

Lavoro e previdenza. Manca la firma del Consiglio di Stato per le nuove regole sulle pensioni dei militari

Stop alla delega sulle politiche attive

Davide Colombo

ROMA

Il ministero del Lavoro ha predisposto il testo del decreto legislativo in materia di politiche attive per l'occupazione che è previsto dalla riforma del mercato del lavoro (legge 92/2012) ma non potrà adottarlo per via delle imminenti elezioni.

A rivelarlo è lo stesso mini-

IL MINISTRO

«Mi è stato fatto capire che siccome si vota per il rinnovo di tre Consigli regionali non è questo il momento di adottare la misura»

stro, Elsa Fornero, ieri a Strasburgo dove ha incontrato rappresentanti delle istituzioni del Consiglio d'Europa e dell'Unione europea. Lo stop all'adozione di questo provvedimento è arrivato, sia pure informalmente, dalle Regioni, titolari di una podestà concorrente e in taluni casi esclusiva sulla materia. «Mi è stato fatto

capire - rivela al Sole 24 Ore Elsa Fornero - che siccome si andrà a votare per il rinnovo di tre consigli regionali e tre governatori, non è questo il momento per attuare la delega».

La bozza del decreto legislativo, che tra l'altro avrebbe introdotto un ridisegno dei Servizi per l'impiego e la formazione professionale, è pronta da novembre e ora il ministro è intenzionato a pubblicarlo sul sito del ministero a futura memoria: «La lasceremo per chi verrà dopo di noi - dice - per non sprecare un lavoro che è stato fatto e che potrà essere adottato con celerità». Anche l'altra delega pesante prevista dalla riforma non verrà attuata causa elezioni anticipate. Si tratta del decreto legislativo sulla partecipazione dei lavoratori all'organizzazione e agli utili delle imprese. In questo caso l'interlocuzione che s'è interrotta è con le parti sociali, fino a fine novembre impegnate nella definizione dell'accordo sulla produttività.

Il ministro, impegnata in questi giorni agli ultimi ritocchi al Dpcm che attiva gli sgra-

LE MISURE

Le deleghe perdute

Due le deleghe previste dalla riforma del mercato del lavoro (legge 92/2012), quella sulle politiche attive, con il riordino dei Servizi per l'impiego e la formazione professionale, e la delega sulla partecipazione dei lavoratori. Il primo stop è stato determinato dall'imminenza del voto per il rinnovo di tre consigli regionali e tre governatori. Le Regioni sono titolari, in questa materia, di una podestà concorrente e in taluni casi esclusiva

Regole sulle pensioni

In attesa dell'ultima firma del Consiglio di Stato anche il testo che introduce l'armonizzazione dei requisiti di pensionamento validi attualmente nei comparti Difesa e Sicurezza alla riforma delle pensioni varata un anno fa. Il provvedimento riguarda oltre 500mila addetti in divisa e una volta a regime, nel 2018, garantirebbe risparmi sulla spesa previdenziale fino a 300 milioni l'anno

vi sul salario di produttività (si veda altro articolo in pagina), conferma che l'obiettivo dell'attuazione delle tante norme contenute nelle due riforme da lei firmate verrà perseguito fino all'ultimo giorno di attività del Governo. Sul fronte previdenziale, per esempio, l'attesa è per l'ultima firma del Consiglio di Stato al testo che introduce l'armonizzazione delle nuove regole sulle pensioni per i comparti Difesa e Sicurezza: «Doveva arrivare entro il 10 gennaio e ancora non c'è - dice il ministro - ma siamo fiduciosi che il via libera si davvero dietro l'angolo». Il provvedimento doveva essere adottato entro giugno, poi il termine è stato spostato al 31 ottobre anche a fronte delle ferme resistenze dei comparti interessati (oltre 500mila addetti, pari al 15% dell'intera Pa). Si tratta di un'armonizzazione che potrebbe garantire, se applicata, risparmi sulla spesa previdenziale variabili tra i 150 e i 300 milioni l'anno a partire dal 2018, anno in cui si verifica la convergenza dei requisiti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lavoro. Valore a quota 3,302885

Definito l'indice per il 2012 del Tfr

È il coefficiente per rivalutare l'accantonato dell'intero anno

Nevio Bianchi
Pierpaolo Perrone

Nel dicembre scorso il coefficiente per rivalutare le quote di trattamento di fine rapporto (Tfr) accantonate al 31 dicembre 2011 è pari a 3,302885.

L'articolo 2120 del codice civile stabilisce che alla fine di ogni anno la quota di Tfr accantonata deve essere rivalutata. Per determinare il coefficiente di rivalutazione del Tfr, o delle anticipazioni, si parte dall'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati diffuso ogni mese dall'Istat, nel nostro caso quello "senza tabacchi lavorati". In particolare, si calcola la differenza in percentuale tra il mese di dicembre dell'anno precedente, e il mese in cui si effettua la rivalutazione. Poi si calcola il 75% della differenza a cui si aggiunge, mensilmente, un tasso fisso di 0,125 (che su base annua è di 1,500). La somma tra il 75% e il tasso fisso è il coefficiente di rivalutazione per il calcolo del Tfr.

L'indice Istat per dicembre è pari a 106,5. A partire dai dati di gennaio 2011 la base di riferimento dell'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati è il 2010 (la base precedente era 1995 = 100).

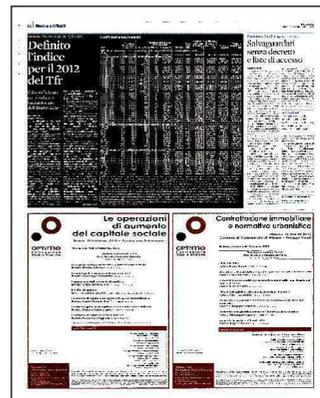
La differenza in percentuale rispetto a dicembre 2011, su cui si calcola il 75%, è 2,403846. Pertanto il 75% è 1,802885.

A dicembre il tasso fisso è pari a 1,500. Sommando quindi il 75% (1,802885) e il tasso fisso (1,500), si ottiene il coefficiente di rivalutazione di 3,302885.

In caso di corresponsione di una anticipazione del Tfr, il tasso di rivalutazione si applica sull'intero importo accantonato fino al periodo di paga in cui l'erogazione viene effettuata. Per il resto dell'anno l'aumento si applica, invece, solo sulla quota al netto dell'anticipazione, quella che rimane a disposizione del datore di lavoro.

