

Pensioni. Il vincolo non si applica per coloro che da gennaio di quest'anno avranno una quota calcolata con il pro-rata

Il massimale non scatta per tutti

Per regolarizzare i versamenti ridotti si deve utilizzare il flusso UniEmens

**Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone**

L'azienda che, con l'entrata in vigore della riforma delle pensioni, ha erroneamente ritenuto che l'introduzione - dal 1° gennaio 2012 - del criterio di calcolo **contributivo**, comportasse anche l'applicazione generalizzata del massimale previsto dalla legge 335/95, deve procedere alla regolarizzazione con l'Inps di quanto versato.

Per farlo, dovrà avvalersi della procedura di variazione del flusso UniEmens; non rientrando, tale situazione, tra quelle per cui è possibile utilizzare - nell'ambito delle variabili retributive - l'elemento Aummas. L'articolo 24 del Dl 201/2011 (legge 214/11), nel quadro di una complessiva rivisitazione del sistema pensionistico, ha previsto, tra l'altro, l'introduzione del criterio di calcolo contributivo pro-rata per le anzianità maturate dal 1° gennaio 2012.

La norma riguarda, in particolare, i soggetti con almeno 18 an-

ni di contributi al 31 dicembre 1995 che, in precedenza, potevano contare sul calcolo della pensione con il sistema retributivo.

Gli altri lavoratori, infatti, o già si trovano nel sistema misto (hanno, cioè, il periodo maturato fino al 31 dicembre 1995 calcolato con il sistema retributivo e quello successivo determinato con il metodo contributivo), ovvero si trovano in un regime pensionistico totalmente contributivo e, in conseguenza, non sono interessati dalla norma.

Va ricordato che la cosiddetta Riforma Dini indica chiaramente (articolo 2, comma 18) i lavoratori nei cui confronti trova applicazione il massimale contributivo e pensionabile, individuandoli nei soggetti privi di anzianità contributiva al 1° gennaio 1996. È a costoro che, unitamente agli optanti, resta circoscritto il massimale e non anche a coloro che, da gennaio 2012, avranno la quota di pensione calcolata - pro rata - con il sistema contributivo. In tal sen-

so inducono anche principi di ordine economico finanziario relativi all'equilibrio, nel medio lungo periodo, delle gestioni pensionistiche.

Va peraltro osservato, a ulteriore conferma, che l'Inps - nella consueta circolare con cui ha reso noti i nuovi valori (minimale-massimali) contributivi in vigore per l'anno in corso - nulla ha ritenuto di dover precisare sul punto.

Per la sistemazione delle differenze contributive, si deve trasmettere il flusso UniEmens di variazione, relativo al mese in cui è stato commesso l'errore.

L'Inps, dopo aver ricevuto il flusso di variazione, lo confronta con il precedente a cui lo stesso si riferisce. Il parallelo tra le due denunce, evidenzierà la presenza di saldi sia a debito che a credito dell'Azienda. Il datore di lavoro, sulla retribuzione eccedente il massimale si è limitato, infatti, al versamento dei soli contributi, relativi alle altre assicurazioni (per esem-

pio: DS, malattia, maternità), diversi da quelli pensionistici (IVS); detti versamenti devono essergli riconosciuti. Di contro, manca la quota IVS. Per questo motivo l'Inps genererà 2 DM 10 Vig virtuali che verranno messi a disposizione dell'azienda.

Quest'ultima, accedendo a un'apposita sezione dei servizi online, potrà consultarli e approvarli (circa le modalità di consultazione si veda il manuale allegato al messaggio Inps 16744/2011).

L'accettazione dei titoli di regolarizzazione, da parte del datore di lavoro, comporterà il necessario versamento del dovuto (differenza tra il credito e il debito). Il pagamento si esegue con modello F24, utilizzando la casuale RCo1.

L'azienda ha due possibilità: pagare l'intera somma comprensiva delle sanzioni (auto calcolate), oppure limitarsi a versare la sola contribuzione dovuta e attendere, per il pagamento delle relative sanzioni, l'avviso bonario da parte dell'Inps.

ONLINE



FILO DIRETTO

Calcola il tuo assegno con il Pensionometro

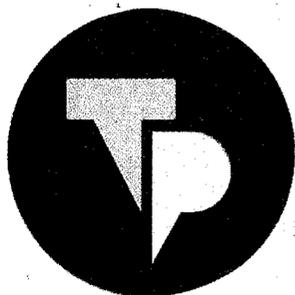
Per scoprire, quando andrai in pensione, a quanto ammonterà il tuo assegno e se la riforma sulle pensioni ti avvantaggia economicamente oppure no consulta il pensionometro sul nostro sito

.COM www.ilssole24ore.com



Autonomi. Le risposte ai quesiti dei lettori

Sono al sicuro i requisiti maturati nel corso del 2011



I quesiti pubblicati in questa pagina sono stati presi dal forum dell'esperto risponde organizzato per l'evento Tuttopenzioni che si è svolto lunedì 19 marzo. Le risposte sono consultabili all'indirizzo internet www.ilsole24ore.com/tuttopenzioni. Un team di esperti è ancora impegnato a fornire i chiarimenti chiesti dai lettori, sono infatti arrivate migliaia di richieste che saranno soddisfatte nei prossimi giorni a eccezione dei casi eccessivamente complessi e dei quesiti che non forniscono i dati essenziali per consentire una risposta.

La disciplina transitoria vale solo per i dipendenti

Sono un lavoratore autonomo nato nel 1952. Posso usufruire della regola transitoria per la quale con un'anzianità contributiva di almeno 35 anni al 31 dicembre 2012 mi verrà liquidata la pensione a 64 anni o la regola è valida solo per i lavoratori dipendenti?

La disciplina transitoria che consente di conseguire la pensione anticipata a 64 anni è prevista in via eccezionale per i soli lavoratori dipendenti del settore privato in possesso di 35 anni di contribuzione al 31 dicembre 2012.

Con quarant'anni nel 2011 l'assegno dopo 18 mesi

Sono un lavoratore autonomo e nato il 21 luglio 1951. Ho versato i contributi all'Inps dal 28 giugno 1971, quando andrò in pensione?

Un lavoratore autonomo che perfeziona i 40 anni di contribuzione nel corso del 2011 - come nel caso del quesito - potrà andare in pensione dopo 18 mesi dal raggiungimento dei 40 anni di contribuzione. In caso contrario, dal 2012 occorreranno almeno 42 anni e 1 mese di contribuzione per aver diritto alla pensione anticipata e la decorrenza della pensione sarà il mese successivo al perfezionamento del requisito contributivo; l'anzianità contributiva dal 2013 sarà ulteriormente incrementata.

Il supplemento si chiede non prima di cinque anni

Penso di chiudere la mia attività. Ho versato i contributi per tre anni e mezzo dopo aver raggiunto, a 65 anni, la pensione di vecchiaia. Posso fare domanda di rimborso di questi contributi non avendo completato i cinque anni canonici?

Lei potrà presentare domanda di supplemento. La liquidazione del supplemento di pensione non può essere richiesta prima che siano trascorsi almeno cinque anni dalla data di decorrenza della pensione o dalla data di decorrenza del precedente supplemento. In deroga a questa norma, il supplemento può essere richiesto, per una sola volta, quando siano trascorsi due anni dalla decorrenza della pensione o dal precedente supplemento, a condizione che sia stata raggiunta

l'età pensionabile di vecchiaia che dal 2012 è di 66 per i lavoratori autonomi. Le ricordiamo che la decorrenza del supplemento è dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda. I nuovi requisiti anagrafici introdotti dall'articolo 24 del Dl 201/2011 convertito in legge 214/2011, trovano applicazione ai fini della liquidazione del supplemento.

Per l'anticipata nel 2012 servono 42 anni e 1 mese

Vorrei sapere quando andranno in pensione gli autonomi che con la vecchia legge maturavano quota 97 nel 2012 con 61 anni di età e 36 di contributi.

Dal 1° gennaio 2012 la riforma ha stabilito nuovi requisiti per l'accesso alla pensione anticipata, prestazione che ha sostituito la pensione di anzianità. Per accedere alla pensione anticipata, indipendentemente dall'età anagrafica, sia lavoratori dipendenti che autonomi, devono essere in possesso di 42 anni

e 1 mese per l'anno 2012; 42 e 5 mesi per l'anno 2013; 42 e 6 mesi per l'anno 2014/2015 e 42 anni e 6 mesi (requisito contributivo da adeguare incrementi speranza di vita) per l'anno 2016. Esclusivamente i lavoratori che entro il 31 dicembre 2011 hanno maturato i requisiti di età e di anzianità contributiva, previsti dalla vecchia legge (quota 97), conseguono il diritto alla pensione di anzianità secondo la previgente normativa.

Per la gestione separata servono 66 anni e 3 mesi

Sono nato il 5 novembre 1947 e sono titolare di una pensione diretta Inpdap dal 1997. Dal 1° aprile 1996 risulterò iscritto alla gestione separata. A che età potrò avere la pensione relativa alla gestione separata considerato che entro il 2012 cesserò qualsiasi attività.

La riforma delle pensioni stabilisce che l'età per accedere alla pensione di vecchiaia per i lavoratori uomini dipendenti e autonomi nel 2012 è di 66 anni. Tale requisito sarà adeguato sulla base della speranza di vita a partire dal 2013. Lei compirà 65 anni in novembre 2012, dovrà dunque attendere il compimento di 66 anni più i tre mesi di adeguamento alla speranza di vita. La pensione da contribuzione in gestione separata avrà decorrenza dal mese successivo.

Salvaguardia in attesa del decreto di giugno

Il 31 marzo compio 61 anni e ad oggi ho maturato 36 anni e 6 mesi di contribuzione come artigiano. Nel 2008 ho chiesto l'autorizzazione ai versamenti volontari e ho versato circa 2/3 anni. Con la vecchia legge nel 2012 avrei avuto quota 97 e dopo 18 mesi sarei andato in pensione. Ora sono disoccupato, nullatenente, separato, ho fatto domanda di pensione ed è stata respinta. Se è vero che chi ha ottenuto l'autorizzazione per i versamenti volontari poteva usufruire delle vecchie regole, perché la mia domanda è stata respinta?

È prevista, per alcune categorie di lavoratori che perfezionanc

a partire dal 2012 i requisiti previsti per la previgente disciplina, una clausola di salvaguardia. Tra tali categorie di lavoratori sono ricompresi coloro che prima del 4 dicembre 2011, sono stati autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione. Per tali lavoratori l'accesso alla pensione con le vecchie regole è consentito solo nei limiti delle risorse finanziarie stabilite. Le modalità di applicazione della "salvaguardia" e i limiti numerici dei pensionamenti saranno stabiliti con decreto che deve essere emanato entro il 30 giugno 2012. Gli enti previdenziali provvederanno al monitoraggio. Pertanto, è necessario attendere l'emanazione del decreto ministeriale. Qualora l'interessato, all'esito del monitoraggio che dovrà effettuare l'Inps dovesse rientrare nella platea dei destinatari della

"clausola di salvaguardia" potrà accedere al trattamento pensionistico sulla base della disciplina previgente.

Raggiunti i requisiti il diritto non si perde

Mio marito, titolare d'impresa individuale, ha 59 anni. Poiché ha raggiunto i 40 anni di contributi nel 2011 potrebbe richiedere la pensione a partire dal 2013. Se decidesse di non richiederla nel 2013 e di continuare a lavorare ancora

per qualche anno, l'importo dell'assegno pensionistico? E se non chiedesse la pensione nel 2013 e decidesse di lavorare ancora qualche anno ma poi per qualsiasi motivo

decidesse di chiudere l'attività potrebbe richiedere la pensione di cui aveva maturato il diritto?

Una volta raggiunto il requisito per poter andare in pensione, questo rimane tale e il lavoratore può decidere di andare in pensione quando vuole. Nel calcolo della pensione verrà utilizzata tutta la contribuzione versata fino al momento del pensionamento.

La contribuzione minima è di vent'anni

La gestione separata dei parasubordinati, con la riforma, paga la pensione da che età e con quanti anni minimo di contribuzione?

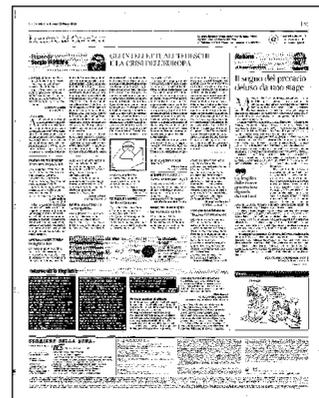
La riforma delle pensioni prevede due tipologie di prestazioni pensionistiche. - **Pensione di vecchiaia:** per i soggetti ai quali il primo accredito contributivo decorre dal 1° gennaio 1996 possono accedervi alla maturazione degli stessi requisiti anagrafici e contributivi previsti per la pensione di vecchiaia (20 anni di contributi e, per il 2012, età: lavoratrici 63 e 6 mesi; lavoratori 66 anni) a condizione che l'importo risulti essere non inferiore per il 2012 a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale. - **Pensione anticipata:** requisiti contributivi relativi alla pensione anticipata previsti (42 anni e 1 mese per l'anno 2012) oppure al compimento dei 63 anni di età con almeno 20 anni di contributi effettivi, a condizione che l'importo risulti essere non inferiore per il 2012 a 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale.



