservata)



Alberto Brambilla

www.ecostampa.it



Bfinance, istituzionali pronti ad assumere più rischi

di **Roberta Castellarin**

Per gli investitori istituzionali trovare oggi la giusta asset allocation non è un esercizio semplice. Fra i tassi d'interesse ai minimi, la crisi in Europa, la volatilità dei mercati e la regolamentazione in continua evoluzione la strategia adottata dai big money è soprattutto quella della diversificazione. Come ha rivelato un'indagine condotta da Bfinance sull'asset allocation dei fondi pensione. «Il perdurare della crisi europea e in particolare ristrutturazione del debito greco hanno rotto il tabù che fossero privi di rischio i titoli di Stato dei Paesi occidentali. Uno dei pilastri della teoria del portafoglio del dopoguerra è fallito. Questo vuol dire che gli investitori istituzionali oggi devono costruire i loro portafogli senza poter contare di

alcuna ancora di salvezza. Nello stesso tempo generare ritorni significativi nel medio termine è diventato più complicato», si legge nella ricerca. Proprio per rispondere al contesto cambiato gli investitori istituzionali oggi preferiscono una forte diversificazione e strategie che permettano di monitorare i rischi nel tempo. «In particolare sta aumentando la quota dei portafogli investiti nelle obbligazioni e azioni dei Paesi emergenti, nei corporate bond, nell'immobiliare, nelle infrastrutture e anche nel private equity. «La volatilità degli asset e l'inflazione continuano a essere consi-

derate come le maggiori fonti di rischio per il prossimo anno, insieme alla crisi dei debiti sovrani. Nello stesso tempo gli investitori non credono in uno scenario di deflazione, né in un rallentamento delle economie emergenti», scrivono i ricercatori di Bfinance. Che aggiungono: «Ci aspettiamo che nei prossimi tre anni ci sia sempre una maggiore diversificazione in asset tangibili, come l'immobiliare e le infrastrutture». Dall'analisi emerge anche una fiducia verso le strategie a ritorno assoluto per gestire la volatilità dei prezzi e ridurre il rischio, con il 43% degli intervistati che si dice pronto ad adottare indici alternativi.

Per quanto riguarda lo scenario di bassi rendimenti gli investitori istituzionali non sembrano disposti a correre troppi rischi e sono quindi pronti a ridimensionare le attese di rendimento, valutando anche un aumento della contribuzione da parte dei sottoscrittori. (riproduzione riservata)

www.ecostampa.it



Ti lascio una pensione

Eredi o beneficiari designati possono riscattare la posizione maturata
Le coperture ad hoc garantiscono la successione anche delle rendite

di Carlo Giuro

Una delle principali motivazioni del risparmio in Italia è rappresentata dalla volontà di lasciare un'eredità ai propri cari. Secondo l'ultima Indagine sul risparmio Centro Einaudi/Intesa Sanpaolo l'obiettivo di accumulare un tesoretto da passare alle future generazioni rappresenta il 19,5% dei motivi per i quali si risparmia. Il dato è coerente con il vissuto del Paese. Secondo stime della Banca d'Italia, circa un quarto della ricchezza degli italiani deriva da lasciti ereditari. Coerentemente con questa prospettiva una delle principali preoccupazioni nei confronti della previdenza complementare è rappresentata dalla paura che, in caso di decesso, si perda quanto accantonato. Come si atteggiavano le forme pensionistiche a tal riguardo? Nell'ipotesi di decesso dell'aderente in costanza di attività lavorativa l'intera posizione individuale maturata è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche.

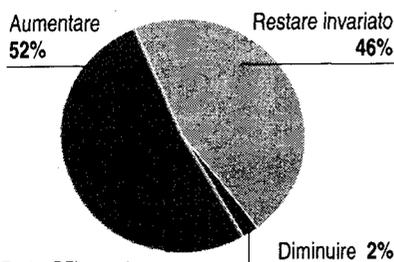
In mancanza di tali soggetti, la posizione resta acquisita al fondo pensione nelle forme pensionistiche collettive, mentre in quelle individuali viene devoluta a finalità sociali secondo le modalità stabilite con apposito decreto ministeriale. Secondo l'Autorità di vigilanza l'aderente può anche determinare la quota della posizione individuale che spetta a ciascuno degli aventi diritto, e ciò sia nell'ipotesi in cui concorrano soltanto eredi, sia nell'ipotesi in cui concorrano solo terzi, sia nell'ipotesi in cui concorrano eredi e terzi. Se invece il decesso dovesse avvenire dal momento in cui si è già cominciato il pensionamento integrativo occorre verificare quale fosse la tipologia di rendita scelta. Le forme pensionistiche prevedono infatti diverse tipologie di rendita assicurativa, in maniera tale da poter soddisfare le differenti esigenze del lavoratore. Le possibili soluzioni possono essere rappresentate in primo luogo dalla rendita vitalizia reversibile, corrisposta cioè all'aderente finché è in vita e successivamente, in misura totale o per quota scelta dall'aderente stes-

so alla persona o alle persone da lui designate. Altra modalità utile può essere rappresentata poi dalla rendita certa e successivamente vitalizia, corrisposta per i primi, di solito 5 o 10 anni, all'aderente o, in caso di suo decesso, alla persona da lui designata. Successivamente, se l'aderente è ancora in vita, viene corrisposta allo stesso una rendita vitalizia. Ulteriore e molto utile tipologia è poi quella della rendita con controassicurazione in cui in caso di decesso del percettore viene liquidato il capitale residuo agli eredi. Sembra soluzione particolarmente adatta alla esigenza ereditaria. È allora importante scegliere la rendita giusta, quella cioè più confacente alle proprie esigenze e del proprio nucleo familiare. La scelta va operata poco prima del pensionamento, in genere 60 giorni prima. È importante anche approfondire i profili fiscali. Le prestazioni erogate da una forma pensionistica complementare a un erede dell'aderente (o a un diverso beneficiario designato dall'iscritto) sono escluse dall'applicazione dell'imposta di successione, al pari delle indennità di fine rapporto. Per

gli altri profili tributari se le prestazioni vengano percepite in unica soluzione, vanno tassate come le somme (riscatti) percepite dagli eredi in caso di morte dell'iscritto prima della maturazione del diritto alla prestazione. Più nello specifico sul capitale riscattato è prevista l'applicazione di una ritenuta a titolo di imposta nella misura del 15% sull'importo erogato al netto dei redditi già assoggettati ad imposta nonché dei contributi non dedotti. Anche in questa ipotesi si prevede la riduzione progressiva dell'aliquota (0,30% per ogni anno di durata superiore al quindicesimo). Anche per quel che riguarda la tassazione delle rendite si applica una ritenuta a titolo d'imposta con aliquota del 15% ridotta dello 0,3% per ogni anno di partecipazione oltre il 15° e fino al 35° (quindi 15% riducibile fino al 9%). È anche utile ricordare che non viene tassata la parte di prestazione riferibile ai contributi non dedotti a condizione che si sia dichiarata tale circostanza al fondo pensione/pip entro il 31 dicembre dell'anno successivo al versamento. (riproduzione riservata)

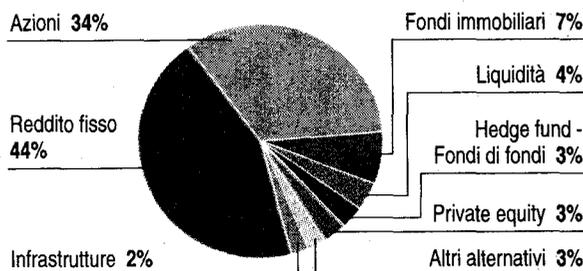
COME INVESTONO I FONDI PENSIONE

Il peso dei mercati emergenti è destinato a ...



Fonte: BFinance
GRAFICA MEMI ANNO FINANZA

Asset allocation



IMPRESA & TERRITORI

NON PROFIT

La crisi del welfare schiaccia il sociale

Il peso delle emergenze si sta scaricando su volontariato e imprese sociali, già alle corde per i tagli ai fondi pubblici, la riduzione delle convenzioni e i ritardi nei rimborsi.

► pagina 17

5
I miliardi dovuti dalla Pa
alle cooperative sociali

Assistenza. I tagli ai fondi pubblici e alle convenzioni, sommati ai ritardi nei rimborsi, stanno provocando effetti a catena

Sul welfare il non profit va ko

A rischio chiusura molte attività per giovani, immigrati e non autosufficienti

Elio Silva

La crisi dei servizi sociali che, giorno dopo giorno, colpisce milioni di utenti e, con loro, la rete di strutture pubbliche e private cresciute nel tempo a presidio dei beni comuni si sta avviando in una spirale che rischia di travolgere anche quelle stesse realtà non profit che vengono invocate a soccorso.

Volendo sintetizzare al massimo una situazione quanto mai complessa, si riscontra che l'intervento pubblico diretto, sia a livello centrale, sia da parte degli enti locali è in costante ritirata da almeno cinque anni, sotto la duplice spinta dei tagli ai fondi da un lato, del patto di stabilità dall'altro.

Lo spazio vuoto lasciato dalla sfera pubblica, in presenza di bisogni comunque crescenti, ha aperto spazi nuovi al privato sociale che, in effetti, ha intrapreso la via della crescita e fornito, per quanto possibile, risposte innovative, ma è stato a sua volta frenato dalla drastica riduzione delle convenzioni e, non ultimo, dai mancati pagamenti delle pubbliche amministrazioni. Nel 2012 la media dei ritardi nei rimborsi da parte degli enti locali è stata di 221 giorni, con punte oltre i quattro anni, e l'ammontare dei crediti vantati dalle sole cooperative sociali è salito a cinque miliardi, cifra enorme se si considera che il comparto ha un fatturato annuo aggregato intorno ai sei miliardi.

La spinta a trovare comunque soluzioni in grado di alleviare il

disagio sociale si è spostata, inoltre, anche sul volontariato, per il quale, però, esistono limiti invalicabili, dati dai principi di gratuità e, in senso proprio, di volontarietà delle prestazioni. Le organizzazioni hanno più volte lanciato l'allarme sul rischio di essere trasformate in «ruote di scorta» dello Stato sociale ma, se le sollecitazioni continuano a crescere, anche questa eventuale ruota si ritrova sgonfia.

«Non possiamo essere noi i soggetti sui quali si scaricano tutte le emergenze», scandisce Pietro Barbieri, portavoce del Forum del Terzo settore, l'organizzazione di secondo livello che rappresenta larga parte degli enti non profit. «La spesa sociale nel nostro Paese è già molto bassa e si è più che dimezzata rispet-

LA SPESA SOCIALE

I fondi dello Stato si sono più che dimezzati dal 2008 ad oggi mentre dal 2014 incombe il rischio di aumento dell'Iva

to al 2008, quando peraltro eravamo sotto la media europea, con un valore intorno al 2,4% del Pil». «Bisogna assolutamente spostare poste di bilancio verso i servizi alla persona - aggiunge - anche perché il Paese in questo campo è da tempo spaccato in due: da una parte le famiglie che possono comprarsi i servizi, dall'altra quelle che non ne han-

no la possibilità».

Quale esempio concreto Barbieri porta il tema delle badanti: «Oggi - dice - rappresentano una grande fonte di spesa privata, per lo più in nero, che non si incrocia né con le politiche pubbliche, né con il Terzo settore. Basterebbe un piccolo incentivo alle famiglie per mobilitare risorse qualificate che il non profit può mettere a disposizione, in più con la garanzia dell'emersione». Un altro intervento ritenuto prioritario è il rilancio del servizio civile, «un generatore positivo di innovazione - afferma Barbieri - che con costi assolutamente modesti avvicina i giovani alle tematiche e ai valori del bene comune». Il richiamo generale è, dunque, a un cambio di passo della politica che fin qui, al contrario, ha stretto la morsa intorno ai fondi (si veda la tabella qui a lato) e, contestualmente, ha inasprito la tassazione. L'anno scorso, ad esempio, l'introduzione dell'Imu non ha riguardato solo i beni ecclesiastici, ma ha colpito orizzontalmente tutte le Onlus, tanto che, a febbraio, i rappresentanti di 280 circoli associativi, Arci e società di mutuo soccorso hanno simbolicamente consegnato a Firenze nelle mani del Prefetto le chiavi delle rispettive sedi.

