

LE LETTERE INPS NON CI SONO ANCORA MA LA CRISI LE HA RIDOTTE DEL 15%

Buste arancioni già da tagliare

DI ANNA MESSIA

Non sono ancora state spedite e, dopo i tanti annunci caduti nel vuoto (l'ultimo è stato l'avviso di spedizione riservata esclusivamente ai 60enni, comunicato dal ministro del Lavoro Elsa Fornero qualche giorno fa), c'è chi comincia a credere che le buste arancioni non arriveranno certo ora, a ridosso del voto. In ogni caso, seppure venissero spedite domani stesso quelle lettere, che sull'esempio di quanto accade nei Paesi scandinavi dovrebbero far sapere agli italiani a quanto ammonterà la pensione pubblica, dovrebbero già essere corrette. Con un taglio netto compreso tra il 12 e il 15%, secondo i calcoli fatti da Alberto Brambilla, che per anni ha guidato il nucleo di valutazione della Spesa Previdenziale presso il ministero del Lavoro. La colpa è della crisi che negli ultimi anni si è abbattuta sulle economie europee e sull'Italia in particolare, che ha avuto l'effetto di tagliare le rendite dei futuri pensionati. Di quanto? «Quelle valutazioni sono fatte prendendo a riferimento l'ultimo documento di economia e finan-

za che prevede una crescita del prodotto interno lordo nominale del 3,57% e una produttività del lavoro dell'1,51%», spiega Brambilla a *MF-Milano Finanza*. «Mentre secondo le previsioni dell'Ocse da qui a 50 anni il pil reale dell'Italia non supererà l'1,5% e la produttività ha oggi valori negativi. A quelle stime bisognerebbe di conseguenza applicare un taglio di circa il 15%».

Il fatto è che con il passaggio dal metodo retributivo (che calcola la pensione secondo l'ultimo stipendio) a quello contributivo, che tiene conto invece dei contributi effettivamente versati (introdotto per tutti con la riforma Monti-Fornero) conoscere con precisione il momento in cui si an-

drà in pensione e l'importo dell'assegno è diventato molto più complicato. Non solo. L'andamento dell'economia incide molto di più sul valore della rendita, ovvero sull'assegno mensile incassato dal pensionato. È stato calcolato, per esempio, che per ogni punto percentuale di variazione del prodotto interno lordo il tasso di sostituzione del primo pilastro, ovvero la percentuale dell'ultimo stipendio che si trasformerà in pensione, cambia in media di otto punti percentuali. Se il pil cresce, insomma, anche la pensione sale, e purtroppo vale anche il contrario. «La crisi ha inevitabilmente pesato sugli assegni previdenziali che vengono calcolati tenendo conto di alcune variabili economiche», dice ancora Brambilla, «ma le stime della Ragioneria dello Stato, su cui si basa anche l'Inps, non tengono ancora conto di questi cambiamenti». A a questo punto però, quei dati appaiono piuttosto irrealistici considerando che le previsioni, anche le più ottimistiche, sono di una ripresa graduale del Pil. Nel 2012 il Prodotto interno lordo è sceso di oltre il 2% e pure per quest'anno si attende ancora un dato negativo. (riproduzione riservata)

MF-Milano Finanza e ItaliaOggi
organizzano il convegno
ASSICURARSI LA PENSIONE
*i programmi politici e le strategie
delle compagnie per la previdenza
pubblica e integrativa*
**15 febbraio - Palazzo Mezzanotte
Milano ore 10,00-13,00**


SPECIALE PENSIONI/ L'Inps corregge il tiro sui contributi minimi post Fornero

Salvi anche i prof quindicenni

A determinate condizioni potranno andare in pensione

Pagina a cura
DI NICOLA MONDELLI

L'Inps scioglie alcuni dubbi sorti all'indomani dell'entrata in vigore dell'art. 24, comma 6, della legge n. 214/2011 (Riforma Fornero), circa la permanenza in vigore in favore degli iscritti alla gestione ex Inpdap, ivi compreso il personale della scuola, delle deroghe relative al requisito contributivo minimo per accedere al trattamento pensionistico di vecchiaia previste dall'art. 2, comma 3, lettere a) e c) del decreto legislativo n. 503/1992 (15 anni anziché 20). Il caso della perdita della pensione per chi aveva maturato i 15 anni di contributi è stato sollevato da *ItaliaOggi* (si veda il numero del 28 gennaio scorso).