Poste Italiane: pensioni e servizi

Desideriamo intervenire in merito all'articolo «Quei diciotto moduli da riempire per ritirare un euro di pensione» (*Corriere*, 17 marzo). Per un'azienda come Poste Italiane è indispensabile assumere il punto di vista del cittadino al quale forniamo con impegno i nostri servizi, comprendiamo quindi le ragioni della signora Milena e ci scusiamo per il disagio e il tempo trascorso per completare l'operazione di accredito della pensione. Siamo naturalmente d'accordo con le aspettative di semplificazione delle procedure e per questo Poste Italiane ha reso negli anni sempre più snello l'accesso ai servizi, con vantaggi per l'azienda e per il cittadino, affinché non si senta precipitato al centro di un labirinto burocratico. La semplificazione incontra, tuttavia, un limite oggettivo negli obblighi di legge ai quali sia Poste Italiane, sia i cittadini sono sottoposti quando devono aprire un conto o un libretto postale. In questi casi ad esempio è obbligatorio sottoscrivere dei moduli, in linea con le normative antiriciclaggio e antimafia. Nel caso della signora la procedura prevedeva poi la compilazione di altri moduli, necessari all'accredito automatico sul libretto, da inviare all'Istituto erogatore della pensione. In tutto 4 moduli. Ci preme ribadire che comprendiamo il legittimo desiderio dei clienti di accedere in modo veloce ai servizi e siamo sempre pronti a ricevere stimoli per migliorare. Siamo inoltre favorevoli a ragionare con le autorità competenti su come conciliare le esigenze normative con le aspettative di semplicità della clientela.

Simona Giorgetti
Direttore Comunicazione Poste Italiane



Domani la riforma al Consiglio dei ministri - Fornero: l'art. 18 non si estende agli statali

Fondo per gli over 58 che perdono il lavoro

Cgil: sciopero generale - Bersani: no a diktat

Non si ferma il cantiere della riforma del mercato del lavoro. E mentre la Cgil annuncia lo sciopero generale, il Consiglio dei ministri attende il testo per domani. Nel frattempo, i tecnici

arricchiscono il documento con le osservazioni delle parti sociali. Le novità non mancano. Il ministro Elsa Fornero, ad esempio, ha specificato che il nuovo articolo 18 sui licenziamenti non si

applicherà ai dipendenti statali. Inoltre, nel 2017, quando andrà a regime il nuovo meccanismo degli ammortizzatori sociali, il fondo per la mobilità sarà destinato ai lavoratori ultra 58enni.

Servizi ► pagine 3-6

LA RIFORMA DEL LAVORO
Il Governo



L'ultimo incontro al ministero

Oggi vertice con Fornero per la chiusura del testo di riforma
Funzione pubblica: dopo il sì al riassetto valuteremo norme per la Pa

Indennità più lunga per gli over 58

Le novità: Aspi oltre i diciotto mesi per gli anziani - Il «nuovo» articolo 18 non tocca gli statali

Davide Colombo
Giorgio Pogliotti
ROMA

Il fondo per la mobilità, una volta esaurita la fase di transizione, sarà destinato ai lavoratori anziani. Quando la riforma degli ammortizzatori entrerà a regime, nel 2017, il fondo - che ha una dotazione di circa 700 milioni - servirà come strumento di sostegno al reddito dei lavoratori over 58/60 anni in caso di licenziamento, o verrà utilizzato per integrare la durata dell'assicurazione sociale per l'impiego. Con lo 0,3% versato dalle imprese si punta a colmare una penalizzazione, visto che l'Aspi per questa fascia di età ha una durata di 18 mesi, rispetto ai 36 mesi della mobilità (che diventano 48 mesi al Sud).

È questa una delle novità contenute nel testo su cui i tecnici del ministro Fornero stanno lavorando da ieri, un documento arricchito delle osservazioni delle parti sociali, che serviranno come integrazioni da aggiungere alla versione definitiva da portare questo pomeriggio al tavolo negoziale. Ieri è stato anche chiarito dal ministero del La-

voro, dopo le voci che si erano diffuse e che avevano alimentato diverse reazioni sindacali, che le nuove norme sui licenziamenti non riguarderanno i dipendenti pubblici.

Tornando al testo, esso conferma "nero su bianco" quanto anticipato verbalmente dallo stesso ministro alle parti sociali, ovvero che la trasformazione dell'attuale indennità di disoccupazione in assicurazione sociale per l'impiego, con il graduale superamento della mobilità avver-

CONTRATTI

Nella stesura finale del testo si ragiona su vincoli e oneri amministrativi giudicati eccessivi dalle organizzazioni produttive

rà attraverso una transizione che si completerà nel 2017. Tra le richieste che sono oggetto di verifica, c'è la proposta delle imprese di evitare appesantimenti burocratici, ad esempio per il contratto intermittente; l'obbligo della comunicazione amministrativa in occasione di ogni chia-

mata del lavoratore prevista dal ministro non viene ritenuta sufficiente a contrastare le modalità elusive, mentre il sindacato propone di farlo confluire nel lavoro in somministrazione.

Per gli ammortizzatori sociali, secondo la proposta Fornero verranno mantenute la cassa integrazione ordinaria, i contratti di solidarietà nell'attuale assetto

TUTELE

Si valuta l'estensione del sostegno al reddito anche ai lavoratori delle imprese con meno di 15 dipendenti

e la Cig straordinaria per ristrutturazione e crisi aziendale (viene eliminata la cessazione di attività in caso di procedura concorsuale). Per i settori non coperti dalla Cig ordinaria (artigiani e commercianti sono tutelati dalla cassa in deroga, destinata a scomparire), il documento conferma l'obbligo di costituzione dei fondi di solidarietà per le imprese sopra i 15 dipendenti, attraverso accordi tra le parti sociali,





utilizzando la bilateralità. Ma si sta verificando la possibilità di accogliere la richiesta dei sindacati che sollecitano l'estensione dei fondi alle aziende sotto i 15 dipendenti, che altrimenti si troverebbero prive di tutele in costanza di rapporto di lavoro. Invece di un contributo uguale per tutti, si ragiona sulla graduazione secondo le specifiche esigenze di ciascun settore. Oggi si capirà anche se è stata accolta la proposta dei sindacati di estendere la platea dei lavoratori coperti dall'Aspi ai cocopro, così come previsto per apprendisti e artisti dipendenti.

L'assicurazione sociale per l'impiego sostituirà anche l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, destinata ai lavoratori temporanei, con un cambiamento dei criteri di accesso: saranno necessarie almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi (mobili), contro gli attuali 78 giorni di lavoro con minimo 2 anni di anzianità assicurativa. Con la novità che l'assicurazione sarà pagata durante la disoccupazione, e non l'anno successivo come accade attualmente.

Sui contratti a tempo parziale i sindacati considerano necessario che, alla luce della riforma previdenziale, venga rafforzata la possibilità di utilizzare il part-time in uscita negli ultimi 5 anni di attività lavorativa, prevedendo il riconoscimento della contribuzione figurativa per le ore settimanali non lavorate. Proposta anche l'incentivazione di part-time lunghi con interventi di tipo contributivo o fiscale.

Si diceva dell'eventuale impatto della riforma dell'articolo 18 sul pubblico impiego, per il momento escluso sia dal Lavoro sia dalla Funzione pubblica. Lo Statuto dei lavoratori (legge 300/70) è stato recepito dal testo unico sul pubblico impiego oltre dieci anni fa (legge 165/2001) ma le sue applicazioni passano per una disciplina normativa diversa da quella del settore privato. In questo contesto anche le discipline per i licenziamenti sono diverse, e infatti in serata Palazzo Vidoni ha chiarito che «solo all'esito della definizione del testo di riforma del mercato del lavoro si potranno prendere in considerazione gli effetti che essa potrebbe avere sul settore pubblico». E se effetti ci saranno «si valuterà se ricorra l'esigenza di norme che tengano conto delle peculiarità del lavoro pubblico».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tutte le nuove norme**LICENZIAMENTI/1**

Per i licenziamenti economici al lavoratore spetterà un indennizzo fino a 27 mensilità, per quelli disciplinari il giudice dovrà decidere tra reintegro o indennizzo

LICENZIAMENTI/2

Confermato, per i licenziamenti discriminatori, l'attuale impianto sanzionatorio dell'articolo 18, con il reintegro obbligatorio disposto dal giudice

ASPI

L'assicurazione sociale per l'impiego sostituirà, dal 2017, l'indennità di mobilità. Dovrebbe partire dal 70% per gli stipendi fino a 1.250 euro. Limite massimo fissato a 1.119 euro

INTERMITTENTE

Detto anche «lavoro a chiamata», la riforma prevede, per contenere gli abusi, l'obbligo di una comunicazione, anche con un messaggio telefonico, per ogni chiamata del lavoratore

CO.CO.PRO.

Ci sarà una definizione più stringente del "progetto" e un incremento dell'aliquota contributiva. Presunta la subordinazione se la mansione è analoga a quella dei dipendenti

PARTITE IVA

È riconosciuto il carattere continuativo e di natura subordinata quando la collaborazione duri più di sei mesi (in un anno) e faccia incassare più del 75% dei ricavi

APPRENDISTATO

Sarà il canale principale di occupazione dei giovani. La riforma introduce alcuni ritocchi, come l'eliminazione del referente aziendale e la previsione di una durata minima

CONTRATTO A TERMINE

Disincentivato dalla riforma, la sua reiterazione, se superiore a 36 mesi, porterà alla stabilizzazione del rapporto. Prevista una penalizzazione contributiva (dell'1,4%)

PART-TIME

Stretta sugli abusi del contratto a tempo parziale. Obbligo di comunicazione amministrativa di ogni variazione di orario attuata in applicazione di clausole elastiche o flessibili

APPORTO DI LAVORO

Si propone di limitare il numero massimo degli associati di lavoro ai soli familiari di primo grado. Viene inserito poi l'obbligo di un'effettiva partecipazione agli utili

VOUCHER

Si punta a ripristinare le norme originarie per i voucher, restringendo l'applicazione, il regime orario, introducendo modalità snelle di comunicazione di inizio attività

OVER 58ENNI

Una volta esaurita la transizione, il fondo per la mobilità non scomparirà ma sarà destinato al sostegno al reddito per i lavoratori anziani (over 58/60) in caso di licenziamento

DELEGA O DL?



Napolitano «frena» sul decreto

/// Sulla novità in tema di lavoro il presidente della Repubblica Giorgio Napolitano è convinto che sia necessario coinvolgere al massimo grado possibile il Parlamento per

una riforma condivisa: per questo il capo dello Stato frena sull'ipotesi di un decreto legge. Lo strumento dovrebbe essere un ddl ordinario o una legge delega. Per Napoli-

tano la riforma non può essere identificata «con la sola modifica dell'articolo 18. Per poter dare un giudizio bisogna vedere il quadro di insieme».

Pesole ▶ pagina 2

LA RIFORMA DEL LAVORO

Il Quirinale**Il presidente della Repubblica**

«Dopo che il Governo avrà dato forma legislativa ai provvedimenti la parola passerà al Parlamento»

Napolitano frena il decreto

Il capo dello Stato chiede di coinvolgere le Camere - «L'art. 18? Solo una parte»

Dino Pesole
ROMA

/// Sulla riforma del mercato del lavoro, la posizione di Giorgio Napolitano (che molto probabilmente incontrerà oggi Monti al Quirinale) è che la scelta del veicolo normativo debba essere conseguente a quella che i suoi collaboratori definiscono «la dichiarata volontà di una interlocuzione con il Parlamento». Non potrà essere dunque un decreto legge, quello che oggi il governo dovrebbe annunciare al termine del nuovo round a palazzo Chigi con le parti sociali. Si ragiona sullo strumento del disegno di legge ordinario, che apre la strada (anche più del disegno di legge delega) a possibili modifiche soprattutto sulle modifiche in arrivo sull'articolo 18. La variabile politica è decisiva, se considera che il Pd rischia una profonda spaccatura su questa decisiva questione con possibili effetti sulla tenuta della coalizione. Il sostegno di uno dei tre "azionisti" dell'attuale maggioranza è prezioso al pari di quello degli altri.

Nei contatti di queste ore, a partire dall'incontro di lunedì sera al Colle con Mario Monti ed Elsa Fornero, la linea di Napolitano non è mutata: occorre senso di responsabilità da parte di tutti nell'interesse superiore del paese, e la riforma è tanto più solida quanto maggiore sarà il consenso con il quale

farà il suo ingresso in Parlamento. Si attende in ogni caso l'esito dell'incontro di oggi. La riforma del mercato del lavoro - ha osservato il Capo dello Stato in margine della sua visita a Vernazza, il borgo delle Cinque terre colpito dall'alluvione lo scorso 25 ottobre - non può essere identificata «con la sola modifica dell'articolo 18. Per poter dare un giudizio bisogna vedere il quadro di insieme».