C'è, poi, lo spauracchio dell'aumento dal 4 al 10% sulle prestazioni di servizi socio-sanitari ed educativi che, a legislazione vigente, dovrebbe scattare dal gennaio prossimo. «Una misura che colpirà le famiglie, le cooperati-

ve sociali e le stesse istituzioni locali senza un reale vantaggio per lo Stato», lamenta Giuseppe Guerini, portavoce dell'Alleanza delle cooperative sociali italiane, il comparto che fin qui ha sostenuto il peso maggiore nell'area dei servizi di welfare. «Quello che chiediamo - afferma Guerini - è un patto per il sociale: non vogliamo più soldi, ma ci dev'essere riconosciuta la possibilità di fare le cose». Un'opportunità che, sulla carta, viene offerta più che in passato ma che, nei fatti, risulta spesso interdetta per ragioni regolamentari o burocratiche.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I numeri della crisi

MENO FONDI STATALI

Fondi statali di carattere sociale. In milioni di euro

Fondi	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Per le politiche della famiglia	346,5	186,6	185,3	51,5	32,0	19,8
Pari opportunità	64,4	30,0	3,3	17,2	10,5	10,8
Politiche giovanili	137,4	79,8	94,1	12,8	8,2	6,2
Infanzia e adolescenza	43,9	43,9	40,0	39,2	40,0	39,6
Per le politiche sociali	929,3	583,9	435,3	274,0	70,0	344,0
Non autosufficienza	300,0	400,0	400,0	0	0	275,0
Affitto	205,6	161,8	143,8	32,9	0	0
Inclusione immigrati	100,0	0	0	0	0	0
Servizi infanzia	100,0	100,0	0	0	0	0
Servizio civile	299,6	171,4	170,3	111,0	68,8	71,2
Totale	2.000,0	1.380,0	1.270,0	488,4	210,3	746,6
Variazioni (2008-2013)	-1.253,5	-693,4	-735,0	-1.500,0	-1.789,7	-1.253,4

Fonte: bilanci di previsione dello Stato - legge di stabilità 2013

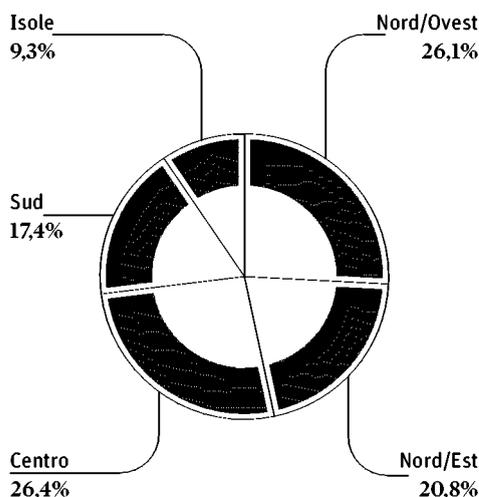
I NUOVI CONTRATTI

Le assunzioni nei Comuni (Sett. 2012-febb. 2013)



I SERVIZI IN AFFIDAMENTO

Spesa sociale affidata all'esterno dagli enti locali



Fonte: Auser

L'emergenza ammortizzatori sociali Da Torino a Potenza la mappa dell'Italia in cassa integrazione

Torino, Milano, Brescia, Varese: in valore assoluto, il record va all'asse settentrionale del Paese. Ma, in termini relativi, sono le province di taglia small, guidate da Potenza, Lecco, Benevento e Frosinone, quelle dove i lavoratori hanno pagato di più il conto della crisi. Due facce dell'emergenza lavoro che dilaga sul territorio, messe in luce dai dati provinciali sulla cassa integrazione, rie-

laborati dal centro studi Datagiovani per il Sole 24 Ore. Nell'attesa che venga sciolto il nodo risorse per il rifinanziamento della Cig in deroga - una corsia preferenziale potrebbe essere creata con il Def per recuperare un miliardo -, la fotografia scattata nel primo trimestre dell'anno tratteggia un'aggravarsi della situazione in tutto il territorio nazionale.

Barbieri ► pagina 8

Ammortizzatori sociali
I DATI TERRITORIALI



Piccole province
I periodi di maggiore inattività per lavoratore dipendente si registrano a Potenza, Lecco, Benevento e Frosinone

Torino-Milano-Brescia, l'emergenza Cig corre sull'asse del Nord

Si aggrava il bilancio della crisi

PAGINA A CURA DI
Francesca Barbieri

Torino, Milano, Brescia, Varese: il record assoluto va ai vecchi baluardi dell'area più industrializzata del Paese. Ma, in termini relativi, sono le province di taglia small, guidate da Potenza, Lecco, Benevento e Frosinone, quelle dove i lavoratori hanno sofferto in misura maggiore il peso della crisi. Due facce dell'emergenza lavoro che dilaga sul territorio, messe in luce dai dati provinciali sulla cassa integrazione, rielaborati dal centro studi Datagiovani per il Sole 24 Ore. Nell'attesa di sciogliere il nodo risorse per il rifinanziamento della Cig in deroga - che potrebbe trovare posto nel decreto sui debiti della Pa (si veda anche pagina 2) -, la fotografia scattata nel primo trimestre dell'anno restituisce un'immagine a tinte fosche, con tanti cam-

panelli di allarme che suonano sempre più forte da Nord a Sud.

La questione settentrionale

Con oltre 22 milioni di ore autorizzate tra gennaio e marzo, Torino è la regina incontrastata degli ammortizzatori sociali e registra un +51% rispetto allo stesso periodo del 2012. Seguono, a grande distanza, Milano (quasi 15 milioni di ore, +1,2%), Brescia (12 milioni, +2%) e Varese (11 milioni, +31,5%). Al sesto posto, dopo Roma (unica in calo tra le prime venti, -33%), c'è Bergamo con 8,6 milioni di ore e una forte crescita sul 2012 (+34%). In totale sono oltre 265 milioni le ore "bollinate" in tutta Italia (+12%), che in base ai dati del "tiraggio" degli anni scorsi, dovrebbero essere effettivamente utilizzate nella metà dei casi.

«Le aree del manifatturiero so-

no quelle più in sofferenza - commenta Maurizio Del Conte, docente di diritto del lavoro all'Università Bocconi -; dietro l'aumento stratosferico incassato dal capoluogo piemontese c'è non solo la crescita della Cig ordinaria, ma soprattutto di quella straordinaria, a indicare che tante aziende dopo aver esaurito la prima tornata di ammortizzatori sono passate allo step successivo e per molte questo rappresenta l'ultima spiaggia».

Cig in deroga in cerca di fondi

Discorso a parte per la cassa integrazione in deroga, in continua crisi di ossigeno per la mancanza di risorse e che a livello nazionale registra un calo (-47%), legato, secondo l'Inps, «non a una discesa delle richieste, ma solo delle risorse utilizzabili». Sul territorio, il maggior

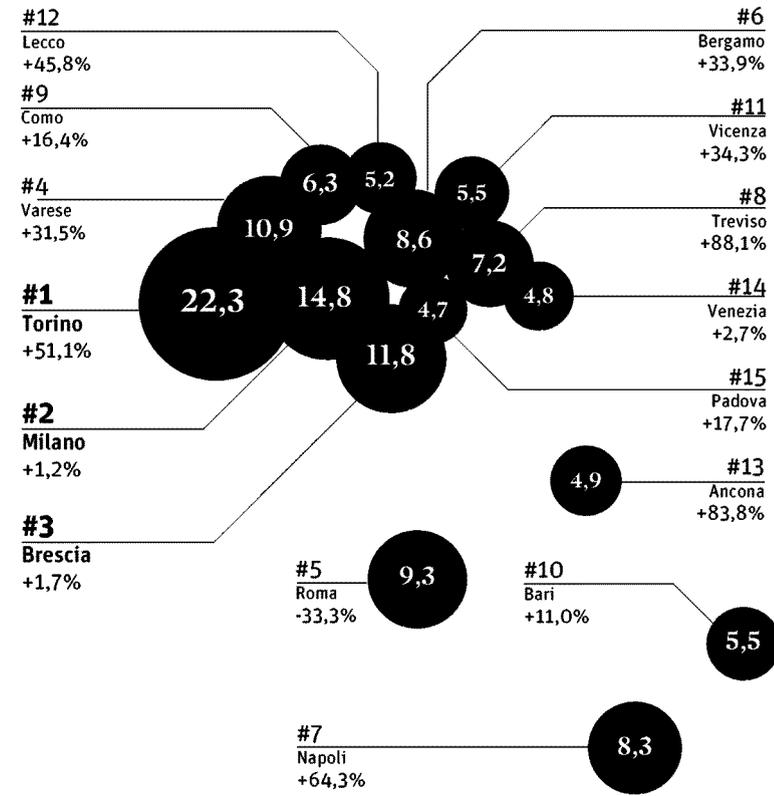




La fotografia di Datagiovanì

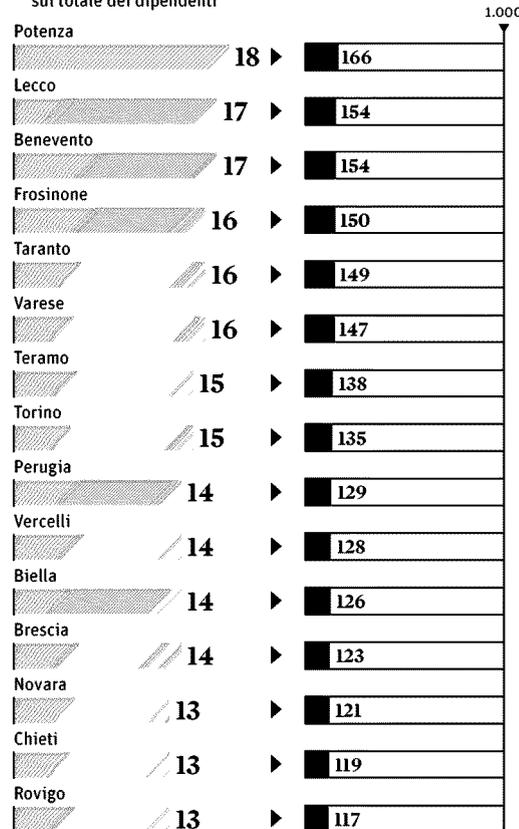
LE PRIME 15 PROVINCE PIÙ A RISCHIO

Milioni di ore autorizzate totali di cig (dati Gen - Mar 2013; valori assoluti e var % sul 2012)



