

La sentenza della Consulta

**Pensioni, prelievo
oltre 90 mila euro
a rischio
incostituzionalità**

La sentenza 241/2012 della Corte costituzionale apre la strada alla dichiarazione di incostituzionalità del prelievo del 5% e del 10% sulle pensioni per la parte eccedente i 90 mila e i 150 mila euro annui. Contro questa tassa aveva promosso ricorso la Sicilia. La Consulta ha dovuto dichiarare inammissibile il ricorso per un errore tecnico, ma ha qualificato il prelievo come di «natura certamente tributaria», come ha fatto quando ha sancito l'incostituzionalità di un'analogha tassa sulle retribuzioni dei dipendenti pubblici.



Il governo ha legittimato il prelievo del 2,5% sui lavoratori. L'Inps dovrà rifare i conteggi

Addio Tfr, ecco chi ci guadagna

Buonuscita più pesante per chi va in pensione entro 3 anni

DI NICOLA MONDELLI

Niente trattamento di fine rapporto (Tfr) per il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario, ma solo quello di fine servizio (Tfs-buonuscita).

Il decreto legge n.185 del 29 ottobre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 30 ottobre ed entrato in vigore il giorno successivo, ha quindi confermato quanto anticipato sulle pagine di *ItaliaOggi* di martedì scorso: in materia liquidazione il personale della scuoletta indietrotto. Si torna insomma esclusivamente alla disciplina prevista dal decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1032, quella più conosciuta come buonuscita e non più quella mista (Tfs per i servizi prestati fino al 31 dicembre 2010, TFR per quelli prestati dal 1° gennaio 2011 e fino alla data di cessazione dal servizio) prevista dal comma 10 dell'articolo 12 del decreto legge 78/2010, convertito con modificazioni, dalla legge 122/2010 entrata in vigore dal 1° gennaio 2011.

Tale comma disponeva che, limitatamente alle anzianità contributive maturate a decorrere dal 1° gennaio 2011, il computo del trattamento di fine servizio applicabile al personale della scuola ed a tutti i dipendenti pubblici doveva essere disposto secondo le regole di cui all'articolo 2120 del codice civile e, quindi, secondo le regole del trattamento di fine rapporto (Tfr). Il Governo, proponendo con il decreto legge n. 185 la abrogazione del comma 10, comma peraltro già gravato del giudizio di illegittimità costituzionale, ha pertanto inteso ripristinare integralmente, per tutti i pubblici dipendenti, la disciplina di cui al Decreto presidenziale 1032/1973. Un secondo effetto ottenuto con l'abrogazione è quello di avere legittimato il prelievo del contributo previdenziale a carico del lavoratore del 2,50 per cento della base contributiva, come stabilito dall'articolo 37 del suddetto decreto, operato anche sulle anzianità contributive maturate dal 1° gennaio 2011, vanificando in tale modo le migliaia di diffide presentate dai lavoratori che chiedevano la restituzione delle

somme trattenute mensilmente sullo stipendio e comportando l'estinzione di diritto dei processi pendenti aventi per oggetto, appunto, la domanda di restituzione.

Un terzo effetto è quello che l'ente di previdenza guidato da Antonio Mastrapasqua, Inps/Inpdap, deputato a liquidare il trattamento di fine servizio del personale della scuola cessato dal servizio tra il 1° gennaio 2011 e il 1° settembre 2012, dovrà rideterminare l'ammontare della buonuscita applicando, anche per i periodi di servizio decorrenti dal 1° gennaio 2011, le stesse norme utilizzate per determinare l'ammontare della buonuscita relativamente ai periodi di servizio o di periodi utili prestati fino al 31 dicembre 2010. Il ripristino della normativa che disciplina il trattamento di fine servizio/buonuscita in vigore dal 1973,

sembra avere creato disorientamento soprattutto tra il personale della scuola non avendo piena consapevolezza degli effetti che tale ripristino potrà avere sull'ammontare della futura liquidazione rispetto a quello che sarebbe derivato dall'applicazione, misto o pieno, del Tfr. Le due modalità utilizzate per determinare l'ammontare del trattamento da liquidare all'atto della cessazione dal servizio e nei tempi previsti dalla normativa vigente, sono indubbiamente diverse. Per calcolare il Tfs nella misura al lordo delle imposte, la base di calcolo è costituita dall'80 per cento dallo stipendio in godimento all'atto della cessazione dal servizio, ivi compresa l'indennità integrativa conglobata, dalla tredicesima mensilità e dalle indennità specificamente indicate nell'articolo 38 del decreto 1032/1973. La base contributiva così determinata viene moltiplicata per gli anni di contribuzione utile ai fini della liquidazione.

