

La controversia sollevata dal giudice di Siena tiene con il fiato sospeso 6 mila docenti e Ata

La Fornero davanti alla Consulta

La Corte dovrà decidere sulla data utile ad andare in pensione

DI NICOLA MONDELLI

Non si ferma la protesta dei docenti e del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario che si sono visti negare l'accesso alla pensione dal 1° settembre 2012 nonostante che entro il 31 agosto 2012 avrebbero potuto fare valere i requisiti anagrafici e contributivi richiesti dalla normativa previgente l'entrata in vigore dell'art. 24 del decreto legge 201/2011.

Il diritto alla cessazione dal servizio a decorrere dal 1° settembre 2012 è già stato riconosciuto dai alcuni giudici del lavoro dei tribunali di Oristano, Torino e Venezia.

Con il giudice del lavoro del tribunale di Siena la controversia sulla legittimità costituzionale della disposizione dell'art. 24 del decreto legge 201/2011 nella parte in cui non consente al personale della scuola di cessare dal servizio con i requisiti anagrafici e contributivi richiesti dalla normativa previgente la data di entrata in vigore del decreto legge (65 anni di età per gli uomini, 61 anni per le donne e non meno di 20 anni di contribuzione per la pensione di vecchiaia; quota 96 o 4° anni di contribuzione per la pensione di

anzianità) ancorché maturati nel corso dell'anno scolastico 2011/2012, approda ora dinanzi alla Corte Costituzionale. La decisione di trasmettere alla Corte Costituzionale gli atti di un procedimento instaurato da una docente che si era visto negare dall'amministrazione scolastica la domanda di cessazione dal servizio del 1/9/2012, perché

non possedeva alla data del 31 dicembre 2011 i predetti requisiti ma li avrebbe maturati entro il 31 agosto 2012, è stata assunta appunto dal giudice del lavoro del tribunale di Siena che ha ritenuto rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 24 nella parte in cui non differenzia, con particolare riguardo al personale della

scuola, rispetto alla data del 31 dicembre 2011, il dies ad quem della maturazione dei requisiti pensionistici secondo la normativa previgente.

Tra le argomentazioni addotte a supporto della «rilevante e non manifestamente infondata questione di legittimità costituzionale dell'art. 24», il giudice oltre a ribadire le specificità del settore scolastico, come riconosciuto da una serie di leggi e di decreti ministeriali, nel quale, per garantire il rispetto dell'ordinamento didattico e la continuità dell'insegnamento, la decorrenza del trattamento pensionistico è unicamente quello del 1° settembre, sottolinea l'evidente disuguaglianza di trattamento riservato, in particolare, al personale femminile dipendente dal settore privato dal comma 15-bis del predetto art. 24 rispetto a quello riservato al personale femminile scolastico.

La decisione dei giudici costituzionali tiene ora con il fiato sospeso gli oltre 6 mila, tra docenti ed Ata, che appunto entro il 31 agosto 2012 hanno maturato i requisiti anagrafici e contributivi che consentirebbe loro, in caso di decisione favorevole, di andare in pensione a decorrere dal 1° settembre 2013.

©Riproduzione riservata



Elsa Fornero



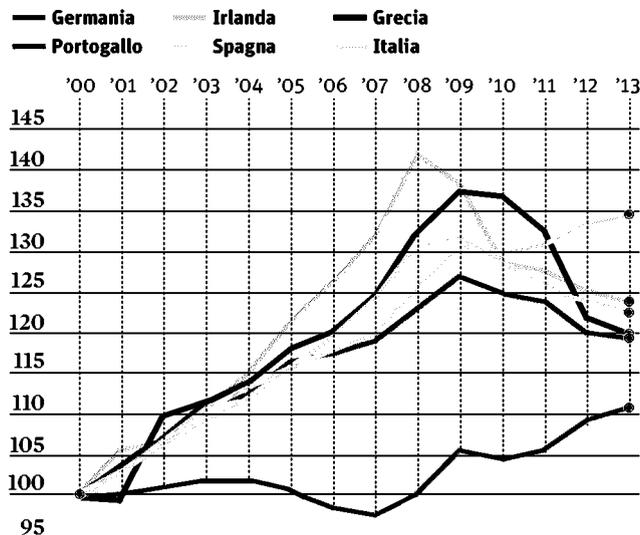
Costo del lavoro. Dopo l'incontro con le imprese della settimana scorsa oggi il Governo vede i sindacati

Nel mirino lo «spread» di produttività



NOI E GLI ALTRI
Costo del lavoro

Costo del lavoro per unità di prodotto



In Italia aumento record del Clup dal 2000

Il Clup è la sigla che denota il costo del lavoro per unità di prodotto, cioè il rapporto fra il valore totale delle retribuzioni e la quantità prodotta di beni e servizi.

Misura quindi il rapporto tra costo del lavoro e produttività: se un lavoratore costa più di un altro, ma produce più prodotti, il suo costo del lavoro sarà più alto, ma il suo Clup sarà più basso; perciò è un indicatore utile per misurare la competitività. Nel grafico a fianco si evince come nella Ue il costo del lavoro sia generalmente in calo fatta eccezione per la Germania e l'Italia; due realtà economiche con andamenti della produzione opposti, dimostrando così la scarsa competitività del nostro Paese.

Fonte: Eurostat; Commissione europea, previsioni economiche europee, primavera 2012

Giorgio Pogliotti
ROMA

Redurre lo spread di produttività che ostacola fortemente la capacità competitiva delle imprese. È questo uno dei tasselli principali della strategia di rilancio della crescita del premier Mario Monti che, nella convocazione delle parti sociali per due distinti incontri a Palazzo Chigi, ha sottolineato come su questo capitolo «non sono ancora riscontrabili significativi passi avanti».