Con la nota n. 16 del 1°

febbraio 2013, l'Istituto nazionale della previdenza sociale guidato da Antonio Mastrapasqua ha infatti comunicato che, in esito ad approfondimenti effettuati al riguardo di concerto con i Ministeri vigilanti, è pervenuto alla considerazione che le disposizioni di cui all'art. 2, comma 3, del decreto legislativo n. 503 del 1992 opera-

no anche a seguito dell'entrata in vigore del citato art. 24, in quanto dette norme non risultano espressamente abrogate dal predetto articolo. Ne consegue che, a decorrere dal gennaio 2012, gli iscritti alla gestione ex Inpdap, in regime misto (retributivo e contributivo), che maturano i requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia

dal predetto art. 24, continuano a beneficiare delle deroghe relative al requisito contributivo minimo previste dall'art. 2, comma 3, lettere a) e c) del decreto legislativo n. 503/92.

Pertanto, per accedere alla pensione di vecchiaia è sufficiente, ma a determinate condizioni, poter fare valere solo 15 anni di anzianità contributiva anziché a decorrere dal 1° gennaio 2001 i 20 anni fissati dall'art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 503/1992 e confermati dall'art. 24 della legge n. 214/2011.

Le condizioni sono: che abbiano maturato al 31 dicembre 1992 un'anzianità assicurativa e contributiva tale che, anche se incrementata dai periodi intercorrenti tra il 1° gennaio 1993 e la fine del mese di compimento dell'età per il pensionamento di vecchiaia (attualmente previsto a 66 anni nel 2012; 66 anni e 3 mesi nel 2013/2015; 66 anni e 7 mesi nel 2016/2018; 66 anni e 11 mesi nel 2019/2020), non

consentirebbe di conseguire i requisiti assicurativi e contributivi richiesti dal più volte citato art. 2 (20 anni) nell'anno di compimento dell'età pensionabile.

L'esempio che segue dovrebbe chiarire i termini della questione: docente o Ata nato il 20/06/1946 che entro il 31 dicembre 1992 poteva fare valere una anzianità contributiva di soli due anni. Se entro il 31 dicembre 2014 (avendo 66 anni e sei mesi di età) non potrà, per i motivi più disparati, fare valere 20 anni di contribuzione, potrà ugualmente accedere al trattamento pensionistico di vecchiaia se potrà fare valere almeno 15 anni di contribuzione.

La nota dell'Inps ricorda infine che ai fini della maturazione dei requisiti in parola sono utili, purché riferiti a periodi che si collocano entro il 31 dicembre 1992, i contributi obbligatori, figurativi, volontari, da riscatto o da ricongiunzione.

8. Continua

—©Riproduzione riservata—



Antonio Mastrapasqua



LAVORO

**L'Inps conferma:
niente ticket
per chi licenzia
la colf**

Gheido ▶ pagina 18



Lavoro. L'Inps, con la circolare 25, conferma l'anticipazione del ministero ed esclude il contributo aggiuntivo per l'Aspi

Colf, niente ticket-licenziamenti

I contratti a termine sono soggetti all'aliquota maggiorata dell'1,4 per cento

Maria Rosa Gheido

I datori di lavoro domestico non devono versare il contributo "aggiuntivo" per l'assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) in caso di licenziamento del lavoratore. Lo conferma l'Inps con la circolare 25, in linea con quanto informalmente comunicato dal ministero del Lavoro (si veda «Il Sole 24 Ore» dell'8 febbraio).

Secondo l'Inps il contributo previsto dal comma 31 dell'articolo 2 della legge 92/2012, a carico dei datori che licenziano per qualsiasi motivo dipendenti assunti a tempo indeterminato, non si applica ai rapporti di lavoro domestico «attese le peculiarità di quest'ultimo».

In effetti, malgrado il tenore letterale della norma non escluda espressamente questo settore lavorativo, lo spirito non sembra voler ricondurre i datori di lavoro domestico a un regime dei licenziamenti che non sarebbe loro proprio. «Il chiarimento tranquillizza le famiglie», spiegano dall'Assindatcolf. I datori di lavoro sono, invece, destinatari del contributo addizionale dell'1,40% in caso di contratto a termine. Il contributo è calcolato sull'importo della retribuzione convenzionale che è suddivisa in tre classi (si veda la tabella), salvo che per i rapporti di lavoro con orario superiore a 24 ore per i quali la retribuzione su cui calcolare i contributi è unificata in cinque euro.

Per la prima volta, quindi, l'Inps fornisce due tabelle: la prima da utilizzare per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, la seconda con la maggiorazione del contributo aggiuntivo, da usare in caso di rapporti a tempo determinato. Le tabelle a loro volta si sdoppiano, indicando il contributo orario comprensivo di contributo Cuaf (cassa unica assegni