CONVERGENZE

«Ci sono politiche su cui bisogna trovare una convergenza e poi andare avanti sulla strada decisa»

Dovrà essere il governo a decidere la «forma legislativa», ma è evidente che l'indicazione di percorso che giunge dal Colle ha un peso determinante. «Mi auguro che ci sia attenzione e misura nel giudizio da parte di tutti. Poi, naturalmente, dopo che il governo avrà dato forma legislativa ai provvedimenti conseguenti, la parola passerà al Parlamento».

A Vernazza, Napolitano ha parlato di tutela del territorio e si è commosso rivolgendosi ai sindaci dei Comuni della Liguria, della Toscana e della Sicilia colpiti dalle alluvioni: «Quello che per voi è grande

speranza, per me è grande responsabilità». Torna la questione delle risorse, da cui non si può prescindere. La riduzione selettiva della spesa pubblica - osserva il Capo dello Stato - è la strada maestra. «Non è vero che non esistono priorità, sarebbe la negazione della politica». Certo non si può prescindere dalla constatazione che le risorse a disposizione sono limitate: «Dobbiamo capirlo tutti. Non possiamo scaricare questa montagna di debito pubblico sui giovani. Con meno interessi da pagare, potremmo avere tra i 10 e i 20 miliardi di euro da destinare alle priorità». E tra queste in primissimo piano c'è la tutela del territorio, bene primario da preservare e tutelare. Lo si fa abbandonando la logica dei tagli lineari per avviare operazioni selettive: ridurre dove è necessario, incrementare le risorse nei settori strategici per il futuro del paese. È esattamente questo il compito della politica.

Sulla ricostruzione e sui problemi ambientali, «ci sono politiche su cui bisogna trovare una convergenza e poi andare avanti sulla strada decisa». Concetti che ha riaffermato nel pomeriggio a Borghetto Vara, il piccolo paese dell'entroterra spezzino che ha pagato il prezzo più alto in termini di vite umane nel corso dell'alluvione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL GRANDE POSTER DELLA FLESSIBILITÀ

Contratti e tutele, la guida alle novità

DUE PAGINE DA CONSERVARE

Andrea Maria Candidi,
Giampiero Falasca,
Mauro Pizzin, Claudio Tucci
Servizi > pagine 8 e 9

1 TEMPO DETERMINATO

Il contratto a tempo determinato si distingue dal normale impiego subordinato per la sola fissazione di un termine scritto allo spirare del quale il contratto, automaticamente, si intende risolto. E il contratto di lavoro non può avere una durata iniziale superiore ai 36 mesi

2 APPRENDISTATO

È un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani fino a 29 anni. Si distingue in apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di alta formazione e ricerca

3 TEMPO PARZIALE

Conosciuto anche come contratto di lavoro part-time, è un contratto di lavoro subordinato caratterizzato da una riduzione dell'orario rispetto a quello ordinario (detto anche full-time), generalmente della durata di 40 ore settimanali

4 INTERMITTENTE

Detto anche «lavoro a chiamata» è un contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro a tempo

Il contratto a tempo determinato può essere stipulato in ordine tecnico, produttivo, o ad esempio per fare fronte a

L'apprendistato è disciplinato dal D.lgs. 167/2011. L'apprendistato è pagato a cottimo, e per inquadrare il lavoratore

Esiste il part-time orizzontale e quello verticale. Il part-time orizzontale è svolto per intero, ma solo per periodi predeterminati settimanali, e uno misto

Il contratto a chiamata può essere concluso solo per prestazioni discontinue. Si può usare per lavoratori con meno di 25 anni o più di 45 anni anche pensionati per lavoretti nel fine settimana, ferie estive, vacanze

Il contratto a chiamata è disciplinato dagli articoli da 61 a 69 del D.lgs. 167/2011 e deve essere in forma scritta e deve

Per contenere gli abusi, è opportuno effettuare una comunicazione formale di cambio di modalità di flessibilità nel part-time

Si punta a introdurre una disciplina più stringente del progetto

LE OPZIONI PER I LAVORATORI...

Apprendistato per i giovani

Matteo Meneghello > pagina 5

... E QUELLE PER LE IMPRESE

Assumere a tempo costerà di più

Marco Libelli e Claudio Tucci > pagina 6

LA RIFORMA DEL LAVORO

Il poster della flessibilità

Il quadro delle nuove regole

La maggiore facilità di uscita dal sistema dovrebbe compensare la crescita delle rigidità in entrata

DAI NUOVI CONTRATTI ALL'ART. 18: COSÌ CAMBIA IL LAVORO

I canali di accesso all'impiego e le tutele per i licenziamenti

A CURA DI

**Andrea Maria Candidi
Giampiero Falasca
Mauro Pizzin
Claudio Tucci**

► Più flessibilità in uscita per compensare la perdita di flessibilità in entrata.

Un'operazione complessa non solo a livello politico, perché il governo ha cercato di trovare la quadra fra interessi e sensibilità diverse (e solo parzialmente

riuscita, visto il no della Cgil alla riforma), ma anche a livello tecnico perché si trattava di mettere ordine nella giungla contrattuale italiana e di affrontare quell'articolo 18 su cui in passato si sono infranti i sogni riformisti di altri esecutivi. In queste pagine diamo conto delle novità apportate dalla bozza di riforma su cui poi dovrà dire l'ultima parola il Parlamento. Qui a fianco, sotto i riflettori tutte le

tipologie contrattuali sottoposte a restyling. Fermo restando l'architrave del contratto a tempi indeterminato, valorizzato dal ministro Elsa Fornero rendendo più costosi i rapporti precari, si va dal contratto a tempo determinato all'apprendistato su cui molto si punta per incentivare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Nella pagina di destra, invece, una piccola mappa relativa al versante delle uscite,



1 TEMPO DETERMINATO

Il contratto a tempo determinato si distingue dal normale impiego subordinato per la sola fissazione di un termine scritto allo spirare del quale il contratto, automaticamente, si intende risolto. E il contratto di lavoro non può avere una durata iniziale superiore ai 36 mesi

Il contratto è attualmente disciplinato dal Dlgs 368 del 2001 e può essere stipulato quando vi sono ragioni di ordine tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, ad esempio per fare fronte a picchi temporanei di attività

2 APPRENDISTATO

È un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani fino a 29 anni. Si distingue in apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di alta formazione e ricerca

L'apprendistato è disciplinato dalla riforma Sacconi (Dlgs 167/2011). L'apprendista non può essere pagato a cottimo, e per l'azienda c'è la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori

3 TEMPO PARZIALE

Conosciuto anche come contratto di lavoro part-time, è un contratto di lavoro subordinato caratterizzato da una riduzione dell'orario rispetto a quello ordinario (detto anche full-time), generalmente della durata di 40 ore settimanali

Esiste un part-time orizzontale con riduzione dell'orario giornaliero, uno verticale che si ha quando la prestazione giornaliera è svolta per intero, ma solo per periodi predeterminati settimanali, e uno misto

4 INTERMITTENTE

Detto anche «lavoro a chiamata» è un contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro a tempo

Il contratto a chiamata può essere concluso solo per prestazioni discontinue. Si può usare per lavoratori con meno di 25 anni o più di 45 anni anche pensionati per lavoretti nel fine settimana, ferie estive, vacanze

5 COLLABORAZIONE A PROGETTO

La collaborazione a progetto ha sostituito nella pratica il cosiddetto contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Si tratta di un rapporto di lavoro autonomo. Per progetto si intende un'attività produttiva ben identificabile e collegata all'attività del collaboratore

Il contratto è disciplinato dagli articoli da 61 a 69 della legge Biagi. È un stipulato in forma scritta e deve contenere, tra l'altro, l'indicazione della durata del lavoro, del progetto e il corrispettivo

6 PARTITE IVA

Si tratta dell'esempio classico di lavoro autonomo. La partita Iva è una sequenza di cifre che identifica univocamente un soggetto che esercita una attività rilevante ai fini fiscali

Chi intraprende un'attività rilevante ai fini Iva (impresa, arte, professione) deve presentare la dichiarazione di inizio attività alle Entrate. L'apertura della partita Iva è obbligatoria per chi è iscritto a un albo professionale

7 ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

È uno dei contratti con cui una parte (l'associante) attribuisce a un'altra (l'associato) il diritto ad una partecipazione agli utili della propria impresa o, in base alla volontà dei contraenti, di uno o più affari determinati dietro corrispettivo di un apporto dell'associato

Il codice civile prevede una partecipazione dell'associato al rischio della gestione dell'impresa (o degli affari dedotti in contratto), a fronte della quale sono definiti obblighi di rendicontazione periodica dell'associante

8 LAVORO ACCESSORIO

È un particolare contratto previsto dalla Legge Biagi che regola rapporti di lavoro che soddisfano esigenze occasionali a carattere saltuario. Il pagamento della prestazione avviene attraverso i cosiddetti voucher (buoni lavoro)

La prima significativa applicazione di questa disciplina è stata attuata in occasione della vendemmia 2008 (limitatamente a studenti e pensionati), ed è stata poi estesa a tutte le attività agricole e al pubblico impiego

9 SOMMINISTRAZIONE

Introdotta dalla legge 30/2003, il contratto di somministrazione prevede l'instaurazione di un rapporto tra tre soggetti: il lavoratore è assunto dal somministratore ma svolge la sua attività presso l'utilizzatore

Tra somministratore e utilizzatore si sigla un contratto commerciale di fornitura di manodopera. Il Cdm del 24 febbraio scorso ha previsto i casi in cui si potrà ricorrere alla somministrazione senza causale

in cui a fronte di strumenti che resteranno intatti nella sostanza a livello di regime – come i licenziamenti collettivi e le dimissioni del lavoratore – si deve dare conto delle profonde modifiche apportate all'intelaiatura dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori in materia di poteri d'incidenza del giudice sui licenziamenti individuali. Se per i licenziamenti discriminatori viene, infatti, previsto ancora il reintegro del lavoratore, negli altri casi esce decisamente

rafforzata l'alternativa dell'indennizzo economico.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

1 TEMPO DETERMINATO

Il contratto a tempo determinato si distingue dal normale impiego subordinato per la sola fissazione di un termine scritto allo spirare del quale il contratto, automaticamente, si intende risolto. E il contratto di lavoro non può avere una durata iniziale superiore ai 36 mesi

Si punta a contrastare la loro reiterazione, che oltre i 36 mesi porterà alla stabilizzazione del rapporto. Prevista tranne che per i contratti sostitutivi e stagionali la penalizzazione contributiva dell'1,4%

2 APPRENDISTATO

È un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani fino a 29 anni. Si distingue in apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di alta formazione e ricerca

Vengono introdotte percentuali di conferma in servizio (per continuare ad assumere apprendisti), l'eliminazione del referente aziendale (con presenza obbligatoria del tutor) e una durata minima

3 TEMPO PARZIALE

Conosciuto anche come contratto di lavoro part-time, è un contratto di lavoro subordinato caratterizzato da una riduzione dell'orario rispetto a quello ordinario (detto anche full-time), generalmente della durata di 40 ore settimanali

Contro gli abusi, proposto l'obbligo di comunicazione amministrativa (contestuale al preavviso al lavoratore) di ogni cambio d'orario in base a clausole elastiche o flessibili nel part-time verticale o misto

4 INTERMITTENTE

Detto anche «lavoro a chiamata» è un contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro a tempo

Per contenere gli abusi, si prevede l'obbligo di effettuare una comunicazione amministrativa con modalità snelle (anche un messaggio telefonico) in occasione di ogni chiamata del lavoratore

5 COLLABORAZIONE A PROGETTO

La collaborazione a progetto ha sostituito nella pratica il cosiddetto contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Si tratta di un rapporto di lavoro autonomo. Per progetto si intende un'attività produttiva ben identificabile e collegata all'attività del collaboratore

Si punta a introdurre una definizione più stringente del «progetto», che non può più consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente

6 PARTITE IVA

Si tratta dell'esempio classico di lavoro autonomo. La partita Iva è una sequenza di cifre che identifica univocamente un soggetto che esercita una attività rilevante ai fini fiscali

Eccetto i professionisti iscritti ad Albi avrà natura subordinata la collaborazione per oltre sei mesi in un anno, che pesi più del 75% sui ricavi del collaboratore e comporti la fruizione delle postazioni del datore

7 ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

È uno dei contratti con cui una parte (l'associante) attribuisce a un'altra (l'associato) il diritto ad una partecipazione agli utili della propria impresa o, in base alla volontà dei contraenti, di uno o più affari determinati dietro corrispettivo di un apporto dell'associato

Si propone di limitare il numero massimo degli associati di lavoro (o di capitale e lavoro) a familiari di primo grado. Obbligo di effettiva partecipazione agli utili e alla consegna del rendiconto

8 LAVORO ACCESSORIO

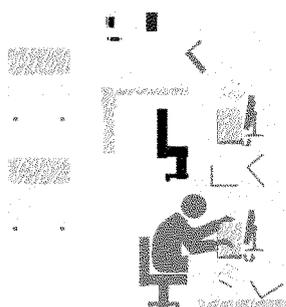
È un particolare contratto previsto dalla Legge Biagi che regola rapporti di lavoro che soddisfano esigenze occasionali a carattere saltuario. Il pagamento della prestazione avviene attraverso i cosiddetti voucher (buoni lavoro)

Si punta a ripristinare le norme originarie sui buoni lavoro, restringendone il campo d'applicazione e introducendo modalità snelle di comunicazione amministrativa dell'inizio dell'attività lavorativa

9 SOMMINISTRAZIONE

Introdotta dalla legge 30/2003, il contratto di somministrazione prevede l'instaurazione di un rapporto tra tre soggetti: il lavoratore è assunto dal somministratore ma svolge la sua attività presso l'utilizzatore

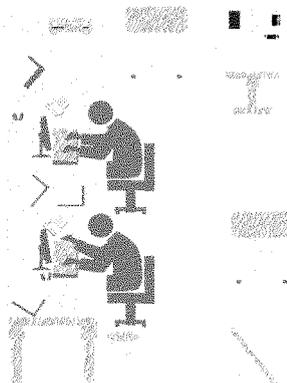
Nel contratto a tempo determinato l'impresa deve indicare la causale, cioè le esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che rendono necessario il lavoro somministrato

**I PERCORSI
IN ENTRATA**

L'indennizzo

Nelle ipotesi più lievi di annullamento del licenziamento disciplinare il giudice assegna al lavoratore un risarcimento tra 15 e 27 mensilità

I PERCORSI IN USCITA



LICENZIAMENTO PER MOTIVI

Disciplinari

Com'è

Il licenziamento per motivi disciplinari indica quello disposto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo per la violazione di obblighi contrattuali contenuti nel codice disciplinare.