A livello internazionale, infatti, dai principali organismi sono arrivati riconoscimenti per il percorso di riforme avviato dal Governo in risposta alle raccomandazioni del Consiglio europeo di fine giugno, mentre l'Italia resta un osservato speciale proprio sul versante della produttività. Come ha ricordato al workshop Ambrosetti di Cernobbio il neopresidente dell'Esf, Klaus Regling, a differenza delle altre principali nazioni europee che vedono il costo del lavoro per unità di prodotto diminuire nel tempo, in Italia il Clup è in aumento (si veda il grafico a fianco). Ebbene l'incontro di giovedì scorso con le imprese e quello di oggi pomeriggio con i

sindacati, spiega l'ultimo comunicato di Palazzo Chigi, rispondono all'esigenza di sollecitare le parti sociali ad impegnarsi in tempi brevi su proposte condivise per migliorare l'attuale livello della produttività del lavoro. Il

LE POSIZIONI

Cgil: dalla lotta all'evasione le risorse per ridurre le tasse

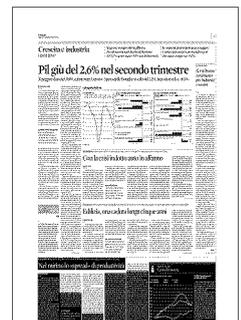
Cisl: per creare nuova occupazione vanno detassati gli investimenti delle aziende

Governo considera centrale l'attuazione dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 per rafforzare la contrattazione di secondo livello che collega l'andamento dei salari a quello della produttività.

Le imprese si sono dichiarate disponibili, ma come anche i sindacati, hanno chiesto una serie di interventi da parte del Governo, a partire dall'incremento delle doti per la detassazione dei premi di produttività, dopo il taglio deciso dal precedente Esecutivo con la legge di stabilità. È stato ridotto il tetto di reddito per poter beneficiare della detassazione (da 40mila a 30 mila euro), insieme all'importo sogget-

to alla cedolare del 10% (da 6mila a 2.500 euro), con il risultato di escludere operai qualificati e impiegati dal beneficio fiscale. La dotazione è ridotta a 835 milioni di euro per il 2012 e 263 per il 2013.

Dall'incontro di oggi pomeriggio a Palazzo Chigi la leader della Cgil, Susanna Camusso, auspica «possano arrivare le prime risposte nella direzione dell'equità e della crescita». La Camusso intende rilanciare la proposta di destinare una quota di risorse provenienti dalla lotta all'evasione fiscale alla detassazione delle tredicesime per lavoratori e pensionati, per «ridare un po' di ossigeno a quanti negli ultimi mesi hanno visto aggravare pesantemente le loro condizioni materiali, pagando più di altri il rigore imposto dal Governo». Alla vigilia dell'incontro di oggi pomeriggio, il direttivo della Cgil (con 1 voto contrario e 14 astenuti, in prevalenza della maggioranza Fiom) ha approvato un documento con un percorso di mobilitazione di «lunga durata» che parte con lo sciopero dei dipendenti pubblici (proclamato dalle categorie di Cgil e Uil il 28 settembre), prosegue a ottobre con un'iniziativa per il lavoro che riunifichi le tante vertenze aperte,





per culminare in uno sciopero generale se «nella Legge di stabilità non ci saranno risposte positive su redditi e lavoro».

Per il leader della Cisl, Raffaele Bonanni, oltre a rendere più appetibile la detassazione del premio di produttività con una nuova iniezione di risorse, bisogna detassare gli investimenti delle imprese per creare nuova occupazione, e occorre arrivare ad un Patto per la crescita tra partiti sociali e Governo. Anche secondo la Uil per puntare su sviluppo e crescita bisogna partire dalla riduzione delle tasse sul lavoro, cominciando con il ripristino dei precedenti criteri della detassazione del premio di produttività. La riforma fiscale per «rimettere in moto il mercato interno» e «una nuova missione industriale e produttiva per l'Italia» sono le priorità per Giovanni Centrella (Ugl).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE RISPOSTE AI LETTORI

Immigrati, il costo
«salato» dell'emersione

▶ pagina 20

Domande&Risposte

Le soluzioni ai quesiti dei lettori

Immigrati, il conto salato dell'emersione

Tra forfait, fisco e contributi si possono anche sfiorare i 9mila euro - Va «attestata» l'avvenuta retribuzione

LE GUIDE
DEL SOLESanatoria
immigrati

→ Le prime risposte

Le prime risposte ai quesiti sulla sanatoria inviati dai lettori. Hanno risposto: Assindatcolf, G.M. Guidone, Marco Noci, Alessandro Rota Porta, Marco Strafile

Il Sole **24 ORE**

Sul sito del Sole 24 Ore le risposte agli altri quesiti

www.ilssole24ore.com/sanatoria-immigrati

Gli esempi

I costi dell'emersione per alcune categorie più diffuse. Il calcolo degli importi dovuti considera un rapporto di lavoro full time (tranne la colf a 20 ore settimanali per la quale è considerata una retribuzione mensile pari all'assegno sociale: 429 euro per il 2012). Non sono stati conteggiati gli emolumenti differiti, come la tredicesima, la quattordicesima o il Tfr, né i premi assicurativi Inail (ove dovuti). La retribuzione calcolata è quella in base ai minimi previsti dai contratti nazionali.

RETRIBUZIONE	DA VERSARE (semestre)				
	Contributo forfait 1.000 euro	Contribuzione Inps totale	Ritenute fiscali Irpef **	Totale	
Netta semestrale*					
COLF (livello A) part-time 20 ore con paga pari all'assegno sociale	2.574,00	1.000	728,04	-	1.728,04
COLF (livello A) full-time	4.235,04	1.000	1.089,90	-	2.089,90
BADANTE (livello C super) convivente	5.169,66	1.000	1.474,20	-	2.474,20
PIZZAIOLO (4° livello) pubblici esercizi	5.952,00	1.000	3.138,00	1.778,10	5.916,10
MURATORE (2° livello) artigianato edile	8.526,00 (con accant. Cassa edile)	1.000	5.136,00	2.547,06	8.683,06 ***

Nota: * da pagare al lavoratore (o integrata) solo se non si è provveduto; ** da versare nei casi in cui il datore di lavoro sia anche sostituto d'imposta (calcolo presunto sulla base del 1° scaglione Irpef senza applicazione delle detrazioni; escluse le addizionali regionali e comunali); *** esclusa la contribuzione c/datore di lavoro dovuta alla Cassa Edile.