Non è soggetta a rivalutazione la quota di trattamento di fine rapporto versata dai lavoratori ai **fondi di previdenza complementare**. Deve invece essere rivalutata a cura del datore di lavoro la quota di Tfr maturata dal lavoratore dipendente di una azienda con più di 50 dipendenti, che non ha aderito alla previdenza complementare. Come stabilito dal comma 755 dell'articolo 1 della legge finanziaria 2007, il trattamento di fine rapporto maturato dai suddetti lavoratori a decorrere dal 1° gennaio 2007 deve essere trasferito al Fondo di tesoreria presso l'Inps. Tuttavia, anche se il datore di lavoro non ha più la disponibilità finanziaria delle somme maturate dal lavoratore, dovrà ugualmente gestirle dal punto di vista contabile, compresa la rivalutazione delle quote.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I coefficienti annuali e mensili

Mesi	Tfr maturato fino al periodo compreso tra		Aumento prezzi al consumo operai e impiegati			Tasso fisso 1,5%	Totale F+G coefficiente di rivalutaz. (2)	Coefficiente di rivalutaz. progressivo (3)	Montante mese (2)	Montante progressivo (3)
	Indice Istat	Diff. (1)	Incidenza %	75% di E						
1982 - Da computare su quanto risultava accantonato al 31 maggio 1982 a titolo di ex indennità di anzianità										
Maggio	—	—	134,7	—	—	—	—	—	—	—
Dicembre	5-12	14-1-83	148,2	13,5	10,022271	7,516703	0,875	8,391703	8,391703	1,08391703
Da computare su quanto risultava accantonato al 31 dicembre dell'anno precedente										
Dicembre 1983	15-12	14-1-84	167,1	18,9	12,753036	9,564777	1,500	11,064777	20,385003	1,11064777
Dicembre 1984	15-12	14-1-85	181,8	14,7	8,797127	6,597845	1,500	8,097845	30,133594	1,08097845
Dicembre 1985	15-12	14-1-86	197,4	15,6	8,580858	6,435643	1,500	7,935643	40,460531	1,07935643
Dicembre 1985	—	—	103,5 (4)	—	—	—	—	—	—	—
Dicembre 1986	15-12	14-1-87	108,0	4,5	4,347826	3,260869	1,500	4,760869	47,147672	1,04760869
Dicembre 1987	15-12	14-1-88	113,5	5,5	5,092592	3,819444	1,500	5,319444	54,975110	1,05319444
Dicembre 1988	15-12	14-1-89	119,7	6,2	5,462555	4,096916	1,500	5,596916	63,648936	1,05596916
Dicembre 1989	15-12	14-1-90	127,5	7,8	6,516290	4,887217	1,500	6,387217	74,4101545	1,06387217
Dicembre 1989	—	—	102,657(5)	—	—	—	—	—	—	—
Dicembre 1990	15-12	14-1-91	109,2	6,5	6,373652	4,780239	1,500	6,280239	85,035541	1,06280239
Dicembre 1991	15-12	14-1-92	115,8	6,6	6,043956	4,532967	1,500	6,032967	96,198674	1,06032967
Dicembre 1991	—	—	115,695(6)	—	—	—	—	—	—	—
Dicembre 1992	15-12	14-1-93	121,2	5,5	4,757410	3,568057	1,500	5,068057	106,142345	1,05068057
Dicembre 1992	—	—	101,934 (7)	—	—	—	—	—	—	—
Dicembre 1993	15-12	14-1-94	106,0	4,0	3,988448	2,991336	1,500	4,491336	115,400891	1,04491336
Dicembre 1994	15-12	14-1-95	110,3	4,3	4,056603	3,042452	1,500	4,542452	125,185374	1,04542452
Dicembre 1995	15-12	14-1-96	116,7	6,4	5,802357	4,351768	1,500	5,851768	138,362699	1,05851768
Dicembre 1995	—	—	102,278 (8)	—	—	—	—	—	—	—
Dicembre 1996	15-12	14-1-97	104,9	2,6	2,562896	1,922172	1,500	3,422172	146,519881	1,03422172
Dicembre 1997	15-12	14-1-98	106,5	1,6	1,525262	1,143947	1,500	2,643947	153,037735	1,02643947
Dicembre 1998	15-12	14-1-99	108,1	1,6	1,502347	1,126761	1,500	2,626761	159,684430	1,02626761
Dicembre 1999	15-12	14-1-00	110,4	2,3	2,127660	1,595745	1,500	3,095745	167,723597	1,03095745
Dicembre 2000	15-12	14-1-01	113,4	3,0	2,717391	2,038043	1,500	3,538043	177,195774	1,03538043
Dicembre 2001	15-12	14-1-02	116,0	2,6	2,292769	1,719577	1,500	3,219577	186,120305	1,03219577
Dicembre 2002	15-12	14-1-03	119,1	3,1	2,672414	2,004310	1,500	3,504310	196,116848	1,03504310
Dicembre 2003	15-12	14-1-04	121,8	2,7	2,267003	1,700252	1,500	3,200252	205,624293	1,03200252
Dicembre 2004	15-12	14-1-05	123,9	2,1	1,724138	1,293103	1,500	2,793103	214,160696	1,02793103
Dicembre 2005	15-12	14-1-06	126,3	2,4	1,937046	1,452785	1,500	2,982785	223,437184	1,02952785
Dicembre 2006	15-12	14-1-07	128,4	2,1	1,662708	1,247031	1,500	2,747031	232,322103	1,02747031
Dicembre 2007	15-12	14-1-08	131,8	3,4	2,647975	1,985981	1,500	3,485981	243,906789	1,03485981
Dicembre 2008	15-12	14-1-09	134,5	2,7	2,048558	1,536419	1,500	3,036419	254,349239	1,03036419
Dicembre 2009	15-12	14-1-10	135,8	1,3	0,966543	0,724907	1,500	2,224907	262,233180	1,02224907
Dicembre	15-12	14-1-11	138,4	2,6	1,914580	1,435935	1,500	2,935935	272,868111	1,02935935
Dicembre 2010	—	—	100 (9)	—	—	—	—	—	—	—
2011 - Da computare su quanto risultava accantonato al 31 dicembre 2010 a titolo di Tfr										
Gennaio	15-1	14-2	101,2	0,5	0,395665	0,296749	0,125	0,421749	274,440677	1,00421749
Febbraio	15-2	14-3	101,5	0,9	0,693280	0,519960	0,250	0,769960	275,739047	1,00769960
Marzo	15-3	14-4	101,9	1,5	1,090101	0,817576	0,375	1,192576	277,314846	1,01192576
Aprile	15-4	14-5	102,4	2,2	1,586127	1,189595	0,500	1,689595	279,168073	1,01689595
Maggio	15-5	14-6	102,5	2,3	1,685332	1,263999	0,625	1,888999	279,915187	1,01888999
Giugno	15-6	14-7	102,6	2,5	1,784538	1,338403	0,750	2,088403	280,655100	1,02088403
Luglio	15-7	14-8	102,9	2,9	2,082153	1,561615	0,875	2,436615	281,953471	1,02436615
Agosto	15-8	14-9	103,2	3,3	2,379769	1,784827	1,000	2,784827	283,251841	1,02784827
Settembre	15-9	14-10	103,2	3,3	2,379769	1,784827	1,125	2,909827	283,717926	1,02909827
Ottobre	15-10	14-11	103,6	3,8	2,776590	2,082442	1,250	3,332442	285,293725	1,03332442
Novembre	15-11	14-12	103,7	4,0	2,875795	2,156846	1,375	3,531846	286,037239	1,03531846
Dicembre	15-12	14-1-12	104,0	4,4	3,173410	2,380058	1,500	3,880058	287,335609	1,03880058
2012 - Da computare su quanto risultava accantonato al 31 dicembre 2011 a titolo di Tfr										
Gennaio	15-1	14-2	104,4	0,4	0,384615	0,288462	0,125	0,413462	288,937093	1,00413462
Febbraio	15-2	14-3	104,8	0,8	0,769231	0,576923	0,250	0,826923	290,538577	1,00826923
Marzo	15-3	14-4	105,2	1,2	1,153846	0,865385	0,375	1,240385	292,140060	1,01240385
Aprile	15-4	14-5	105,7	1,7	1,634615	1,225962	0,500	1,725962	294,020873	1,01725962
Maggio	15-5	14-6	105,6	1,6	1,538462	1,153846	0,625	1,778846	294,225714	1,01778846
Giugno	15-6	14-7	105,8	1,8	1,730769	1,298077	0,750	2,048077	295,268540	1,02048077
Luglio	15-7	14-8	105,9	1,9	1,826923	1,370192	0,875	2,245192	296,032038	1,02245192
Agosto	15-8	14-9	106,4	2,4	2,307692	1,730769	1,000	2,730769	297,912851	1,02730769
Settembre	15-9	14-10	106,4	2,4	2,307692	1,730769	1,125	2,855769	298,397020	1,02855769
Ottobre	15-10	14-11	106,4	2,4	2,307692	1,730769	1,250	2,980769	298,881190	1,02980769
Novembre	15-11	14-12	106,2	2,2	2,115385	1,586538	1,375	2,961538	298,806702	1,02961538
Dicembre	15-12	14-1-13	106,5	2,5	2,403846	1,802885	1,500	3,302885	300,128857	1,03302885