Il licenziamento disciplinare scatta anche in presenza di un illecito penalmente perseguibile compiuto dal lavoratore.

Oggi, in caso di annullamento del licenziamento, il giudice dispone il reintegro sul posto di lavoro

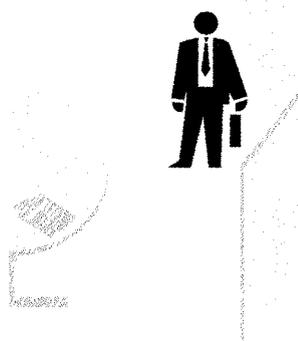
Come sarà

Sostanzialmente identico nei presupposti. La riforma precisa che l'accertamento dell'inesistenza del giustificato motivo soggettivo fa scattare comunque la risoluzione del contratto e obbliga il datore di lavoro a versare un'indennità tra 15 e 27 mensilità.

Se però il giudice accerta che il fatto contestato non è stato commesso, il giudice dispone il reintegro e l'indennità a favore del lavoratore pari a quanto dovutogli dal momento in cui è stato licenziato

Ricorso del lavoratore in Tribunale entro il termine di 60 giorni dalla data del licenziamento

Ricorso



LICENZIAMENTO PER MOTIVI

Economici

Com'è

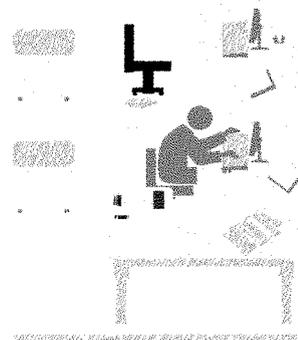
Il licenziamento economico individuale presuppone un giustificato motivo oggettivo, vale a dire le esigenze tecniche, organizzative o produttive che portano l'impresa alla soppressione di uno o più posti di lavoro (entro il limite di 4 unità). Anche qui, in caso di annullamento, il giudice dispone il reintegro

Come sarà

Anche in questo caso a cambiare sono le conseguenze dell'eventuale annullamento da parte del giudice. L'accertamento dell'inesistenza dei presupposti, infatti, comporta il versamento di un'indennità risarcitoria tra 15 e 27 mensilità

Ricorso del lavoratore in Tribunale entro il termine di 60 giorni dalla data del licenziamento

Ricorso



Dimissioni

Le dimissioni sono una forma di recesso dal contratto di lavoro da parte del lavoratore. Tale facoltà può essere esercitata senza alcun limite, con il solo rispetto dell'obbligo di dare il preavviso

previsto dai contratti collettivi. In genere la legge non prevede forme particolari per le dimissioni. Ma se non si rispetta il preavviso si paga una penale economica. Il ministro Fornero ha manifestato

l'intenzione di intervenire sul fenomeno delle dimissioni in bianco, soprattutto per le lavoratrici

La conciliazione

Com'è

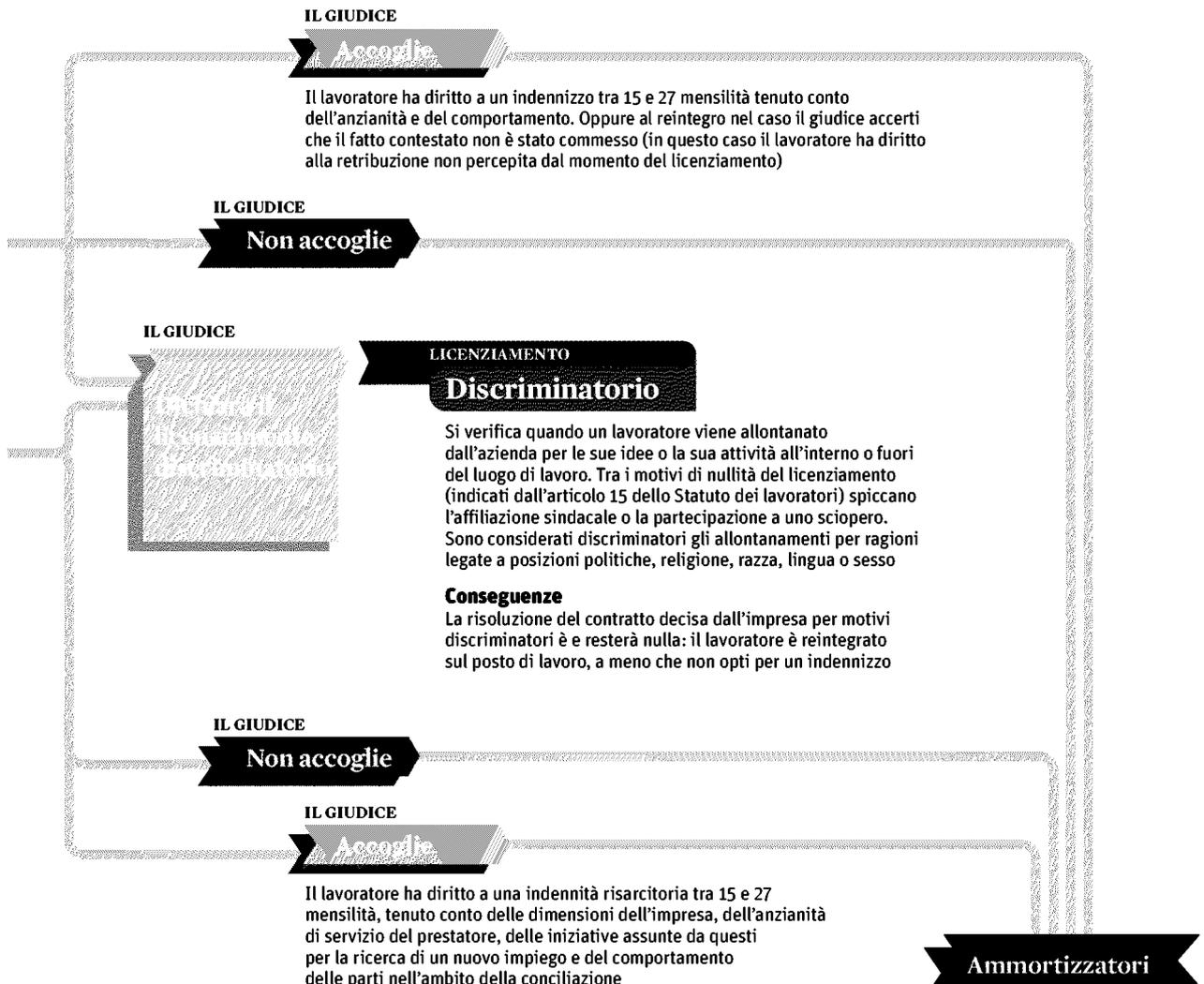
Il prestatore può promuovere, entro 20 giorni dalla comunicazione del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione

Come sarà

Sarà il datore di lavoro, prima del licenziamento, a dover presentare richiesta di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente nella quale dichiara l'intenzione di procedere al recesso

Il «tentativo»

In caso di licenziamento per motivi economici spetta all'azienda attivare la conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro



Ammortizzatori

L'uscita anticipata dal lavoro dà diritto all'indennità di mobilità. Oggi è previsto un importo di 24 mensilità (36 nel Sud) per i lavoratori fino a 49 anni e 36 mensilità (48 al Sud) per i lavoratori da 50 anni in poi. Dal 2017, quando entrerà a regime la nuova Aspi (l'Assicurazione sociale per l'impiego), gli importi saranno di 12 mensilità per i lavoratori fino a 54 anni e di 18 mensilità per gli over 55

LICENZIAMENTO

Collettivo

Il licenziamento collettivo (legge 223/1991) è ammesso per le imprese con più di 15 dipendenti che intendono effettuare almeno cinque licenziamenti in ciascuna unità produttiva (o in più unità produttive nell'ambito

del territorio di una provincia) nell'arco di 120 giorni. Questa tipologia di licenziamento scatta qualora l'azienda, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, non sia più in grado di garantire l'occupazione. E nemmeno di poter ricorrere

a misure alternative. Esistono però dei criteri da seguire per individuare i lavoratori da licenziare (che sono messi in mobilità): i carichi di famiglia, l'anzianità, le esigenze tecnico-produttive e organizzative

Così l'Italia ha (quasi) attuato tutte le indicazioni Bce

di **Lina Palmerini** ▶ pagina 2**La lettera dell'Eurotower. Mancano le «privatizzazioni su larga scala»**

Conti, pensioni, lavoro: attuate (quasi) tutte le indicazioni Bce

FATTO

Pensioni

La Bce chiedeva di intervenire «nel sistema pensionistico, rendendo più rigorosi i criteri di idoneità per le pensioni di anzianità e riportando l'età del ritiro delle donne nel settore privato rapidamente in linea con quella stabilita per il settore pubblico». Misure contenute nella riforma delle pensioni

Pareggio di bilancio

Bilancio in pareggio nel 2013 e una riforma costituzionale per regole di bilancio più stringenti. Il primo punto è stato garantito dal Salva Italia, la seconda misura è alla terza lettura

Liberalizzazioni

Aumento della concorrenza, particolarmente nei servizi pubblici locali e nelle professioni. Misure previste dal Cresci-Italia

Semplificazioni

Garantire una revisione della Pa per migliorarne efficienza e capacità di assecondare le esigenze delle imprese. Misure introdotte dal decreto Semplificazioni

Mercato del lavoro

Revisione delle norme che regolano l'assunzione e il licenziamento dei dipendenti. Indicazioni raccolte nella riforma degli ammortizzatori

A METÀ

Province

La Bce sottolineava «l'esigenza di un forte impegno ad abolire o a fondere alcuni strati

amministrativi intermedi (come le Province). Quella del Governo è una soluzione intermedia: scompaiono le giunte

provinciali, consiglieri e presidente non saranno più eletti ma scelti dai Comuni del circondario

NON FATTO

Privatizzazioni

La Bce chiedeva «privatizzazioni su larga scala» nella fornitura di servizi locali

Pubblico impiego

Nella missiva il governo italiano veniva sollecitato a «valutare una riduzione significativa dei

costi del pubblico impiego, rafforzando le regole per il turnover e, se necessario, riducendo gli stipendi

Lina Palmerini

ROMA.

Erano i primi di agosto quando fu recapitata al Governo Berlusconi la "lettera della Bce" firmata da Jean-Claude Trichet e Mario Draghi. Nessuno, allora, ne conosceva il contenuto che divenne pubblico quasi due mesi dopo scatenando enormi polemiche nel centro-destra, accentuando la distanza tra Silvio Berlusconi e l'ex ministro dell'Economia Giulio Tremonti e mettendo sul tavolo con nettezza il tema della sovranità nazionale limitata. Il fatto è che il dibattito girava intorno a una sostanza che quasi nessuno pensava sarebbe diventata realtà nel giro di qualche mese. Già perché il "programma Bce" appariva troppo pesante da digerire innanzitutto per le misure prospettate ma anche perché erano state appena varate due manovre. Dunque, un conto troppo salato. Ma lo era solo per i partiti, in effetti.