Alessandro Rota Porta

I datori di lavoro che vogliono portare a casa la sanatoria dei lavoratori extracomunitari irregolari dovranno mettere mano al portafoglio: è questo, in sintesi, il risultato delle condizioni che il decreto legislativo 109/2012 e il Dm attuativo del 7 settembre scorso impongono alla platea degli interessati.

A parte il rispetto dei presupposti soggettivi che datore di lavoro e lavoratore devono possedere nonché il vincolo minimo circa la presenza in Italia del soggetto extracomunitario, quello che peserà maggiormente sarà senza dubbio il capitolo dei costi.

Come è stato precisato anche dalla circolare Interno-Lavoro del 7 settembre, all'atto della convocazione presso lo sportello unico e ai fini della stipula del contratto di soggiorno, sarà richiesto al datore di lavoro di dimostrare una serie di adempimenti. In primis, il pagamento della "tassa d'ingresso" dei

1.000 euro propedeutico alla presentazione dell'istanza (le istruzioni di compilazione sul sito delle Entrate www.agenziaentrate.gov.it; la data di versamento va indicata nella medesima): ma questo non sarà sufficiente.

Infatti, a questo onere si aggiunge quello relativo alla regolarizzazione della posizione contributiva e fiscale del lavoratore - oltre alla prova del pagamento della retribuzione, che in caso contrario andrà versata o integrata - per l'intero rapporto di lavoro o comunque per un periodo non inferiore a sei mesi. Nel complesso, compreso il forfait di 1.000 euro, si parla di cifre che oscillano da 1.700 euro (per una colf a 20 ore alla settimana) fino a superare gli 8mila in altri casi.

Ma cosa comporta nel dettaglio questo obbligo? Intanto si deve individuare il Ccnl riferito alla specifica fattispecie lavorativa e, di conseguenza, la qualifica e il livello di inquadramento del lavoratore: da qui deriva l'applicazione delle relative tabelle paga. Si ricor-



da che la retribuzione deve essere commisurata a rapporti di lavoro a tempo pieno, tranne che per le colf, dove è possibile la stipula di contratti part-time (purché la paga mensile non sia inferiore all'assegno sociale, si veda l'esempio in tabella).

A ciò si aggiunge la prova di aver corrisposto la retribuzione all'immigrato, calcolata dalla data di inizio del rapporto. In realtà, si darà conto dell'avvenuto pagamento tramite un'«attestazione redatta congiuntamente al lavoratore». Se il datore - durante il periodo "in nero" - ha corrisposto importi inferiori, dovrà provvedere a erogare le differenze prima della convocazione. Si ricorda, a questo proposito, che se vengono fornite allo Sportello unico dichiarazioni mendaci, la condotta può essere punita con le connesse conseguenze di legge e il permesso di soggiorno eventualmente rilasciato sarà revocato.

Altro capitolo è quello inerente i **contributi**: per le aziende ci si dovrà attenere alle tabelle contributive Inps riferite allo specifico settore e calcolare le somme dovute, per il periodo di lavoro oggetto di emersione. Queste dovranno essere dimostrate attraverso l'esibizione delle denunce telematiche (Uniemens o Dmag per il settore agricolo) o dei Mav nel caso del lavoro domestico, dove detti importi troveranno evidenza.

Il pagamento di queste somme da parte delle aziende, insieme alla contribuzione alle Casse edili (ove dovuta), formerà oggetto del Durc, richiesto direttamente dallo sportello unico a verifica della correttezza dei pagamenti. Vista però la loro entità e dato che gli oneri, nel complesso, corrisponderanno ad almeno la metà del costo di un lavoratore riferito a un anno intero, è auspicabile che, accertata la correttezza degli adempimenti, sia concessa la possibilità di rateizzare il dovuto, congelando magari la richiesta del Durc a una fase successiva: in questa ipotesi risulterebbe infatti negativo. Va detto, però, che si tratta di un'attestazione non richiesta dal decreto 109 (ma dal Dm) ai fini del buon esito della pratica. Infine, occorrerà versare le ritenute fiscali sugli emolumenti corrisposti, entro il prossimo 16 novembre.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE OFFERTE ONLINEwww.ilsole24ore.com**Le Guide+****Tutte le indicazioni per regolarizzare gli stranieri**

La Guida+ disponibile sul sito del **Sole 24 Ore** acquistabile online a 7 euro fornisce a imprese e famiglie tutte le indicazioni necessarie per regolarizzare i lavoratori immigrati entro il 15 ottobre. Nella Guida+ vengono elencati i requisiti richiesti, i passaggi da compiere, i documenti necessari, la modulistica da compilare nonché vengono fornite informazioni su costi, sanzioni e controlli. Una sezione è dedicata in particolare a colf e badanti.





Le indicazioni degli esperti

Colf, nel reddito richiesto entra anche quello dei figli

Pubblichiamo le risposte degli esperti ad alcuni dei quesiti inviati a www.ilsole24ore.com/sanatoria-immigrati

I mille euro di una tantum non coprono i contributi

Il contributo di mille euro chiesto per la prossima sanatoria copre il pagamento dei contributi? Quando si parla del requisito del reddito di 30mila euro, si intende il reddito imponibile o il fatturato? E per dimostrare la presenza in Italia almeno dal 31 dicembre 2011 basta una dichiarazione di 2-3 persone?

→ Il contributo forfettario è solo propedeutico ai fini dell'invio dell'istanza e non copre i costi contributivi inerenti il rapporto di lavoro. In merito alla capacità economica del datore, pare che il requisito possa essere alternativamente individuato nel reddito o nel fatturato. Infine, la prova della presenza in Italia al 31 dicembre 2011 deve consistere in documentazione proveniente da organismi pubblici.