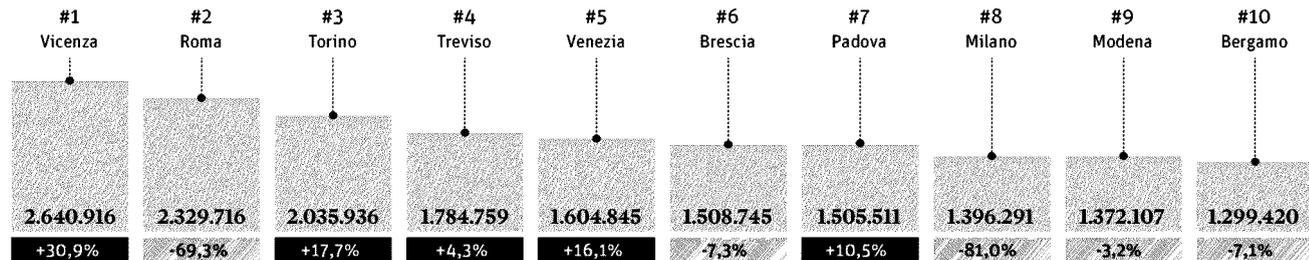
IL RECORD DI GIORNI PER OCCUPATO

Le prime 15 province per numero di giorni di cig sul totale dei dipendenti



FOCUS SULLA DEROGA

Ore autorizzate di cig in deroga. Prime 10 province ordinate secondo il valore assoluto (Gen - Mar 2013 e var. sul 2012)



Nota: il numero di giorni per occupato è stato calcolato dividendo le ore totali di cassa integrazione per il totale dei dipendenti di ogni provincia; il dato ottenuto è stato poi tradotto in giorni dividendo per otto (ipotesi di giornata lavorativa di 8 ore); per calcolare l'incidenza dei cassintegrati sugli occupati a livello provinciale sono state calcolate le unità di lavoro equivalenti in cassa integrazione dividendo le ore autorizzate di cassa integrazione nel 2012 per 1.760, ottenuto dalla moltiplicazione tra 8 ore x (365 gg. - 104 sabati e domeniche - 8 festività infrasettimanali - 33 giorni medi di ferie e recuperi banche ore). Nei calcoli è stata utilizzata l'ipotesi di un ricorso medio alla cassa integrazione (50% del tempo lavorabile), che conduce a una stima di un numero medio di lavoratori in cassa integrazione in Italia pari a circa 1,2 milioni. Fonte: elaborazione Datagiovanì su dati Inps e Istat

numero di ore autorizzate nei primi tre mesi dell'anno si registra a Vicenza (2,6 milioni, +31% sul 2012), seguita da Roma e Torino, entrambe sopra quota 2 milioni.

Il paracadute, che è stato via via esteso a nuovi settori, ha avuto l'iniezione di 2,4 miliardi nel 2012 e per quest'anno le Regioni stimano un +25%, visto «il picco di richieste arrivate negli ultimi 3 mesi, anche del 40-60% in più rispetto al primo trimestre del 2012» ribadisce Gianfranco Simoncini, coordinatore degli assessori regionali al lavoro. Per ora ci sono 1,6 miliardi certi (mancherebbero all'appello, dunque, 1,4 miliardi) e già in 6 Regioni c'è stato lo stop alle autorizzazioni per mancanza di fondi, «con il ri-

schio che a metà maggio - sottolinea Simoncini - tutte siano costrette a respingere le domande, se non ci sarà nel frattempo un'iniezione di nuove risorse». Il Parlamento è comunque al lavoro per far rientrare il rifinanziamento della Cig nel Dlsulla Pa. «Un'ipotesi subordinata a due condizioni - spiega il relatore del decreto, Giovanni Legnini (Pd) - che si decida di ammettere un emendamento "estraneo" alla materia e soprattutto che si trovino, con il contributo del Governo, le risorse necessarie, e 700-800 milioni potrebbero per ora bastare». E lo snodo per recuperare subito fondi è il Def, che domani inizierà il suo iter-lampo in Parlamento.

L'effetto sui dipendenti

Ma quale sarebbe l'impatto distribuendo le ore di cassa integrazione su tutti i dipendenti? A livello provinciale, con riferimento all'intero 2012, è Potenza a registrare l'effetto maggiore: se tutti i 90mila addetti si dividessero le ore di Cig ne farebbero 146 a testa, l'equivalente di circa 18 giorni lavorativi l'anno lontani, per forza, da fabbriche e uffici. A seguire Lecco, Benevento, entrambe a quota 17 giorni e Frosinone (16 giorni). «La crescita delle ore di Cig totali autorizzate nel 2012 - spiega Michele Pasqualotto, ricercatore di Datagiovanì - fotografa solo in parte il fenomeno: riportando le ore agli occupa-

ti dipendenti, è come se ogni lavoratore italiano avesse fatto 63 ore di cassa nel 2012, 7 in più del 2011».

E sono sempre le stesse aree a risultare nella lista dei peggiori calcolando il numero di cassintegrati (considerando l'ipotesi di riduzione delle ore al 50%) ogni mille dipendenti: a Potenza sono 166 su mille (circa il 17%), a Lecco, Benevento e Frosinone il 15%. A seguire Taranto con 149 cassintegrati per mille lavoratori, che risulta nella parte alta della classifica (è al 21° posto) anche come ore autorizzate totali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



INIZIATIVA SOLE 24 ORE-CONSULENTI IN OLTRE 100 CITTÀ

Domani l'appuntamento con «Forum lavoro 2013»

► www.itsole24ore.com/forumlavoro

in Norme e tributi ► pagina 10

Sole 24 Ore-Consulenti. Appuntamento in 100 città - A Milano collegamento dalla sede di Via Monte Rosa

Riforma sotto la lente degli esperti

Domani Forum Lavoro approfondisce le novità della legge Fornero



A nove mesi dall'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro, che ha modificato profondamente vari aspetti delle tipologie contrattuali e del rapporto, dall'assunzione all'uscita del lavoratore, le circolari del ministero hanno dato le prime indicazioni sugli istituti riformati: collaborazioni a progetto, partite Iva, lavoro occasionale e intermittente. Le parti sociali sono intervenute in diversi settori per disciplinare alcuni spazi lasciati aperti dalla legge sui contratti a termine, in particolare per ridurre l'intervallo tra un incarico e il successivo, rispetto ai tempi più lunghi previsti dalla riforma. Nelle sezioni lavoro dei tribunali, i giudici hanno iniziato ad applicare la riforma dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, in base alla quale la reintegrazione è solo una possibilità rispetto ai licenziamenti economici e disciplinari ritenuti illegittimi.

L'attuazione della riforma sarà dunque al centro, domani, della maggior parte delle relazioni del Forum Lavoro 2013, il convegno organizzato dal Sole 24 Ore, dal Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro e dalla Fondazione studi di categoria, arrivato

all'ottava edizione, che si svolgerà dalle 9 alle 14. A Milano: l'appuntamento con gli esperti è presso la sede del Sole 24 Ore, in via Monte Rosa 91. I lavori del Forum saranno trasmessi via satellite (canale 897): per consentire agli operatori di seguire l'evento, i consigli degli Ordini dei consulenti del lavoro hanno attivato un centinaio di sedi in tutta Italia.

Riforma Fornero, ma non solo. Il Forum Lavoro 2013 toccherà altre tematiche di stretta attualità: il decreto sulla produttività, che ha ridisegnato, dal 2013, i criteri per ottenere la detassazione degli incentivi ai lavoratori; la normativa sulla responsabilità solidale negli appalti; la riscossione dei crediti contributivi e fiscali.

Le sedi

Oltre che nella sede di Milano, consulenti del lavoro, giuslavoristi e operatori delle aziende potranno seguire il Forum Lavoro da Roma, alla sede dell'Oly Hotel, via Santuario Regina degli Apostoli, 36, o in una delle 100 sedi attivate dai consigli degli Ordini dei consulenti del lavoro in tutta Italia (l'elenco completo è disponibile sul sito del Sole). L'evento sarà trasmesso, gratuitamente, anche in diretta web, sul sito www.itsole24ore.com. Per i consulenti del lavoro, la partecipazione al convegno darà diritto ai crediti formativi.

I quesiti dei lettori

Durante il Forum, il ministero del Lavoro risponderà ai quesiti dei lettori. È possibile inviare le domande fino alle 18 di domani. Tutti i quesiti riceveranno una

risposta dagli esperti della Fondazione studi dei consulenti del lavoro, tramite la piattaforma internet dedicata. Per le informazioni sul convegno, si può consultare il sito www.itsole24ore.com/forumlavoro.

Dei temi del lavoro si parla ogni martedì nella trasmissione «Salvadanaio» condotta da Debora Rosciani dalle 12 alle 13 su **Radio 24**.

V. Me.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

► www.itsole24ore.com/forumlavoro



Il programma



Tradizione. Un momento dell'edizione 2012 del Forum lavoro

01 | Enzo De Fusco

Accordi di produttività: la detassazione sui salari

02 | Angelo Pandolfo

Il contratto a termine e la disciplina nei contratti collettivi

03 | Luca Caratti

Apprendistato e obblighi formativi

04 | Pasquale Staropoli

I tirocini e i principi della Corte costituzionale

05 | Nevio Bianchi

Voucher: la definizione giuridica di lavoro occasionale

06 | Arturo Maresca

Il licenziamento economico e i primi pronunciamenti della giurisprudenza di merito

07 | Giuseppe Maccarone

Aspi e ticket sui licenziamenti, le criticità

08 | Gabriele Fava

La gestione delle crisi aziendali

09 | Paolo Pizzuti

La responsabilità solidale: il punto sulla controversa normativa

10 | Luca de Compadri

Ricorsi e riscossione dei crediti contributivi e tributari

LE SEDI

100

In tutta Italia

È il numero delle sedi da cui si può seguire il Forum

I PARTECIPANTI

16mila

Edizione 2012

I professionisti che hanno seguito Forum Lavoro l'anno scorso

Effetti collaterali del welfare in crisi

TERZO SETTORE IN DIFFICOLTÀ

La crisi del welfare, avvitandosi a spirale, sta mettendo alle corde da un lato milioni di cittadini e utenti, dall'altro le stesse organizzazioni non profit che vengono invocate a soccorso nella tutela dei beni comuni. I poli della questione sono da tempo noti: lo Stato ha fortemente ridimensionato, negli ultimi cinque anni, tutti i capitoli di spesa sociale, dal fondo per la famiglia a quello per i non autosufficienti. I Comuni, da parte loro, hanno ridotto la quota delle attività svolte direttamente e, stretti nella morsa del patto di stabilità, hanno tagliato anche le prestazioni in regime di convenzione.

Il peso delle emergenze si sta, così, scaricando sul Terzo settore che, però, non può reggere a lungo senza un cambio di rotta che si traduca in concrete politiche di sostegno. Il volontariato puro, infatti, cresciuto in conformità al principio di gratuità, fatica nel farsi carico dei servizi più complessi, che richiedono caratteristiche dimensionali, strutturali e organizzative al di fuori della sua portata.

Il non profit produttivo che, da parte sua, sta tentando di offrire soluzioni innovative di mercato, è messo in ginocchio dai tagli e dai ritardi nei rimborsi, mentre all'orizzonte si staglia il già deliberato aumento dell'Iva dal 4 al 10% sulle prestazioni socio-assistenziali ed educative, che scatterà dal gennaio prossimo. Così, le fasce deboli della comunità rischiano di perdere anche questo presidio e la crisi del welfare resta inchiodata al segno meno su tutti i fronti.



Niente incertezze sulla cassa integrazione

EMERGENZA LAVORO

Il sistema produttivo è sempre di più alle corde, le imprese continuano a chiudere, nel primo trimestre di quest'anno in 150mila hanno alzato bandiera bianca. E i dati Inps sulla cassa integrazione, mese dopo mese, evidenziano un boom di richieste. Per gli ammortizzatori in deroga suona da tempo l'allarme fondi: sei regioni hanno iniziato a respingere le richieste delle imprese per mancanza di risorse, altre due le esauriranno a breve e, senza un rapido rifinanziamento, in meno di un mese quasi tutte si troveranno con le casse vuote. Un clima di incertezza che, secondo i sindacati, angoschia oltre mezzo milione di lavoratori che vivono il dramma del mancato finanziamento, ma anche le imprese in forte difficoltà di fronte all'impossibilità di dare risposte certe e rassicurazioni ai propri dipendenti. L'impasse va superata in fretta perché quella dei fondi necessari per assicurare la copertura agli ammortizzatori sociali è una spesa che non può essere rinviata ulteriormente.