Tant'è che adesso - a rilegge-

re quella lettera e a confrontarla con le misure decise da Mario Monti - quei compiti a casa "made in Francoforte" li abbiamo quasi completati. E con una puntualità applicata non solo ai contenuti ma perfino allo strumento legislativo. «Vista la gravità della situazione - scrivevano Trichet e Draghi - le misure siano prese con decreto legge». E infatti, finora, quasi tutti i provvedimenti, dal salva-Italia alle liberalizzazioni, sono approdati in Parlamento con la corsia rapida del decreto. Con decreto, per esempio, è passata la riforma delle pensioni: un fatto mai accaduto prima soprattutto se si considera che non ci fu l'accordo con i sindacati e furono fatte solo tre ore di sciopero. Tra l'altro, la riforma-Formero ha ricalcato - e superato - la lettera della Bce che chiedeva di «rendere più rigorosi i criteri di idoneità per le pensioni di anzianità» oltre che innalzare l'età di pensionamento delle donne nel settore privato. Punto realizzato. Così come

si è rispettato quello sulla «liberalizzazione dei servizi pubblici locali e dei servizi professionali» visto che in queste ore si sta votando proprio il decreto Cresci-Italia. Manca solo qualcosa: quelle «privatizzazioni su larga scala» riguardo alla fornitura di servizi locali pure scritte nella missiva. E domani arriverà quel «ridisegno dei sistemi fiscali» che la Bce suggeriva caldamente per «accrescere il potenziale di crescita», come scritto al primissimo punto di una lettera dettagliata che offriva una sponda sui titoli italiani in cambio di un piano doloroso.

Doloroso come il capitolo-lavoro, che oggi appare davvero molto aderente ai consigli di Francoforte. Leggiamo la lettera: «Dovrebbe essere adottata un'accurata revisione delle norme che regolano l'assunzione e il licenziamento stabilendo un sistema di assicurazione dalla disoccupazione». E in effetti il Governo con la sua proposta non solo ha rivisto la flessibilità





in entrata ma ha modificato l'articolo 18 togliendo il diritto al reintegro nei casi di licenziamenti "economici". Insomma, l'amaro calice è stato quasi del tutto bevuto, a partire dall'anticipo al 2013 del pareggio di bilancio (garantito con il salva-Italia) e pure il suo inserimento in Costitu-

DA COMPLETARE

Non realizzata la riduzione «significativa» dei costi del pubblico impiego. «Salve» le Province, trasformate in organi rappresentativi

zione (siamo alla terza lettura). All'appello ciò che davvero manca è quella stretta sul pubblico impiego «con un significativo taglio dei costi, se necessario, riducendo gli stipendi». Nei fatti ci sono stati degli stop agli aumenti contrattuali mentre sul tetto agli stipendi dei super-dirigenti si è ancora in stand by. Così come non sono state abolite o accorpate le Province ma solo ridotte al rango di organi rappresentativi e non più elettivi. Nel complesso, però, la lettera è stata tradotta in fatti molto più di un qualsiasi programma elettorale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le riserve degli imprenditori. Confindustria dice sì ma pesa il tetto di 36 mesi ai contratti flessibili

Le imprese: flessibilità troppo costosa

Nicoletta Picchio
ROMA.

Troppi costi e troppa burocrazia sulla flessibilità in entrata. È la principale critica che arriva dal mondo delle imprese alla riforma sul mercato del lavoro. Pesa quell'1,4% in più di aliquota contributiva sui contratti a tempo determinato, un aumento che può essere recuperato per un massimo di sei mesi se il lavoratore viene assunto.

Non piace a **Confindustria**, ma anche alle altre organizzazioni imprenditoriali, il fatto che il governo abbia messo un tetto a 36 mesi sommando le varie forme di flessibilità in entrata, dal contratto a tempo determinato, alla somministrazione, alle altre tipologie eventualmente usate.

Lo ha detto la presidente di Confindustria, **Emma Marcegaglia**, martedì sera, nella conferenza stampa dopo l'incontro a Palazzo Chigi, su questi punti hanno lavorato i tecnici delle imprese e del ministro, in vista dell'appuntamento di oggi al ministero del **Welfare**.

In particolare sul contratto a tempo determinato viene irrigidita la disciplina per il rinnovo, aumentando l'interval-

L'AGGRAVIO

Pesa l'1,4% in più di aliquota contributiva sui contratti a tempo determinato che può essere recuperato per un massimo di sei mesi

lo temporale tra la scadenza di un contratto e quello successivo, oltre ad allungare i tempi di impugnazione stragiudiziale del contratto. Anche sul contratto di lavoro a tempo parziale vengono prese misure per scoraggiare gli abusi nell'uso di questo strumento. Complessivamente c'è una stretta. E il timore delle imprese è che questo penalizzi l'occupazione o che possa aumentare il lavoro in nero.

Si vedrà oggi quali potranno essere gli aggiustamenti al testo, fermo restando che poi la riforma dovrà andare in Parlamento.

Ma c'è anche un altro punto su cui Confindustria insiste per

avere modifiche: il tetto massimo di 27 mesi all'indennizzo in caso di licenziamento. Una misura troppo elevata per le imprese. Più alta anche rispetto ai paragoni europei. In Germania, per esempio, che è uno dei paesi ad avere l'indennizzo più alto, il tetto massimo è di 18 mesi. Bene comunque l'impianto sull'articolo 18: il reintegro vale solo per i licenziamenti discriminatori o nulli, per i licenziamenti con motivazione economica c'è l'indennizzo, che resta la soluzione principale anche per i licenziamenti disciplinari, tranne prevedere il reintegro quando il fatto non sussiste o in precise casistiche indicate dai contratti.

La riforma è stata discussa ieri nel direttivo di Confindustria, illustrata dalla presidente Marcegaglia, che comunque ha dato il suo assenso alla riforma per quel «senso di responsabilità» richiesto dal presidente della Repubblica, Giorgio Napolitano.

Le stesse riserve sulla flessibilità in entrata sono state sollevate anche dalla Alleanza per le cooperative e dalla **Confcommercio**. «Bisogna evitare che si ingessino con nuova burocrazia e rigidità istituti di flessibilità efficaci, indispensabili e già ampiamente regolati dai contratti collettivi», ha detto il direttore generale di Confcommercio, Francesco Rivolta. «In una fase di recessione piena - ha aggiunto - ciò ricadrebbe negativamente sulle imprese che operano nel rispetto della legge e dei contratti». Secondo la Confcommercio le mobilitazioni e gli scioperi annunciati dalla Cgil «non favoriscono il dialogo e riducono gli spazi di mediazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il no di Corso d'Italia. Pronte 16 ore di protesta

Camusso: la partita non è chiusa, sciopero generale

ROMA

Sull'articolo 18 per la Cgil «la partita non è chiusa». Susanna Camusso fa sapere che «quando conosceremo l'iter parlamentare individueremo la data per lo sciopero generale».

Corso d'Italia ha proclamato un pacchetto di 16 ore di sciopero - le prime 8 serviranno per lo svolgimento di assemblee nei luoghi di lavoro, le altre 8 ore per manifestazioni territoriali - al direttivo che ieri ha approvato un documento con 95 sì, 2 no (tra loro Cremaschi) e 13 astenuti (tra loro Maurizio Landini, leader Fiom). Camusso ha lanciato l'appello a «tutto il Parlamento perché intervenga per modificare le norme che non vanno bene», sostenendo che l'articolo 18 non è stato «l'unico tema su cui il governo non ha mai manifestato la volontà a cambiare le virgole». Per Camusso «non siamo in presenza di un sistema di ammortizzatori effettivamente universale, così come non lo sono le risorse messe in campo», riferendosi alla dote di 1,7 miliardi e al fatto che «la Cig ordinaria valga per le aziende sopra i 15 dipendenti e che per i parasubordinati non sia possibile usufruire del nuovo sistema di ammortizzatori sociali».

Anche gli altri leader sindacali che hanno sostanzialmente avallato la riforma si sono rivolti alle forze politiche: «Stiamo ancora trattando per migliorare il testo - ha detto il numero uno della Cisl, Raffaele Bonanni -. A fine settimana vedremo se manca qualcosa e faremo le nostre richieste. Comunque ben vengano le iniziative parlamentari per migliorare il testo finale». Sull'articolo 18 si è trovato un «compromesso onorevole» per Bonanni, convinto che si sia raggiunta una «mediazione ragionevole» sulla riforma del mercato del lavoro. «Siamo arrivati a una buona soluzione - ha ag-

giunto -. Mi interessava di stringere la cinghia sui contratti a progetto, sulle false partite Iva e sulle associazioni in partecipazione». Secondo Bonanni sugli ammortizzatori sociali ci sono coperture economiche «importanti» con «l'estensione delle tutele anche ai lavoratori delle piccole imprese».

La Uil ha sospeso il giudizio, almeno per ora, sollecitando alcune modifiche, sintetizzate da Luigi Angeletti: «Bisogna inserire - ha spiegato - una procedura che consenta alle organizzazioni sindacali,

CISL E UIL

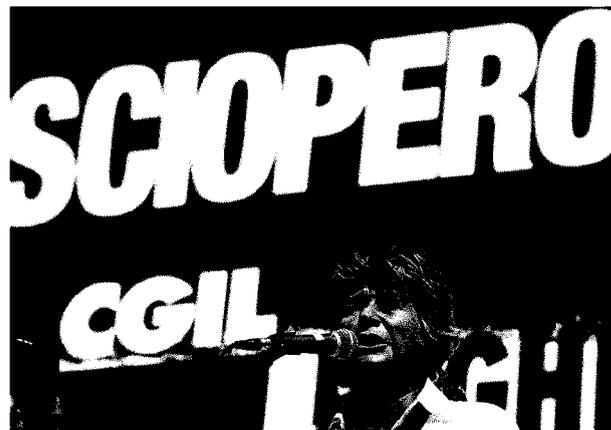
Bonanni: «Stiamo trattando per rivedere il testo, ben vengano le modifiche parlamentari migliorative»
Angeletti: giudizio sospeso

come avviene in Germania, di verificare se le motivazioni economiche, che l'azienda adduce per il licenziamento siano oggettive e non strumentali in modo che il giudice possa avere il parere dei sindacati». Con questa modifica, ha continuato Angeletti «noi daremo giudizio positivo, altrimenti chiederemo al Parlamento di apportare la modifica». In secondo luogo, la Uil chiede «l'istituzione di un fondo che sostenga i lavoratori che rischiano di essere espulsi e che non hanno l'età per andare in pensione», sostenendo che «questo problema al momento non è risolto dagli ammortizzatori sociali».

Per l'Ugl, infine, Giovanni Centrella ha espresso un sì «sofferto ma molto articolato sull'impianto della riforma del lavoro presentata ieri dal governo alle parti sociali» precisando che sull'articolo 18 «chiediamo al Parlamento di intervenire con modifiche».

G. Pog.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Susanna Camusso, segretario generale della Cgil



LA RIFORMA DEL LAVORO

Le novità per i dipendenti



Cambio di rotta

Obiettivo: rendere meno conveniente l'occupazione «precaria»
Ammortizzatori sociali riveduti e corretti per coprire più persone

Apprendistato punto di partenza della carriera

Più opportunità all'assunzione a tempo indeterminato

PAGINA A CURA DI
Matteo Meneghello

Renderlo più dinamico il mercato del lavoro, soprattutto a vantaggio delle fasce svantaggiate, a partire dai giovani. Come confermato dallo stesso documento stilato dal Governo nelle ultime ore, la nuova disciplina delle tipologie contrattuali si propone, come obiettivi generali, di reindirizzare il mercato verso il ricorso prevalente alla forma del lavoro subordinato a tempo indeterminato, in modo da contrastare le forme improprie della flessibilità.

Vanno in questa direzione le scelte di incentivare il ricorso all'apprendistato (individuato come canale privilegiato di accesso ai giovani al mondo del lavoro) e, soprattutto, le limitazioni e i disincentivi introdotti negli istituti del contratto a tempo determinato, del contratto intermittente, del contratto a progetto, delle partite Iva, dell'associazione in partecipazione, ai tirocini e stage. Sono state riformate e rese più snelle anche le discipline relative al lavoro accessorio e al part time.

L'impianto normativo proposto dal ministro del **Welfare** Elsa Fornero prevede anche una profonda revisione degli ammortizzatori sociali, con l'eliminazione di istituti quali l'indennità di mobilità, l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria, l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, a favore del debutto dell'Aspi, l'assicurazione sociale per l'impiego. Resteranno attive invece cassa integrazione ordinaria, e straordinaria per ristrutturazione e crisi, con la sola eliminazione della cessazione di attività in caso di procedura concorsuale.

Il terzo ambito d'intervento e il più discusso resta, infine, la riforma dell'articolo 18: il Governo punta a eliminare l'obbligo del reintegro per il licenziamento individuale senza giusta causa per motivi economici, prevedendo solo l'obbligo di risarcimento.

In questa pagina, con dieci casi concreti vengono riassunte le maggiori novità previste dalla riforma.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





1.
**NEOLAUREATA
DI 25 ANNI**
Contratto
di apprendistato

Dopo tre anni il posto diventa stabile

Sonia ha 25 anni, si è laureata da sei mesi in filosofia, ma non ha ancora ricevuto un'offerta di lavoro. Un centro commerciale della zona è disposto ad assumerla come commessa in un negozio di abbigliamento. Il primo canale di accesso nel mercato del lavoro, nel solco della riforma Fornero, sarà un contratto di apprendistato. Il tipo di inquadramento contrattuale non sarà diverso da quello previsto dall'impianto del decreto legislativo n.267/2011, che Regioni e parti sociali devono implementare entro il 25 aprile di quest'anno.