NOTE (1) Anno 1982: dicembre su maggio. Dal 1983 al 2002: dicembre su dicembre. Per gli anni 2003 e 2004, mese di competenza sul mese di dicembre dell'anno precedente. (2) Il coefficiente della colonna "H" consente di determinare solo l'importo della rivalutazione; quello della colonna "L" consente di determinare il montante, cioè capitale e rivalutazione; ad esempio, ipotizzando un Tfr al 31 dicembre 2002 di 516,46 euro, la rivalutazione al 31 dicembre 2003 si ottiene calcolando il 3,200252%; l'intero ammontare (Tfr più rivalutazione) si ottiene invece moltiplicando 516,46 x 1,03200252 = 532,99 euro). (3) Il coefficiente progressivo si usa soprattutto per determinare la "quota eccedente" che, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, del Testo unico delle imposte sui redditi, deve essere scomputato dal Tfr per determinare il reddito di riferimento e, quindi, l'aliquota in base alla quale la quota imponibile del Tfr deve essere tassata. La "quota eccedente" è quella parte della vecchia indennità di anzianità maturata in quanto il contratto prevedeva di considerare come base di calcolo un importo superiore a una mensilità. Ad esempio, un dirigente di azienda commerciale assunto il 1° gennaio 1978 e cessato il 31 dicembre 2003. Al 31 maggio 1982 l'indennità di anzianità è stata calcolata in base a una mensilità e mezza di servizio fino al 31 dicembre 1980 e in base a una mensilità fino al 31 maggio 1982. Ipotizzando una retribuzione di 1.032,91 euro si avrà 1.032,91 (una mensilità) x 4 anni + 5/12 = 4.562,04 e 516,46 (1/2 mensilità) x 3 anni (fino al 31 dicembre 1980) = 1.549,37 per un totale complessivo di 6.111,41 euro. La quota eccedente è costituita da 1.549,37 che, in sede di tassazione del Tfr al 31 dicembre 2003 deve essere detratta dal Tfr stesso solo ai fini della determinazione del reddito di riferimento dopo averla rivalutata del 205,624293 (colonna "I"). Per ottenere il montante si moltiplica per 3,05624293 (colonna "M"). (4) Nuova serie 1985 = 100. (5) Nuova serie 1989 = 100. (6) È il nuovo indice ottenuto depurando il mese di dicembre 1991 della voce "tabacchi lavorati" usciti dal paniere Istat dal febbraio 1992. (7) Nuova serie 1992 = 100. (8) Nuova serie 1995 = 100. (9) Nuova serie 2010 = 100.

Pensioni. Si allungano i tempi

Salvaguardati senza decreto e liste di accesso

Matteo Prioschi

■ **Salvaguardati** nel guado. Da un lato i 55mila tutelati con la legge sulla spending review attendono la pubblicazione in «Gazzetta Ufficiale» del decreto attuativo. Dall'altro, per i primi 65mila da mesi si protraggono le verifiche per l'individuazione degli ammessi alla pensione con le regole previgenti la riforma.

Il 5 ottobre, in base a quanto previsto dalla legge 135/2012, il **ministero del Lavoro** ha licenziato il decreto attuativo della salvaguardia per il secondo contingente di lavoratori. Tale provvedimento è rimasto all'esame della **Corte dei conti** fino alla scorsa settimana, anche perché il ministero ha dovuto fornire alcuni chiarimenti. Il decreto è stato registrato il 9 gennaio e reinviato al ministero per la pubblicazione in «Gazzetta». Tale passaggio è fondamentale per dare avvio alle procedure di salvaguardia per i 55mila lavoratori che rientrano nelle seguenti categorie: a carico dei fondi di solidarietà; contributori volontari; esodati a seguito di accordi; destinatari di cigs o in mobilità.