.....



I sassolini di Brambilla

La virtù, recita una massima di François de La Rochefoucauld, «non farebbe tanta strada, se la vanità non le tenesse compagnia». Alberto Brambilla, uno dei «saggi» del sistema pensionistico, marcia, perciò, sicuro di sé verso la terza edizione della sua amatissima «creatura»: la Giornata nazionale della previdenza, fissata per la metà di maggio, a Milano, in piazza Affari. E, illustrando orgoglioso dibattiti ed eventi per far sapere ai lavoratori quel che li aspetta una volta chiusa l'attività, si toglie qualche (fastidioso) sassolino dalla scarpa, gettandolo nello stagno del ministero del Lavoro, reo (a suo dire) di scarsa efficienza sui temi assai cari al professore comasco. «Mi sono dimesso l'anno scorso, prima della scadenza del mandato, da presidente del Nucleo di valutazione sulla spesa previdenziale perché non ci è stato consentito di portare a termine il progetto di spedire a milioni di contribuenti l'estratto contro dei versamenti effettuati. Ed io»,

puntualizza sdegnato, «non me la sono sentita di restare», senza che la cosiddetta «busta arancione», inviata in maniera sperimentale nel 2011, venisse recapitata alle tante persone cui era stata più volte annunciata. A stretto giro, scaglia un secondo fendente all'indirizzo dei vertici di via Veneto (con chiaro riferimento a Maurizio Sacconi prima, e a Elsa Fornero poi), quando ostenta il patrocinio della presidenza della repubblica alla tre giorni di palazzo Mezzanotte, «ottenuto, negli anni passati, prima ancora di quello governativo. Anzi», si pavoneggia, «è proprio sulla scia dell'appoggio avuto dal Quirinale che i ministeri», all'inizio (evidentemente) incuranti dell'iniziativa, «si sono dovuti adeguare». Memore dei (bei) tempi del suo posto al sole nel dicastero come vice di Roberto Maroni, Brambilla non accetta di stare nell'ombra. E, forse, medita già una brillante «rentrée» nel futuro governo.

Moustique



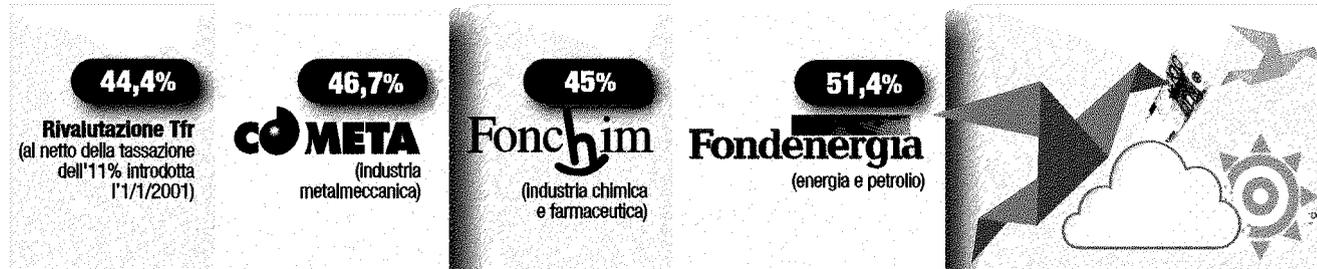
Bilanci L'inflazione rallenta, i mercati resistono. E così la previdenza integrativa si dimostra vincente

Pensione I fondi restano in corsia di sorpasso

Per il quinto trimestre consecutivo le casse di categoria battono il Tfr. Da gennaio a marzo hanno reso l'1,8% contro lo 0,6% della liquidazione. Cresce il vantaggio nel lungo periodo

I pionieri ora sono in vantaggio

I rendimenti dei tre fondi già operativi nel 2000 a confronto con la rivalutazione del Tfr. I dati si riferiscono al comparto bilanciato, l'unico esistente dodici anni fa. Non sono considerate le agevolazioni fiscali che favoriscono ulteriormente la previdenza complementare



DI ROBERTO E. BAGNOLI

La pensione di scorta stacca la liquidazione. Nei primi tre mesi del 2013 si è attestato all'1,8% il rendimento medio offerto dai fondi pensione chiusi, aziendali o di categoria. Il Tfr nello stesso periodo ha reso invece lo 0,6%, al netto dell'aliquota dell'11%. La liquidazione mantenuta in azienda si rivaluta con un tasso dell'1,5%, più il 75% dell'inflazione.

La previdenza integrativa vince anche nel medio periodo: fra il primo gennaio 2000 e il 31 marzo scorso, infatti, tutti i tre fondi maggiori esistenti all'inizio del periodo considerato hanno battuto il 44,4% della liquidazione. Il migliore è stato Fondenergia (energia e petrolio) con il 51,4%, seguito da Cometa (industria metalmeccanica e orafa) con il 46,7%, e Fonchim (chimica e farmaceutica) con il 45%.

Mentre i contributi ai fondi pensione cominciano a maturare rendimenti sin dal momento del versamento, la rivalutazione del Tfr mantenuto in azienda riguarda solo l'importo maturato al 31 dicembre dell'anno precedente. Questo meccanismo determina una differenza di circa lo 0,2% a sfavore del Tfr.

In attivo

Nei primi tre mesi dell'anno la performance migliore è stata il 5,7% ottenuta dalla linea azionaria di Fondaereo (piloti e assistenti di volo), nato dalla fusione fra Fondav e Previvolo. Hanno chiuso in positivo quasi tutti i comparti d'investimento, con l'eccezione di alcu-

ni monetari o garantiti, che in determinate ipotesi assicurano un rendimento minimo annuo o la restituzione dei contributi versati. È il caso fra gli altri del monetario di Cometa, che ha perso lo 0,4%. «Siamo stati penalizzati dal rialzo degli spread registrato a febbraio dai Btp — spiega Maurizio Agazzi, direttore generale di Cometa —. Risultati positivi hanno caratterizzato invece gli altri tre comparti. È importante che, una volta superata l'attuale fase di stallo politico, sia varato al più presto il nuovo decreto sugli investimenti dei fondi pensione, che allarga la gamma dei possibili impieghi, per esempio agli immobili e ai fondi chiusi».

Per i gestori diventa del resto sempre più difficile offrire rendimenti interessanti contenendo i rischi, com'è necessario nel caso di un investimento previdenziale. Una formula originale è quella scelta da Mediafond, il fondo aziendale del gruppo Mediaset. «Nel nuovo assetto scattato il primo gennaio scorso abbiamo specializzato i gestori, uno per l'azionario e l'altro per l'obbligazionario — spiega Maurizio Stucchi, direttore generale di Mediafond, e lanciato quattro formule con diverso profilo di rischio e rendimento, che combinano i due comparti secondo percentuali diverse, per un totale di sei opzioni».

Gli esempi

Rendimenti a parte, un fattore gioca decisamente a favore della previdenza complementare rispetto al Tfr in azienda: il contributo aziendale, pari in media all'1,2-1,5% della retribuzione lorda, cui ha diritto solo chi aderisce. Lo

dimostrano gli esempi, relativi a Cometa e Fonchim, di lavoratori che si sono iscritti, rispetto a loro colleghi con lo stesso stipendio che invece non lo hanno fatto. Al 31 marzo scorso, un metalmeccanico con uno stipendio di 23mila euro lordi che il primo gennaio 1997 ha aderito alla linea bilanciata di Cometa aveva maturato un montante di 30.632 euro, contro i 24.921 accantonati da un suo collega che ha mantenuto il Tfr in azienda. Nel caso di Fonchim, invece, con una retribuzione di 30mila euro un iscritto dal 14 marzo 1997 ha accantonato un montante di 77.411 euro, contro i 58.223 di un suo collega che invece ha lasciato la liquidazione in azienda. In tutti i casi sono state considerate le stesse voci (escluso appunto il contributo aziendale), in modo da rendere omogeneo il confronto. Quest'ultimo, peraltro, non tiene conto del trattamento fiscale, che per i fondi è più favorevole rispetto a quello che si applica al Tfr.

www.iomiassicuro.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SELPRESS
www.selpress.com



