

Pensioni. Per i datori di lavoro

Slittano a novembre le denunce ex Inpdap

Fabio Venanzi

■ Nel mese di agosto, con riferimento alle retribuzioni di luglio era previsto l'avvio della nuova **Dma2** (Inpdap circolare 20/2011 e nota operativa 28/2011).

La denuncia mensile analitica (Dma) delle retribuzioni, nonché della contribuzione, erogate dagli Enti e datori di lavoro iscritti **Inpdap** avrebbe dovuto seguire il principio di cassa, cioè il pagamento della contribuzione doveva essere effettuato con riferimento al mese di liqui-

dazione delle competenze.

L'Inps, gestione ex Inpdap, con la nota 10810 del 18 luglio, ha posticipato la data di decorrenza delle nuove modalità di denuncia presumibilmente al prossimo novembre con riferimento alle retribuzioni erogate a ottobre. Il posticipo è conseguente al processo di integrazione tra Inps e Inpdap stante la soppressione di quest'ultimo per effetto dell'articolo 21 del decreto legge *Salva Italia*.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Salvaguardati. Dopo l'invio delle lettere l'Inps sta mettendo a punto altre indicazioni

Vademecum per le tutele

L'operazione si concluderà entro la fine di settembre

Matteo Prioschi
Arturo Rossi

Dopo l'annuncio delle lettere che saranno recapitate questa settimana ai primi 65 mila potenziali **salvaguardati** dalla riforma delle pensioni, l'**Inps** sta preparando altre disposizioni operative che consentiranno ai suoi dipendenti, ma anche ai contribuenti, di applicare al meglio le regole.

L'indicazione è stata fornita ieri nell'ambito di una videoconferenza cui hanno partecipato anche gli enti di patronato, durante la quale i vertici dell'Istituto di previdenza hanno illustrato le linee organizzative dell'operazione salvaguardati.

Per venire incontro agli operatori, nelle prossime settimane saranno emanati due messaggi di particolare rilevanza: uno concernente il riepilogo della normativa precedente la riforma Monti-Fornero, in particolare le leggi 111 e 148 del 2011 e il decreto che ha stabilito l'adeguamento alla speranza di vita dei requisiti pensio-

nistici; l'altro consisterà in una specie di vademecum degli adempimenti che devono espletare le varie categorie di lavoratori salvaguardati (sette in base a quanto indicato nel decreto interministeriale del 1° giugno 2012).

È stata inoltre sottolineata la necessità di prestare attenzione agli esodati veri e propri, cioè i lavoratori che hanno cessato l'attività a fronte di accordi collettivi o individuali depositati presso le direzioni territoriali del lavoro in quando dovranno presentare anche copia dell'accordo.

In realtà, chi rientra in questa categoria, ma pure le persone esonerate dal servizio e quelle in congedo al fine di assistere figli disabili, dovranno anche presentare una domanda di accesso alla salvaguardia presso le direzioni territoriali del lavoro.

Tale procedura è espressamente disposta dal decreto interministeriale del 1° giugno 2012, che prevede l'istituzione di apposite commissioni cui

spetta il compito di vagliare le richieste e comunicare l'esito all'Inps. La domanda dovrà essere presentata entro 120 giorni dalla pubblicazione del decreto in Gazzetta Ufficiale. Poiché la pubblicazione non è ancora avvenuta, mentre l'Inps conta di chiudere la verifica degli aventi diritto entro il 30 settembre, esodati, congedati ed esonerati dovrebbero poter presentare la richiesta alle Dtl avendo già ricevuto un primo riscontro dall'Inps.

La direzione centrale dell'Istituto di previdenza, infatti, ha già elaborato liste di potenziali salvaguardati. Queste liste domani saranno trasferite alle sedi provinciali che dovranno aggiornare e validare le posizioni assicurative utilizzando anche una nuova funzione attivata nell'intranet aziendale.