Ma i tempi si sono allungati di molto anche per il contingente dei primi 65mila salvaguardati, le cui procedure sono state dettate dal decreto interministeriale del 1° giugno 2012. L'Inps in prima battuta contava di concludere entro la fine di settembre, obiettivo dimostrato impossibile da centrare perché alcune categorie di esodati dovevano presentare una domanda specifica alle direzioni territoriali del Lavoro e per completare tale processo c'era tempo fino al 21 novembre (più altri 30 giorni a partire dal ricevimento della risposta per la presentazione di eventuali ricorsi da parte dei lavoratori esclusi). Il ministero dovrebbe

aver avviato il 7 gennaio il monitoraggio finale sulle istanze giunte alle Dtl. Dopodiché i risultati devono essere inviati all'Inps, che farà il quadro complessivo. Sullo stato attuale di avanzamento della procedura però, non ci sono informazioni certe e tra gli interessati circolano le ipotesi più svariate. Ma c'è anche chi fa notare che al momento non è nemmeno possibile presentare domanda di pensione anche se in teoria ha maturato i requisiti: chi l'ha fatto racconta di essersi visto ri-

LA SITUAZIONE

Il secondo contingente attende la pubblicazione del Dm in «Gazzetta Ufficiale», mentre per il primo si deve chiudere il monitoraggio

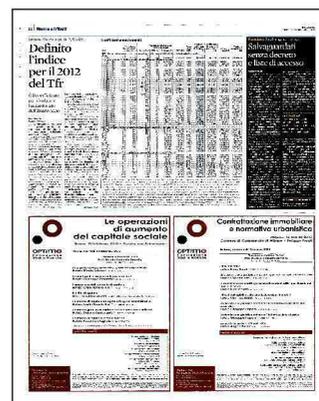
gettare la domanda in quanto la graduatoria dei salvaguardati non è pronta.

In questi giorni, inoltre, si stanno concretizzando gli effetti derivanti dall'applicazione della norma relativa ai dipendenti pubblici esonerati, perché alla salvaguardia sono ammessi solo quelli statali e non quelli delle Regioni. Così, come ha sottolineato Vasco Errani, presidente della Conferenza delle Regioni, le Dtl stanno rigettando le domande, mentre l'Inps in precedenza aveva chiesto alle Regioni stesse l'elenco degli esonerati da valutare per la salvaguardia. Errani ha chiesto un incontro al ministro Elsa Fornero per proporre una modifica alla norma.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

APPROFONDIMENTO ONLINE

Le regole per la salvaguardia
www.ilsole24ore.com/norme/



PREVIDENZA

Covip, nuove regole per le segnalazioni

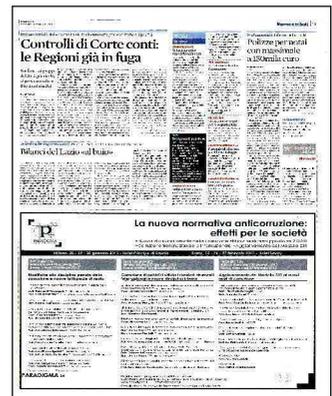
Tutte le forme pensionistiche complementari dovranno adeguarsi al nuovo manuale delle segnalazioni statistiche e di vigilanza, disponibile sul sito www.covip.it.



INPS

Domanda di pensione per i lavori usuranti

Con il messaggio 876 pubblicato ieri, l'Inps ha fornito indicazioni per la presentazione delle domande di riconoscimento dello svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti in base a quanto previsto dal decreto legislativo 67/2011. La domanda, per i lavoratori che maturano i requisiti di accesso alla pensione nel 2013, deve essere presentata entro il 1° marzo 2013.



Stretta Covip nei controlli sui fondi

di Anna Messia

Informazioni più dettagliate e articolate. È quelle che la Covip si appresta a chiedere ai fondi pensione vigilati. La novità è contenuta nel Manuale delle segnalazioni statistiche e di vigilanza, a cui dovranno adeguarsi tutte le forme pensionistiche complementari per comunicare con l'Autorità presieduta da Antonio Finocchiaro. Notizie utili per una migliore conoscenza del sistema e consentire un'attività di controllo più efficace sia sul profilo economico, patrimoniale e finanziario del fondo che sulla gestione degli investimenti e le caratteristiche degli iscritti. Le novità più significative riguardano la comunicazione di informazioni specifiche sui singoli iscritti e pensionati. Ma i fondi dovranno fornire anche informazioni sui singoli investimenti effettuati. Dai titoli ai fondi e ai derivati, oltre agli immobili e alle società immobiliari, senza ovviamente dimenticare le polizze assicurative. Dati che finora la commissione di vigilanza riceveva in forma aggregata ma che consentiranno ora un controllo più puntuale del rischio. Il nuovo Manuale è stato frutto del lavoro di un tavolo tecnico con le associazioni maggiormente rappresentative degli operatori del settore, e sostituisce l'attuale assetto delle segnalazioni con un sistema strutturato e stabile nel tempo, che entrerà a pieno regime a gennaio 2014. (riproduzione riservata)



MANUALE COVIP

*Fondi,
segnalazioni
mirate*

Arriva dalla Covip il nuovo *Manuale delle segnalazioni statistiche e di vigilanza*, a cui dovranno adeguarsi tutte le forme pensionistiche complementari per comunicare all'Autorità del settore le informazioni utili per una migliore conoscenza del sistema e una più efficace attività di controllo per quanto riguarda il profilo economico, patrimoniale e finanziario del fondo, la gestione degli investimenti e le caratteristiche socio-demografiche degli iscritti. Il *Manuale*, si legge in una nota, è frutto del lavoro di un tavolo tecnico con le associazioni di settore, e sostituisce l'attuale assetto delle segnalazioni con un sistema strutturato e stabile nel tempo. Il nuovo sistema entrerà a regime dal 1° gennaio 2014 e il testo del *Manuale* è disponibile nel sito della Covip.



I contratti. La titolare del Lavoro: con l'introduzione di criteri selettivi il provvedimento «non sarà una replica» del precedente

Fornero: a giorni il Dpcm produttività

Giorgio Pogliotti
ROMA

Per beneficiare della cedolare secca al 10% i premi di produttività dovranno essere definiti dalla contrattazione aziendale o territoriale. E fare riferimento a 3-4 criteri indicati dal documento delle parti sociali (esclusa la Cgil), come l'equivalenza delle mansioni o l'integrazione delle competenze per introdurre nuovi modelli organizzativi che consentano di promuovere l'innovazione tecnologica e le professionalità necessarie per aumentare la competitività. O i sistemi di orari e la loro distribuzione secondo modelli flessibili (il multiperiodale), se richiesto dagli investimenti o dall'andamento dei mercati, per assicurare il pieno utilizzo degli impianti. O l'introduzione di nuove tecnologie, nel rispetto dei diritti dei lavoratori.

A questa griglia di criteri fa riferimento la bozza del testo del Dpcm in preparazione, che definisce i principi ai quali dovranno attenersi gli accordi di produttività per poter essere detassati. Il Governo è convinto di assicurare un intervento selettivo, indicando "a monte" le materie per le intese tra sindacati e aziende, prendendo ispirazione dal punto 7 del documento delle parti sociali del 21 novembre, che a titolo esemplificativo indicava una serie di temi oggi regolati in maniera prevalente o esclusiva dalla legge - che hanno ricadute sulla produttività - da affidare alla contrattazione collettiva. Lo conferma il ministro del Lavoro, Elsa Fornero, che nel ribadire «stiamo lavorando» sul Dpcm produttività

LINEE GUIDA

Le intese tra le parti dovranno ispirarsi ad alcuni criteri indicati dal decreto: mansioni, inquadramenti, orari flessibili

che sarà presentato «a giorni», ha aggiunto: «Non sarà una replica» di quello «del Governo precedente», perché «mira effettivamente alla defiscalizzazione del salario con indicatori di produttività, cosa essenziale per il Paese». Non sarà più sufficiente il riferimento al lavoro

notturno, allo straordinario o a istituti del contratto nazionale per ottenere lo sconto fiscale finanziato dalla legge di stabilità con 950 milioni per il 2013 (2,150 miliardi nel triennio).