Sanzionabile il datore che non stipula il contratto

Il soggetto che si rifiuta di assumere l'extracomunitario alla stipula del contratto di soggiorno, rischia sanzioni di tipo penale e amministrativo?

→ Se il datore si rifiuta di sottoscrivere il contratto di soggiorno cessano i "benefici" previsti dalla sanatoria: scatteranno quindi i procedimenti penali e amministrativi previsti. Solo nell'ipotesi in cui la sanatoria non dovesse perfezionarsi per motivi indipendenti dalla volontà o dal comportamento del datore di lavoro, si avrà l'archiviazione della condotta illecita.

L'istanza di emersione certifica l'inizio rapporto

Se la badante è sempre stata pagata in contanti e senza contratto, come dimostrare che il rapporto di lavoro era in essere almeno dalla data del 9 maggio?

→ Con la presentazione della domanda di emersione si certifica quanto in essa dichiarato: la data da cui è decorso il rapporto (non successiva al 9 maggio) rientra tra i dati dell'istanza, che costituisce una dichiarazione di responsabilità.

Il cambio d'impiego esclude dalla sanatoria

Una badante ha lavorato da metà maggio a metà agosto presso un datore di lavoro. Dal 16 agosto scorso, a causa del decesso dell'anziano, lavora presso un altro datore, sempre in qualità di badante. Il nuovo datore può regolarizzarla?

→ L'ultimo datore non può presentare la domanda di emersione poiché manca di uno dei requisiti essenziali: il rapporto di lavoro deve sussistere da almeno tre mesi alla data del 9 agosto 2012, ovvero dal 9 maggio. La presentazione di false dichiarazioni costituisce reato e il contratto di soggiorno stipulato in base ai dati non corrispondenti al vero è nullo.

La cessione di fabbricato prova la permanenza in Italia

Il timbro posto dalla Questura attestante la cessione di fabbricato può essere considerato documento valido per attestare la permanenza dello straniero sul territorio italiano?

→ La copia della cessione di fabbricato timbrata dall'Autorità di pubblica sicurezza rappresenta un utile documento per attestare la presenza dello straniero in Italia.

Per i versamenti previdenziali attesi i chiarimenti dell'Inps

Premesso che l'assunzione di una colf deve partire dal 9 maggio 2012, i contributi dovuti all'Inps (per il periodo maggio-giugno già scaduto e per quello luglio-settembre in scadenza il 10 ottobre) che scadenze avranno? La colf inoltre, non pagando l'Irpef sulla busta paga, dovrà obbligatoriamente presentare Unico 2013 e pagare le imposte?

→ In merito alla contribuzione, l'Inps dovrà chiarire la procedura da seguire per ottenere i Mav, anche per i trimestri pregressi. Dal pagamento di questi contributi non devono scaturire sanzioni (trattandosi di una procedura di sanatoria). In merito al capitolo "fisco" la colf è tenuta a denunciare i propri redditi, sulla base della dichiarazione circa le retribuzioni erogate nel 2012, che il datore di lavoro sarà tenuto a consegnarle, secondo quanto previsto dal Ccnl di settore.

Anche i figli concorrono alla composizione del reddito

Si ipotizzi il caso di un nucleo familiare composto da marito e moglie con reddito complessivo inferiore a 20mila euro (con la moglie a carico in quanto non percepisce nessun reddito). Per regolarizzare la colf, il marito può essere datore di lavoro includendo anche il reddito del figlio?

→ È necessario avere un reddito imponibile non inferiore a 27mila euro annui in caso di nucleo familiare composto da più soggetti conviventi. La norma prevede che, nei casi come quello indicato nel quesito, si può accludere il reddito dei parenti fino al 2° grado (tra questi quindi anche il figlio), anche se non conviventi.

Il permesso per asilo politico è valido per l'istanza

La sanatoria prevista dal Dlgs 109/2012 è riservata alle persone irregolarmente presenti sul territorio italiano alla data del 31 dicembre 2011 oppure possono accedere alla sanatoria anche coloro i quali sono in possesso di permesso di soggiorno che non permetteva di svolgere alcuna attività lavorativa? Mi riferisco a chi ha ad esempio un permesso di soggiorno per richiesta di asilo politico oppure per un lavoro stagionale.

→ Sì, la norma recita «possono partecipare alla procedura i datori di lavoro che occupavano irregolarmente alle proprie dipendenze... lavoratori stranieri presenti nel territorio nazionale». Pertanto il datore che fa lavorare in un altro settore una persona con permesso stagionale o chi è in attesa di vedersi riconosciuto l'asilo politico, impiega irregolarmente il lavoratore - poiché non in possesso del titolo abilitante allo svolgimento di attività lavorativa a tempo indeterminato - e può quindi accedere alla regolarizzazione.

Il periodo con partita Iva non rientra nel calcolo

Nel caso in cui il rapporto di lavoro con lo straniero sia iniziato in altra forma, ad esempio come lavoro autonomo con partita Iva (quindi non in nero) c'è l'obbligo di regolarizzare tutto il periodo pregresso?

→ Se il rapporto di lavoro è iniziato sotto forma di collaborazione con partita Iva (con un soggetto extracomunitario in regola con il permesso di soggiorno), tale periodo andrà escluso dalla sanatoria. Per poter però accedere all'emersione (nel caso - si immagina - lo straniero abbia successivamente perso i requisiti di permanenza in Italia) occorrerà comunque rientrare tra le condizioni previste.

Nel calcolo degli importi tutti gli oneri e le detrazioni

Per un operaio edile oggetto di sanatoria vanno versati, oltre ai contributi Inps, anche quelli alla Cassa edile e all'Inail? Il dipendente avrà diritto alle detrazioni Irpef oltre che per la produzione del reddito anche per i carichi di famiglia?