I migliori gestori

Nome del fondo e destinatari	Linee	Rendimento %		Nome del fondo e destinatari	Linee	Rendimento %	
		1° trim. 2013	2012			1° trim. 2013	2012
Agrifondo <i>Agricoltura florovivaistica</i>	Garantita	0,3%	n.d.	Fonte <i>Dipendenti commercio turismo e servizi</i>	Garantita	0,3%	5,7%
	Bilanciata	1,7%	n.d.		Bilanciata obbligaz.	1,7%	6,9%
Alifond <i>Industria alimentare</i>	Garantita	0,2%	2,7%	Fopadiva <i>Dipendenti pubblici e privati Valle d'Aosta</i>	Bilanciata (60% obb.40%az.)	3%	8,7%
	Bilanciata obbligaz.	1,1%	8,4%		Bilanciata (40% obb.60%az.)	4,3%	10,6%
Arco <i>Legno e laterizi</i>	Bilanciata azionaria	3%	14,2%	Garantita	-	5,1%	
	Garantita	0,6%	3,7%	Obbligazionaria	-	10,7%	
Astri <i>Autostrade e infrastrutture</i>	Bilanciata	1,5%	9,2%	Bilanciata	-	12,9%	
	Bilanciata	1,9%	12,6%	Monetaria	0,3%	3,3%	
Byblos <i>Industria carta e aziende grafico editoriali</i>	Garantita	-0,1%	2,9%	Obbligaz. garantita	0,3%	6,2%	
	Bilanciata obbligaz.	2,5%	11,4%	Bilanciata obbligaz.	2,7%	8,4%	
Cometa <i>Industria metalmeccanica e orafa</i>	Bilanciata	0,8%	8,5%	Bilanciata	2,9%	9,1%	
	Bilanciata obbligaz.	1,8%	12,1%	Azionaria	4,4%	12,2%	
Concreto <i>Industria cemento</i>	Bilanciata	3,2%	13,5%	Garantita	-0,2%	3,7%	
	Garantita	0,3%	16,8%	Bilanciata obblig. etica	1,6%	8,3%	
Cooperlavoro <i>Cooperative produzione e lavoro</i>	Monetaria	-0,4%	3%	Bilanciata	2,9%	9,5%	
	Bilanciata obbligaz.	1,1%	7,8%	Bilanciata azionaria	4,8%	10,6%	
Espero <i>Dipendenti scuola</i>	Bilanciata	2,2%	11,4%	Obbligazionaria	0,2%	10,2%	
	Garantita	0,1%	3,8%	Azionaria	4,2%	11,3%	
Eurofer <i>Ferrovie dello Stato</i>	Bilanciata	1,6%	9,8%	Garantita (100% garantita)	-	2,2%	
	Garantita	-0,2%	8,8%	Prudente (80% obbl. 20% az.)	0,6%	-	
Foncer <i>Industria piastrelle</i>	Bilanciata obbligaz.	1,5%	9,6%	Stabilità (60% obbl. 40% az.)	1,4%	-	
	Bilanciata	-0,1%	15,4%	Dinamico (40% obbl. 60% az.)	2,4%	-	
Fonchim <i>Chimica e farmaceutica</i>	Garantita	0,2%	-	Garantita	0,3%	3,7%	
	Bilanciata obbligaz.	2,5%	-	Bilanciata obbligaz.	3,1%	9,4%	
Fondaereo <i>Piloti e assistenti di volo</i>	Garantita	0,2%	4,2%	Bilanciata	5%	8,3%	
	Bilanciata	1,6%	7,8%	Garantita	0,3%	5%	
Fondapi <i>Aziende Confapi</i>	Bilanciata	4,3%	9,4%	Obbligazionaria	0,4%	6,9%	
	Garantita	0,2%	3,5%	Bilanciata obbligaz.	2,6%	8,3%	
Fondenergia <i>Energia e petrolio</i>	Bilanciata	4,3%	9,4%	Bilanciata	4,7%	9,6%	
	Bilanciata azionaria	4,9%	10,5%	Garantita	0,3%	3,6%	
Fondo Gomma plastica <i>Gomma materie plastiche</i>	Garantita	0%	2,6%	Bilanciata	1,5%	9,1%	
	Bilanciata obbligaz.	1,7%	8,3%	Garantita	0,1%	5,6%	
Fondoposte <i>Dip. Poste Italiane</i>	Bilanciata azionaria	3,3%	10,7%	Bilanciata	2,1%	8,3%	
	Garantita	0,3%	-	Garantita	-0,2%	10,1%	
Fondosanità <i>Medici, infermieri, farmacisti</i>	Obbligazionaria	0,7%	-	Bilanciata obbligaz.	1,9%	10,9%	
	Bilanciata	3,2%	-	Bilanciata	2,5%	11,9%	
Fonchaer <i>Industria tessile, abbigliamento, calzature, occhiali</i>	Azionaria	5,2%	-	Garantita	-0,4%	6,7%	
	Protezione	1,9%	-	Obbligazionaria	1,4%	6,4%	
Fondafond <i>Industria tessile, abbigliamento, calzature, occhiali</i>	Equilibrio	3,4%	-	Bilanciata obbligaz.	1,7%	10,6%	
	Crescita	5,7%	-	Bilanciata	3,5%	12,8%	
Fondafond <i>Industria tessile, abbigliamento, calzature, occhiali</i>	Garantita	-	-	Garantita	-0,7%	7,9%	
	Bilanciata obbligaz.	-	-	Obbligazionaria	1,4%	9,5%	
Fondafond <i>Industria tessile, abbigliamento, calzature, occhiali</i>	Bilanciata	-	-	Bilanciata obbligaz.	2,5%	10,2%	
	Garantita	0,2%	4,3%	Garantita	0,4%	3,2%	
Fondafond <i>Industria tessile, abbigliamento, calzature, occhiali</i>	Bilanciata obbligaz.	1,6%	11,5%	Bilanciata obbligaz.	0,9%	9,9%	
	Bilanciata azionaria	1,9%	11,4%	Bilanciata azionaria	3,2%	10,5%	
Fondafond <i>Industria tessile, abbigliamento, calzature, occhiali</i>	Bilanciata	4,2%	12,6%	Garantita	-0,2%	7,4%	
	Garantita	0,3%	3,8%	Obbligazionaria	0,8%	6,2%	
Fondafond <i>Industria tessile, abbigliamento, calzature, occhiali</i>	Bilanciata	1,9%	6,2%	Bilanciata obbligaz.	1,5%	6,5%	
	Garantita	0,1%	-	Bilanciata	3,7%	10,1%	
Fondafond <i>Industria tessile, abbigliamento, calzature, occhiali</i>	Obbligazionaria	0,2%	-	Garantita	0,8%	6,3%	
	Bilanciata	2,5%	-	Obbligazionaria	0,8%	8,5%	
Fondafond <i>Industria tessile, abbigliamento, calzature, occhiali</i>	Azionaria	4,8%	-	Bilanciata obbligaz.	1,8%	9,2%	
				Bilanciata	3,5%	10%	
				Bilanciata azionaria	4,8%	10,9%	
				MEDIA FONDI CHIUSI	1,8%	8,2%	
				TFR NETTO	0,6%	2,9%	

Fondaereo è nato il primo ottobre 2012 dalla fusione di Fondav e Previvolo. Il primo gennaio scorso Mediatfond ha introdotto una nuova struttura finanziaria, definita multi-prodotto, che prevede la scelta fra sette formule con diverso profilo di rischio e rendimento. La rivalutazione del Tfr è al netto dell'aliquota dell'11%. Fonte: CorriereEconomia

PRIMO IMPIEGO

DISOCCUPATI E SVANTAGGIATI

BANDI TERRITORIALI

Giovani

Dote più ricca per gli apprendisti

Contributi ridotti (quasi azzerati per le microimprese) e staff leasing senza vincoli

Giampiero Falasca

La legge riconosce numerosi incentivi a chi assume apprendisti. Dal punto di vista contributivo, spettano sgravi importanti. Se il datore di lavoro ha un numero di dipendenti non superiore a 9, i contributi previdenziali sono praticamente azzerati (salvo il contributo dell'1,61%), mentre se il numero di dipendenti è superiore alle 9 unità, i contributi si pagano nella misura (molto più bassa di quella ordinaria) dell'11,61 per cento.

Agevolazioni normative

Ci sono poi altri incentivi, di tipo normativo: gli apprendisti non si computano nell'organico e possono essere inquadrati in uno o due livelli inferiori rispetto alla qualifica che conseguiranno alla fine dell'apprendistato. Nel caso in cui l'apprendista sia assunto da un'agenzia per il lavoro in somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing), è previsto un incentivo ulteriore. La legge, in questo caso, prevede che non si applicano i limiti previsti in generale per l'utilizzo dello staff leasing, che può essere utilizzato solo in alcuni settori o attività predefiniti dal Dlgs 276/2003, o negli altri casi individuati dai contratti collettivi, nazionali o di secondo livello. Questi limiti, come detto, vengono meno se il contratto di staff leasing prevede l'utilizzo di un apprendista: l'agevolazione è molto rilevante, e infatti le imprese iniziano a guardare con grande interesse questa fattispecie.

Tornando all'apprendistato in generale, è opportuno ricorda-

re che gli incentivi sono condizionati all'effettiva erogazione della formazione: se il datore di lavoro non rispetta l'impegno, perde tutti gli incentivi di carattere economico e normativo previsti dalla legge.

Quando scattano le sanzioni

In particolare, la violazione degli obblighi formativi comporta per il datore di lavoro l'obbligo di versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. La mancata esecuzione degli obblighi formativi dà luogo alla sanzione sopra indicata solo in presenza di due presupposti: deve impedire la realizzazione delle finalità formative della tipologia contrattuale applicata, e deve dipendere dalla esclusiva responsabilità del datore di lavoro.

La legge prevede l'applicazione di una sanzione amministrativa specifica per ogni violazione delle norme dei contratti collettivi che danno attuazione alle regole poste dalla legge in materia di forma scritta del contratto, patto di prova e piano formativo individuale, divieto di retribuzione a cottimo, sottoinquadramento e presenza di un tutore. Per ciascuna violazione delle norme collettive che regolano

questi aspetti, la legge prevede la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro; in caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1.500 euro.

Il recupero dei debiti

Il ministero del Lavoro, con l'intento di spingere le aziende ad adempiere ai propri doveri prima di procedere all'applicazione delle sanzioni di legge, ha precisato che gli ispettori del lavoro, quando riscontrano una mancata erogazione della formazione, devono valutare la possibilità di recuperare il debito formativo.

Per valutare se il debito è recuperabile, il ministero del Lavoro (circolare 5/2013) ha elaborato una tabella nella quale, secondo il momento in cui si trova il contratto, viene fissata la soglia minima di formazione che deve essere stata erogata. Se questa soglia esiste, l'ispettore del lavoro deve emanare il «provvedimento di disposizione», con il quale ordina al datore di lavoro di mettersi in regola entro un certo termine, pena l'applicazione delle sanzioni di legge.

Se il datore di lavoro non eroga la formazione, non ci sono solo le sanzioni civili: il contratto di apprendistato può essere trasformato dal giudice in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di natura ordinaria, con la conseguenza che vengono meno tutte le caratteristiche speciali dell'apprendistato (possibilità di recedere alla fine del periodo formativo, inquadramento ridotto, eccetera).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Bonus e sanzioni

INCENTIVI A FAVORE DEI DATORI DI LAVORO

1

Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante

2

Possibilità di recedere dal contratto di apprendistato alla fine del periodo formativo

3

Possibilità, in alternativa al caso precedente, di stabilire il salario in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio

4

In caso di utilizzo di apprendisti, lo staff leasing su può usare per qualsiasi settore o attività

5

L'aliquota contributiva applicabile ammonta all'11,6% della retribuzione imponibile (azzerata per le imprese fino a 9 dipendenti)



SANZIONI



Violazione

Mancata erogazione della formazione per colpa esclusiva del datore di lavoro

Violazione delle norme collettive che disciplinano le modalità di erogazione della formazione



Sanzione

Pagamento di una somma pari al doppio dei contributi previdenziali risparmiati utilizzando il contratto di apprendistato
Per i casi meno gravi, prima della sanzione gli organi di vigilanza ordinano al datore di lavoro di recuperare il debito formativo

Possibilità per il lavoratore di chiedere la riqualificazione del contratto in un rapporto ordinario

Sanzione amministrativa pecuniaria che varia da 100 a 600 euro per ogni violazione.
In caso di recidiva, la sanzione applicabile varia da 300 a 1.500 euro

1 | SOCIETÀ INNOVATIVE

Flessibilità ad hoc nelle start up

Amedeo Sacrestano

Un regime speciale per le **start up** innovative, con regole ad hoc anche per le assunzioni: stipulare uno o più contratti di lavoro a termine per avviare una nuova attività imprenditoriale è diventato infatti più semplice. Il decreto Sviluppo 2.0 (Dl 179/2012, convertito dalla legge 221/2012) stabilisce che per le start up innovative non si applica, in via generale, il cosiddetto causalone, ossia le «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» che le altre imprese devono avere (e provare in caso di contestazione) nei singoli casi in cui intendono assumere a termine un lavoratore.

Il lavoratore dovrà essere comunque impiegato nello svolgimento di attività «inerenti strumentali» all'oggetto sociale della società e il suo contratto dovrà avere una durata minima di 6 mesi e una massima di 36. Inoltre, entro il tetto massimo, potranno essere stipulati successivi contratti a tempo determinato (purché destinati allo svolgimento delle attività stabilite) senza l'osservanza di quei termini - indicati nell'articolo 5, comma 3, del Dlgs 368/01 - che trasformano automaticamente il contratto in un rapporto stabile.

In deroga alle norme generali sui contratti a termine, per le start up innovative è stata prevista un'ulteriore possibilità: trascorsi i 36 mesi, potrà essere stipulato un ulteriore contratto a tempo determinato (tra gli stessi soggetti e sempre per lo svolgimento delle attività previste) fino al raggiungimento dei quattro anni di beneficio, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

È prevista anche la possibilità

(per i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale) di stabilire:

- criteri per determinare minimi tabellari specifici, funzionali alla promozione dell'avvio delle start up innovative, e criteri per la definizione della parte variabile;
- disposizioni finalizzate all'adattamento delle regole di gestione del rapporto di lavoro alle esigenze delle start up innovative, nella prospettiva di rafforzarne lo sviluppo e stabilizzarne la presenza nella realtà produttiva.