Sul mancato rispetto del termine del 15 gennaio (indicato dalla legge di stabilità) per l'emanazione del Dpcm, il ministro Fornero ha ricordato che «non era perentorio», «speravamo di portare a termine» il decreto «venerdì scorso», ma «mancavano alcuni aspetti». Fornero ha aggiunto che «sono già stati presi contatti informali con le parti sociali». Ma il leader della Cisl, Raffaele Bonanni, fa sapere: «Siamo ancora in attesa di una comunicazione da parte del Governo, spero ci convochino a breve per emanare rapidamente il decreto che consentirà alle imprese e ai sindacati di siglare le intese a livello aziendale o territoriale, con un beneficio per la produttività e i salari».

Nel documento le parti sociali hanno chiesto di rendere stabile e certa la detassazione, alzando dagli attuali 30mila a 40mila euro il tetto di reddito per beneficiare dell'aliquota al 10%. Tuttavia il Governo non ha ancora deciso se lasciare la soglia a 30mila o portarla a 40mila euro; con le risorse disponibili nel primo caso si potrebbe innalzare l'importo del premio da detassare fino a 3.100 euro, nel secondo caso sembrerebbe probabile la conferma dell'attuale limite di 2.500 euro. Critico sul riferimento nella bozza del Dpcm a 3-4 indicatori per gli accordi aziendali il leader della Uil, Stefano Mantegazza, secondo cui il decreto prevederebbe «tanti lacci e laccioli da renderne improbabile l'applicazione»; se «queste previsioni dovessero essere confermate, la Uil farebbe bene a riconsiderare la firma».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



INTEGRATIVI

**Permasteelisa
rafforza il welfare**

pag. 38

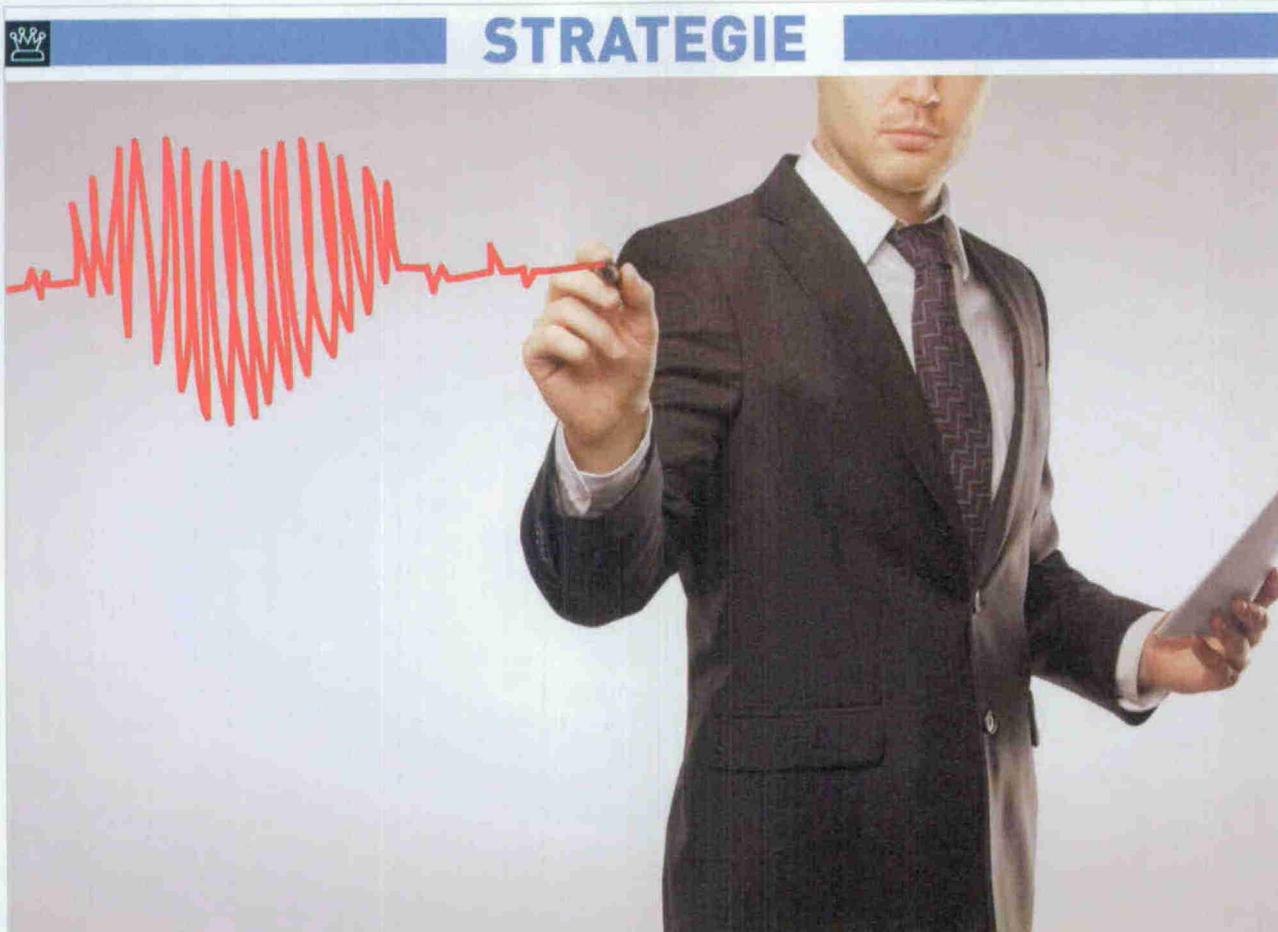
Risorse Umane. Al via un pacchetto di servizi alle famiglie e sanità**Permasteelisa rafforza il welfare****Giacomo Bassi**

Asilo nido per i figli dei dipendenti, buoni benzina e gasolio, programma di prevenzione contro i tumori, polizza sanitaria per i lavoratori e i loro familiari. Alla Permasteelisa Group di Vittorio Veneto, azienda leader mondiale nella progettazione di impianti e involucri architettonici, il welfare entra in ufficio dalla porta principale e sostiene i lavoratori, in un momento di crisi come l'attuale, a 360 gradi. Implementando e sviluppando le politiche di responsabilità sociale d'impresa già applicate per tutti i propri dipendenti. «Attualmente, tralasciando le iniziative tipiche di ogni grande realtà, sono quattro i progetti di welfare aziendale che abbiamo in atto - spiega Massimo Mangiarotti, Corporate Hr Director -. Progetti destinati ai lavoratori che abbiano un reddito dichiarato inferiore a 24mila euro o con un carico familiare maggiore o uguale a tre persone, che nascono da un'attenta analisi dei bisogni dei collaboratori e che, in quanto progetti di welfare, sono detassati: ciò significa che il lavoratore percepisce l'intero importo speso per lui dall'azienda».