La riforma in discussione prevede però alcuni piccoli correttivi. Il contratto di Sonia, ferma restando la possibilità di un inquadramento a termine nelle attività stagionali, avrà una durata minima e non potrà superare i tre anni. La scadenza del contratto non determinerà necessariamente la fine del rapporto: l'azienda potrà assumere Sonia anche in virtù del fatto che, per mantenere la facoltà di assumere in apprendistato, sarà obbligata a garantire percentuali minime di conferma in servizio degli apprendisti.

2.
**TRENTUNENNE
ASSUNTA A TERMINE**
Contratto a tempo
determinato

No al rinnovo se l'intervallo è troppo breve

Il contratto a tempo determinato di Ivana, 31 anni, impiegata in un'azienda di software, scade fra pochi mesi. Il gruppo è in espansione ed ha acquisito nuovi clienti, ma le prospettive di sviluppo non sono certe: nonostante la nuova legge preveda un incremento del costo contributivo di questo contratto (maggiorazione che servirà a finanziare, anche per i lavoratori a termine, l'Assicurazione sociale per l'impiego), il gruppo ha deciso di assumere comunque Ivana con un contratto a termine.

L'azienda preferirebbe concludere il rapporto e stipulare eventualmente un nuovo contratto a termine, ma rispetto alla disciplina precedente la riforma prevede un allungamento dell'intervallo temporale tra la scadenza di un contratto e la stipula di quello successivo. Troppo tempo per l'azienda, che ha comunque bisogno di una risorsa aggiuntiva per evadere il lavoro incombente. Molto probabilmente il contratto di Ivana sarà confermato: in quel caso l'azienda potrà recuperare la maggiorazione versata all'avvio del rapporto a termine, grazie al cosiddetto premio di stabilizzazione.

3.
**PERITO ICT
QUARANTENNE**
Partita
Iva

Collaboratore fisso? Cambia il contratto

Dopo una serie di sfortunate esperienze nel mondo del lavoro dipendente, Michele, perito informatico quarantenne, decide di mettersi in proprio e di aprire una partita iva. Racimola qualche collaborazione, ma dopo qualche mese arriva il colpo grosso: trova lavoro come consulente esterno per garantire la manutenzione ordinaria e straordinaria della rete informatica di una media azienda tessile. Michele si reca quasi tutti i giorni al lavoro nella sede dell'azienda, dove ha una sua scrivania. Mantiene inalterati i rapporti anche con gli altri clienti, ma dall'azienda tessile ricava più del 75 per cento del suo giro d'affari. Si tratta inoltre di una collaborazione che dura più di sei mesi nell'arco di un anno e per tutti questi motivi, secondo l'impianto della riforma Fornero, Michele ha diritto a vedersi riconoscere il carattere continuativo e di natura subordinata (e non autonomo e occasionale) della collaborazione a partita Iva. Resta salva, però, la facoltà del committente di fornire prova contraria.

4.
**ARCHITETTO
VENTIQUATTRENNE**
Contratto
a progetto

Addio al «ragazzo di bottega»

Lo studio più importante della città ha proposto a Giulio, 24 anni, fresco di laurea in architettura, una collaborazione. I soci dello studio propongono al ragazzo un contratto a progetto, comprensivo di un piccolo rimborso mensile: l'obiettivo è fare in modo che Giulio diventi un "ragazzo di bottega" e impari il mestiere, seguendo gli altri dipendenti in cantiere, fornendo un aiuto nei progetti più facili. Tutto questo non è possibile con un semplice contratto a progetto: la riforma prevede che il "progetto" non sia una mera riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente. Inoltre è introdotta una presunzione relativa al carattere subordinato della collaborazione quando l'attività del collaboratore a progetto sia analoga a quella svolta dai lavoratori dipendenti. Infine, l'impianto della riforma introduce, in questa tipologia di contratto, un incremento dell'aliquota contributiva prevista a favore della gestione separata Inps. Per questo tipo di "mission", quindi, è più adatto un contratto di formazione.



5.
**TORNITORE
DI 28 ANNI**
Associato
in partecipazione

È necessario ricevere quota dell'utile

A Luca, 38 anni, operaio tornitore da 22 anni, è stata proposta l'assunzione in una piccola azienda artigiana con la formula dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Connotato qualificante dell'istituto, secondo le intenzioni del Governo, è il recepimento nella norma dell'indicazione giurisprudenziale sull'effettività della partecipazione agli utili e la consegna del rendiconto. In mancanza di questa effettività il rapporto si presume di natura subordinata, fatta salva la prova contraria. La riforma proposta dal ministro del Lavoro prevede anche un incremento dell'aliquota contributiva per la gestione separata Inps, nella stessa misura delle collaborazioni a progetto.

Con questa riforma il governo si propone infine di limitare il numero massimo degli associati di lavoro (o di capitale di lavoro): l'istituto resterà operante solo nelle piccole attività - dove operano fino a cinque soggetti, compreso l'associante - fatte salve le associazioni costituite in ambito strettamente familiare.

6.
**PENSIONATO
SETTANTENNE**
Lavoro
accessorio

Voucher per arrotondare la pensione

È iniziata la vendemmia e Giorgio, 70 enne in pensione da 13 anni dopo una vita in Fiat, si rivolge a una cantina per dare una mano nella raccolta dell'uva e arrotondare in questo modo l'assegno mensile dell'Inps. L'azienda agricola, già da qualche anno, può impiegare il pensionato utilizzando un apposito voucher, beneficiando così anche della copertura assicurativa Inail in caso di eventuali incidenti sul lavoro, senza dovere stipulare alcun tipo di contratto, e senza dovere effettuare la comunicazione anticipata on line al Centro per l'impiego. Il lavoro occasionale accessorio è disciplinato oggi dalla legge n.133 del 6 agosto 2008, dalla n.33 del 9 aprile 2009, dalla n.191 del 23 dicembre 2009 (Legge Finanziaria 2010) e da successivi circolari interpretative.

L'impianto della riforma Fornero, a questo proposito, si limita a introdurre alcune misure di correzione finalizzate soprattutto a restringere il campo di operatività dell'istituto, modificando il regime orario dei buoni (voucher) ed introducendo modalità più snelle di comunicazione amministrativa dell'inizio dell'attività lavorativa.

7.
**METALMECCANICO
QUARANTENNE**
Licenziamento

Scompare l'obbligo di reintegro

Per esigenze organizzative e tecniche viene deciso il licenziamento di Daniele, operaio 40enne in una fabbrica metalmeccanica con più di quindici dipendenti. L'azienda sostiene che la decisione, assunta per motivi economici e non discriminatori, è motivata da un giustificato motivo oggettivo: il nuovo impianto di verniciatura da poco acquistato è completamente automatizzato, e di conseguenza necessita di minore assistenza e manutenzione.

Daniele contesta la decisione aziendale, e fa ricorso. Il giudice dà ragione all'operaio, accertando che il licenziamento è stato stabilito senza una giusta causa «oggettiva». In questo caso, secondo l'impianto della riforma del Governo Monti, il giudice condannerà l'azienda al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva compresa tra un minimo di quindici a un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (modulata dal giudice tenendo conto delle dimensioni aziendali, dell'anzianità di servizio del lavoratore, delle iniziative assunte da quest'ultimo per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti durante la procedura). Scompare, dunque, l'obbligo del reintegro sul posto di lavoro (ipotesi che resta invece intatta nel caso di licenziamento discriminatorio).

8.
**OPERAIO
DI 47 ANNI**
Assicurazione
sociale per l'impiego

Per 12 mesi assegno fino a 1.119 euro

La concorrenza cinese è spietata: l'azienda per cui lavora Giuliano, 47 anni, operaio metalmeccanico, alla fine del 2017 chiuderà i battenti. Lui e i suoi 23 colleghi resteranno senza lavoro.

Tutti quelli che possiedono i requisiti minimi (due anni di anzianità ed almeno 52 settimane nell'ultimo biennio) avranno però diritto all'Assicurazione sociale per l'impiego (in sigla Aspi), destinata a sostituire l'indennità di mobilità, l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria, l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti.

Giuliano potrà godere per dodici mesi di un assegno massimo di 1.119,32 euro, rivalutato annualmente (viene eliminato invece il massimale basso, che oggi per gli istituti abrogati è pari a 931,28 euro): l'importo sarà pari al 70% per la parte di retribuzione fino a 1.250 euro, più il 30% per la parte di retribuzione superiore a 1.250 euro fino al massimale.

La stessa assicurazione verrà erogata anche ai colleghi apprendisti (l'ambito di applicazione è esteso inoltre agli artisti dipendenti nonché ai lavoratori delle amministrazioni pubbliche con contratto di lavoro dipendente non a tempo indeterminato).

Per il collega di Giuliano, Antonio, che ha 57 anni (beneficiano di un periodo maggiorato tutti i lavoratori sopra i 55 anni), l'Aspi durerà invece diciotto mesi.



9.
**IMPIEGATO
DI 36 ANNI**
Cassa
integrazione

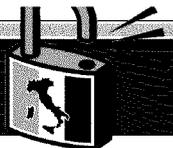
Integrazione salariale con fondi ad hoc

Le difficoltà congiunturali obbligano l'azienda di materie plastiche per cui lavora come impiegato Thomas, 36 anni, a una profonda ristrutturazione. Per questo l'azienda ricorrerà alla cassa integrazione. La riforma Fornero lascerà intatto l'attuale assetto degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. L'azienda di Thomas potrà ricorrere ai contratti di solidarietà o alla cassa integrazione ordinaria o, probabilmente, alla cassa integrazione straordinaria per ristrutturazione e crisi aziendale. Per i settori non coperti da Cig si prevede l'obbligo di costituzione di fondi di solidarietà per tutti i settori attraverso accordi tra le parti sociali, utilizzando in gran parte l'esperienza della bilateralità. I fondi saranno finalizzati a finanziare la prestazione di trattamenti di integrazione salariale per i casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dovuti a causali previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria. Le regole di funzionamento dei fondi (e anche della cassa) dovranno prevedere l'obbligo di bilancio in attivo. Per i settori che non stipuleranno accordi collettivi per l'attivazione del fondo di solidarietà viene istituito, con decreto interministeriale, un fondo di solidarietà residuale: la prestazione dovrà essere di importo pari all'integrazione salariale, la contribuzione sarà a carico del datore di lavoro, e la durata non dovrà essere superiore a un ottavo delle ore lavorabili da computare in un biennio mobile.

10.
**FALEGNAME
SESSANTUNENNE**
Esodo
lavoratori anziani

Accordo per uno scivolo di 4 anni

Massimo, 61 anni, e ad altri tre suoi colleghi mancano ormai pochi anni per andare in pensione. Ma l'azienda per cui lavora, un grosso centro servizi per falegnameria, soffre da tempo la concorrenza del prodotto a basso costo dell'Estremo Oriente, e per questo sta cercando di ridurre i costi in modo da essere più competitiva sul mercato. L'azienda, grazie all'opportunità offerte dalla riforma degli ammortizzatori, punta a stipulare un accordo con il sindacato per incentivare l'esodo dei lavoratori che raggiungano i requisiti per il pensionamento nei successivi quattro anni. Se in possesso di idonee garanzie (per esempio una fidejussione bancaria) l'azienda può quindi presentare domanda all'Inps. Avrà l'obbligo di versare mensilmente all'Inps la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa. La prestazione sarà di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti (la contribuzione invalidità-vecchiaia-superstiti sarà parametrata sulla retribuzione media degli ultimi 5 anni). L'azienda per cui lavorano Massimo e i suoi colleghi ha meno di 50 dipendenti: per le aziende più grosse, però, per le quali c'è l'obbligo di contribuzione al fondo di tesoreria, il conguaglio del tfr dal fondo potrà avvenire soltanto al momento del pensionamento del lavoratore.

IL DECRETO LIBERALIZZAZIONI
Ordini ed enti locali

Il quadro

Da Governo e Parlamento arriva una raffica di novità: tempi più brevi per il tirocinio, estese le società di capitale

Le professioni perdono le tariffe

Ma i giudici le possono utilizzare ancora 120 giorni per liquidare i compensi

Giorgio Costa
MILANO

Con il voto di oggi alla Camera e l'approvazione del Dl liberalizzazioni, diventa legge anche il nuovo assetto delle professioni. Con novità di non poco conto per le categorie che vanno dalla necessità del preventivo, al tirocinio abbreviato, dalla pubblicità che non sarà più sottoposta al controllo degli ordini alla polizza assicurativa obbligatoria. Si tratta di novità accolte in maniera differenziata dai singoli ordini. Infatti, se ad esempio in fatto di società tra professionisti gli avvocati sono fortemente contrari, gli ingegneri invece vedono positivamente la riforma.

Queste le principali novità introdotte dalla nuova legge in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale.

Tariffe

L'articolo 9, comma 1, stabilisce una svolta storica nel mondo delle professioni abrogando le tariffe delle professioni regolamentate e completando il percorso iniziato dalla legge Bersani del 2006 che aveva cancellato l'inderogabilità delle tariffe fisse e dei minimi, introducendo la possibilità della quota-lite ossia dell'accordo tra cliente e avvocato per conferire al secondo una parte dei beni o dei diritti in lite. Le tariffe, però, restano in vigore altri 120 giorni nel caso in cui debba essere il giudice a liquidare un compenso. Così come restano fissati *ex lege* i compensi per le prestazioni dei professionisti incaricati dal giudice (come le consulenze tecniche d'ufficio).