La start up innovativa, è bene ricordarlo, è la società di capitali, costituita anche in forma cooperativa, che possiede una serie di requisiti, tra cui: i) soci, persone fisiche, detengono al momento della costituzione e per i successivi 24 mesi, la maggioranza delle quote; b) è costituita e svolge attività d'impresa da non più di 48 mesi; c) ha la sede principale in Italia; d) a partire dal secondo anno di attività, il totale del valore della produzione annua non è superiore a 5 milioni; e) non distribuisce, e non ha distribuito, utili; f) ha, quale oggetto sociale esclusivo o prevalente, sviluppo, produzione e commercializzazione di prodotti o servizi innovativi; g) non è stata costituita da una fusione, scissione societaria o a seguito di cessione di azienda o di ramo di azienda; h) possiede almeno uno dei «requisiti ulteriori», tra cui impiegare come dipendenti (o collaboratori a qualsiasi titolo), in percentuale uguale o superiore al terzo della forza lavoro complessiva, dottori di ricerca o dottorandi, o laureati che abbiano svolto, da almeno tre anni, attività di ricerca certificata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2 | LAVORATORI QUALIFICATI

Il ricercatore porta il credito d'imposta

Un incentivo fiscale per chi assume alti profili. Lo ha introdotto l'articolo 24 del Dl 83/12: si tratta di una «riedizione» dei classici crediti d'imposta per gli incrementi occupazionali che, questa volta, si sofferma sul rafforzamento degli organici dei ricercatori e di soggetti con alte qualificazioni professionali. Sebbene di recente il ministero dello Sviluppo economico abbia, con proprio decreto, definito molti degli aspetti ancora ambigui del meccanismo d'incentivazione, manca ancora il bando per l'assegnazione delle risorse.

L'aiuto fiscale è rivolto a tutte le «imprese» - indipendentemente da forma giuridica, dimensione e settore - che assumono, con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato:

- soggetti con un dottorato di ricerca universitario, conseguito in un'università italiana o estera, se riconosciuto equipollente;
- laureati magistrali in discipline di ambito tecnico o scientifico (meglio specificate nell'Allegato 2 al Dl 83 citato), impiegato in attività di ricerca e sviluppo.

L'incentivo premia le «assunzioni stabili», è pari al 35% del costo aziendale sostenuto (con un limite massimo di 200mila euro annui a impresa) e va indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta di maturazione e nelle dichiarazioni relative ai periodi d'imposta nei quali è utilizzato. Per espressa previsione della legge, non è soggetto al limite annuale di

utilizzo di cui all'articolo 1, comma 53, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (pari a 250mila euro) e non concorre alla formazione del reddito né della base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive.

Il beneficio può essere fruito anche in caso di trasformazione di contratti a tempo determinato (o di apprendistato) in contratti a tempo indeterminato ed è agevolabile il costo aziendale sostenuto per le assunzioni (o trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato) effettuate a partire dal 26 giugno 2012, data di entrata in vigore del decreto legge 83/12. Per gli anni successivi, sono agevolabili i costi sostenuti per le medesime finalità a partire dal 1° gennaio di ciascun anno.

L'aiuto è commisurato ai costi aziendali per le nuove assunzioni solo per un periodo non superiore a 12 mesi decorrenti dalla data dell'assunzione.

Per beneficiare dell'aiuto, le imprese predispongono un'apposita documentazione contabile, certificata da un professionista iscritto al registro dei revisori contabili o dal collegio sindacale. L'assegnazione delle risorse disponibili - 25 milioni di euro per il 2012 e di 50 milioni di euro a decorrere dal 2013 - avverrà mediante una procedura competitiva, nell'ambito della quale le imprese colpite dal terremoto dell'Emilia e le **start up** innovative beneficieranno di specifiche priorità.

A. Sa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DOMANDE E RISPOSTE

1 Il regime del recesso

Quali regole si applicano al termine del periodo formativo: è possibile recedere? Ci sono penali?

Quando finisce il periodo di formazione previsto dal contratto di apprendistato il datore di lavoro può scegliere se proseguire nel rapporto – e in questo caso non deve fare nulla, in quanto il contratto è sin dalla nascita a tempo indeterminato – oppure interromperlo. In quest'ultimo caso, il datore

di lavoro deve inviare una disdetta scritta, entro i termini di preavviso previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

La comunicazione della disdetta non deve contenere le motivazioni, e quindi non è richiesto, ai fini del suo esercizio, un giudizio negativo sull'operato dell'apprendista. Inoltre, è bene precisare che gli incentivi intascati dal datore di lavoro non sono revocati in caso di disdetta, ma solo qualora venga provato il mancato adempimento dell'obbligo formativo. Invece, in caso di conferma dell'apprendista, gli incentivi spettano al datore di lavoro per un altro anno.

2 Interinali e detrazioni

In caso di apprendisti «interinali» chi ha diritto agli sgravi contributivi: l'azienda o l'agenzia per il lavoro?

Nell'ambito del rapporto commerciale di somministrazione di manodopera, il soggetto che riveste la posizione di datore di lavoro risulta a tutti gli effetti l'agenzia per il Lavoro. In conformità con i principi generali, quindi, solo l'agenzia per il Lavoro può beneficiare degli sgravi contributivi che

sono riconosciuti dall'ordinamento in caso di assunzione di apprendisti. Questo non significa che l'impresa utilizzatrice – dove materialmente il lavoratore somministrato svolge la propria attività lavorativa – non possa beneficiare, seppure indirettamente, di questi sgravi. La legge infatti impone al soggetto utilizzatore di rifondere all'agenzia interinale i costi effettivamente sostenuti per la retribuzione e gli oneri contributivi. All'impresa utilizzatrice non potranno, quindi, essere addebitati a questo titolo i contributi previdenziali ordinari.

3 Se manca il «training»

In caso di mancato adempimento della formazione, il datore di lavoro perde gli incentivi goduti?

La legge che disciplina il contratto di apprendistato da sempre è molto chiara sul punto relativo alla formazione del giovane assunto con questa formula contrattuale: il datore di lavoro che non eroga la formazione viene penalizzato attraverso l'obbligo di pagare una somma pari al

doppio dei contributi previdenziali risparmiati indebitamente. Il principio va tuttavia temperato. La responsabilità, infatti, deve essere del solo datore di lavoro, e le inosservanze più lievi devono essere precedute da un provvedimento di prescrizione, con il quale gli organi di vigilanza ordinano al datore di lavoro di rimettersi in regola. Il Testo unico sull'apprendistato (decreto legislativo 167/2011), inoltre, prevede solo l'applicazione di sanzioni amministrative per le violazioni che abbiano carattere esclusivamente formale.

PRIMO IMPIEGO

DISOCCUPATI E SVANTAGGIATI

BANDI TERRITORIALI

Il quadro dopo la riforma

Sospesi o senza lavoro, contributi leggeri

Lo sconto previsto per gli iscritti alle liste di mobilità spetta per le assunzioni effettuate fino al 2016

Stefano Rossi

La riforma del mercato del lavoro ha limitato, almeno in parte, le agevolazioni previste per assumere le persone rimaste senza lavoro. Se non si vuole rischiare di perdere i benefici previsti, dunque, è bene orientarsi nel nuovo quadro normativo, anche attraverso i chiarimenti forniti dall'Inps e dal Ministero.

Lavoratori disoccupati o sospesi da almeno 24 mesi

La legge 407/1990 (articolo 8, comma 9) prevede un abbattimento contributivo per 36 mesi a favore dei datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato disoccupati da almeno 24 mesi o lavoratori sospesi e beneficiari di trattamento integrativo straordinario da un uguale periodo. L'incentivo è pari al 50% dei contributi per le aziende che operano nel Centro Nord e al 100% per quelle del Mezzogiorno o in favore delle imprese artigiane, dovunque si trovino.

Per poter accedere al beneficio, le assunzioni non devono essere effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese, licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi. Questo vuol dire, come precisato dalla circolare Inps 137/2012, che l'incentivo spetta se il lavoro è offerto ai lavoratori licenziati e questi lo rifiutano, o nel caso di licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica o perché il recesso è avvenuto durante il periodo di prova.

Il beneficio spetta anche nel caso di trasformazione a tempo indeterminato di precedenti rapporti a termine, poiché il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione di almeno 24 mesi, se il rapporto fosse cessato invece di essere trasformato. In questo caso, infatti, si determina un effetto virtuoso, perché l'agevolazione favorisce la stabilizzazione di un soggetto svantaggiato.

Il ministero del Lavoro ha precisato con l'interpello

9/2013 che, anche nel caso di ex dipendenti della stessa azienda licenziati per diminuzione di personale, lo sgravio contributivo spetta per intero purché il lavoratore, dopo aver perso lo stato di disoccupazione, lo riacquisti iniziando a maturare da zero un nuovo periodo di 24 mesi di disoccupazione.

Dal 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della legge 92/2012), invece, il beneficio non spetta più nei casi di assunzione di lavoratori part-time impiegati presso un altro datore di lavoro con orario parziale a 20 ore settimanali o nel caso di assunzione, dopo alcuni mesi, di un lavoratore part-time a 20 ore settimanali precedentemente dimessosi e per il quale l'azienda aveva già beneficiato delle agevolazioni.

Le liste di mobilità

La legge 92/2012 ha previsto l'uscita di scena, dal 1° gennaio 2017, dell'iscrizione alle liste di mobilità e della relativa indennità per i lavoratori licenziati, sia individualmente, sia collettivamente. La conseguenza sarà, dunque, dal 2017, il blocco di ogni incentivo legato alla riassunzione dei percettori di questa indennità. Gli incentivi oggi in vigore, perciò, saranno applicabili alle assunzioni, trasformazioni o proroghe effettuate entro il 31 dicembre 2016.

La legge di stabilità 2012 ha introdotto un'ulteriore stretta, che riguarda gli incentivi per assumere i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità in seguito a licenziamento individuale.

L'Inps, con la circolare 13/2013 e con il messaggio 4679 del 18 marzo 2013, ha chiarito dunque che, per quest'anno sarà impossibile fruire delle agevolazioni per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste e licenziati individualmente per ragioni economiche o per motivi inerenti all'organizzazione del lavoro (giustificato motivo oggettivo).

La stretta sulla piccola mobilità riguarda perciò le assunzioni

avvenute dopo il 1° gennaio 2013, ma anche, in via cautelare, le assunzioni, proroghe e trasformazioni avvenute entro il 2012 ma che sfiorano nel 2013.

Rimane comunque in vigore l'iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori oggetto di licenziamento collettivo, e quindi restano in piedi, fino a dicembre 2016, gli incentivi previsti per la loro assunzione. La legge 223/1991 prevede che il beneficio contributivo per assumere a tempo indeterminato o a tempo determinato non superiore a 12 mesi i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, sarà pari a quello previsto, in via ordinaria, per gli apprendisti, ossia l'11,61% sul reddito imponibile ai fini previdenziali. Per ottenere il contributo, bisogna avere un valido Durc e rispettare i trattamenti economici e normativi previsti per i lavoratori.