Per calcolare il Tfr-trattamento di fine rapporto, sempre nella misura al lordo delle imposte, si prendono in considerazione lo stipendio tabellare annuale, i trattamenti accessori fissi e

continuativi e la tredicesima mensilità. La somma ottenuta si divide per il 13,5 per cento. Il risultato della divisione rappresenta la quota di Tfr annuale. Tale quota

va sommata a quella determinata per l'anno precedente rivalutata. Detta somma, con le stesse caratteristiche, si ripete anno per anno fino a quello di cessazione dal servizio.

A causa soprattutto dei diversi elementi retributivi che concorrono alla formazione della base di calcolo da parte dei due istituti è difficile rispondere alla domanda su quale dei due sistemi di calcolo risulti più vantaggioso per il personale della scuola. Anche se prevale la convinzione che, a parità di anni di servizio, la somma liquidata con il Tfr sia inferiore a quella liquidata con il sistema di calcolo del Tfs-buonuscita. È una convinzione comprensibile, considerato che normalmente le riforme attuate in periodi critici per i bilanci dello Stato tendono sempre a ridurre gli effetti economici delle norme che si vogliono abrogare. E, in base ad alcuni esempi concreti, il maggior vantaggio potrebbe essere reale per chi cesserà dal servizio nei prossimi 2/3 anni. Lo sarà invece sempre meno negli anni successivi se non saranno incrementati nel numero e nella quantità gli elementi che concorrono alla formazione della base di calcolo per determinare l'ammontare della buonuscita.

©Riproduzione riservata



Antonio Mastrapasqua



CORTE DEI CONTI: UTILE AI FINI DELLA PENSIONE

**Diploma di vigilanza?
Riscattabile come la laurea**

I dirigenti scolastici che provengono dal ruolo dei direttori didattici e che sono in possesso di diploma di abilitazione alla vigilanza scolastica possono ottenerne il riscatto e aumentare così la loro anzianità contributiva ai fini della pensione e del trattamento di fine servizio. Anche se il diploma di vigilanza non è un diploma di laurea e anche se la durata del corso di studi è stata di tre anni invece di quattro. Non si può obiettare, infatti, che possono essere riscattati solo gli anni di corso di laurea, come prevede l'art. 13 del decreto del Presidente della repubblica n. 1092 del 29.12.1973, giacché, se il diploma di vigilanza è servito per accedere al ruolo, il corso di studi per conseguirlo va trattato alla sua stessa stregua. Ne sa qualcosa l'ufficio scolastico provinciale di Udine, che, gennaio 2012, non solo ha impiegato quasi diciotto anni per emettere il provvedimento di pensione definitiva nei confronti di un direttore didattico di quella provincia a riposo dal primo settembre 1994, ma che gli ha anche erroneamente e contraddittoriamente revocato il riscatto dei tre anni accademici, corrispondenti alla durata del corso di studi per conseguire il diploma di abilitazione alla vigilanza scolastica, riscatto che diciotto anni prima gli aveva invece riconosciuto. L'errore è stato confermato con sentenza n. 93 del 19 settembre 2012 dalla Corte dei conti, sezione giurisdizionale per il Friuli Venezia Giulia, alla quale ha presentato ricorso l'interessato, che, oltre a vedersi ridotto l'assegno mensile, avrebbe dovuto restituire a rate oltre quarantamila euro di indebito pensionistico.

Mario D'Adamo

— Riproduzione riservata —



L'agenda per la crescita
IL MERCATO DEL LAVORO**Tempi più stretti**
Lo stop tra un'assunzione e l'altra potrà essere inferiore ai 60 o 90 giorni previsti**Monitoraggio**
Il ministero continuerà la verifica di impatto sulla contrattazione

Sui contratti a termine sceglieranno le parti

Oggi la circolare della Fornero che «interpreta» la riforma

Davide Colombo
ROMA

Arriva con una circolare del ministero del Lavoro la correzione annunciata da Elsa Fornero a metà ottobre, nel corso di un forum redazionale al Sole 24 Ore, sui contratti a termine. Il periodo di attesa obbligatoria tra un contratto e l'altro potrà essere definito dalle parti sociali, in sede di contrattazione collettiva, ed essere diverso e inferiore a quanto previsto dalla riforma (legge 92/2012) che fissa attualmente il termine minimo a 60 giorni, che salgono a 90 giorni se il primo contratto ha superato una durata di sei mesi.