I valori

Relativamente ai lavoratori italiani e stranieri. **Dati in euro**

Retribuzione oraria		Importo contributo orario	
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo quota Cuaf	Senza quota Cuaf ⁽¹⁾
Fino a 7,77	6,88	1,37 (0,35) ⁽²⁾	1,38 (0,35) ⁽²⁾
oltre 7,77	7,77	1,55 (0,39) ⁽²⁾	1,56 (0,39) ⁽²⁾
fino a 9,47	9,47	1,89 (0,47) ⁽²⁾	1,90 (0,47) ⁽²⁾
oltre 9,47	9,47	1,89 (0,47) ⁽²⁾	1,90 (0,47) ⁽²⁾
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	5,00	1,00 (0,25) ⁽²⁾	1,00 (0,25) ⁽²⁾
Contributo addizionale			
Fino a 7,77	6,88	1,47 (0,35) ⁽²⁾	1,48 (0,35) ⁽²⁾
oltre 7,77	7,77	1,66 (0,39) ⁽²⁾	1,67 (0,39) ⁽²⁾
fino a 9,47	9,47	2,02 (0,47) ⁽²⁾	2,03 (0,47) ⁽²⁾
oltre 9,47	9,47	2,02 (0,47) ⁽²⁾	2,03 (0,47) ⁽²⁾
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	5,00	1,07 (0,25) ⁽²⁾	1,07 (0,25) ⁽²⁾

Note: (1) Il contributo Cuaf (Cassa unica assegni familiari) non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge (articolo 1 del Dpr 31 dicembre 1971, n. 1403); (2) la cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore

familiari) e quella senza contributo. Peraltro, quest'ultimo risulta uguale o superiore al primo per il gioco delle esenzioni previste dall'articolo 120 della legge 388/2000 e dall'articolo 1 commi 361 e 362, della legge 266/2005 che sono state mantenute con l'entrata in vigore, il 1° gennaio 2013, dell'Aspi. In caso di lavoro domestico l'Aspi è finanziata con un'aliquota ordinaria dell'1,31 per cento. In caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato, il contributo addizionale dell'1,41% è restituito con riferimento agli ultimi sei mesi. La restituzione spetta anche qualora il datore di lavoro riassuma il lavoratore entro sei mesi dalla scadenza del contratto a termine, con una riduzione del rimbor-

so corrispondente ai mesi che intercorrono tra la scadenza e l'assunzione a tempo indeterminato. L'Inps avverte che per tutti i lavoratori a termine per i quali è già stata presentata la comunicazione obbligatoria di assunzione il contributo addizionale è automaticamente addebitato nel bollettino di pagamento, pertanto qualora il lavoratore sia stato assunto in sostituzione di un lavoratore assente per cause legali o contrattuali - caso questo in cui il contributo addizionale non è dovuto - il datore dovrà informarne in tempo utile l'Istituto per il ricalcolo.



Anche le retribuzioni si adeguano al costo della vita

Un po' più pesante la busta paga della colf. L'incremento dei minimi salariali dal 1° gennaio 2013 è stato deciso la scorsa settimana dall'apposita commissione paritetica nazionale, nel rispetto dell'art. 36 dell'accordo di categoria. La commissione provvede annualmente ad adeguare i minimi retributivi, sulla base delle variazioni dell'indice Istat del costo della vita registrato a novembre. L'aggiornamento riguarda anche le indennità sostitutive di vitto e alloggio che spettano alle domestiche a servizio intero (e parzialmente anche a quelle a mezzo servizio, quando siano occupate per notevole parte della giornata): a partire dal primo gennaio il valore di ciascun pasto è fissato in 1,85 euro, mentre quello dell'alloggio in 1,61 euro.

Nuovo inquadramento. L'ultimo contratto sottoscritto nel marzo 2007 (scaduto il 28 febbraio 2011) ha introdotto un nuovo sistema di inquadramento che prevede quattro livelli (A, B, C e D), ciascuno dei quali si divide in due parametri retributivi: normale e super.

Il part-time. La durata normale dell'orario di lavoro del personale domestico è quella concordata fra le parti, entro un limite massimo di 10 ore giornaliere non consecutive per un totale di 54 ore settimanali per i lavoratori conviventi, ossia entro un massimo di 8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giorni per i lavoratori non conviventi. I lavoratori conviventi inquadrati nei livelli B, B super e C, nonché gli studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni frequentanti corsi di studio, possono essere assunti in regime di convivenza con orario fino a 30 ore settimanali da articolarsi in una delle seguenti modalità: a) interamente collocato tra le ore 6 e le ore 14; b) interamente collocato tra le ore 14 e le ore 22; c) interamente collocato in non più di tre giorni settimanali, nel limite massimo di 10 ore al giorno. In tal caso, l'assunzione dovrà risultare da atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, da cui risulti l'orario effettivo di lavoro concordato e la sua collocazione temporale in una delle precedenti articolazioni.