Due le aree di intervento su

cui, per ora, si sono concentrati gli sforzi di Permasteelisa: quella relativa ai servizi alla famiglia e quella legata alla salute. Per quanto riguarda la prima, ha partecipato alla realizzazione e al mantenimento di un asilo interaziendale contribuendo alla gestione e al pagamento delle rette per i figli dei lavoratori (con un contributo pari al 50% dell'importo complessivo), e ha erogato a ciascuno dei dipendenti del quartier generale di Vittorio Veneto dei buoni benzina pari a 200 euro, mentre riguardo alla seconda area si è concentrata su due iniziative di tipo sanitario. «Con il progetto "Prevenire è Vita" abbiamo coinvolto il 98% dei lavoratori in un programma di screening finalizzato appunto a prevenire le malattie oncologiche e replicheremo nell'arco del 2013 lo stesso piano estendendo l'analisi anche alle patologie cardiologiche - sottolinea Mangiarotti -. Accanto a ciò abbiamo attivato, in accordo con le organizzazioni sindacali, anche una polizza sanitaria (la Cassa Previggen) che copre i lavoratori e le loro famiglie in un'ampia casistica, dai ricoveri ospedalieri alle cure dentarie».





WELFARE AZIENDALE. Da strumento organizzativo a strumento di sviluppo

Parola d'ordine: people care

Le politiche per il benessere e la salute in azienda non sono solo un elemento qualificante per la gestione delle risorse umane, ma un volano per la crescita che si aggiunge ai tradizionali fattori della produzione

di Massimiliano Cannata

Il Fasi compie trentacinque anni. Un anniversario significativo per il Fondo sanitario bilateralmente partecipato da Confindustria e Federmanager che, al di là degli aspetti commemorativi, presenta un forte impatto sull'attualità. La ricorrenza arriva in una fase delicata per il destino dell'Italia nella cornice della "nuova Europa": la prospettiva di una riforma del *welfare* rimane

una delle grandi "incompiute" tra le tante voci assenti nell'ambito di una politica economica e industriale, che bisognerà al più presto ridefinire. Quale spazio ci sarà per la giustizia sociale e per le politiche di redistribuzione della ricchezza? Come tutelare le fasce più deboli, difendendo nel contempo l'universalità e la qualità di un sistema della sanità pubblica, che ha mostrato la "corda"

STRATEGIE



in molti contesti geografici oltre a un dissesto economico-finanziario che è ottimistico definire preoccupante? Efficienza, solidarietà e rilancio dei cicli produttivi sono termini conciliabili? Per rispondere a questi interrogativi, che possiamo esserne certi, occuperanno la parte alta dell'agenda del prossimo esecutivo, il presidente del Fasi, Stefano Cuzzilla, ha organizzato un seminario lo scorso dicembre, che ha visto la partecipazione del ministro della Salute, **Stefano Balduzzi**, del vice presidente per lo Sviluppo economico di **Confindustria**, **Aurelio Regina**, e del presidente di Federmanager, **Giorgio Ambrogioni**. L'incontro è stato l'occasione per presentare i risultati della ricerca di G&G Associated sulle sinergie tra *welfare pubblico e privato*, che stanno sempre più trovando un punto di convergenza su un terreno molto specifico e stimolante: l'impresa.

Cosa emerge dalla ricerca

Lo studio, realizzato nello scorso mese di novembre, ha coinvolto i manager operanti nel settore della sanità pubblica e privata, i direttori del personale in aziende dotate di sistemi di *welfare aziendale* e di sanità integrativa. L'analisi è anche arricchita dall'opinione di 2.500 soggetti che dispongono di copertura sanitaria integrativa, selezionati tra lavoratori rappresentativi dei diversi livelli organizzativi: dirigenti, quadri, funzionari, dirigenti in pensione. «Un campione molto articolato – spiega **Stefano Cuzzilla** – che ha permesso di fare piena luce su un ambito relativamente nuovo: il welfare aziendale. Attualmente in Italia la spesa sanitaria si colloca intorno ai 110 miliardi di euro e quella privata intorno ai 30 miliardi di euro. Riguardo alla spesa privata l'87% è a carico dei cittadini utenti, solo il 13% è assorbito da Fondi, Casse e Assicurazioni. È evidente che questa voce è destinata a crescere, se si considera che il campione interpellato ha evidenziato con nettezza che questo strumento ha le potenzialità per determinare non solo un innalzamento dei parametri di tutela dei singoli lavoratori, quanto un incremento della stessa competitività delle organizzazioni. Il sistema Fasi sta interpretando al meglio le esigenze del nuovo contesto se si pensa che oggi assiste più di 300mila persone, tra dirigenti iscritti e familiari e che, nel 2011, il Fondo ha erogato quasi 600mila prestazioni per un valore di circa 270 milioni di euro».

Le aspettative dei lavoratori di oggi

È forse questo il dato più eclatante della ricerca: il *welfare aziendale* non è tanto un elemento di supporto, una "stampella" per un settore pubblico, quanto un elemento qualificante per la gestione delle risorse umane, e quindi un volano per la crescita che si aggiunge ai tradizionali fattori della produzione. L'intuizione originaria di Confindustria e Federmanager, che nel lontano 1977 in concomitanza con la creazione del Sistema sanitario nazionale compresero l'importanza di creare un Fondo

per la sanità integrativa aziendale, è dunque confermata dai fatti, anche se manager, imprenditori e direttori del personale oggi si misurano con una visione dell'impresa e con aspettative che sono mutate nel tempo. Dall'azienda "castello" gerarchizzata, costruita sulla rigidità di ruoli, compiti e funzioni, erede del taylorismo, si è passati all'"azienda-rete", fondata sul know-how e sulla circolazione dei saperi, in una dimensione che vede gli asset intangibili come generatori di innovazione e di cambiamento. Come affermato da molti tra i direttori del personale interpellati, i dipendenti non contano tanto sul progresso lineare delle carriere, sulla stabilità e inamovibilità, che si sa sono divenuti concetti sempre più sfumati e incerti, quanto su due valori, divenuti centrali nella vita lavorativa: il benessere e la salute, che fanno qualità oltre a rappresentare un tassello che va a comporre il quadro di quegli asset relazionali su cui si costruisce il business dell'impresa globalizzata. Lo dimostra ampiamente il caso Vimar (citato come Best Practice nella ricerca di G&G), l'azienda fondata nel 1945 da Walter Viaro e Francesco Gusi leader nel campo delle apparecchiature per la domotica, che ha lanciato il progetto "Energia Positiva" mettendo in primo piano il *welfare aziendale* come propulsore dello sviluppo organizzativo, in tutti gli ambiti della catena del valore.