→ Il versamento alla Cassa edile sembra dovuto, anche perché formerà oggetto del Durc che lo Sportello unico richiederà agli enti coinvolti per perfezionare l'emersione. I premi assicurativi Inail, non sono espressamente citati dalla norma, ma dovrebbero essere anch'essi dovuti, per lo stesso motivo riferito ai contributi



dovuti alla Cassa edile.
Per quanto concerne gli aspetti fiscali, si ritiene che nel calcolo delle ritenute si debba tenere conto anche delle detrazioni spettanti al lavoratore.

I versamenti per sei mesi equivalgono a quanto dovuto

La legge 109/2012 e il successivo decreto di attuazione impongono il pagamento degli oneri retributivi, contributivi e fiscali per un periodo minimo di sei mesi anche se il rapporto di lavoro da "sanare" ha una durata di tre mesi. Ma si tratta di un'ingiustizia legalizzata o di un'ulteriore sanzione da pagare rispetto a chi occupa stranieri senza permesso da più di tre mesi?

→ La richiesta dell'attestazione del pagamento degli aspetti retributivi, contributivi e fiscali per un periodo di almeno sei mesi (ossia per il periodo che va dal 9 maggio 2012 al 9 novembre 2012 o fino alla stipula del contratto di soggiorno) non deve intendersi come un'ingiustizia. Con la procedura si effettua una dichiarazione di sussistenza di rapporto di lavoro e pertanto quanto richiesto è equivalente a quanto dovuto per un rapporto di lavoro subordinato "regolare" e non sottoposto a ravvedimento operoso.

Sanatoria immigrati - Per provare la presenza in Italia è utile anche una multa
Cirioli a pag. 29

Per provare la presenza in Italia lo straniero deve fornire certificazioni di organismi pubblici

Sanatoria, caccia al documento

Multe o iscrizione dei figli all'asilo per la regolarizzazione

COSA DICE LA LEGGE

Gli organismi pubblici

Oltre alla pubblica amministrazione (stato, province, comuni) società «Stretto di Messina»; ente autonomo mostra d'oltremare e del lavoro italiano nel mondo; ~~ente nazionale per l'aviazione civile~~ (Enac); ente nazionale per l'assistenza al volo (Enav)

Le categorie

Enti portuali e aeroportuali; consorzi per le opere idrauliche; università statali, istituti universitari statali, consorzi per lavori interessanti università; istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (Ipab); istituti superiori scientifici e culturali, osservatori astronomici, astrofisici, geofisici o vulcanologici; enti di ricerca e sperimentazione; enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza e di assistenza; consorzi di bonifica; enti di sviluppo e di irrigazione; consorzi per le aree industriali; comunità montane; enti preposti a servizi di pubblico interesse; enti pubblici preposti ad attività di spettacolo, sportive, turistiche e del tempo libero; enti culturali e di promozione artistica

DI DANIELE CIRIOLI

Non basterà uno scontrino o una ricevuta fiscale a provare la presenza in Italia al 31 dicembre 2011 dello straniero che si vuole regolarizzare, ma una multa o l'iscrizione del figlio alla mensa della scuola sì. Non solo; potrebbe addirittura bastare anche l'attestazione di un'Ipab sull'aver fornito pasti caldi o la ricevuta di una lotteria di beneficenza della pro-loco. A fissare la validità o meno di un documento che consentirà di accedere alla sanatoria è il vincolo di provenienza, che deve essere esclusivamente da «organismi pubblici».

I lavoratori interessati. La sanatoria si rivolge esclusivamente ai lavoratori extracomunitari che alla data del 9 agosto erano occupati irregolarmente da almeno tre mesi (da almeno il 9 maggio), e continuano a esserlo all'atto della presentazione della domanda (possibile dalle ore 8 del 15 settembre fino alle ore 24 del 15 ottobre) e che siano presenti in Italia ininterrottamente almeno dalla data del 31 dicembre 2011.

La condizione della presenza in Italia. L'ultimo dei requisiti (presenza in Italia dal 31 dicembre 2011) sarà verificato dallo sportello unico per l'immigrazione successivamente alla presentazione della domanda di sanatoria. Si tratterà di una verifica «documentale», sulla base del disposto normativo che espressamente stabilisce che tale presenza «deve essere attestata da documentazione proveniente da organismi pubblici». Se pochi problemi possono presentarsi nel caso di sanatoria di stranieri regolarmente presenti in Italia (caso meno ricorrente ma comunque possibile), la situazione si presenta difficile nell'ipotesi di lavoratori clandestini, perché in tal caso significa disporre di atti e documenti personali dello straniero da regolarizzare provenienti da organismi pubblici, organismi dai quali evidentemente la clandestinità avrà suggerito di starsene alla larga. Per esempio è da considerarsi valido il timbro di entrata sul passaporto o i documenti d'iscrizione di un figlio a scuola o un decreto di espulsione o la richiesta di asilo; il referto di pronto soccorso o il certificato di ricovero, la tessera Stp (straniero senza permesso di soggiorno), una multa o una denuncia sporta a un pubblico ufficiale.

Gli «organismi pubblici». L'elenco di atti e documenti utili, tuttavia, potrebbe allungarsi. Tutto dipende dall'unico elemento «qualificante» lo stesso atto e documento e che è quello della sua «fonte»; infatti, deve trattarsi di materiale «proveniente da organismi pubblici». Il comma 26 dell'articolo 3 del dlgs n. 163/2006 (codice contratti pubblici) definisce l'organismo di diritto pubblico come «qualsiasi organismo, anche in forma societaria: a) istituito per soddisfare specificatamente esigenze di interesse generale, aventi carattere non industriale o commerciale; b) dotato di personalità giuridica; c) la cui attività sia finanziata in modo maggioritario dallo stato, dagli enti pubblici territoriali o da altri organismi di diritto pubblico oppure la cui gestione sia soggetta al controllo di questi ultimi o il cui organo d'amministrazione, di direzione o di vigilanza sia costituito da membri dei quali più della metà è designata dallo stato, dagli enti pubblici territoriali o da altri organismi di diritto pubblico». L'allegato III allo stesso dlgs, inoltre, contiene un elenco, non tassativo di organismi e categorie di organismi di diritto pubblico. L'elenco (aggiornato alla successiva direttiva Ue n. 18/2004, non soggetta a recepimento) è in tabella. Come si vede (in attesa di indicazioni





ministeriali), il ventaglio di fonti di atti e documenti da ritenersi «provenienti da organismo pubblici» potrebbe ampliarsi fino a ricomprendere anche pro loco (ci sono regioni che le hanno equiparata a enti pubblici) e Ipab.