Presenza notturna. L'accordo del 1992 aveva introdotto un nuovo profilo professionale, con corrispondente minimo salariale articolato in base a tre categorie, riservata ai servizi di assistenza notturna. Si tratta di personale, non infermieristico, espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali notturne all'infanzia, ad anziani, a portatori di handicap o ammalati, qualora la durata della prestazione sia interamente ricompresa tra le ore 21 (limite sceso adesso alle ore 20) e le 8 del giorno successivo. L'attuale contratto prevede una ulteriore figura professionale (categoria unica), che si identifica in coloro che vengono assunti esclusivamente per garantire la sola presenza notturna

I NUOVI MINIMI SALARIALI

Categorie	Conviventi (mensile)	Non conviventi (orario)
A	606,79 euro	4,41 euro
AS	717,12 euro	5,20 euro
B	772,28 euro	5,52 euro
BS	827,44 euro	5,85 euro
C	882,62 euro	6,18 euro
CS	937,78 euro	6,49 euro
D	1.103,26* euro	7,50 euro
DS	1.158,42* euro	7,83 euro
Categorie	Assistenza notturna (mensile)	
	Autosufficienti	Non autosufficienti
BS	951,56 euro	
CS		1.078,44 euro
DS		1.332,20 euro
Presenza notturna (mensile)		
Livello unico	637,14 euro	
Indennità vitto e alloggio (giornaliero)		
Pranzo/prima colazione	1,85 euro	
Cena	1,85 euro	
Alloggio	1,61 euro	
Va aggiunta l'indennità di euro 163,14		

(definita «prestazione d'attesa»), dalle ore 21 alle ore 8 del mattino. In proposito, l'accordo precisa che nel caso in cui alla lavoratrice siano richieste prestazioni diverse dalla semplice presenza, le stesse devono essere retribuite aggiuntivamente in base al minimo salariale stabilito per il personale di seconda categoria che effettua l'assistenza notturna.

Leonardo Comegna



L'ESPERTO RISPONDE/Ma lo stesso periodo è invece utile per la contribuzione

Il godimento del congedo blocca gli scatti di anzianità

In tal senso anche il parere della Funzione pubblica

Gradirei sapere se le Ragionerie territoriali dello Stato dovranno applicare il blocco della progressione economica per i dipendenti pubblici che assistono persone con handicap grave e che usufruiscono del congedo biennale retribuito di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001 e sue successive integrazioni e modifiche, atteso che il parere della Funzione Pubblica del 15 gennaio 2013 (seppur trattandosi di parere interpretativo, dato che nelle norme non è chiarito da nessuna parte che il congedo incide negativamente sulla progressione economica) parrebbe negarla. I periodi di congedo sono validi ai fini dell'anzianità e la contribuzione che viene versata per il lavoratore pubblico è strettamente connessa alla retribuzione che viene versata dal datore di lavoro e pertanto il blocco della progressione economica inciderebbe sulla misura della contribuzione e in prospettiva anche sulla futura misura della pensione. Ciò parrebbe in netto contrasto con quanto le norme di riferimento sul congedo dispongono.

lettera firmata

In via preliminare va chiarito che l'istituto dei congedi biennali per gravi e documentati motivi familiari è stato introdotto nell'ordinamento dall'articolo 4, comma 2, della legge 53/2000. L'ultimo periodo del citato comma 2 prevede che «il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali». In epoca successiva, però, con il decreto legislativo 151/2001, il legislatore ha introdotto una norma speciale a vantaggio del familiare che assista un disabile grave, prevedendo che durante detto congedo gli fosse versata un'indennità (a titolo di ristoro per la perdita della retribuzione) e la contribuzione figurativa. Non di meno, in data 18 luglio 2011, il legislatore ha introdotto una ulteriore deroga alla suddetta prescrizione con la lett. b) del comma 1 dell'art. 4 del D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119, la quale ha modificato parte dell'art. 42 del decreto legislativo 151/2001 (che ha recepito l'articolo 4 comma 2 della legge 53/2000) confermando l'indennità e la contribuzione figurativa e chiarendo che il periodo di congedo per l'assistenza al portatore di handicap: «Non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto». Il percorso interpretativo seguito dalla Funzione pubblica, dunque, è da ritenersi corretto, atteso che il legislatore

ha dapprima introdotto nell'ordinamento una norma generale, prevedendo in caso di gravi motivi familiari la possibilità per il lavoratore di assentarsi senza retribuzione. E poi ha introdotto una deroga alla norma generale, consentendo che il lavoratore assente, qualora il motivo della fruizione del congedo fosse collegato all'assistenza al portatore di handicap grave, venisse comunque indennizzato (non retribuito) e coperto da contribuzione figurativa. L'assenza di retribuzione preclude l'applicazione del principio della validità delle assenze tipiche come servizio a tutti gli effetti e, di conseguenza, anche l'utilità del periodo di assenza ai fini della progressione economica (gli scatti di anzianità). Siccome la deroga è stata introdotta con una norma speciale, la medesima è insuscettibile di interpretazione analogica (tra le tante, si veda la sentenza della Corte di cassazione 15 dicembre 2011, n. 27041). Tanto più che lo stesso legislatore ha indicato all'interprete la via da seguire, allorché ha disposto che «per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53». E cioè l'inutilità ai fini giuridici ed economici del periodo in questione.