Cosa pensano gli imprenditori

Gli imprenditori hanno le idee chiare in proposito: la sanità integrativa aziendale assicura valore aggiunto per "l'equilibrio di costi e benefici, gli effetti positivi sul clima lavorativo e sull'immagine, la coerenza rispetto alle crescenti difficoltà dei soggetti a usufruire delle prestazioni del sistema sanitario nazionale, i benefici fiscali che se ne possono trarre" si legge nello studio. *People Care* è la parola chiave che si innesta un "clima" diverso, un termine critico al quale, nella ricerca, si associa la percezione di un *commitment* sempre più forte da parte dei vertici aziendali, che si sovrappone agli effetti positivi che gli interventi di welfare generano sull'organizzazione nel suo complesso. Non basta, però, elogiare le componenti intangibili, dirigenti, quadri e funzionari sottolineano il ruolo che lo Stato dovrà continuare ad avere soprattutto in materia di riforma fiscale. L'intervento auspicato, oltre a farsi sentire sul lavoro dipendente, dovrebbe essere esteso al versante aziendale per orientare un maggior flusso di risorse nell'ambito della sanità integrativa.

Altro elemento fondamentale, l'estensione della tutela e delle prestazioni a tutti i cittadini. Esiste, infatti, una precisa consapevolezza, da parte del campione interpellato, sulla necessità di contenere i rischi cui è fatalmente esposto il sistema vigente. "La qualità – spiega nello studio il dirigente di un'azienda sanitaria privata che opera nel Nord Italia – della sanità italiana è molto elevata nel complesso, ma anche disomogenea,



STRATEGIE

Welfare aziendale

Benefit attesi dal lavoratore, suddivisione per macro-aree

Ammesse più risposte	TOTALE	Intervistati	
		Dirigente	Lavoratore non dirigente
Base: lavoratori dipendenti in attività (dirigenti e non dirigenti)	1.650 100,0%	835 50,6%	815 49,4%
Sanità integrativa e salute	91%	95%	87%
Previdenza sociale e assicurazioni	67%	82%	51%
Orari e modalità di lavoro	49%	37%	61%
Sostegno all'istruzione e alla cultura	44%	45%	44%
Sostegno alla maternità/paternità	37%	31%	43%
Sostegno alle spese familiari	36%	31%	41%
Servizi interni all'azienda	21%	20%	23%

Fonte: G&G Associated

per cui succede che in termini di performance abbiamo regioni che sono ai vertici dell'eccellenza e regioni che invece arrancano. Non è in discussione il fondamentale apporto che proviene dal pubblico, semmai sta prendendo piede l'esigenza di coadiuvare la buona politica ad assumersi le responsabilità decisionali, utili a riequilibrare il divario territoriale e a ridurre sprechi e inefficienze". Oro colato il commento del manager, se si considera che il rigore imporrà una prevedibile riduzione delle risorse a disposizione della sanità pubblica e, di conseguenza, un prevedibile peggioramento della qualità del servizio oltre a una riduzione dei livelli di assistenza.

Verso un welfare di tipo sociale e comunitario

Bisognerà dunque agire su leve diverse, comprendere soprattutto che il nuovo paradigma di welfare dovrà prevedere un allargamento quantitativo del campo di azione e dei suoi beneficiari e un affinamento qualitativo, che deve rispondere a bisogni sempre più personalizzati e differenziati. Il vecchio schema non potrà più reggere, dovremo passare, come sostengono molti tra i maggiori studiosi del settore, da un welfare di tipo statale a un sistema di tipo sociale e comunitario.

Il modello che emerge dalla ricerca ha un aspetto propositivo, nel senso che non mira solo alla tutela di alcune categorie, ma tende ad allargarsi al contesto sociale in cui il lavoratore e l'azienda operano. Un

dato interessante emerso dalle interviste dice che più della metà del campione ha esteso la copertura sanitaria anche ad altri membri della famiglia, a dimostrazione di quanto il tema della universalità, legato tradizionalmente alla dimensione del pubblico, sia sempre più contaminato da una sensibilità culturale nuova, che vede nella nuova alleanza pubblico-privato un nodo cruciale per il futuro. Il campo è aperto a questa nuova visione, se si considera che la sanità aziendale è presente in circa il 15% delle imprese manifatturiere, con alcuni picchi che superano il 25% soprattutto nel Nord. "Numeri - spiegano i ricercatori della G&G Associated - che si presentano in rapida ascesa grazie ai numerosi rinnovi contrattuali, anche di secondo livello, che contemplan la sanità integrativa".

Prevenzione & Innovation

Un fronte decisivo sarà rappresentato dalla prevenzione che potrà contribuire a rafforzare quelle connotazioni di universalità e di efficienza dei servizi che rimangono gli ingredienti essenziali cui nessun cittadino-lavoratore è disposto a rinunciare. Il Fasi si è mosso anche in questa direzione, presidiando le più importanti patologie, dalla maculopatia al glaucoma, oltre a strutturare un impegno specifico per la prevenzione dei tumori. A dimostrazione del livello di investimento profuso, basta precisare che le strutture convenzionate hanno nell'ultimo anno sfiorato il numero di 2.000. Per l'innovazione c'è sicuramente ancora molto spazio. Creare, inoltre, un welfare dell'educazione che sostenga le possibilità di sviluppo della formazione per tutti, nella convinzione che la società della conoscenza non esige solo la creazione di un'élite di meritevoli, ma una maggiore distribuzione per tutti del patrimonio di know-how e di conoscenza, potrà rappresentare, in un contesto complesso come quello che viviamo, l'ulteriore frontiera da traguardare. A maggior ragione se si considera, ed è questo il dato con cui si conclude la ricerca, che la diffusione sul mercato sanitario di soggetti terzi, come i Fondi e le Casse «potrà favorire l'emersione "automatica" dei redditi e portare dunque benefici alle casse erariali, "autofinanziando" l'estensione dei benefici fiscali su cittadini/lavoratori e imprese». In tempi di latitanza delle politiche industriali e di risorse scarse, scusate se è poco. ■

Aggiornamento in base ai dati Istat

Tfr di dicembre a quota 3,30%

A dicembre il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto è 3,302885 (vedi colonna incr. mese). L'indice dei prezzi al consumo calcolato dall'Istituto nazionale di statistica, con esclusione del prezzo dei tabacchi lavorati, è al valore di 106,5.