Contemporaneamente l'Inps ha ritenuto opportuno coinvolgere anche i potenziali beneficiari che in questi giorni saranno raggiunti dal Contact center multicanale dell'Istituto. In tale

occasione ai salvaguardati verrà detto che a breve riceveranno una lettera con cui li si inviterà a controllare il proprio estratto contro previdenziale e a segnalare eventuali incongruenze. Verrà inoltre indicata la possibilità di fissare un appuntamento con un funzionario di sede per ricevere assistenza e consulenza se necessario. Anche nel corso della videoconferenza di ieri è stata sottolineata l'importanza di questa fase, tanto più che riguarda soggetti in particolari condizioni sociali ed economiche a cui l'Istituto deve dare tutta l'assistenza possibile per facilitare l'avvicinamento alla pensione. Uno sforzo straordinario, per l'Inps, che si concentrerà nei mesi di agosto e settembre, il primo tradizionalmente "dedicato" alle ferie. Entro il 21 settembre le sedi provinciali dovranno concludere le verifiche e le sedi regionali trasmetteranno gli esiti alla direzione centrale. Da qui, entro il 30 settembre partiranno altre lettere destinate ai potenziali salvaguardati contenenti l'esito delle verifiche.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il percorso

L'Inps ha elaborato una lista dei potenziali beneficiari della deroga alla riforma pensionistica

Tramite contact center l'Inps avvisa i potenziali beneficiari dell'imminente ricezione di una lettera e della possibilità di fissare un appuntamento

I potenziali salvaguardati ricevono una lettera che invita a verificare l'estratto conto previdenziale

Il potenziale beneficiario controlla l'estratto conto e se trova inesattezze può chiedere un appuntamento presso la sede Inps territorialmente competente. Anche potenziali beneficiari non inseriti nelle liste possono chiedere un appuntamento per verificare la posizione

Entro il 21 settembre le direzioni regionali Inps daranno conferma alla direzione centrale della verifica delle liste dei potenziali salvaguardati

Entro il 30 settembre i potenziali salvaguardati riceveranno al proprio domicilio l'esito della verifica del diritto a pensione

Lavoratori in mobilità, a carico di fondi di solidarietà, proscrittori volontari potranno fare domanda di pensione al raggiungimento dei termini richiesti

Lavoratori esonerati, in congedo, esodati, entro 120 giorni dalla pubblicazione in «Gazzetta Ufficiale» del decreto interministeriale 1° giugno 2012 devono comunque presentare domanda di accesso presso commissioni appositamente istituite presso le Direzioni territoriali del lavoro che poi comunicheranno le decisioni all'Inps



**LA PAROLA
CHIAVE**

Salvaguardati

● Con il termine "salvaguardati" si indicano i lavoratori che sono stati esentati dall'applicazione delle nuove regole di accesso alla pensione stabilite dalla riforma previdenziale messa a punto dal governo Monti e contenute nei decreti legge 201/2011 e 214/2011 e relative conversioni in legge. Tali provvedimenti normativi individuano 65mila persone, suddivise in sette categorie diverse (lavoratori in mobilità breve o lunga, a carico dei fondi di solidarietà, proscrittori volontari, congedati, esonerati, esodati). Con il decreto legge sulla spending review è stato inoltre previsto di ampliare la platea di lavoratori salvaguardati raggiungendo complessivamente quota 120mila persone

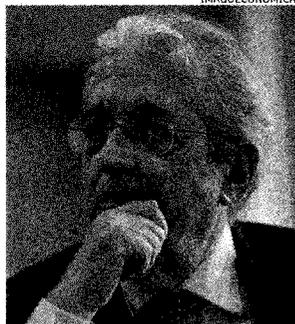
Banche

BANKITALIA

Al consiglio superiore la riconferma di Saccomanni

Si riunisce oggi in seduta straordinaria il consiglio superiore della Banca d'Italia. All'ordine del giorno dell'organo cui spetta l'amministrazione generale della Banca centrale c'è la nomina del nuovo direttore generale, un atto che vedrà la riconferma per un secondo mandato di sei anni (secondo quanto prevede la legge di riforma della tutela del risparmio del 2005) dell'attuale numero due di Via Nazionale, Fabrizio Saccomanni (nella foto). Il governatore della Banca d'Italia, Ignazio Visco, al quale spetta il potere di proposta nella nomina del proprio vice, aveva, per la verità, manifestato chiaramente la propria intenzione di confermare l'incarico a Saccomanni già in occasione delle sue Considerazioni finali, il 31 maggio scorso: «Le sfide che stiamo affrontando, che continueremo ad affrontare insieme, sono assai impegnative», aveva detto Visco.

IMAGOECONOMICA



Del resto, accanto ai compiti da vicegovernatore, per il direttore generale via Nazionale nuove competenze vengono anche delineate dalla mini-riforma delle Authorities contenuta nel decreto legge sulla spending review che prevede l'accorpamento delle competenze di Isvap e Covip nel nuovo Istituto di vigilanza sulle assicurazioni e sul risparmio previdenziale: entro 120 giorni dall'entrata in vigore del decreto, infatti, il nuovo organismo avrà per presidente il direttore generale di Bankitalia.