Il testo del regolamento interpretativo (non il decreto ministeriale di cui s'era parlato nell'intervista) sarà pubblicato oggi e accoglie le numerose sollecitazioni giunte dalle organizzazioni imprenditoriali, preoccupate per il rischio che intervalli troppo rigidi potrebbero determinare il mancato rinnovo di molti contratti in scadenza in questa fase delicatissima per il mercato del lavoro. Il nostro quotidiano (si veda Il Sole 24Ore di lunedì 15 ottobre) aveva stimato in circa 400mila i contratti a termine in scadenza entro fine anno, il 40% dei quali nel settore pubblico. Secondo gli ultimi dati Isfol tra gli occupati a termine vi è una larga prevalenza di giovani: oltre il 50% ha meno di 35 anni contro il 24% dei permanenti. Mentre è pari a circa il 28% il divario tra le retribuzioni medie mensili dei lavoratori dipendenti con un contratto a termine e quelli che possono invece contare su un rapporto a tempo indeterminato.

L'iniziativa del ministro arriva nel pieno del confronto tra le parti sociali sulla produttività per il quale Elsa Fornero ancora nella giornata di ieri è tornata ad auspicare un'intesa forte «in modo - ha affermato nel corso di un incontro all'Unione industriali di Torino - che la cifra di 1,6 miliardi di messa sul tavolo dal Governo sia indirizzata a sostenere e favorire il miglioramento della produttività nel Paese».

Tornando alla novità sulla sospensione tra un rinnovo e l'altro il ministero proseguirà con il monitoraggio previsto sull'impatto della contrattazione a valle e, quindi, sui rinnovi che verranno effettuati con termini diversi e che non potranno in ogni caso superare il limite di durata massima di 36 mesi imposto, come ha più volte sottolineato il ministro, dalle regole europee.

Prima della riforma era consentita la proroga per una sola

volta del contratto a termine e una volta scaduta la proroga un nuovo contratto poteva essere stipulato tra le stesse parti soltanto dopo aver atteso una pausa di almeno diecigiorni (che diventavano venti se il rapporto precedente aveva avuto durata superiore ai sei mesi). In fase di confronto parlamentare sul testo del disegno di legge, come si ricorderà, i due relatori Tiziano Treu (Pd) e Maurizio Castro (Pdl), avevano già proposto la strada di affidare la materia delle sospensioni dei termini tra un contratto e l'altro alle parti sociali, con la motivazione che il vincolo perentorio dei 36 mesi massimi di durata non permetteva comunque forme di abuso su questa forma contrattuale che garantisce, di fatto, una flessibilità in ingresso a cui negli ultimi anni si sono adattate tipologie di impresa molto diverse. Alla fine era però prevalsa la scelta di normare la materia. Ora si torna indietro con una circolare. Una decina di giorni fa (si veda Il Sole 24Ore del 20 ottobre) il ministero del Lavoro rispondendo a un interpellato (n. 32/2012) aveva peraltro già chiarito un altro aspetto molto dibattuto tra le parti: nel tetto massimo di 36 mesi non devono essere conteggiati i periodi svolti in somministrazione. Stando all'interpretazione data dal ministero, una volta raggiunta la soglia di durata massima di 36 mesi il datore di lavoro perde solo la possibilità di stipulare contratti a termine, mentre potrà continuare a utilizzare il lavoratore facendo ricorso alla somministrazione a tempo determinato.

IL FORUM AL SOLE

24 ORE

IL MINISTRO DEL LAVORO

Fornero: meno vincoli sui contratti a termine, con un decreto la modifica della riforma

Pronti a una norma interministeriale per ridurre i tempi tra i singoli contratti, entro marzo anche il via alle politiche attive per l'occupazione

L'annuncio

Durante il forum in redazione del 15 ottobre scorso il ministro aveva garantito la correzione sui contratti a termine



© RIPRODUZIONE RISERVATA

INNOVATI**+4,5%****Trend dei dipendenti a termine**

Secondo l'Istat nel secondo trimestre 2012 i dipendenti a termine hanno continuato a crescere rispetto al secondo trimestre 2011. In valore assoluto sono 150mila unità in più.

La crescita, scrive l'Istat, è «esclusivamente nelle posizioni a tempo parziale», coinvolgendo in maggioranza lavoratori di età inferiore a 35 anni. «La crescita del lavoro a termine emerge soprattutto nell'agricoltura, negli alberghi e ristorazione, nella sanità»

13,4%**Peso degli occupati a termine**

In Italia, nel 2011, la quota di occupati a termine sul totale dei lavoratori era inferiore alla media Ue a 27 (14,1). Il valore è inferiore sia a quello della Germania (14,7%), della Francia (15,3%) che della Spagna (25,3%).