Preventivo

Caduto l'obbligo del preventivo scritto, resta comunque l'obbligo per il professionista di indicare, «nelle forme previste dall'ordinamento», quindi anche oralmente (ma il Consiglio nazionale dei Dottori commercialisti, si veda Il Sole 24Ore dell'8 marzo scorso) consiglia in ogni caso un testo scritto) il livello del compenso, rendendo noto al cliente il grado di complessità dell'adem-

pimento, passando in rassegna le singole voci di costo in un cosiddetto «preventivo di massima». Inoltre, scatta a partire dal 13 agosto l'obbligo di polizza assicurativa professionale (nel frattempo occorre comunque informare il cliente dell'esistenza o meno della polizza stessa anche prima della sua obbligarietà).

Tirocinio

La durata massima del tirocinio scende da 24 a 18 mesi e i primi sei mesi di pratica possono essere svolti - previa convenzione tra consigli degli ordini e ministero dell'Istruzione - in concomitanza con il corso di studio per il conseguimento della laurea di primo livello o della laurea magistrale o specialistica.

Casse professionali

L'articolo 9 si occupa anche di casse previdenziali. Ma, in questo caso, occorre rinviare alla legge Salva-Italia in forza della quale entro la fine di settembre gli enti previdenziali dovranno approvare, nel contesto della loro autonomia gestionale, misure volte ad assicurare «l'equilibrio tra entrate contributive e spesa per prestazioni pensionistiche secondo bilanci tecnici riferiti a un arco temporale di 50 anni». L'equilibrio a 50 anni, secondo la legge, deve essere garantito con le entrate contributive. Nel corso dei lavori parlamentari il ministro del Welfare ha precisato che l'equilibrio potrà essere raggiunto anche considerando i rendimenti del patrimonio e in generale degli investimenti (inizialmente esclusi). In ogni caso, se entro il 30 settembre non verranno adottate le misure di equilibrio, scatteranno le penalizzazioni per gli iscritti (contributivo pro rata e contributo di solidarietà).

Società tra professionisti

Si aprono le porte al capitale nelle società tra professionisti. Possono essere soci sia i professionisti iscritti ad un ordine, albo o collegio, sia investitori di capitale

(persone fisiche o società). In tal caso la partecipazione dei professionisti non può essere inferiore ai due terzi quando la società assume deliberazioni o decisioni. Si tratta di una norma finalizzata a garantire la prevalenza dei soci professionisti rispetto agli investitori finanziari puri e a tutela dell'indipendenza dell'attività professionale. Il modello organizzativo cerca, però, di mantenere saldo il principio della personalità della prestazione: cioè resta il cliente a individuare il professionista e soltanto nel caso in cui il cliente non vi provveda la scelta è effettuata dalla società, comunicandogli poi il nominativo per iscritto.

giorgio.costa@ilsole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Per gli «abusivi» carcere fino a 3 anni

ROMA

Reclusione fino a tre anni, sanzione pecuniaria da 10mila euro, confisca dello studio e dei beni di cui il finto professionista si serve per l'esercizio della sua attività.

La commissione Giustizia del Senato ha approvato il Ddl sull'esercizio abusivo delle professioni che inasprisce le pene previste per questo reato. Lo annuncia il primo firmatario del provvedimento, Franco Cardiello (Pdl). Che spiega: «Mentre oggi è prevista una sanzione pecuniaria fino a 500 euro o la reclusione di 6 mesi, pene che il patteggiamento di fatto vanificano, con grande nocimento dei cittadini truffati, con il nuovo Ddl - osserva Cardiello - la pena è innalzata, prevedendo la reclusione da 6 mesi a 3 anni a cui si affianca obbligatoriamente una sanzione economica, da mille a 10mila euro. Inoltre, ora è prevista anche la confisca dello studio e dei beni strumentali di chi esercita abusivamente una professione».

L'auspicio è ora che la norma approvata ieri dalla commissione Giustizia, aggiunge Cardiello, «possa arrivare presto all'esame dell'Aula».

La disposizione, licenziata con l'approvazione di emendamenti che modificano dunque il testo base, ha registrato il voto favorevole di Pdl, Lega Nord, IdV, **Udc**, mentre ha espresso voto contrario il Pd. A spiegare la posizione dei democratici è la capogruppo Pd in commissione, Silvia Della Monica. «Noi avevamo chiesto la depenalizzazione del reato, perché se si va nella direzione di un alleggerimento delle carceri, non possiamo poi approvare norme che di fatto appesantiscono la situazione», ha detto Della Monica. Che si è però detta favorevole a un «deciso inasprimento delle sanzioni amministrative che arrivino fino alla confisca dei beni» senza però giungere alla pena detentiva».

Gi.Co.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Pensionati. Il vincolo non si applica per coloro che da gennaio di quest'anno avranno una quota calcolata con il pro-rata

Il massimale non scatta per tutti

Per regolarizzare i versamenti ridotti si deve utilizzare il flusso UniEmens

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

L'azienda che, con l'entrata in vigore della riforma delle pensioni, ha erroneamente ritenuto che l'introduzione - dal 1° gennaio 2012 - del criterio di calcolo **contributivo**, comportasse anche l'applicazione generalizzata del massimale previsto dalla legge 335/95, deve procedere alla regolarizzazione con l'Inps di quanto versato.

Per farlo, dovrà avvalersi della procedura di variazione del flusso UniEmens; non rientrando, tale situazione, tra quelle per cui è possibile utilizzare - nell'ambito delle variabili retributive - l'elemento Aummas. L'articolo 24 del Dl 201/2011 (legge 214/11), nel quadro di una complessiva rivisitazione del sistema pensionistico, ha previsto, tra l'altro, l'introduzione del criterio di calcolo contributivo pro-rata per le anzianità maturate dal 1° gennaio 2012.

La norma riguarda, in particolare, i soggetti con almeno 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995 che, in precedenza, potevano contare sul calcolo della pensione con il sistema retributivo.

Gli altri lavoratori, infatti, o già si trovano nel sistema misto (hanno, cioè, il periodo maturato fino al 31 dicembre 1995 calcolato con il sistema retributivo e quello successivo determinato con il metodo contributivo), ovvero si trovano in un regime pensionistico totalmente contributivo e, in conseguenza, non sono interessati dalla norma.

Va ricordato che la cosiddetta Riforma Dini indica chiaramente (articolo 2, comma 18) i lavoratori nei cui confronti trova applicazione il massimale contributivo e pensionabile, individuandoli nei soggetti privi di anzianità contributiva al 1° gennaio 1996. È a costoro che, unitamente agli optanti, resta circoscritto il massimale e non anche a coloro che, da gennaio 2012, avranno la quota di pensione calcolata - pro rata - con il sistema contributivo. In tal senso inducono anche principi di ordine economico finanziario relativi all'equilibrio, nel medio lungo periodo, delle gestioni pensionistiche.

Va peraltro osservato, a ulteriore conferma, che l'Inps - nella consueta circolare con cui ha reso noti i nuovi valori (minimi-massimali) contributivi in vigore per l'anno in corso - nulla ha ritenuto di dover precisare sul punto.

Per la sistemazione delle differenze contributive, si deve trasmettere il flusso UniEmens di variazione, relativo al mese in cui è stato commesso l'errore.

L'Inps, dopo aver ricevuto il flusso di variazione, lo confronta con il precedente a cui lo stesso si riferisce. Il parallelo tra le due denunce, evidenzierà la presenza di saldi sia a debito che a credito dell'Azienda. Il datore di lavoro, sulla retribuzione eccedente il massimale si è limitato, infatti, al versamento dei soli contributi, relativi alle altre assicurazioni (per esempio: DS, malattia, maternità), diversi da quelli pensionistici (IVS); detti versamenti devono essergli riconosciuti. Di contro, manca la quota IVS. Per questo motivo l'Inps genererà 2 DM 10 Vig virtuali che verranno messi a disposizione dell'azienda.

Quest'ultima, accedendo a un'apposita sezione dei servizi online, potrà consultarli e approvarli (circa le modalità di consultazione si veda il manuale allegato al messaggio Inps 16744/2011).

L'accettazione dei titoli di regolarizzazione, da parte del datore di lavoro, comporterà il necessario versamento del dovuto (differenza tra il credito e il debito). Il pagamento si esegue con modello F24, utilizzando la casuale RCo1.

L'azienda ha due possibilità: pagare l'intera somma comprensiva delle sanzioni (auto calcolate), oppure limitarsi a versare la sola contribuzione dovuta e attendere, per il pagamento delle relative sanzioni, l'avviso bonario da parte dell'Inps.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

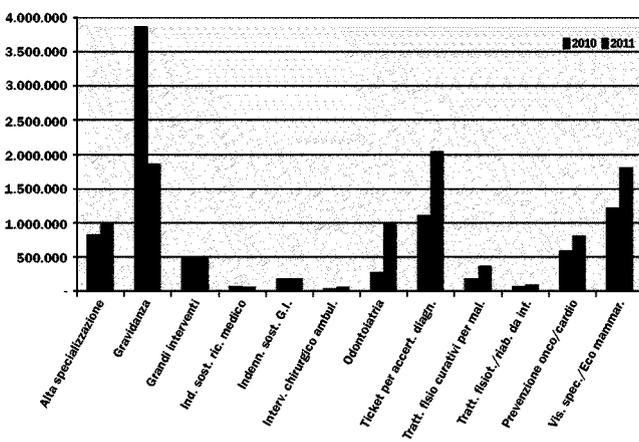


CADIPROF

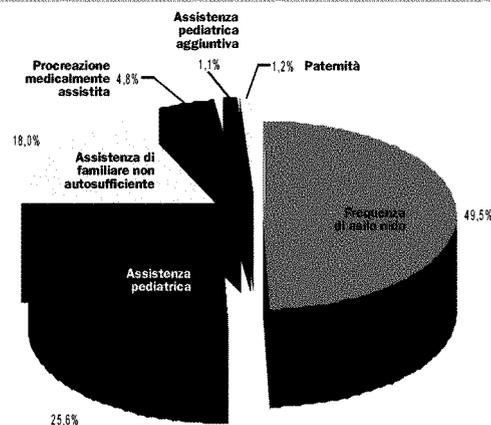
L'analisi sulle prestazioni 2010/2011 elaborate dal servizio studi della Cassa di assistenza

Negli studi garanzie a tutto campo Balzo in avanti dei servizi sanitari integrativi. Erogati 12 mln

PRESTAZIONI DEL PIANO SANITARIO 2010/2011 (€)



PRESTAZIONI PACCHETTO FAMIGLIA 2010/2011



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

La Cassa di assistenza sanitaria integrativa degli studi professionali continua a macinare prestazioni, attraverso i suoi due pilastri del welfare, il Piano sanitario e il Pacchetto famiglia, rivolti al personale degli studi professionali. Nel 2011 sono state infatti erogate complessivamente più di 166 mila prestazioni sanitarie per oltre 12 milioni di euro, segnando un sensibile incremento rispetto al valore delle prestazioni erogate nell'esercizio 2010, che si era fermato a 11 milioni di euro. In altri termini, lo scorso anno la Cassa ha destinato a ciascun iscritto una somma media di 81 euro (dai 91,40 euro del Lazio ai 32,37 euro del Molise). È quanto emerge dall'ultima analisi delle prestazioni 2010/2011 elaborate il 20 marzo scorso dal servizio studi di Cadiprof. Entriamo nel dettaglio.

Il Piano sanitario. Nell'ambito del Piano sanitario si possono raggruppare due grandi famiglie di prestazioni: la prima raccoglie i ricoveri per grandi interventi chirurgici, la gravidanza, gli interventi chirurgici ambulatoriali e le prestazioni specialistiche; l'altra grande famiglia si focalizza invece sulle visite specialistiche e ticket per accertamenti diagnostici, prevenzione, trattamenti fisioterapici riabilitativi da

infortunio e malattia. Ancora una volta le prestazioni maggiormente richieste dagli oltre 230 mila aderenti alla Cassa si sono concentrate sui ticket per accertamenti diagnostici, oltre 63 mila prestazioni erogate nel 2011 per un valore totale che supera i 2 milioni di euro. Un netto incremento si registra anche sul fronte delle visite specialistiche/ecografie mammarie che si sono attestate a 37 mila interventi per oltre 1,8 milioni di euro. Aumentano anche le prestazioni per affrontare la gravidanza (passate da 9,5 mila a 22,5 mila richieste) ma, grazie a una più oculata gestione delle risorse, si riducono gli importi erogati (da 3,8 mln a 1,8 mln di euro) a favore di questa attività assistenziale.

Le elaborazioni del centro studi Cadiprof confermano inoltre il consolidamento della Cassa su scala nazionale. Nella classifica delle prestazioni erogate per Regione si conferma la supremazia della Lombardia, che ha assorbito circa il 35% del budget del Piano sanitario, per un valore di 3,4 milioni di euro. Il dato riflette, ovviamente, il numero di addetti negli studi professionali a livello regionale, ma non mancano le sorprese, soprattutto nelle regioni del centro e del sud. Nel Lazio, per esempio, il valore delle

prestazioni erogate è passato dai 650 mila euro del 2010 agli 890 mila euro dello scorso anno. Ma incrementi importanti si segnalano anche in Basilicata, Sicilia, Puglia e Sardegna, grazie anche alla massiccia attività di promozione sul territorio esercitata dai vertici della Cassa e della bilateralità del settore.