R.Boc.



Nuova Ivarp, la sede sarà nei vecchi uffici Uic

C'è ancora chi sta lavorando per tentare di bloccare tutto ed evitare che la Covip, la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, sia fusa nell'Isvap per creare l'Ivarp all'interno della Banca d'Italia. Tra gli emendamenti al decreto sulla spending review ce ne sono più di 40 che riguardano modifiche all'articolo 13 intervenuto sulla riforma delle authority. Ma intanto c'è anche chi sta facendo analisi più approfondite per verificare gli effettivi risparmi che potrebbero derivare dalla fusione delle autorità di controllo. A partire dai costi di locazione. E a quanto pare si sta ragionando sulla nuova sede dell'Ivarp, che non sarebbe né l'attuale sede dell'Isvap, a Palazzo Volpi (un immobile di pregio a due passi dal Quirinale di proprietà dell'Inpgi) né la nuova sede della Covip (che proprio in questo periodo sta spostando la sede da via In Arcione a Piazza Augusto Imperatore). Tutte e due potrebbero confluire negli uffici dell'Ufficio Italiano Cambi, tra via delle Quattro Fontane e via Nazionale, già integrato in Bankitalia.

Anna Messia



Lavoro. Per l'utilizzo in periodi predeterminati Sull'impiego a chiamata decide il patto collettivo

Giampiero Falasca

Il lavoro intermittente, dopo la riforma del lavoro, non può essere utilizzato per i casi previsti dall'articolo 37 del Dlgs 276/2003. La norma, abrogata dalla legge 92/2012, consentiva di utilizzare il contratto a chiamata «per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali», nonché in «ulteriori periodi predeterminati» dai contratti collettivi, di livello nazionale o territoriale.

Con l'abrogazione di questa previsione, le condizioni in cui si può utilizzare il lavoro intermittente restano solo

quelle previste dall'articolo 34. Leggendo questa norma, non si può fare a meno di avere qualche dubbio circa la portata effettivamente abrogata della legge 92/2012. L'articolo 34 prevede, infatti, che il lavoro intermittente si può utilizzare nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali e territoriali, e sin qui non ci sono problemi, ma prevede anche che il contratto si può usare «per periodo predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno».

Questa dicitura è quasi identica a quella che è stata abrogata dalla riforma, con la conseguenza che la previsione uscita dalla porta (la possibilità di usare il lavoro intermittente in periodi particolari e predeterminati, come per esempio i week end) rischia di rientrare dalla finestra. La circolare interpretativa emanata il 18 luglio dal ministero del Lavoro prova a rimediare, ma con un'interpretazione che non convince del tutto.

Secondo la circolare, l'utilizzo del contratto nei «periodi predeterminati» sarebbe ammesso solo se la contrattazione collettiva ha preventivamente individuato tali periodi. La legge in realtà non sembra dire questo, in quanto prevede che il contratto si può usare nei casi previsti dalla contrattazione «ovvero» durante periodi predeterminati: sembra chiara la volontà del legislatore di configurare le due ipotesi come distinte e slegate tra loro.

In ogni caso, chi vorrà usare il lavoro intermittente dovrà tenere conto che gli ispettori di vigilanza applicheranno l'interpretazione del ministero, e quindi sanzioneranno i casi di utilizzo fuori dalle ipotesi previste dai contratti collettivi.

Sotto esame

1 IL NODO DA SCIOGLIERE



La legge di riforma del mercato del lavoro ha modificato il Dlgs 276/2003 abolendo la possibilità di utilizzare il lavoro intermittente in determinati periodi dell'anno (articolo 37). Tuttavia tale possibilità sembra sussistere in virtù dell'articolo 34

2 LA POSSIBILE SOLUZIONE



Nella circolare 18 del ministero del Lavoro si ammette l'utilizzo del contratto di lavoro intermittente in periodi predeterminati solo se previsto dalla contrattazione collettiva