Antimo Di Geronimo

Nessun beneficio per gli orfani di guerra

Docente di matematica di ruolo dal 1992 (più quattro di preruolo) sono orfano di genitore, deceduto per malattia professionale. Chiedo, ai fini pensionistici, di progressione di carriera (economica: vedi aumento stipendiale 2,5 per cento e non) se posso avere vantaggi dalla normativa sulla materia: RD 1290/22, legge 539/50, legge 336/70 (in particolare art. 2), ccnl 04/08/1995.

Paola Verducci
Reggio Calabria

Corte dei Conti e Consiglio di Stato sostengono che non si estendono agli orfani di caduti per servizio i benefici di cui alla legge 336/70 (due anni, una tantum, ai fini della successiva classe di stipendio e tre aumenti periodici di stipendio ai soli fini della liquidazione della pensione e dell'indennità di buonuscita). Le uniche provvidenze di cui possono beneficiare

gli orfani sono quelle di cui agli artt. 43 e 44 del Regio decreto 30 settembre 1922, n. 1290 (incrementi stipendiali pari al 2,50 per cento per infermità classificate alle prime sei categorie o dell'1,25 per cento per infermità iscritte alle ultime 2 categorie di cui alla tabella A annessa al DPR 30 dicembre 1981, n. 834), come da note operative Inpdap n. 13/2008, n. 53/2003 e n. 73/2002.

Franco Bastianini

Quando è utile pagare il riscatto

È possibile riscattare, ai fini pensionistici, i periodi non lavorati durante gli anni di precariato, se in tali anni (a.s. 78/79 e 79/80) sono stati superati i 180 giorni utili al raggiungimento del punteggio necessario per il riconoscimento dell'anno di servizio? È possibile riscattare i mesi non lavorati, se in possesso di nomina del provveditore, con decorrenza giuridica dal

1/9/1980, ma con presa di servizio effettiva il 12/1/1980? Ho avuto informazioni contrastanti da sindacalisti.

Carmela Lo Basco
Cernusco S/N (MI)

È possibile riscattare i periodi non lavorati, compresi tra due nomine, antecedenti al 1° gennaio 1996 solo se hanno dato diritto all'indennità di disoccupazione liquidata dall'ufficio di collocamento. I periodi di sola decorrenza giuridica coperti da una nomina possono essere riscattati ai fini pensionistici. Con l'occasione le ricordo che la domanda di riscatto deve essere presentata all'Inps, ex gestione Inpdap, per via telematica, via che sarà attivata dall'Istituto di previdenza a decorrere dal 4 aprile 2013.

Franco Bastianini

© Riproduzione riservata



CONSULENTI DEL LAVORO

La novità per gli iscritti all'ordine per effetto dell'ultima riforma del lavoro del 2012

Liti, conciliare dai consulenti

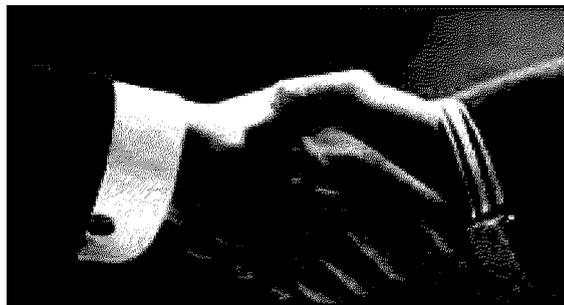
Professionisti abilitati al tentativo di far dialogare le parti

La legge Fornero ha portato una novità nella deflazione preventiva del contenzioso in materia di lavoro. Si tratta della introduzione del tentativo preventivo di conciliazione, istituto che interviene in assenza sia di una controversia sia di un provvedimento avverso il quale opporre eventuali proprie ragioni. Il tentativo è preventivo, proprio nel senso che precede e anticipa qualsiasi discussione in ordine ad un provvedimento (il licenziamento) non ancora irrogato, essendo, anzi, proprio la sua promozione prima della irrogazione del licenziamento, una delle condizioni di liceità dell'assolvimento dell'obbligo di legge. È soggetto a questo obbligo il datore di lavoro il cui requisito dimensionale rientri nell'egida dell'art. 18, comma 8 St. lav., come chiarito dalla circolare n. 3/2013 del Ministero del lavoro – Direzione generale per l'attività ispettiva. È competente ai fini in discorso la commissione di conciliazione presso la Dtl del luogo dove il lavoratore presta la sua opera (art. 7, comma 1). La comunicazione di avvio della procedura ha un contenuto ben specifico individuato dalla legge, con elementi obbligatori (dichiarazione della intenzione di procedere al licenziamento per gmo e indicazione dei motivi) e una parte facoltativa (eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato). Il momento in cui la comunicazione è ricevuta dalla Dtl segna l'inizio della procedura, dal quale decorrono i termini, oltre al decorso degli effetti del licenziamento, eventualmente irrogato in caso di esito negativo.