CONSULENTI DEL LAVORO

I seminari della Scuola di alta formazione dei consulenti del lavoro per capire le riforme

Il diritto del lavoro cambia volto

Giuslavoristi a confronto per comprendere le nuove norme

Dal collegato al lavoro (legge 183/2010) alla riforma del mercato del lavoro (legge 92/2012), tutte le novità per individuare le strategie migliori da suggerire alle aziende per una corretta gestione delle risorse umane e un'ottimizzazione del costo del lavoro. La Fondazione Studi dei consulenti del lavoro organizza dei corsi seminariali sul lavoro che cambia. La formula scelta è particolarmente accattivante perché metterà a confronto le esperienze dei consulenti del lavoro sia con quelle degli accademici «lavoristi» che con chi il Diritto del lavoro lo ha cambiato in questi ultimi anni. Sono previsti infatti spazi durante i quali i partecipanti potranno ascoltare e interloquire con i principali protagonisti delle modifiche al sistema-lavoro. Queste testimonianze sono particolarmente utili perché aiuteranno i partecipanti a percorrere a ritroso la strada che ha portato alle modifiche, proiettandosi verso il futuro che non potrà che essere diverso.

* * *

1) LA GESTIONE DEI CONTRATTI E FLESSIBILITÀ SUI TEMPI DEL LAVORO

* Le nuove rigidità introdotte dalla legge 92/2012 per i contratti flessibili: collaborazione a progetto, partite Iva, associazione in partecipazione e lavoro accessorio

* Come un accordo aziendale può adattare le leggi ordinarie alle esigenze delle medie e micro aziende

* I nuovi principi generali per beneficiare di agevolazioni contributive: i lavoratori e i rapporti incentivati

2) LA GESTIONE DELLE ASSENZE VOLONTARIE E FORZATE

- Il riordino dei congedi parentali alla luce del dlgs 119/2011

- Il congedo obbligatorio per i lavoratori padri

- La legge 104/92 e le possibilità per i datori di lavoro per eliminare gli abusi

- Il diritto al lavoro dei disabili e gli impatti nelle piccole e grandi aziende

- La riforma degli ammortizzatori sociali: Aspi e mini Aspi

- Eliminazione dell'indennità di mobilità e il regime transitorio con decorrenza 2013

- L'indennità di disoccupazione per i collaboratori a progetto

- La gestione delle assenze per malattia e le opportunità per evitare abusi dei lavoratori

3) RIDURRE E GESTIRE IL CONTENZIOSO IN AZIENDA

- Come applicare concretamente nel rapporto di lavoro gli istituti della conciliazione e l'arbitrato dopo la legge 183/2010

- La gestione delle decadenze dei diritti in caso di licenziamento illegittimo e nullità dei contratti: il regime introdotto dalla legge 183/2010 e le successive modifiche fino alla legge 92/2012

- La certificazione dei contratti di lavoro quale strumento di garanzia per la gestione del rapporto di lavoro.

- Il potere degli ispettori e il contenzioso amministrativo dopo la verbalizzazione unica introdotta dalla legge 183/2010

4) LA DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI NELLE PICCOLE E GRANDI AZIENDE E I FONDI DI SOLIDARIETÀ PER L'ESODO

Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

DEL PERSONALE

- Il dualismo del mercato del lavoro e delle tutele.

- Il licenziamento disciplinare: la certezza dei codici disciplinari dei Ccnl

- Il licenziamento economico e la procedura obbligatoria preventiva.

- Licenziamenti collettivi

- La revoca del licenziamento

- Il contributo previdenziale in caso di licenziamento nelle piccole e grandi aziende

- La convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali.

- La costituzione e la gestione dei fondi di solidarietà

Relatori:

Nevio Bianchi – Consulente del lavoro

Franco Carinci – Professore ordinario di diritto del lavoro

Luca De Compardi – Avvocato giuslavorista e consulente del lavoro

Enzo De Fusco – Consulente del lavoro

Arturo Maresca – Professore ordinario di diritto del lavoro

Francesco Natalini – Consulente del lavoro

Angelo Pandolfo - Professore ordinario di diritto del lavoro

Daniilo Papa – Vicedir. 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

Antonio Vallebona – Professore ordinario di diritto del lavoro

Testimonianze:

Maurizio Castro – Senatore - Relatore L. 92/12

Giuliano Cazzola – Deputato



to - Relatore L. 92/12 - Pres. comm. lavoro

Cesare Damiano - Deputato - Relatore L. 92/12 - già ministro del lavoro

Maurizio Sacconi - Senatore - già ministro del lavoro

Tiziano Treu - Senatore - Relatore L. 92/12 - già ministro del lavoro

Date

17-18-24-25 ottobre 2012. I seminari sono a numero chiuso ed è necessario prenotare la partecipazione. Su www.consulentidellavoro.it - oltre la scheda di adesione - anche ulteriori info su partecipazione, costi e materiale didattico.

Prezzo : 120 euro (Iva esclusa) a modulo. I seminari, validi ai fini della formazione continua obbligatoria, saranno realizzati con un numero di partecipanti tra i 15 e i 40.

ACCADRÀ NEI PROSSIMI GIORNI...