L'analisi

FIGLI IN FABBRICA IN CAMBIO DELLE ORE IL PATTO DELLA NESTLÉ

di DARIO DI VICO

Se ti riduci l'orario è possibile che assumiamo tuo figlio. È questo il ragionamento (inatteso) che una multinazionale extralarge come la Nestlé ha cominciato a fare ai dipendenti dello stabilimento di Ponte Sisto, vicino Perugia, la fabbrica dalla quale escono da sempre i famosissimi Baci Perugina. La proposta che fanno gli svizzeri è molto semplice: in virtù della riforma pensionistica voluta dal ministro Elsa Fornero c'è il rischio di avere nei prossimi anni una forza lavoro un po' invecchiata, visto che almeno un quarto dei mille dipendenti di Ponte San Sisto vedrà allontanarsi il giorno del ritiro di 7 o anche 8 anni. Perché non chieder loro di ridursi l'orario da 40 a 30 ore settimanali e di consentire così l'ingresso in fabbrica di un giovane, magari il proprio figlio?

Il patto generazionale che può partire da Perugia è tutto qui ma è destinato a far discutere. Lo stabilimento vanta forti tradizioni sindacali, la Cgil è in maggioranza e i rapporti con la Nestlé sono stati sempre improntati alla collaborazione. Ciò ha permesso, ad esempio, di utilizzare nelle lavorazioni stagionali più il part-time che i contratti atipici. La proposta di aprire ai figli dei dipendenti fa un po' storcere il naso ai sindacalisti perché ricorda vecchie pratiche consociative che erano state messe al bando, di fronte però alla possibilità di creare nuovi posti di

In pensione

Con la riforma Fornero un quarto dei dipendenti va incontro a 7-8 anni di lavoro in più

La proposta

L'azienda vorrebbe cambiare l'orario e passare a 6 ore per 6 giorni su tre turni

lavoro è difficile che alla fine non si raggiunga un'intesa. Perché tutto si gioca sull'adesione volontaria e gli svizzeri non hanno nessuna voglia di operare forzature. Spiega Gianluigi Toia, direttore delle relazioni industriali di Nestlé Italia: «Innanzitutto va tenuto presente che operiamo in un microcosmo, per cui già ci sono rapporti di parentela stretta tra molti dei nostri

dipendenti. Non sarebbe una novità. E comunque nella proposta che abbiamo messo a punto diamo agli operai un'opportunità, non un diritto. Possono proporre il nome del figlio ma alla fine decideremo comunque noi sulla base di una selezione di merito».

Oltre a combattere il rischio di un eccessivo invecchiamento la proposta Nestlé ha un altro obiettivo: serve a garantire all'impianto perugino di aumentare la produttività. Stiamo parlando della fabbrica più importante che la multinazionale ha in Italia, sforna infatti 30 milioni di tonnellate di cioccolato l'anno e ne esporta il 40%. Per restare su di giri deve però competere dentro lo stesso sistema Nestlé con gli altri impianti tedeschi, francesi e inglesi. Da qui l'idea del management di cambiare i turni di lavoro e passare alle

6 ore per 6 giorni su tre turni. In questo modo verrebbe riassorbita la quota coperta oggi con gli straordinari, si potenzierebbe l'occupazione, si potrebbe crescere in produttività e raccordare meglio le produzioni con la stagionalità dei consumi di cioccolato. «Anche per questo abbiamo bisogno di giovani in azienda — dice Toia —. Portano entusiasmo e innovazione».

Se l'esperimento di Perugia dovesse concludersi con un accordo sindacale vero e proprio potrebbe essere copiato da altre aziende che vivono situazioni analoghe. Si dimostrerebbe così che, a fronte di relazioni industriali che al centro sono fossilizzate e poco pragmatiche, nei territori si sviluppa il massimo dell'innovazione. Nelle medie imprese ma anche, come dimostra l'esperimento di Ponte San Sisto, in casa delle multinazionali.



@dariodivico

© RIPRODUZIONE RISERVATA



PREVIDENZA

Giovedì l'incontro Casse-Fornero

//// Giovedì sarà il giorno del confronto tra le Casse previdenziali dei professionisti e il ministro Elsa Fornero. Un appuntamento atteso da tempo (si veda «Il Sole 24 Ore» del 17 luglio), da quando il ministro del Lavoro, con il decreto 201/2011 ha imposto agli enti di previdenza privati di garantire una sostenibilità a 50 anni.

Durante l'incontro i presidenti dovranno, probabilmente, aggiornare il ministro sullo stato dell'arte del proprio ente. Ma le Casse sperano di riuscire anche a chiarire l'uso dei rendimenti del capitale per garantire la sostenibilità.