Assistenza e rappresentanza delle parti. I soggetti abilitati. Nel nuovo istituto non ci sono peraltro novità in materia di rappresentanza e assistenza. La chiarezza della norma (art. 5, comma 5, legge n. 604/66)

non consente chiavi di lettura diverse da quelle immediatamente risultanti dal dato testuale della norma: ampiezza per i rappresentanti sindacali, indipendentemente dalla loro rappresentanza in azienda o rappresentatività territoriale; tassatività nella individuazione delle figure professionali,

avvocati e consulenti del lavoro; tertium non datur. In sostanza, il legislatore ha individuato le due figure professionali di giuslavoristi che garantiscono una profonda conoscenza della materia e una consolidata esperienza nelle relazioni sindacali e nelle dinamiche industriali. Per i consulenti del lavoro vale altresì l'inclinazione deflativa insita nello svolgimento dell'attività. Per quanto concerne i termini indicati dalla legge devono ritenersi, oltretutto perentori, intimamente connessi alla funzionalità ed efficacia del procedimento che, ove privato della perseguita celerità, risulterebbe un vago e inutile orpello dilatorio. Non sono previste deroghe, se non su esplicita richiesta di entrambe le parti, finalizzata alla conclusione dell'accordo (ove ciò non accada, eventuali responsabilità di tale inutile differimento saranno redatte a verbale, con le conseguenze che la legge pone a carico assegnando al giudice tale compito). L'altra eccezionale ipotesi è rappresentata dall'impedimento giustificato del lavoratore, fino ad un massimo però di 15 giorni. Trascorso detto termine, dovrà darsi atto in ogni caso dell'esito negativo del tentativo, con la possibilità per il datore di lavoro di irrogare legittimamente il licenziamento.



SPORTELLO RECLAMI

Storie di ordinaria burocrazia

Sportello Reclami Inps in piena attività. E il numero delle segnalazioni, pervenute in Fondazione Studi, è adeguato alla mole di attività professionale che quotidianamente i consulenti del lavoro devono svolgere per far fronte ai numerosi adempimenti. Lo Sportello serve a ricevere segnalazioni utili nell'ordinaria interlocuzione del Consiglio nazionale con l'Istituto ma anche ad avere un panorama nazionale dei problemi esistenti. Ci interessiamo oggi di due casi emblematici.

Storie di ordinaria burocrazia

«In data odierna alla ditta mia assistita con matricola è stato emesso durc negativo per una cartella esattoriale di €. 372,23. Premesso che la ditta ha assunto nel 2008 una lavoratrice in sostituzione di una lavoratrice in maternità e che con regolare protocollo del 10/7/2008 n..... è stata chiesta l'attribuzione del codice 9R allegando tutti i documenti necessari (compresa autocertificazione di n. dipendenti < 20), e dopo svariati incontri e comunicazioni tramite cassetto previdenziale solo in data 29/10/2012 è stato inserito il suddetto codice, ma non sono nè state annullate le rettifiche, nè sistemati i semafori rossi o fatto lo sgravio. Perché siamo arrivati alla cartella quando già al ricevimento delle note di rettifica abbiamo riportato il tutto svariata volte, trasmesso, tramite il cassetto ed anche all'email istituzionali di soggetto contribuente, accertamento al dott. XX? Perché all'inserimento del codice non si sono lavorate le note di rettifica e fatto lo sgravio? Ho dovuto addirittura presentare il Dm10 vig tramite cassetto trattandosi del 2008, ma i vig non si possono lavorare, ed alla mia assistita continuano ad arrivare note di rettifica per addebito art. 1. Come mi devo giustificare con la ditta mia assistita? Crederà che non ho fatto nulla, mentre sono stata almeno cinque volte allo sportello e due volte per il parere Durc che è stato poi emesso negativo.

Per l'attribuzione del codice ho parlato con la sig.ra YY, che ha poi inserito solo il codice ma mi ha detto che non poteva lavorare il Vig e fare lo sgravio. Per il durc ho parlato con la sig.ra XY alla quale ho portato tutta la documentazione e non ha dato parere immediato al durc perchè voleva parlare con la sig.ra YY e poi sempre per il durc ho parlato con il signor ZZ che ha preso la documentazione per farla «riavere» alla Sig.ra XY per il parere. Tutto questo per avere poi il Durc negativo!»

Best practice a Gorizia

«... Ebbene, come promesso, questa Direzione provinciale ha, con l'attenta collaborazione dei funzionari responsabili, esaminato attentamente la problematica nell'intento di non incidere – o quantomeno limitare l'impatto – sull'attività dei professionisti.