12.9 ROMA: "SALVATE IL GIOVANE ITALIANO". Un interessante dibattito aprirà la manifestazione ATREJU12 il 12 settembre alle 18 (via di San Gregorio, Colosseo). Il ministro del lavoro Elsa Fornero, il senatore Maurizio Sacconi, il direttore generale di ~~Confindustria~~ Marcella Panucci, l'amministratore delegato di Manpower Italia Stefano Scabbio e la presidente del Consiglio nazionale Marina Calderone parteciperanno alla tavola rotonda sulla realtà dell'occupazione giovanile italiana. A moderare è stato chiamato Enrico Mentana, direttore di La7.

12.9 ROMA: POLITICHE DI GENERE E RIFORMA DEL LAVORO. Si svolgeranno a Roma il 12 settembre presso la Sala D. (Longhi Piazza Sallustiana, 21 Roma) di Unioncamere i lavori del Seminario di studio organizzato dal ministero del lavoro. Assieme al ministro Fornero, si alterneranno illustri ospiti tra cui i 4 relatori della legge. Ai lavori, che saranno coordinati dalla prof. ssa Servidori - consigliera nazionale di parità, il Consiglio nazionale sarà rappresentato dalla consigliera Annamaria Giacomini.

14-15.9 ASIAGO: UNIVERSITÀ, PROFESSIONI ED IMPRESE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E SOCIALE. Convegno organizzato dalla rivista Nova Itinera

ad Asiago (Cinema Lux, via Matteotti 21). Al dibattito sui differenti sistemi esistenti in Europa e Usa - che riguarderà l'ordinamento professionale, i modelli di sviluppo e le prospettive per i giovani - prenderanno tra gli altri il vice presidente del Consiglio nazionale Vincenzo Silvestri e la coordinatrice della Consulta del Veneto Elvira D'Alessandro.



Michel Martone

20.9 ROMA: LA RIFORMA DEL LAVORO ALLA PROVA DELLA CRISI. Tavola rotonda in programma per il 20 settembre alle ore 17,30 a Roma presso la sala del Parlamento Inail, organizzato da Lavoro&Welfare e Fondazione Studi. L'evento, presieduto da Giovanni Battafarano e Rosario De Luca e introdotto da Romano Benini, vedrà la partecipazione oltre che del viceministro del lavoro Michel Martone, anche dei quattro relatori della riforma (Castro, Cazzola, Damiano e Treu) e della presidente Marina Calderone.



Arriva la guida della Fondazione Studi

Sanatoria, c'è il vademecum Fs

Apochi giorni dall'avvio dell'operazione di emersione, che inizierà il 15 settembre e terminerà il 15 ottobre, sono arrivati i riferimenti normativi certi e i chiarimenti ministeriali. Con la pubblicazione in *G.U.* n.209 del 7 settembre del decreto 29 agosto 2012 di attuazione relativo alla regolarizzazione, il quadro normativo si è completato.

Con la pubblicazione della circolare congiunta n. 5638 del 7 settembre 2012, ministero interno e ministero del lavoro, dettano le regole specifiche per operare.

Sul tema la Fondazione Studi rende disponibile sul sito www.consulentidellavoro.it una guida operativa con i dettagli delle operazioni (requisiti, invio telematico, pagamenti, tabelle dei costi ecc.) con i passaggi precisi da compiere per portare a termine il procedimento e le particolarità che potrebbero presentarsi nel corso della procedura.

I consulenti del lavoro sono intermediari abilitati dal ministero dell'interno per l'invio delle domande di regolarizzazione e resta confermato il protocollo siglato dal Cno nel 3 dicembre 2007 e sono valide le password già assegnate ai singoli Consulenti del lavoro,

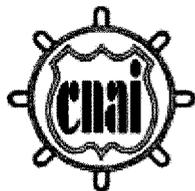
che dispongono di un canale privilegiato per l'invio illimitato di domande in virtù del Protocollo siglato dal Consiglio nazionale con il Ministero dell'interno il 3 dicembre 2007. Il Protocollo prevede che i Consulenti del Lavoro si

I Consulenti del lavoro sono intermediari abilitati dal ministero dell'interno per l'invio delle domande di regolarizzazione: resta confermato il protocollo siglato dal Cno del 3 dicembre 2007 e sono valide le password già assegnate ai singoli Consulenti del lavoro

accreditino per l'inoltro, senza limitazione numerica, delle domande per conto terzi, solo per il tramite dell'Ordine provinciale di appartenenza.

Per il rilascio ex novo delle password è indispensabile seguire la procedura tramite il proprio Consiglio provinciale dell'Ordine di appartenenza come indicato nella circolare del Cno n. 990/2007.

GRUPPO ASSOCIAZIONI CNAI



Il parere del Cnai sulla legge Fornero: il provvedimento non crea occupazione

Lavoro, la riforma delude

Alle aziende servono certezze e minor costi

DI MANOLA DI RENZO

Apoco più di un mese dalla riforma del lavoro già si avvertono i primi segnali di preoccupazione su quella che è stata presentata come l'occasione per una prospettiva di crescita e naturalmente per rilanciare l'occupazione.

È ancora presto per le prime stime sugli effetti della riforma, ma nel contempo non è ancora riuscita a conquistare la fiducia delle imprese.

Perché le aziende non credono in questa riforma? Dopo tanto disquisire sulla flessibilità, la legge 92/2012 ha finito con l'ingessare i rapporti di lavoro, a discapito dei lavoratori e della produttività.

Dopo aver reso quasi inapplicabili le diverse forme di assunzione e di collaborazione, l'unica via percorribile sembrerebbe il contratto a tempo indeterminato. Come giustamente è stato sottolineato, anche dallo stesso ministro Fornero, non si può più coltivare l'idea del posto fisso, non farebbe che ingannare le giovani generazioni, sia per i valori cui ispirarsi per affrontare una competizione globale, sia sul piano di un impegno pubblico che non è più realizzabile. Però la riforma sembra esattamente muoversi nella direzione opposta. L'apparato pubblico non è sicuramente più in grado di accollarsi ulteriori oneri, piuttosto dovrebbe attivarsi realmente per sganciare zavorre che contribuiscono ormai da tempo alla crescita del debito pubblico; ma non bisogna far passare l'idea di voler traslare il sogno del posto fisso dal settore pubblico a quello privato.