Per i giovani (49,9%), invece, la quota dei lavoratori a termine è superiore alla media Ue (42,5%)

**28%****Retribuzioni più basse**

Secondo l'Isfol è pari al 28% il divario tra le retribuzioni medie mensili dei lavoratori dipendenti a termine e quelli a tempo indeterminato. Lo scarto cresce con l'età. Il salario medio dei «temporanei», infatti, rimane stabilmente sotto i mille euro per ogni fascia anagrafica mentre quello dei dipendenti permanenti passa da poco più di 900 euro nella classe 15-24 anni ai quasi 1.500 euro nella classe 55-64 anni. Le cause del divario sono varie. Nel lavoro a termine non ci sono scatti di anzianità ed è inferiore la componente retributiva legata a straordinari e ad altri emolumenti. Inoltre, sostiene l'Isfol, incide maggiormente il part-time, anche se a parità di tempo di lavoro i lavoratori temporanei percepiscono comunque un salario più basso del 17,2% rispetto ai «part-timer» permanenti

I chiarimenti Inps sui regimi agevolati applicabili ai giovani

Mobilità e apprendistato, gli incentivi sono a scelta

DI DANIELE CIRIOLI

Incentivi a scelta sui giovani iscritti nelle liste di mobilità assunti con contratto di apprendistato. Si può applicare, infatti, sia l'ordinaria disciplina di apprendistato (una delle tre tipologie) con relativo regime contributivo oppure l'incentivo per l'assunzione di lavoratori in mobilità. Lo spiega l'Inps nella circolare n. 128/2012 (si veda *ItaliaOggi* del 3 novembre) con cui ha illustrato le novità del T.u. dell'apprendistato (dlgs n. 167/2011) alla luce della riforma Fornero (legge n. 92/2012) e lo sgravio contributivo per gli anni dal 2012 al 2016 previsto dalla legge di Stabilità 2012 (legge n. 183/2011).

Lavoratori in mobilità. L'articolo 7, comma 4, del T.u. disciplina una speciale forma di apprendistato: quella con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. In tal caso, spiega l'Inps, il rapporto si caratterizza tra l'altro dalla circostanza che:

- le parti, in deroga alla disciplina generale dell'apprendistato, non possono recedere dal rapporto al termine del periodo di formazione;

- si prescinde dai requisiti di età del lavoratore previsti dalla disciplina generale, in base a quanto chiarito dal ministero del lavoro (interpello n. 21/2012, si veda *ItaliaOggi* del 3 agosto)

Gli incentivi. All'apprendistato stipulato con iscritti nelle liste di mobilità, prosegue l'Inps, si applica il regime contributivo dell'articolo 25, comma 9, della legge n. 223/1991, nonché quello previsto dall'articolo 8, comma 4 della stessa legge. In questi casi, quindi, la contribuzione a carico del datore di lavoro è pari al 10% per la durata di 18 mesi dalla data di assunzione (in tutto, dunque, la contribuzione è del 15,84% di cui il 5,84% a carico dell'apprendista per 18 mesi al termine di quali la contribuzione ritorna alla misura ordinaria) e

inoltre, per ogni mensilità di paga corrisposta all'apprendista, il datore di lavoro beneficia del contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore assunto. Attenzione; per essere ammessi al regime contributivo agevolato, il datore di lavoro è tenuto a trasmettere all'Inps una specifica dichiarazione di responsabilità.

Giovani iscritti nelle liste di mobilità. Nel caso in cui il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità abbia i requisiti anagrafici e soggettivi per uno dei tre tipi di apprendistato, la disciplina applicabile raddoppia. Infatti, può essere:

- quella ordinaria (una dei tre tipi) con relativo regime contributivo compresa la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione;

- o quella speciale e specifica per gli assunti dalle liste di mobilità (incluso il regime della legge n. 223/1991), a patto che datore di lavoro e lavoratore abbiano inserito nel contratto, per iscritto, la clausola di rinuncia alla facoltà di recesso al termine del periodo di formazione.

In merito, l'Inps precisa che, nei casi di apprendistato con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità non in possesso dell'età prevista per uno dei tre tipi di apprendistato l'esclusione della facoltà del recesso al termine del periodo di formazione costituisce un effetto naturale del contratto, anche se non menzionato nel contratto sottoscritto tra le parti.

Altre esclusioni. L'Inps spiega infine che, per espressa previsione legislativa, agli apprendisti assunti dalle liste di mobilità non si applica la proroga di un anno dei benefici contributivi, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro dopo il periodo di formazione; né si applica lo speciale sgravio qualora assunti dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016.

—© Riproduzione riservata—