Alcune verifiche e considerazioni hanno portato alle seguenti iniziative:

- 1) verifica da parte della sede della posizione relativa alle aziende già diffidate da parte della sede centrale: sarà completata entro l'8 febbraio 2013;
- 2) verifica delle posizioni relative alle aziende elencate nelle liste della Direzione generale: entro il 22 Febbraio 2013;
- 3) previo incontro con l'Ordine dei Consulenti del Lavoro, attivazione delle strategie necessarie per una definitiva sistemazione delle residue posizioni aziendali dopo la verifica effettuata dalla sede: riduzione del 50-60%, entro il 26 febbraio 2013;
- 4) quantificazione del dovuto e comunicazione all'azienda per il relativo versamento: entro il 15 marzo 2013.

Alla luce di quanto sopra esposto, è ferma intenzione di questa Direzione provinciale, grazie anche alla continua collaborazione dei consulenti del lavoro, risolvere definitivamente la criticità evidenziata entro tempi estremamente contenuti»

Tre anni di Leggi di lavoro

La rivista giuridica *Leggi di lavoro* quest'anno festeggia i suoi primi tre anni di attività, lanciando un'imperdibile offerta!

La rivista è stata inserita recentemente nell'elenco delle riviste valide ai fini delle pubblicazioni accademiche.

E chi si abbonerà, entro il 28 febbraio, scegliendo il formato cartaceo a 40 € o quello digitale a 25 €, godrà dello stesso sconto per iscriversi ai corsi della Scuola di Alta Formazione della Fondazione Studi e potrà scaricare gratuitamente 2 e-book a scelta tra quelli presenti sullo store. Per abbonarti vai al sito www.consulentidellavoro.it

I nuovi corsi della Scuola di alta formazione

Il calendario

19 febbraio 2013: Gestione crisi ed esuberi d'impresa
 20 febbraio 2013: Potere, procedimento e sanzioni disciplinari
 26 febbraio 2013: La gestione delle pensioni: corso base
 27 febbraio 2013: Ispezione, provvedimenti sanzionatori e ricorsi amministrativi
 20 marzo 2013: Licenziamenti individuali e collettivi dopo la riforma dell'art 18
 21 marzo 2013: Assenze e malattia. Riflessi disciplinari
 26 marzo 2013: La Riforma degli ammortizzatori sociali
 27 marzo 2013: Contrattazione collettiva decentrata: tra art. 8 e rappresentanza sindacale

Interventi a cura di:

Luca De Compadri – Avvocato giuslavorista e consulente del lavoro
 Arturo Maresca – Professore Ordinario di diritto del Lavoro
 Francesco Natalini – Consulente del lavoro
 Gaetano Pacchi – Avvocato penalista del lavoro
 Angelo Pandolfo - Professore ordinario di diritto del lavoro
 Danilo Papa – Vice dir. generale Attività ispettiva Ministero del lavoro
 Paolo Pennesi - Dir. generale Attività ispettiva del Ministero lavoro
 Paolo Pizzuti – Professore ordinario di diritto del lavoro
 Pasquale Staropoli – Avvocato, giurista del lavoro
 Paolo Stern - Consulente del lavoro
 Antonio Vallebona – Professore ordinario di diritto del lavoro
 Enzo De Fusco – Coordinatore scientifico

Info

I seminari sono a numero chiuso ed è necessario prenotare la partecipazione. Su www.consulentidellavoro.it tutte le info necessarie

Pagina a cura
DELL'UFFICIO STAMPA



DEL CONSIGLIO NAZIONALE
DELL'ORDINE
DEI CONSULENTI DEL LAVORO

Inpgi, restano solo 18 prepensionamenti

I prepensionamenti sono finiti. Per fare fronte agli stati di crisi dei giornali italiani, restano solo la cassa integrazione e i contratti di solidarietà (ma col nuovo tetto all'integrazione salariale versata dall'Inpgi). L'Istituto di previdenza guidato da Andrea Camporese avrebbe già comunicato al ministero del lavoro che non ci sono più posti disponibili per i prepensionamenti. In poco tempo, infatti, si sono ridotti da cento a 18 (considerando anche le code del 2012). Nuovi fondi potrebbero venir fuori verso metà anno, quando l'Inpgi chiuderà il bilancio 2012. Ma le richieste di stato di crisi si moltiplicano e il saldo richieste-disponibilità è già negativo. Rcs a parte, tra gli ultimi casi ci sono per esempio 32 giornalisti in uscita dalla *Stampa*, 15 da *Avvenire*, 12 al *Corriere dello Sport* e 6 a *Tuttosport*. Senza dimenticare i pensionamenti anticipati dei giornalisti Rai.

Franco Siddi, segretario Fnsi, parla di «stato di crisi del settore», invoca una riforma di tutta la normativa del comparto e soprattutto l'attivazione di strumenti straordinari di protezione sociale. Giulio Anselmi, presidente Fieg, chiede invece aiuti mirati per il passaggio al multimediale con una *Lettera aperta al futuro governo* (come anticipato da *ItaliaOggi* del 9/2/2013).