L'art. 1 della legge 92 recita: «La presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro

inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare: a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «contratto dominante», quale forma comune di rapporto di lavoro...»

Noi del Cnai siamo certi che, di norma nelle imprese si seguono percorsi e crescita professionali per merito, e nel tempo necessario a valutare l'adeguatezza dell'individuo, fino all'entrata in vigore della riforma, sono stati applicati spesso i contratti flessibili; nel 90% dei casi i lavoratori validi sono stati mantenuti a tempo indeterminato, parimenti i lavoratori ritenuti non idonei, non sono stati confermati.

Oggi, divenuta più artificiosa la prassi per il licenziamento, e considerato il facile ricorso al giudice previsto dalla norma, verrà sempre meno la flessibilità in uscita, con il risultato che le aziende, seppur malgrado, decideranno di tenersi i vecchi lavoratori, e conseguentemente tenderanno a non trasformare in modo indeterminato nuova forza lavoro.

Il moltiplicarsi delle cause del lavoro, l'aumento dei giudizi, ovvero quello che succederà a breve, spingerà a rivedere i business plan aziendali; da un lato vi saranno nuovi

costi immediati, ciò che riguarda l'instaurazione di un ricorso e del conferimento di incarico a un legale, dall'altro si dovranno prevedere, i costi successivi, in caso di condanna, assai maggiori dei primi. Crediamo che appena le aziende cominceranno a quantizzare gli effetti della riforma, soprattutto le piccole, preferiranno resistere nel loro minimo spazio, piuttosto che espandersi. Risulterà più conveniente sviluppare affari modesti senza dover ricorrere a ulteriore manodopera che farà aumentare i costi del lavoro e gli esosi rischi connessi.

Il settore privato non può garantire alcuna sistemazione fissa ai nuovi lavoratori, finché non vi sarà flessibilità in uscita. Il tasso di occupazione non migliorerà per pressioni normative, aumentando gli oneri a carico delle imprese, ma solo quando le nuove misure saranno a vero vantaggio del mercato del lavoro. Non è questa la riforma che il Cnai e gli attori del rapporto di lavoro, aziende e lavoratori, aspettavano.

A seguito delle variazioni apportate dalla nuova legge sul lavoro, l'aumento dei costi per i contratti flessibili, le clausole più rigide nella loro applicazione, diminuirà l'uso di queste tipologie contrattuali, e proprio per questo si perderanno occasioni importanti per creare nuovi posti.

Ulteriori pesanti restrizioni sono state apportate alle relazioni tra datore di lavoro e detentore di partita Iva, ove

Pagina a cura di Cnai - Coordinamento nazionale associazioni imprenditori

Sede Nazionale Viale Abruzzo 225 - 66013 - CHIETI

Tel. 0871.540093 - Fax 0871.571538

Web: www.cnai.it E-mail: cnai@cnai.it



■ SELPRESS ■
www.selpress.com



al ricorrere di determinate condizioni, la collaborazione professionale viene ricondotta a un rapporto di collaborazione continuativa, e nel peggiore dei casi a un vero rapporto di lavoro subordinato.

Dapprima il rapporto di collaborazione viene convertito in collaborazione «a progetto» con l'obbligo di individuare un progetto specifico focalizzato su un risultato concreto e che non può coincidere con l'oggetto stesso dell'attività aziendale; nel caso di inesistenza del progetto e delle caratteristiche richieste per quest'ultimo dalla nuova normativa, scatta la presunzione di sussistenza della natura subordinata del rapporto. Però, anche quando risultano osservati i requisiti introdotti dalla Riforma, il rapporto potrà sempre essere convertito in un rapporto di natura subordinata laddove emerga che il collaboratore è stato in concreto assoggettato al potere gerarchico e disciplinare del committente.

L'onere della prova, cioè dimostrare la genuinità della collaborazione, è in capo al committente. Quindi anche in questa fattispecie ci

si aspettano nuovi ricorsi in tribunale, dove qualsiasi furbetto con partita Iva, che per qualche ragione ha svolto un lavoretto per un'azienda, potrà tentare una causa nella speranza di riuscire a ottenere un posto fisso. Sappiamo bene che non sempre gli esiti di un giudizio sono giusti, può bastare poco a determinare incertezza e divenire parte soccombente.

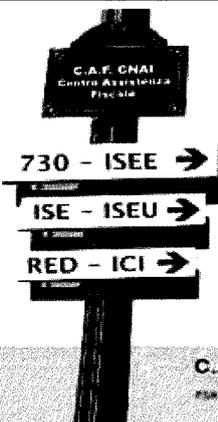
Specialmente in un momento economico e confuso come quello che stiamo attraversando, dove il costo del lavoro ha un peso eccessivo nei bilanci aziendali, le imprese staranno attente a non incappare in uno di quei perversi meccanismi della riforma, che porta a ritrovarsi vincolati da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

—© Riproduzione riservata—■



Elsa Fornero

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



www.cafcnai.it
cafcnai@cnai.it

SEI SULLA STRADA GIUSTA!
Risolviamo i TUOI Adempimenti.

C.A.F. CNAI è a disposizione dei LAVORATORI e PENSIONATI per svolgere servizio di Assistenza e Compilazione dei Modelli:

ISEE - ISEU - RED - ISE - ICI

Detrazioni - ICRI - ICLAV - ACC AS/PS
e Assistenza Fiscale Relativa al Modello 730

C.A.F. CNAI Sede Nazionale: Viale Abruzzo 225 - Chieti - Tel. 0871 540093 - 540063 - Fax. 0871 572077

PSA: 010000000 - Capitale Sociale € 51.000.000 - a.s. 010000000 - Reg. Trib. Chieti n° 1210/2000/7/317 - Aut. CCIAA Chieti n° 2901/01 Numero REA: 168607 - Nota: Atto Cost. Fiscal Dir. E. Para. 13, 28 - D.L. n° 3040/11/11