Per le assunzioni a tempo pieno e indeterminato, la legge 223/1991 prevede anche un incentivo economico. L'azienda potrà percepire, tramite conguaglio contributivo, il 50% dell'indennità di mobilità corrisposta al lavoratore, per un massimo di 12 mesi o per un periodo maggiore legato all'età e alla residenza del percettore (Mezzogiorno o aree con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I benefici

DISOCCUPATI DI LUNGA DURATA



01 | L'INCENTIVO

In base alla legge 407/1990, i datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato (anche part-time) lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi (da certificare con una dichiarazione del lavoratore e del centro per l'impiego) o sospesi dal lavoro con diritto al trattamento di Cigs da almeno 24 mesi, può beneficiare del pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali, per un periodo di 36 mesi, nella misura del 50% dell'imponibile ai fini contributivi per le aziende operanti nel Centro nord e del 100% per le imprese dei territori del Mezzogiorno o da imprese artigiane operanti sull'intero territorio nazionale. Nella stessa misura l'azienda beneficerà dell'agevolazione sul premio assistenziale dovuto all'Inail

02 | I LIMITI

Non si può accedere all'incentivo in caso di assunzioni effettuate per sostituire lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi. In tutti gli altri casi di licenziamento (giusta causa, mancato superamento del periodo di prova, motivi relativi all'inidoneità fisica) la fruizione delle agevolazioni contributive è ammessa. L'Inps ha chiarito (messaggio 19818/2012) che sono assunzioni sostitutive solo quelle pari al numero dei lavoratori licenziati

LAVORATORI IN MOBILITÀ



01 | L'INCENTIVO

La legge 223/1991 prevede un incentivo contributivo pari al 10% sul reddito imponibile ai fini previdenziali per le imprese che assumono per 18 mesi lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. L'agevolazione contributiva non ha effetto per i premi Inail. All'azienda che assume a tempo indeterminato o trasforma il contratto a termine a tempo indeterminato, spetta anche il 50% dell'indennità di mobilità goduta dal lavoratore attraverso il sistema del conguaglio contributivo, per un massimo di 12 mesi o per un periodo maggiore correlato all'età e alla residenza. L'incentivo economico è riconosciuto solo in caso di assunzione a tempo pieno

02 | I REQUISITI

Lo sgravio è subordinato al possesso di regolare Durc e al rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva, anche territoriale o aziendale. I benefici non spettano se l'assunzione è stata effettuata nei sei mesi successivi al licenziamento dalla stessa o da altra impresa collegata o controllata

03 | STOP DAL 2017

La riforma del lavoro abroga la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità dal 1° gennaio 2017. Le aziende potranno beneficiare delle agevolazioni per le assunzioni, trasformazioni o proroghe effettuate sino al 31 dicembre 2016

1 | **DONNE OVER 50**

Per il tempo indeterminato il bonus arriva a 18 mesi

Alessandro Rota Porta

//// Dal 1° gennaio 2013, la riforma del lavoro ha introdotto due bonus sulle assunzioni a favore dei datori di lavoro che inseriscono nel proprio organico lavoratori di oltre 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, o donne che si trovino in particolari condizioni. Sono incentivi strutturali e che non sembrano vincolati a specifici capitoli di spesa: dovrebbero essere quindi esclusi da criteri di accesso cronologici o da procedure di riparto. Peraltro, non sono state stabilite restrizioni sulla tipologia di datori di lavoro, così come gli incentivi sembrano applicabili anche in presenza di contratti part-time.

Queste nuove agevolazioni sostituiranno solo in parte i benefici previsti dai contratti di inserimento, stipulabili fino al 31

dicembre 2012: questi si rivolgevano a una platea più ampia di destinatari e offrivano una pluralità di facilitazioni (si veda l'altro articolo in pagina).

La disciplina e gli incentivi

L'ambito applicativo dei benefici introdotti dalla legge 92/2012 (commi da 8 a 11 dell'articolo 4) riguardano innanzitutto i lavoratori over 50, in disoccupazione da più di dodici mesi, la cui assunzione a tempo determinato - anche sotto forma di somministrazione - dà luogo alla riduzione dei contributi a carico del datore di lavoro nella misura del 50%, per un massimo di 12 mesi.

Se il rapporto è trasformato a tempo indeterminato, si ha il prolungamento dei benefici fino al diciottesimo mese dalla data dell'assunzione: lo stesso

arco temporale agevolato interessa anche le assunzioni dei medesimi soggetti avvenute a tempo indeterminato fin dall'instaurazione del rapporto di lavoro.

Il bonus spetta anche per le assunzioni di personale femminile che sia nelle seguenti condizioni: donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti europei previsti dal regolamento Ce 800 del 6 agosto 2008, individuate annualmente con Dm Lavoro-Economia (per l'anno in corso il decreto è stato già firmato dal ministro ed è in attesa di emanazione), donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti. Anche per questa

fattispecie l'agevolazione è riconosciuta nel rispetto del regolamento sopra citato.

Gli incentivi consistono nella riduzione del 50% dei contributi per un massimo di 12 mesi nel caso l'assunzione avvenga con contratto a tempo determinato o per massimo 18 mesi nell'ipotesi di contratto a tempo indeterminato, oppure di trasformazione a tempo indeterminato dell'iniziale rapporto a termine.

I requisiti

Per i lavoratori over 50 bisogna prestare estrema attenzione ai requisiti dei destinatari, poiché lo status di disoccupazione (di oltre 12 mesi) deve essere stato mantenuto in base alle condizioni dettate dall'articolo 4 del Dlgs 181/2000: la legge 92/2012 ha modificato notevolmente i requisiti per mantenere la condizione di disoccupato. I datori di lavoro dovranno dunque accertarsi che il lavoratore abbia il requisito di anzianità di disoccupazione di oltre 12 mesi, necessario per fruire dell'incentivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



2 | FORMAZIONE SUL CAMPO

Contratti di inserimento premiati fino al 2012

Il ministero del Lavoro ha già annunciato (con un comunicato del 21 marzo) la firma del decreto interministeriale con l'Economia, che dà attuazione alle agevolazioni contributive in favore dei datori di lavoro che abbiano stipulato contratti di inserimento fino al 31 dicembre 2012.

Si tratta di quel particolare istituto a valenza formativa, che mira ad agevolare l'ingresso o il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di lavoratori: introdotto nel 2003 dalla legge Biagi, come evoluzione del vecchio contratto di formazione e lavoro, prima di essere abrogato dalla legge 92/2012, era stato oggetto di modifiche da parte del Dl 70/2011, soprattutto con l'intento di

armonizzare le regole sugli incentivi con quanto previsto dalle normative comunitarie (regolamento Ue 800/2008).

Con il decreto interministeriale, si realizza lo sblocco degli incentivi economici (in genere riduzione del 25% dei contributi, con sgravi fino al 90% per le zone rientranti nei territori ex Dpr 218/78) per i datori di lavoro che abbiano assunto, negli anni dal 2009 al 2012, donne senza un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e residenti in regioni caratterizzate da elevati tassi di disoccupazione femminile. La legge di stabilità 2012, infatti, aveva delegato a questo provvedimento la definizione delle aree geografiche di stipulabilità dei contratti.

I vantaggi per le imprese

possono essere di due tipi: riduzioni contributive e possibilità di sottoinquadrate il lavoratore ed escluderlo dal computo dei dipendenti, con riferimento all'applicazione di determinati istituti di legge.

Condizione essenziale per poter attuare il contratto di inserimento era la sussistenza di un progetto individuale, di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a uno specifico contesto lavorativo: nel dettaglio, i piani individuali sono fissati dai Ccnl.

La durata del contratto non può essere inferiore a 9 mesi e superiore a 18, conformemente a quanto previsto nel progetto. Può essere elevata a 36 mesi per soggetti affetti da un grave handicap.

A. R. P.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SENZA CAUSALE



Somministrazione a termine

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere usato solo se l'azienda utilizzatrice dimostra di avere valide «esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive». Nel tempo il requisito si è rivelato come una trappola per le imprese e, con lo scopo di ridurre il problema, la legge ha individuato alcuni casi nei quali non è necessario.

Esenzione per gli svantaggiati

L'esenzione importante – recentemente resa operativa dal ministero del Lavoro con un decreto attuativo – si applica in caso di impiego di lavoratori svantaggiati (Dlgs 24/2012). Rientra nella categoria dei lavoratori svantaggiati chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (Isced 3), e chi è occupato in uno dei settori economici dove c'è un tasso di disparità uomo-donna che supera di almeno il 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici italiani.

Gli altri beneficiari

Rientrano nella platea dei soggetti per i quali non è richiesta la causale anche le persone con più di 50 anni di età, gli adulti che vivono soli con una o più persone a carico, i membri di minoranze linguistiche che abbiano necessità di consolidare le proprie esperienze professionali per migliorare le possibilità occupazionali. La causale non si applica neanche per i disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione (con requisiti normali o ridotti ma non agricola) da almeno 6 mesi, i percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno 6 mesi, le persone collocate in mobilità, e tutti gli altri soggetti che rientrano nei casi previsti dalla contrattazione collettiva,

nazionale, territoriale, o aziendale. Secondo le norme della legge 92/2012, l'esenzione dalla causale sussiste sempre, a prescindere dalla qualifica di svantaggiato, in caso di prima missione, ma in questo caso il rapporto deve rispettare limiti precisi (contratto di durata massima di 12 mesi non prorogabile). L'esenzione dalla causale si applica anche verso lavoratori iscritti alle liste di mobilità, percettori di ammortizzatori sociali e nei casi previsti dai contratti collettivi

Giampiero Falasca

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PRIMO IMPIEGO

DISOCCUPATI E SVANTAGGIATI

BANDI TERRITORIALI

Le iniziative locali

Sconti e bonus regionali per chi allarga lo staff

Dal credito d'imposta alle deduzioni Irap sulle assunzioni

A CURA DI
Andrea Curiat
Eleonora Della Ratta

Non c'è soltanto il milione di licenziati che ha fatto del 2012 l'anno nero della disoccupazione. Esistono anche imprese che assumono o che cercano di stabilizzare il personale: ad aiutarle ci sono le iniziative delle Regioni che, tra sgravi fiscali e contributi finanziari, cercano di fermare l'emorragia di posti di lavoro.

Bonus sud in otto Regioni

Misure diverse in base al tessuto produttivo locale (si veda anche l'altro articolo in pagina), ma che puntano soprattutto a dare sicurezza: in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia e Sardegna per le imprese che offrono a un precario un contratto a tempo indeterminato (o che stabilizzano il proprio personale) entro il prossimo 13 maggio è previsto un credito d'imposta pari al 50% dei costi salariali, da utilizzare in compensazione nell'anno successivo (il bonus si estende a 24 mesi in caso di categorie svantaggiate). Non solo: in Campania il bando «Più sviluppo più lavoro» offre alle aziende artigiane e a conduzione familiare la possibilità di accedere a un contributo a fondo perduto di 5mila euro per le assunzioni di disoccupati con contratti a tempo indeterminato (4mila in caso di contratti a termine), con un ulteriore bonus di 2.500 euro per i disabili. Le domande vanno presentate entro il 30 giugno.

Incentivi ancora più sostanziosi in Calabria dove, fino a esaurimento fondi, spettano 12mila euro per ogni lavoratore stabilizzato (15mila euro se donna). Anche la Lombardia, con lo strumento della dote lavoro, premia la stabilizzazione: per le aziende che assumono entro il 30 settembre per almeno 12 mesi, è previsto un con-

tributo di 8mila euro a dipendente, che sale a 10mila euro se il contratto è a tempo indeterminato.

Alti profili in Friuli e Trentino

Gli incentivi non mancano anche per chi assume. Il Friuli Venezia Giulia, per esempio, punta soprattutto su alti profili, dando un contributo fino a 12mila euro per ogni assunzione di soggetti ad alta qualificazione da impiegare in attività di ricerca: per le domande c'è tempo fino al 30 settembre; scade invece a metà ottobre il bando per accedere al bonus del 50% sugli oneri contributivi del primo anno in caso di reimpiego di un dirigente. Una linea seguita anche nella provincia di Trento, dove è stato istituito un fondo pari a un milione di euro per sostenere le spese delle aziende che inseriscono ricercatori e assumono in ricerca scientifica o che stabilizzano il personale in seguito a processi di innovazione.

Alcune Regioni portano avanti contemporaneamente diverse forme di incentivazione per perseguire finalità specifiche. È il caso del Piemonte, che per i tre anni di imposta successivi al 31 dicembre 2010 permette alle aziende del settore privato di dedurre dalla base imponibile Irap fino a 15mila euro l'anno, per tre anni, per ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato. La deduzione sale a 30mila euro per i lavoratori over 50 o al di sotto dei 35 anni di età. Contemporaneamente, la Regione incentiva anche il ricollocamento di personale di aziende in crisi. Le imprese che ne acquistano altre a rischio chiusura possono infatti ottenere fino a 6.300 euro per ogni lavoratore mantenuto in organico, a patto però che il numero di posti salvati sia pari almeno al 40% del totale.