Intanto, però, il contratto nazionale scadrà il prossimo mese e il sindacato dei giornalisti e l'associazione degli editori dovranno trovare un punto d'incontro per il rinnovo (parte economica compresa).



PROFESSIONISTI/2

Riforma Fornero bocciata dai consulenti

▶ pagina 19

Le indicazioni. Meno incentivi e più contributi

I consulenti bocciano la riforma Fornero

/// Maggiori oneri per le imprese, anche quando si licenzia, minori incentivi per le nuove assunzioni. Sono alcuni dei freni all'occupazione determinati dalle disposizioni contenute nella **legge Fornero** secondo quanto rilevato dai **consulenti del lavoro**.

Nella circolare numero 1 del 2013, la Fondazione studi dei consulenti evidenzia i casi più rilevanti che «da quest'anno bloccano le assunzioni, limitano le scelte dei datori di lavoro, aggravano i costi e contribuiscono in maniera considerevole ad implementare la disoccupazione». Per quanto riguarda gli incentivi, i consulenti rilevano che non è stata prorogata la possibilità di iscriverne nelle liste della "piccola mobilità" alcune categorie di lavoratori, in particolare i licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende che hanno fino a 15 dipendenti. Sono venuti meno anche gli incentivi per le assunzioni che avverranno nel 2013 di lavoratori già iscritti in tali liste e per eventuali trasformazioni o proroghe contrattuali. Sempre sul fronte incentivi, non è diventata operativa l'agevolazione al 50% dei contributi a carico delle aziende (prevista dalla legge Fornero), in quanto non sono stati emanati i decreti che devono definire, tra l'altro, le aree di residenza soggette ai benefici.

La legge 92/2012 determina, inoltre, una serie di maggiori oneri a carico delle aziende. L'assicurazione sociale per l'impiego, ad esempio, che fa il suo debutto quale strumento di sostegno al reddito, si porta al seguito un contributo un tantum in caso di licenziamento di un dipendente con contratto a tempo indeterminato. «Non si comprende - si legge nella circolare - perché a fronte di una pur giusta tute-

la dei lavoratori, si danneggiano i datori di lavoro che procedono ai licenziamenti, dovuti nella maggior parte dei casi all'impossibilità di far fronte ad un costo del lavoro elevatissimo cui non corrispondono margini di utile adeguati». Tale onere, che è pari al 41% del massimale mensile Aspi, va versato anche se il lavoratore non ha i requisiti contributivi per beneficiare dell'assicurazione ed è dovuto pure a fronte di contratti di apprendistato per recesso da parte del datore di lavoro al termine della fase di apprendistato. Sempre per questo tipo di contratto, si deve fare i conti con un aumento della contribuzione dell'1,61 per cento.

Costi in crescita anche per i rapporti a tempo determinato. Da quest'anno, infatti, scatta il contributo dell'1,4 per cento (pur con alcune eccezioni). Una scelta che, secondo i consulenti, rischia di spaventare i datori, spingendoli a ridurre la domanda di manodopera. Sarebbe stato meglio intervenendo sulla flessibilità in uscita e sul costo del lavoro. Altri oneri riguardano l'aliquota della gestione separata per i titolari di altra posizione previdenziale obbligatoria che passa dal 18 al 20% e l'aliquota per le cooperative che impiegano soci con rapporto di lavoro dipendente. Infine i costituendi fondi di solidarietà bilaterali prevedono una contribuzione a carico delle aziende. «Il costo del lavoro - commenta Rosario De Luca, presidente della Fondazione studi consulenti del lavoro - è una delle componenti più gravose della gestione aziendale ed è miope, oltre che autolesionista, continuare ad ignorarlo. I danni sono sotto gli occhi di tutti, bloccando sviluppo e occupazione».

M.Pri.

I punti critici

01 | NUOVE REGOLE

La legge di riforma del mercato del lavoro (la numero 92/2012) nota anche come legge Fornero, ha introdotto diverse modifiche nel quadro normativo esistente, andando a incidere in particolare sulla flessibilità in entrata, su quella in uscita e sugli ammortizzatori sociali, con il debutto dell'Assicurazione sociale per l'impiego

02 | I NODI

Secondo quanto contenuto nella circolare numero

1/2013 della Fondazione studi dei consulenti del lavoro, la norma introduce una serie di oneri a carico delle imprese che, sommati al mancato rinnovo di alcune forme di agevolazione, rendono da quest'anno più oneroso il costo del lavoro, un elemento già critico

03 | LE CONSEGUENZE

In un contesto già difficile, le novità rischiano di rendere ancor più difficile il mercato del lavoro, riducendo le assunzioni e limitando le scelte dei datori di lavoro