Tramite i dati resi noti ieri dall'Istituto di statistica è possibile calcolare il dato del trattamento di fine rapporto, introdotto dalla legge n. 297/82.

Il calcolo viene fornito mensilmente per permettere di rivalutare le somme accantonate al 31 dicembre dell'anno precedente, nel caso di cessazione di rapporti di lavoro e/o conteggi in sede di bilanci infrannuali.

Secondo quanto stabilito dal codice civile (art. 2120) il trattamento di fine rapporto accantonato al termine di ogni anno deve essere rivalutato mensilmente sommando due elementi: il 75% dell'aumento del costo della vita rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente (colonna rival. 75%) e l'1,50% annuo, frazionato su base mensile (colonna rival. 1,5%).

Esempio di calcolo tfr.

Un dipendente ha cessato il rapporto di lavoro il 31 dicembre 2012. La sua situazione è:

- tfr maturato al 31.12.11 euro 25.000
- imponibile previdenziale anno 2012 euro 21.500
- tfr maturato nel 2012 euro 1.592,59

Pertanto la sua liquidazione, al lordo delle imposte sarà:

- tfr al 31.12.11 euro 25.000+
- rivalutazione (3,302885% di 25.000) euro 825,72+
- tfr maturato nel 2012 euro 1.592,59+
- ritenuta previdenziale (0,50% su 21.500) euro 107,50-
- totale euro 27.310,81

*a cura di
Bruno Toniolatti,
Studio Associato Paoli*





Tutti gli indici dal 1984 a oggi

Anno	Mese	Indice	Incr.	Rival. 75%	Rival. 1,5%	incr. Mese	Montante ind. Dirig.	Montante base comp.
Anno 1984	dicembre	181,8	14,7	6,597846	1,5	8,097846	1,08097848	1,30133598
Anno 1985	dicembre	197,4	15,6	6,435644	1,5	7,935644	1,07935644	1,40460535
Anno 1986 (1985 = 100,0)	dicembre	108,0	4,5	3,260870	1,5	4,760870	1,04760870	1,46147678
Anno 1987	dicembre	113,5	5,5	3,819444	1,5	5,319444	1,05319444	1,54975116
Anno 1988	dicembre	119,7	6,2	4,096916	1,5	5,596916	1,05596916	1,63648943
Anno 1989	dicembre	127,5	7,8	4,887218	1,5	6,387218	1,06372180	1,74101558
Anno 1990 (1989 = 100,0)	dicembre	109,2	6,5	4,746835	1,5	6,246895	1,06246835	1,96198674
Anno 1991	dicembre	115,8	6,6	4,532967	1,5	6,032967	1,6032967	1,96137020
<i>L'indice di dicembre 1991, depurato dal mese di febbraio dall'incidenza relativa ai tabacchi lavorati, si modifica in 115,69587</i>								
Anno 1992	dicembre	121,2	5,5	3,568060	1,500	5,068060	1,05068060	2,06077361
Anno 1993 (1992 = 100,0)	dicembre	106,0	4,1	2,9913350	1,500	4,491335	1,04491335	2,15400883
Anno 1994	dicembre	110,3	4,3	3,0424528	1,5	4,542452	1,0454245	2,25185373
Anno 1995	dicembre	116,7	6,4	4,3517679	1,5	5,851767	1,0585176	2,38362700
Anno 1996 (1995 = 100,0)	dicembre	104,9	2,6	1,9221744	1,5	3,422174	1,0342217	2,46519887
Anno 1997	dicembre	106,5	1,6	1,1439466	1,5	2,643946	1,0264394	2,53037754
Anno 1998	dicembre	108,1	1,6	1,1267605	1,5	2,626760	1,0262676	2,59684394
Anno 1999	dicembre	110,4	2,3	1,5957447	1,5	3,095745	1,0309574	2,67723463
Anno 2000	dicembre	113,4	3	2,0380435	1,5	3,538043	1,0353804	2,11195570
Anno 2001	dicembre	116,0	2,6	1,7195767	1,5	3,219577	1,0321958	2,86120094
Anno 2002	dicembre	119,1	3,1	2,0043103	1,5	3,504310	1,0350431	2,96146630
Anno 2003	dicembre	121,8	2,7	1,7002519	1,5	3,200252	1,0320052	3,05624608
Anno 2004	dicembre	123,9	2,1	1,2931034	1,5	2,793103	1,0279310	3,14160464
Anno 2005	dicembre	126,3	2,4	1,4527845	1,5	2,952785	1,0295278	3,23436945
Anno 2006	dicembre	128,4	2,1	1,2470309	1,5	2,747031	1,0274703	3,32321858
Anno 2007	dicembre	131,8	3,4	1,9859813	1,5	3,485981	1,0348598	3,42520567
Anno 2008	dicembre	134,5	2,7	1,5364188	1,500	3,036419	1,0303642	3,54349239
Anno 2009	dicembre	135,8	1,3	0,724907	1,500	2,224907	1,0222491	3,62233180
Anno 2010	dicembre	138,4	2,6	1,435935	1,500	2,935935	1,0293594	3,72868111
2011	luglio	102,9	2,2	1,561615	0,875	2,436615	1,02443662	3,81953472
	agosto	103,2	2,5	1,784827	1,000	2,784827	1,0278483	3,83251842
	settembre	103,2	2,5	1,784827	1,125	2,909827	1,0290983	3,83717927
	ottobre	103,6	2,9	2,082442	1,250	3,332442	1,0333244	3,85293726
	novembre	103,7	3,0	2,158846	1,375	3,531846	1,0353185	3,86037240
Anno 2012	dicembre	104,0	3,3	2,380058	1,500	3,880058	1,0388006	3,87335610
	gennaio	104,4	0,4	0,288462	0,125	0,413462	1,0041346	3,88937094
	febbraio	104,8	0,8	0,576923	0,250	0,826923	1,0082692	3,90538578
	marzo	105,2	1,2	0,865385	0,375	1,240385	1,0124038	3,92140061
	aprile	105,7	1,7	1,225962	0,500	1,725962	1,0172596	3,94020874
	maggio	105,6	1,6	1,153846	0,625	1,778846	1,0177885	3,94225715
	giugno	105,8	1,8	1,298077	0,750	2,048077	1,0024808	3,95268541
	luglio	105,9	1,9	1,370192	0,875	2,245192	1,0224519	3,96032039
	agosto	106,4	2,4	1,730769	1,000	2,730769	1,0273077	3,97912852
	settembre	106,4	2,4	1,730769	1,125	2,855769	1,0285577	3,98397021
	ottobre	106,4	2,4	1,730769	1,250	2,980769	1,0298077	3,98881191
	novembre	106,20	2,2	1,586538	1,375	2,961538	1,0296154	3,98806703
dicembre	106,5	2,5	1,802885	1,500	3,302885	1,0330288	4,00128858	

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.