Il Pacchetto famiglia. È un vero e proprio piano di intervento socio-sanitario a supporto della maternità, della famiglia e del lavoro, studiato ad hoc sulle caratteristiche demografiche della popolazione degli studi (l'88% degli assistiti sono donne in età compresa tra i 24 e i 45 anni). Il «Pacchetto» si articola infatti su diverse grandi aree di intervento che toccano l'assistenza pediatrica, la frequenza agli asili nido, l'assistenza di un familiare non autosufficiente e i grandi eventi. Nel corso del 2011 sono state attivate poi ulteriori garanzie come la tutela della paternità, l'estensione dell'assistenza pediatrica ai figli fino all'età di 12 anni e la procreazione assistita. E sono state proprio le nuove prestazioni a dare nuovo impulso al Pacchetto famiglia che nel 2011 ha fornito circa 6,4 mila prestazioni al popolo degli studi, per un controvalore di 2,5 milioni di euro. Naturalmente le garanzie più gettonate rimangono la



frequenza di asilo nido e l'assistenza pediatrica, ma anche le nuove garanzie cominciano a prendere piede. Assistenza pediatrica aggiuntiva, procreazione medicalmente assistita e paternità rappresentano infatti il 6% del budget della Cassa dedicato al Pacchetto famiglia.

—© Riproduzione riservata—■

SEMPLIFICAZIONE

Le denunce viaggiano solo su Uniemens

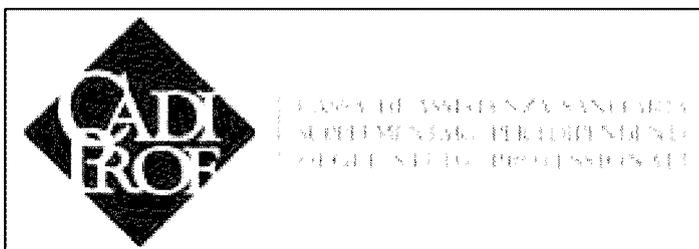
La procedura XML va in pensione. A partire dalle competenze del mese di marzo il tradizionale modulo cartaceo per l'adesione a Cadiprof lascia definitivamente il posto al modello Uniemens. Le procedure semplificate per la trasmissione unificata dei dati retributivi e contributivi alla Cassa di assistenza sanitaria integrativa degli studi professionali entrano infatti a regime con le buste paga di marzo, agevolando gli adempimenti contributivi negli studi professionali. La nuova procedura, introdotta dall'Inps nel dicembre 2010, prevede infatti l'iscrizione automatica dello studio professionale alla Cassa e l'aggiornamento costante delle posizioni dei relativi lavoratori, sollevando i titolari degli studi professionali e i loro consulenti del lavoro dalle incombenze cartacee o ulteriori adempimenti telematici.

Come descritto nel «Documento tecnico per la compilazione dei flussi delle denunce retributive e contributive individuali mensili (Uniemens)», i datori di lavoro-professionisti e i loro consulenti dovranno semplicemente indicare il codice che identifica la convenzione Cadiprof con l'Istituto di previdenza e l'importo del versamento per dipendente al fondo di assistenza sanitaria integrativa. Nel caso specifico degli studi professionali, il codice attribuito a Cadiprof è «ASSP», lo stesso utilizzato per il versamento mediante modello F24. Operativamente, la valorizzazione dei campi codice e importo avviene nell'elemento CONVILAT e consente all'Inps di trasmettere direttamente a Cadiprof i dati di aziende e

lavoratori, assicurando così una corretta erogazione dell'assistenza sanitaria integrativa.

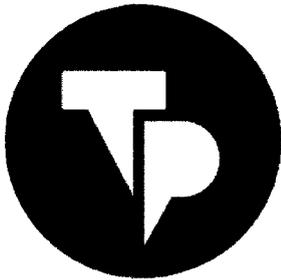
Secondo gli ultimi dati resi noti da Cadiprof, le denunce individuali mensili, trasmesse attraverso la procedura Uniemens, viaggiano abbondantemente sopra la soglia delle 170 mila unità. Con l'entrata a regime della nuova procedura, l'accesso all'area riservata del sito Cadiprof (www.cadiprof.it) sarà consentito solamente per la visualizzazione dei dati registrati, mentre la trasmissione e la variazione dei dati retributivi e contributivi dei dipendenti, assieme a nuove assunzioni e licenziamenti, verranno gestite da consulenti e datori di lavoro-professionisti attraverso le denunce Uniemens.

—© Riproduzione riservata—■



Autonomi. Le risposte ai quesiti dei lettori

Sono al sicuro i requisiti maturati nel corso del 2011



I quesiti pubblicati in questa pagina sono stati presi dal forum dell'esperto risponde organizzato per l'evento Tuttopenzioni che si è svolto lunedì 19 marzo. Le risposte sono consultabili all'indirizzo internet www.ilsole24ore.com/tuttopenzioni. Un team di esperti è ancora impegnato a fornire i chiarimenti chiesti dai lettori, sono infatti arrivate migliaia di richieste che saranno soddisfatte nei prossimi giorni a eccezione dei casi eccessivamente complessi e dei quesiti che non forniscono i dati essenziali per consentire una risposta.

1

La disciplina transitoria vale solo per i dipendenti

Sono un lavoratore autonomo nato nel 1952. Posso usufruire della regola transitoria per la quale con un'anzianità contributiva di almeno 35 anni al 31 dicembre 2012 mi verrà liquidata la pensione a 64 anni o la regola è valida solo per i lavoratori dipendenti?

La disciplina transitoria che consente di conseguire la pensione anticipata a 64 anni è prevista in via eccezionale per i soli lavora-

tori dipendenti del settore privato in possesso di 35 anni di contribuzione al 31 dicembre 2012.

2

Con quarant'anni nel 2011 l'assegno dopo 18 mesi

Sono un lavoratore autonomo e nato il 21 luglio 1951. Ho versato i contributi all'Inps dal 28 giugno 1971, quando andrò in pensione?

Un lavoratore autonomo che perfeziona i 40 anni di contribuzione nel corso del 2011 - come nel caso del quesito - potrà andare in pensione dopo 18 mesi dal raggiungimento dei 40 anni di contribuzione. In caso contrario, dal 2012 occorreranno almeno 42 anni e 1 mese di contribuzione per aver diritto alla pensione anticipata e la decorrenza della pensione sarà il mese successivo al perfezionamento del requisito contributivo; l'anzianità contributiva dal 2013 sarà ulteriormente incrementata.

3

Il supplemento si chiede non prima di cinque anni

Penso di chiudere la mia attività. Ho versato i contributi per tre anni e mezzo dopo aver raggiunto, a 65 anni, la pensione di vecchiaia. Posso fare domanda di rimborso di questi contributi non avendo completato i cinque anni canonici?

Lei potrà presentare domanda di supplemento. La liquidazio-

ne del supplemento di pensione non può essere richiesta prima che siano trascorsi almeno cinque anni dalla data di decorrenza della pensione o dalla data di decorrenza del precedente supplemento. In deroga a questa norma, il supplemento può essere richiesto, per una sola volta, quando siano trascorsi due anni dalla decorrenza della pensione o dal precedente supplemento, a condizione che sia stata raggiunta l'età pensionabile di vecchiaia che dal 2012 è di 66 per i lavoratori autonomi. Le ricordiamo che la decorrenza del supplemento è dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda. I nuovi requisiti anagrafici introdotti dall'articolo 24 del Dl 201/2011 convertito in legge 214/2011, trovano applicazione ai fini della liquidazione del supplemento.

4

Per l'anticipata nel 2012 servono 42 anni e 1 mese

Vorrei sapere quando andranno in pensione gli autonomi che con la vecchia legge maturavano quota 97 nel 2012 con 61 anni di età e 36 di contributi.

Dal 1° gennaio 2012 la riforma ha stabilito nuovi requisiti per l'accesso alla pensione anticipata, prestazione che ha sostituito la pensione di anzianità. Per accedere alla pensione anticipata, indipendentemente dall'età anagrafica, sia lavoratori dipendenti che autonomi, devono essere in possesso di 42 anni





e 1 mese per l'anno 2012; 42 e 5 mesi per l'anno 2013; 42 e 6 mesi per l'anno 2014/2015 e 42 anni e 6 mesi (requisito contributivo da adeguare incrementi speranza di vita) per l'anno 2016. Esclusivamente i lavoratori che entro il 31 dicembre 2011 hanno maturato i requisiti di età e di anzianità contributiva, previsti dalla vecchia legge (quota 97), conseguono il diritto alla pensione di anzianità secondo la previgente normativa.

5

Per la gestione separata servono 66 anni e 3 mesi

Sono nato il 5 novembre 1947 e sono titolare di una pensione diretta Inpdap dal 1997. Dal 1° aprile 1996 risulterò iscritto alla gestione separata. A che età potrò avere la pensione relativa alla gestione separata considerato che entro il 2012 cesserò qualsiasi attività.

La riforma delle pensioni stabilisce che l'età per accedere alla pensione di vecchiaia per i lavoratori uomini dipendenti e autonomi nel 2012 è di 66 anni. Tale requisito sarà adeguato sulla base della speranza di vita a partire dal 2013. Lei compirà 65 anni in novembre 2012, dovrà dunque attendere il compimento di 66 anni più i tre mesi di adeguamento alla speranza di vita. La pensione da contribuzione in gestione separata avrà decorrenza dal mese successivo.

6

Salvaguardia in attesa del decreto di giugno

Il 31 marzo compio 61 anni e ad oggi ho maturato 36 anni e 6 mesi di contribuzione come artigiano. Nel 2008 ho chiesto l'autorizzazione ai versamenti volontari e ho versato circa 2/3 anni. Con la vecchia legge nel

2012 avrei avuto quota 97 e dopo 18 mesi sarei andato in pensione. Ora sono disoccupato, nullatenente, separato, ho fatto domanda di pensione ed è stata respinta. Se è vero che chi ha ottenuto l'autorizzazione per i versamenti volontari poteva usufruire delle vecchie regole, perché la mia domanda è stata respinta?

È prevista, per alcune categorie di lavoratori che perfezionano a partire dal 2012 i requisiti previsti per la previgente disciplina, una clausola di salvaguardia. Tra tali categorie di lavoratori sono ricompresi coloro che prima del 4 dicembre 2011, sono stati autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione. Per tali lavoratori l'accesso alla pensione con le vecchie regole è consentito solo nei limiti delle risorse finanziarie stabilite. Le modalità di applicazione della "salvaguardia" e i limiti numerici dei pensionamenti saranno stabiliti con decreto che deve essere emanato entro il 30 giugno 2012. Gli enti previdenziali provvederanno al monitoraggio. Pertanto, è necessario attendere l'emanazione del decreto ministeriale. Qualora l'interessato, all'esito del monitoraggio che dovrà effettuare l'Inps dovesse rientrare nella platea dei destinatari della "clausola di salvaguardia" potrà accedere al trattamento pensionistico sulla base della disciplina previgente.

7

Raggiunti i requisiti il diritto non si perde

Mio marito, titolare d'impresa individuale, ha 59 anni. Poiché ha raggiunto i 40 anni di contributi nel 2011 potrebbe richiedere la pensione a partire dal 2013. Se decidesse di non richiederla nel 2013 e di continuare a lavorare ancora

per qualche anno, l'importo dell'assegno pensionistico? E se non chiedesse la pensione nel 2013 e decidesse di lavorare ancora qualche anno ma poi per qualsiasi motivo decidesse di chiudere l'attività potrebbe richiedere la pensione di cui aveva maturato il diritto?

Una volta raggiunto il requisito per poter andare in pensione, questo rimane tale e il lavoratore può decidere di andare in pensione quando vuole. Nel calcolo della pensione verrà utilizzata tutta la contribuzione versata fino al momento del pensionamento.

8

La contribuzione minima è di vent'anni

La gestione separata dei parasubordinati, con la riforma, paga la pensione da che età e con quanti anni minimo di contribuzione?

La riforma delle pensioni prevede due tipologie di prestazioni pensionistiche. - Pensione di vecchiaia: per i soggetti ai quali il primo accredito contributivo decorre dal 1° gennaio 1996 possono accedere alla maturazione degli stessi requisiti anagrafici e contributivi previsti per la pensione di vecchiaia (20 anni di contributi e, per il 2012, età: lavoratrici 63 e 6 mesi; lavoratori 66 anni) a condizione che l'importo risulti essere non inferiore per il 2012 a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale. - Pensione anticipata: requisiti contributivi relativi alla pensione anticipata previsti (42 anni e 1 mese per l'anno 2012) oppure al compimento dei 63 anni di età con almeno 20 anni di contributi effettivi, a condizione che l'importo risulti essere non inferiore per il 2012 a 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale

© RIPRODUZIONE RISERVATA