Aiuti agli svantaggiati

Anche la Toscana prevede due forme di incentivazione alle imprese che rispondono a scopi diversi. La prima consiste in una serie di aiuti a sostegno dell'occupazione dei lavoratori svantaggiati per il 2013. Il budget totale è di 20 milioni e, nel dettaglio, sono concessi 6mila euro per l'assunzione di donne disoccupate o inoccupate e giovani laureati con contratti a tempo indeterminato part-time (3mila euro per impieghi part-time); da 2.200 a 6.500 euro per l'assunzione di dottori di ricerca, con incentivi crescenti a seconda del tipo di contratto (dal tempo determinato all'indeterminato, e dal part-time al full-time); e tra i 4mila e gli 8mila euro per l'assunzione di lavoratori licenziati o in mobilità. Incentivate anche le stabilizzazioni di dipendenti con il passaggio dal tempo determinato all'indeterminato (da 1.500 a 3.600 euro a seconda dei casi, con bonus aggiuntivi per le imprese in stato di crisi temporanea) e le assunzioni di soggetti prossimi alla pensione (3.000-3.600 euro).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IN PRATICA

La maggior parte dei bandi offre incentivi che vanno da 2mila a 12mila euro, a seconda del profilo del lavoratore assunto, del tipo di contratto (determinato o indeterminato) e della disponibilità del fondo regionale. In Piemonte, come nella provincia di Trento, sono state introdotte nuove deduzioni Irap fino a 30mila euro, mentre al Sud è previsto il credito di imposta da utilizzare in compensazione nel biennio successivo all'assunzione a tempo indeterminato. I contributi sono riservati per chi assume o stabilizza personale, soprattutto se appartenente a categorie svantaggiate (lavoratori in cassa integrazione o in mobilità, a rischio disoccupazione, donne, disabili), preferibilmente a tempo indeterminato.



La bussola

Gli incentivi attualmente disponibili a livello regionale

Incentivo	Budget	Scadenza
LOMBARDIA		
Dote lavoro per aziende che assumono per almeno 12 mesi	8mila euro per lavoratore (più incentivo di 2mila euro per contratti a tempo indeterminato e maggiorazione di 2mila euro per assunzione over 50 o over 45 senza diploma)	30 settembre 2013
FRILTI VENEZIA GIULIA		
Assunzione di soggetti ad alta qualificazione da impiegare in attività di ricerca	Per ciascuna assunzione a tempo indeterminato a 12.000 euro nel caso di donne o 10.000 euro per gli uomini; per ciascuna assunzione a tempo determinato 10.800 euro se nel caso di donne o 9.000 euro per gli uomini	30 settembre 2013
Incentivi al reimpiego di personale con qualifica dirigenziale per le imprese e i consorzi con meno di 250 dipendenti	L'ammontare del beneficio è pari al 50% della contribuzione complessiva dovuta agli istituti di previdenza per l'assunzione di ciascun dirigente e per una durata non superiore a 12 mesi	15 ottobre 2013
Incentivi per gli interventi di politica attiva del lavoro in favore di disoccupati	Contributi a fondo perduto che variano da a seconda del tipo di assunzione e dei requisiti del disoccupato assunto (uomo, donna, età): da 2.500 a 7.500 per dipendente	30 settembre 2013
LAZIO		
Incentivi per disoccupati, inoccupati, lavoratori in Cig e mobilità	Bonus fino a un massimo di 5mila euro per ogni dipendente assunto (1.800 euro per tirocinanti)	fino al termine dei contributi (pari a 6,4 milioni di euro)
CALABRIA		
Incentivi per la trasformazione dei contratti a tempo indeterminato	12mila euro per lavoratore, 15mila euro per lavoratrice e 20mila euro per lavoratore disabile	fino al termine dei contributi (pari a 7 milioni di euro)
CAMPANIA		
"Più sviluppo più lavoro" per Pmi, aziende artigiane e a conduzione familiare che assumano lavoratori disoccupati e svantaggiati	Il contributo, a fondo perduto e riconosciuto per 12 mesi, ha un valore massimo di 5.000 euro per le assunzioni a tempo indeterminato (fino a 7.500 euro per i disabili). È invece pari a 4.000 euro per le assunzioni a termine	30 giugno 2013
TOSCANA		
Aiuti a sostegno dell'occupazione per imprese che assumano lavoratori svantaggiati	Da 2mila a 8mila euro per ogni assunzione (in base ai contratti e ai lavoratori destinatari). Le risorse disponibili sono complessivamente 13 milioni di euro	31 dicembre 2013
Legge regionale sui tirocini	4mila euro per i tirocinanti fra i 18 e i 30 anni, 5.000 euro per l'assunzione di persone svantaggiate	Assunzioni effettuate dal febbraio 2013, entro i 30 giorni dal termine dei tirocini
PIEMONTE		
Nuove deduzioni per incrementi occupazionali	Deduzione Irap pari a 15.000 euro per ogni nuovo lavoratore assunto a partire dall'anno di assunzione e fino al terzo anno compiuto; 30.000 per ogni nuovo lavoratore ultracinquantenne o al di sotto dei 35 anni di età	Periodo di imposta 2013
Contributi alle imprese che assumono personale di aziende in crisi o a rischio chiusura	Le imprese che chiedono contributi devono mantenere almeno il 40% dei posti di lavoro della parte che viene ceduta e possono anche assumere nuovi collaboratori. Il contributo massimo è di 6.300 euro per ogni lavoratore	31 dicembre 2013
SARDEGNA		
Credito di imposta per i datori di lavoro che, nel periodo compreso tra il 14 maggio 2011 e il primo giugno 2012, abbiano assunto a tempo indeterminato lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati"	Budget totale di 20 milioni di euro, il credito d'imposta sarà concesso nella misura del 50% dei costi salariali sostenuti per ciascun lavoratore "svantaggiato" o "molto svantaggiato" rispettivamente per i dodici o i ventiquattro mesi successivi all'assunzione	Le istanze sono già state presentate. Per ulteriori incentivi all'occupazione bisogna attendere l'approvazione della finanziaria regionale 2013
ABRUZZO, BASILICATA, CALABRIA, CAMPANIA, PUGLIA, MOLISE, SARDEGNA E SICILIA		
Credito di imposta per i datori di lavoro che hanno assunto o assumono a tempo indeterminato	Bonus pari al 50% dei costi salariali da utilizzare in compensazione nei 12 mesi successivi all'assunzione o nei 24 mesi successivi in caso di lavoratore molto svantaggiato	Il credito d'imposta si applica alle assunzioni effettuate tra il 14 maggio 2011 e il 13 maggio 2013

Fonte: elaborazione del Sole 24 Ore sui dati forniti dalle Regioni

1 | **NUOVE IMPRESE**

Contributi a fondo perduto a microimprese e franchising

Amedeo Sacrestano

Il Dlgs 185 del 2000 disciplina gli incentivi per l'autoimprenditorialità (Titolo I) e quelli per l'autoimpiego (Titolo II). I primi sono rivolti al sostegno delle nuove iniziative - nella produzione di beni e servizi alle imprese, nel settore agricolo e a favore delle cooperative sociali - messe in atto da nuove imprese di piccola dimensione, composte in maggioranza (sia numerica che di capitali) da giovani di età tra i 18 e i 35 anni. La seconda categoria di incentivi comprende misure a sostegno dell'avvio di piccole attività imprenditoriali (anche in forma associativa) da parte di disoccupati o persone in cerca di prima occupazione tramite

lavoro autonomo, microimpresa o franchising. Gli aiuti consistono in finanziamenti per gli investimenti (contributo a fondo perduto, anche affiancato da un mutuo agevolato a copertura totale del costo ammissibile) e contributi per le spese di gestione.

Le agevolazioni per l'autoimprenditorialità sono riconoscibili a favore delle nuove imprese costituite sotto forma di società, comprese le società cooperative - escluse ditte individuali, società di fatto e società con unico socio - composte in maggioranza sia numerica, sia di capitali, da residenti nei territori di applicazione della legge alla data del 1° gennaio 2000

oppure nei sei mesi precedenti la data di ricevimento della domanda. Possono essere agevolati anche programmi di ampliamento di imprese già esistenti. In questo caso, i contributi possono essere richiesti da società o cooperative esistenti, che abbiano questi requisiti:

- essere economicamente e finanziariamente sane;
- aver avviato l'attività almeno tre anni prima della presentazione della domanda;
- età, residenza soci e localizzazione della sede legale operativa e amministrativa devono essere quelli previsti dalla legge, da almeno due anni prima della presentazione della domanda.

Sono riconosciuti contributi finanziari per gli investimenti,

contributi finanziari per la gestione e benefici per la formazione. I primi consistono in un contributo a fondo perduto e un mutuo agevolato in base alle quote percentuali che saranno stabilite nel contratto stipulato con Invitalia Spa, dopo la procedura istruttoria. Modulando l'ammontare del contributo a fondo perduto e del mutuo agevolato, la copertura finanziaria può arrivare, nel Sud, fino all'80-90% dell'investimento; nel Centro Nord, fino al 60-70% dell'investimento. L'importo massimo ammissibile dell'investimento è di 2.582.000 euro. Tra le spese ammissibili ci sono studi di fattibilità, acquisto di terreno, opere edilizie da acquistare o eseguire, allacciamenti, impianti, macchinari e attrezzature, beni materiali e immateriali a utilità pluriennale direttamente collegati al ciclo produttivo. Sono finanziabili anche alcune spese di gestione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2 | **MEZZOGIORNO**

Sgravi ai datori che reclutano lavoratori «svantaggiati»

Il bonus Sud, previsto dall'articolo 2 del decreto legge 70 del 2011, è un incentivo fiscale, sotto forma di credito d'imposta, accordato a chi assume personale "svantaggiato" nelle Regioni del Mezzogiorno.

Una misura già prevista in passato. In questa versione 2011/2012, otto sistemi di gestione diversi, quante sono le Regioni destinatarie dell'incentivo, hanno governato (finora) i meccanismi di assegnazione del beneficio. Non è stata impiegata nessuna forma di coordinamento tra enti, i procedimenti individuati

dalle Regioni per assegnare il beneficio si sono rivelati disomogenei e non in grado di garantire uguali livelli di parità di accesso alle risorse.

Sinora, gli aiuti sono andati a favore dei casi di impiego di lavoratori (a tempo indeterminato) nel periodo dal 14 maggio 2011 al 1° giugno 2012 e che siano qualificabili come soggetti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" (per come definiti dalla normativa comunitaria). Per le assunzioni effettuate in una data successiva, e, comunque, entro il termine ultimo del 13 maggio 2013, bisognerà attendere l'emanazione di successivi bandi da parte

delle singole Regioni. I potenziali beneficiari dovranno prestare attenzione alle dichiarazioni da rilasciare in sede di presentazione della domanda, perché attestanti condizioni fondamentali per ottenere il bonus fiscale: è richiesto il rispetto delle disposizioni del contratto collettivo di riferimento, la regolarità nel versamento degli oneri contributivi e previdenziali nonché in tema di sicurezza sul lavoro e di diritto al lavoro dei disabili.

Nei sei mesi precedenti l'assunzione, inoltre, il datore di lavoro non deve aver fatto ricorso alla cassa integrazione (sia ordinaria sia

straordinaria), né a procedure di mobilità o di licenziamento collettivo.

I nuovi lavoratori devono rappresentare un "incremento effettivo" del numero di dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupati nei dodici mesi precedenti alla data dell'assunzione. A questo fine i bandi prevedono che, qualora non si verifichi l'esistenza di un aumento netto, lo stesso datore di lavoro deve dichiarare che il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non per effetto di licenziamenti per riduzione del personale.

A. Sa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA