

Rassegna del 12/03/2018

LAVORO

12/03/2018	Italia Oggi Sette	Contratti collettivi, nuova era	<i>De Lellis Carla</i>	1
12/03/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Che errore lo sguardo rivolto al passato	<i>Ferrera Maurizio</i>	3
12/03/2018	Sole 24 Ore	Così i giudici restringono l'applicazione della riforma	<i>Falasca Giampiero</i>	4
12/03/2018	Sole 24 Ore	Il tassello mancante delle politiche attive	<i>Rota Porta Alessandro</i>	5
12/03/2018	Sole 24 Ore	L'editoriale - La via ai posti stabili passa dal taglio al cuneo - La partita dei posti stabili si vince con il taglio al cuneo	<i>Orioli Alberto</i>	6
12/03/2018	Sole 24 Ore	Più contratti a termine e meno licenziamenti	<i>Barbieri Francesca</i>	8
12/03/2018	Stampa Tuttosoldi	L'analisi - Una nuova cultura del lavoro	<i>Passerini Walter</i>	12
12/03/2018	Stampa Tuttosoldi	Sorpresa assunzioni: senza sconti né incentivi - Le locomotive dell'occupazione viaggiano senza sconti e incentivi	<i>W.P.</i>	13

FORMAZIONE

12/03/2018	Italia Oggi Sette	Assunzioni under 35, sgravi contributivi in tre formati	<i>Cirioli Daniele</i>	15
12/03/2018	Italia Oggi Sette	Esoneri fruibili nell'immediato	...	17

WELFARE E PREVIDENZA

12/03/2018	Giornale Miaeconomia	Come aumentare la pensione del 25% - I «mattoni» per alzare la pensione del 25%	<i>Restelli Massimo</i>	19
12/03/2018	Giornale Miaeconomia	La lente sulla casa - Il calcolo della tariffa dei rifiuti	<i>Sforza Fogliani Corrado</i>	20
12/03/2018	Italia Oggi Sette	Italia in equilibrio, precario	<i>Longoni Marino</i>	21
12/03/2018	Italia Oggi Sette	Occupazione e riforma Fornero frenano il deficit pensionistico	<i>Fioretti Bruno</i>	23
12/03/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Come sposare meglio i premi di risultato al welfare	<i>Adani Luisa</i>	25

Dalla rappresentanza al welfare: i punti chiave del patto Confindustria-sindacati

Contratti collettivi, nuova era

Stop agli accordi pirata. Più formazione per competere

Pagina a cura
DI CARLA DE LELLIS

Stop ai contratti pirata. Il «patto della fabbrica» sottoscritto venerdì 9 marzo tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, infatti, spiana la strada a una normativa di contrasto del dumping contrattuale (diffusione di contratti firmati da organizzazioni prive di rappresentanza). Per frenare il proliferare degli accordi senza rappresentanza (secondo il Cnel circa 600, cioè il 69% degli 868 contratti depositati), oltre ai sindacati, anche le associazioni delle imprese misureranno il proprio grado di rappresentanza. L'accordo arriva dopo un anno e mezzo di discussione e approva i «contenuti e gli indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva». Tra le novità trovano conferma i due livelli di contrattazione, con la fissazione di un Trattamento minimo economico (Tem) e uno complessivo (Tec); misure ad hoc a favore del welfare aziendale, della produttività e della sicurezza del lavoro.

Perché un nuovo accordo. Il nuovo accordo arriva nella convinzione, delle parti sociali, che un nuovo sistema di relazioni industriali più efficace e partecipativo, è necessario a qualificare i processi di trasformazione e di digitalizzazione nella manifattura e servizi innovativi, tecnologici e supporto all'industria. L'accordo, quindi, nel definire a livello interconfederale le linee d'indirizzo per le relazioni industriali intende assicurare una governance equilibrata alla contrattazione collettiva e alla bilateralità, per ammodernare il sistema delle relazioni industriali e della contrattazione per contribuire alla crescita economica, alla riduzione delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito, alla crescita dei salari, attraverso l'incremento della produttività delle imprese.

Tre gli obiettivi specifici. Prima di tutto condividere una strategia di sviluppo, coordinata e coerente con le

trasformazioni in atto, basata su formazione, ricerca e innovazione, volta a dare all'economia una crescita sostenibile e inclusiva, capace di affrontare e ridurre i dualismi produttivi, occupazionali e territoriali. In secondo luogo dotarsi di un mercato del lavoro più dinamico ed equilibrato, che favorisca l'inserimento al lavoro dei giovani e delle donne e che potenzi l'investimento nelle politiche del lavoro per un sistema di politiche attive più efficace e più equo, tutelando e sostenendo al contempo le transizioni occupazionali e lavorative. In terzo luogo, infine, rafforzare le misure di sostegno a un modello di relazioni sindacali autonomo, innovativo e partecipativo, che sostenga la competitività dei settori e delle filiere produttive, nonché il valore e la qualità del lavoro e favorisca, anche attraverso la diffusione della contrattazione di secondo livello, i processi di trasformazione in atto e il collegamento virtuoso fra innovazione, produttività del lavoro e retribuzioni.

Contratti: conservati i due livelli. L'intesa prevede che «la contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli, nazionale e aziendale, ovvero territoriale laddove esistente secondo le prassi in essere». A essa affida i compiti di determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici e, nel contempo, di favorire la crescita del valore aggiunto e dei risultati aziendali, nonché la valorizzazione di contenuti professionali, tecnici e organizzativi che il lavoro delle persone esprime. Il contratto nazionale ha, tra le principali funzioni, quelle di: regolatore delle relazioni sindacali; regolatore dei rapporti di lavoro; garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori di un settore, individuando un trattamento economico complessivo (Tec) e uno minimo (Tem).

Tec e Tem: le paghe dei lavoratori. Il Tec sarà costituito dal Tem più ogni altro trattamento economico che il Cnel di categoria avrà qualifi-

cato come «comune a tutti i lavoratori del settore», primi fra tutti quello di welfare (si veda tabella). Il Tem, invece, sarà quello che oggi è il minimo tabellare con variazione in base agli scostamenti dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri dell'Ue, depurato dei prezzi dei beni energetici importati calcolati dall'Istat. La variazione continuerà a distinguersi per i vari settori, perché avverrà «secondo le regole condivise, per norma e per prassi, dai contratti collettivi» (uno dei punti maggiormente dibattuti). Ogni categoria potrà, dunque, continuare a definire autonomamente i minimi contrattuali.

Dumping contrattuale. È l'aspetto più atteso dal mondo del lavoro per il dilagare del fenomeno della sottoscrizione di contratti pirata, illegali (perché privi di rappresentanza), come messo in evidenza anche dall'ispettorato del lavoro. Si tratta, in genere, di accordi con condizioni peggiorative per i lavoratori, al fine di risparmiare sul costo del lavoro, e che inducono a una concorrenza sleale tra le imprese. La novità è l'apertura di Confindustria alla misurazione della rappresentanza nelle organizzazioni datoriali (quella dei Sindacati risale al T.u. del 2014, si veda box in pagina). Conoscere l'effettivo livello di rappresentanza di entrambe le parti stipulanti un Cnel, si legge nell'intesa, è indispensabile se si vuole davvero contrastare la proliferazione di contratti collettivi, stipulati da soggetti senza nessuna rappresentanza certificata, finalizzati esclusivamente a dare «copertura formale» a situazioni di vero e proprio «dumping contrattuale» che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori. Al fine di consolidare la funzione della contrattazione collettiva nel sistema delle relazioni industriali, e contrastare i fenomeni di dumping contrattuale, l'accordo ritiene opportuno che il Cnel possa favorire questo percorso, ren-

Categoria	Tem	Tec
Industria
Commercio
Servizi
Altre

dendosi disponibile a fare:

a) una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria al fine di delinearne un quadro generale e consentire alle parti sociali di valutarne l'adeguatezza rispetto ai processi di trasformazione in corso nell'economia italiana;

b) un'attenta ricognizione dei soggetti che, nell'ambito dei perimetri contrattuali, risultino essere firmatari di contratti collettivi nazionali di categoria applicati a lavoratrici e lavoratori appartenenti ai settori oggetto d'indagine, affinché diventi possibile, sulla base di dati oggettivi, accertarne l'effettiva rappresentatività.

—© Riproduzione riservata—

Rappresentatività in cerca di criteri di misurazione

Il nuovo accordo pone le basi per superare la questione dei c.d. contratti pirata. Contratti, cioè, di fatto sono illegali (così l'ispettorato nazionale del lavoro), perché privi di rappresentanza. Ciò che è finora mancato è stato un criterio per misurare la «rappresentatività maggioritaria comparativa», richiamata anche da normative più recenti (art. 51, dlgs n. 81/2015, Jobs act).

Nel passato c'è stato un solo tentativo: il «T.u. rappresentanza». Sottoscritto il 10 gennaio 2014 tra Cgil,

Cisl e Uil con Confindustria, da un lato prevedeva percentuali e procedure di calcolo per determinare la soglia di rappresentanza minima per la sottoscrizione della contrattazione nazionale di categoria; dall'altro lasciava che i dati sulla rappresentanza fossero determinati e comunicati dal Cnel entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione. All'accordo, si ricorda, aveva dato seguito anche l'Inps che, con circolare n. 76/2015, dava il via libera alla conta degli iscritti ai sin-

dacati del settore industria (Confindustria), chiedendo il censimento su UniEmens dei dati sulle deleghe sottoscritte dai lavoratori delle 124 sigle sindacali a riferimento dei 66 contratti collettivi del settore.

Fino a oggi, tuttavia, l'Inps non ha mai diffuso i risultati del censimento. Si arriva così al 4 luglio dello scorso anno quando, con un accordo di modifica del «T.u. rappresentanza», si prevede che, «atteso che il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel), al quale l'accordo 10

gennaio 2014 aveva affidato alcune delle funzioni fondamentali per la misurazione della rappresentanza, sta attraversando una fase di transizione in vista di una ridefinizione dei suoi compiti istituzionali», sia necessario individuare altri soggetti che possano subentrare nelle funzioni affidate al Cnel, «per favorire l'effettiva applicazione dell'accordo». Tutto è rimasto fermo; ora, il nuovo accordo potrebbe mettere benzina al motore legislativo.

—© Riproduzione riservata—

I principali punti dell'accordo

Rappresentanza. Anche le associazioni dei datori di lavoro, così come già previsto per le sigle dei sindacati, dovranno misurare la loro rappresentanza.

Retribuzioni. Il contratto collettivo nazionale indicherà il Trattamento economico complessivo (Tec) e il Trattamento economico minimo (Tem) per i lavoratori.

Produttività. È riconosciuto un ruolo importante alla contrattazione collettiva che può creare le condizioni per «migliorare il valore reale» delle retribuzioni e, nel contempo, «favorire la crescita del valore aggiunto e risultati aziendali», valorizzando le competenze

Welfare. La contrattazione collettiva punterà a offrire misure di welfare contrattuale su temi come la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, la tutela di non autosufficienza, la conciliazione famiglia-lavoro

Sicurezza sul lavoro. Prevista la valorizzazione di ogni possibile sinergia con le iniziative dell'Inail

Partecipazione. L'intesa invita a «valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi per la partecipazione organizzativa» dei lavoratori nelle scelte sulla vita aziendale

Formazione. La formazione è la risposta più forte all'evoluzione dell'industria con automazione e digitale. Sono incoraggiate le strategie che avvicinano il mondo scolastico a quello del lavoro. Al nuovo governo è richiesto «un grande piano di formazione, incentivato fiscalmente, per adeguare e accrescere le competenze di chi è già al lavoro, a partire dai livelli più bassi»

Che errore lo sguardo rivolto al passato

di **Maurizio Ferrera**

La lunga crisi economica ha avuto un impatto significativo sulle condizioni di vita di molti elettori e questi hanno punito il principale partito di governo. È la legge del voto economico discussa da Marco Giuliari. Una legge che ha condizionato (anche se non determinato) quasi tutte le recenti elezioni in Europa e negli Stati Uniti.

Nel nostro Paese c'è stata però una particolarità. Il Partito democratico ha fatto ben poco per contrastare le percezioni negative di molti elettori e non si è impegnato nel prospettare un chiaro scenario per il futuro, che desse speranza agli italiani.

Il programma elettorale è arrivato tardi, meno di un mese prima del voto. Era ricco di idee e proposte, adeguatamente coperte dal punto di vista fiscale. Ma nessun dirigente di rilievo del Pd ha però sfruttato questo programma, traducendolo in pochi messaggi chiari e riconoscibili. Sul piano della comunicazione la campagna è stata vinta dalle proposte dei 5 Stelle e della Lega: il reddito di cittadinanza, «via gli immigrati», abbasso l'euro. Renzi, Gentiloni e gli altri leader Pd si sono limitati ad annunciare altri «cento passi» oltre a quelli già fatti dal 2014. A torto o a ragione, molti elettori però pensavano — e non

ci voleva molto a capirlo — che i passi già fatti avessero peggiorato le loro condizioni di vita.

Forse sarebbe stato meglio sorvolare sul passato, parlare di un qualche «nuovo inizio», dandogli sostanza con qualche proposta concreta (fra quelle nel programma) capace di toccare le corde delle famiglie: giovani, donne, anziani non autosufficienti. Ma c'è di più. Messi nell'angolo dai propri avversari, in tutti i principali talk show, i leader Pd non sono riusciti a difendere con convinzione il lavoro svolto, i successi ottenuti. Questa debolezza ha raggiunto livelli inediti (per un partito di governo) nei dibattiti sul Jobs Act. Bastava poco a difenderlo, parlando di stock (gli occupati stabili che hanno trovato lavoro grazie alla decontribuzione) invece che di flussi (l'incremento dei contratti precari dopo la fine della decontribuzione).

Bastava coinvolgere qualche giovane testimonial, uscito dalla precarietà grazie a un contratto a tutele crescenti. Si poteva ricordare che i governi Pd non hanno tolto alcun diritto ai giovani, ma semmai ne hanno aggiunti di nuovi. Ora la ricostruzione del partito e del suo profilo ideologico e programmatico sarà un percorso lungo e faticoso.

C'è da sperare che, in aggiunta ai contenuti, qualcuno si occupi anche di come comunicarli.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La giurisprudenza. Le sentenze tra onere della prova, reintegra e risarcimenti

Così i giudici restringono l'applicazione della riforma

Giampiero Falasca

■ A tre anni dall'entrata in vigore del contratto a tutele crescenti, il primo bilancio dei criteri seguiti dalla giurisprudenza fa emergere un dato abbastanza evidente: nelle aule di giustizia sta prevalendo una lettura molto restrittiva della riforma.

Questo approccio si manifesta, in primo luogo, rispetto ai licenziamenti disciplinari.

Secondo il Dlgs 23/2015, la reintegrazione sul posto di lavoro spetta solo quando il licenziamento disciplinare è basato su un fatto "materiale" inesistente; negli altri casi, la sanzione è limitata al risarcimento del danno.

Applicando in senso stretto questo principio, la reintegra spetterebbe solo qualora il licenziamento fosse basato su un fatto mai avvenuto; negli altri casi, il licenziamento, una volta annullato, dovrebbe essere punito solo con il risarcimento del danno.

Così, per fare un esempio, se un datore di lavoro licenziasse un dipendente per essere arrivato in ritardo di pochi minuti, e il giudice considerasse eccessiva questa misura, il licenziamento invalido non sarebbe punito con la reintegrazione, ma solo con il risarcimento.

La giurisprudenza non ha sposato questa lettura ma, anzi, ha rivisto il significato di "fatto materiale", dando continuità all'orientamento già formatosi sul tema dopo la riforma dell'articolo 18 approvata nel 2012.

Nella grande maggioranza dei casi, i giudici hanno ritenuto che se un fatto esiste nella realtà storica, ma non si concretizza in una condotta illecita particolarmente rilevante, deve considerarsi "giuridicamente" inesistente, con la conseguenza che si applica la sanzione della reintegrazione.

Utilizzando l'esempio fatto in precedenza, qualora il giudice considerasse sproporzionato il licenziamento del dipendente ritardatario, non spetterebbe il semplice risarcimento del danno, ma dovrebbe applicarsi la sanzione più grave della reintegrazione sul posto di lavoro.

Questa lettura è ben spiegata dalla pronuncia della Corte d'Appello dell'Aquila del 14 dicembre 2017, nella quale si legge che l'inesistenza del fatto materiale contestato «...deve essere intesa non solo nel senso di non esistenza del comportamento contestato, nella sua materialità, ma anche in quello di irrilevanza disciplinare dello stesso, sotto il profilo giuridico...».

Un'interpretazione ragionevole ma, certamente, lontana dal testo letterale della norma.

Un altro tema sul quale si registra un approccio restrittivo della giurisprudenza è l'onere della prova. L'articolo 3 del Dlgs 23/2015 precisa che l'inesistenza del fatto materiale deve essere "direttamente dimostrata in giudizio" dal lavoratore. I giudici di merito hanno sostenuto

che la norma non cancella il principio generale (contenuto nella legge 604/66 e mai abrogato) che assegna al datore di lavoro l'onere di provare la giustificatezza del licenziamento. Pertanto, il datore di lavoro deve fornire la prova positiva della sussistenza del fatto materiale contestato (e della sua rilevanza giuridica); in difetto di tale prova, il fatto viene considerato insussistente e si applica la reintegrazione.

Queste interpretazioni assottigliano molto le differenze tra l'articolo 18 e il contratto a tutele crescenti: se la disciplina del fatto materiale e quella dell'onere della prova restano sostanzialmente identiche, il principale elemento distintivo tra i due regimi finisce per essere il meccanismo di computo dell'indennità risarcitoria.

Questo meccanismo, infatti, nel Dlgs 23/2015 è sottratto a ogni discrezionalità, essendo di importo predefinito e crescente nel tempo (2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità).

Si tratta di una differenza comunque rilevante, perché consente comunque di prevedere in anticipo i costi e i rischi di un licenziamento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'ATTUAZIONE

Il tassello mancante delle politiche attive

di **Alessandro Rota Porta**

A quasi tre anni dall'emanazione dei decreti attuativi del Jobs act, il puzzle delle disposizioni attuative è ancora incompleto: infatti, mancano all'appello diverse misure in materia di politiche attive e di collocamento mirato ma ci sono dei "buchi" anche nell'ambito delle semplificazioni che dovevano essere adottate, così come sul riordino degli incentivi sulle assunzioni. Purtroppo, il mancato completamento del disegno tracciato dai decreti delegati della legge 183/2014 risulta così monco di tasselli importanti.

Ma andiamo con ordine, partendo dall'ostacolo, forse, più importante, ossia la mancata regolamentazione delle politiche attive: con riferimento a questo punto, non hanno ancora visto la luce i decreti ministeriali previsti dall'articolo 7, del Dlgs 22/2015 e dall'articolo 17, del Dlgs 151/2015.

Il primo è finalizzato a definire le misure conseguenti all'inottemperanza alle azioni di politica attiva: peraltro, questo provvedimento è ancorato all'emanazione di un altro decreto, quello che deve disciplinare la nozione di offerta di lavoro congrua (ai sensi dell'articolo 25, del Dlgs 150/2015), sebbene l'Anpal (l'agenzia che governa le politiche attive) si sia già mossa su quest'ultimo aspetto.

In merito al secondo, anche questo Dm è fermo al palo e dovrebbe istituire la banca dati delle politiche attive: nella pratica è un progetto al quale sta lavorando l'Anpal.

Più fortunata è la sorte del decreto ministeriale richiesto dall'articolo 2, del Dlgs 150/2015, volto alla definizione degli indirizzi generali in materia di politiche attive del lavoro e dei livelli essenziali delle prestazioni, oltre alle linee di indirizzo triennali e annuali, riconducibili al consolidamento della rete dei servizi per il lavoro e alla completa implementazione del suo sistema informativo unitario per lo scambio di informazioni tra Stato, Regioni e Inps. Per questo provvedimento, che ha già ricevuto il via libera dalla Conferenza Stato-Regioni, si attende la firma del ministero del Lavoro, per la definitiva pubblicazione.

Passando al collocamento dei lavoratori disabili, restano ancora inattuati i decreti previsti dagli articoli 1 e 8 del Dlgs 151/2015, rispettivamente attesi per definire le linee guida in materia e la banca dati del collocamento mirato.

È stata, invece, rinviata – per la seconda volta – da parte della legge di bilancio 2018, al prossimo anno, l'emanazione del decreto del Lavoro istitutivo del Libro unico (Lul) telematico.

Infine, ma non per importanza, va segnalata l'attuazione solo parziale del riordino degli incentivi in materia di assunzione: un obiettivo mai realizzato completamente, che viene da lontano (legge 247/2007) ma che il Dlgs 150/2015 ha regolato in modo sommario rispetto alla portata della delega contenuta nella legge 183/2014, mirante, appunto, a razionalizzare tutto il sistema delle agevolazioni alle assunzioni esistenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La via ai posti stabili passa dal taglio al cuneo

LAVORO

La partita dei posti stabili si vince con il taglio al cuneo

di **Alberto Orioli**

Superata la nebbia fitta creata dai fumogeni della campagna elettorale il tema del lavoro si vede per quello che è: una variabile legata al ciclo economico, alla formazione e alle politiche di incentivazione.

La rielaborazione dei dati, così come illustrata nel pezzo di Francesca Barbieri a pagina 2, mette a nudo luoghi comuni e mistificazioni. A cominciare da quella secondo cui l'abolizione dell'articolo 18 avrebbe creato un far west e un'ondata di licenziamenti.

È accaduto il contrario e le cessazioni dovute a scelte dell'impresa sono calate da quando è stato varato il Jobs act. Ma di questo la campagna elettorale non si è accorta.

Del resto le novità sull'articolo 18 riguardano una parte minoritaria delle imprese italiane, nella stragrande parte concentrate nell'esercito di chi impiega meno di 15 addetti. E le imprese più grandi, quelle interessate all'abolizione dell'obbligo di reintegra, sono proprio le più reattive nella fase di risposta alla recessione. E sono diventate le prime protagoniste del rilancio del Paese.

La fotografia mette in chiaro un'altra verità: il va-e-vieni degli sgravi sul costo del lavoro ha prodotto un andamento non lineare nell'occupazione perché ha creato incertezza nelle imprese. Nella fase di uscita dalla recessione il fattore psi-

cologico è importante: se non vedo convenienza economica sicura diminuisce anche l'attitudine al rischio (e, ad esempio, chi può assumere tre addetti si ferma a due per prudenza).

La stabilità non è solo un concetto declinabile ad uso della finanza, ma serve anche all'economia reale.

Sono stati lodevoli gli sforzi per cambiare le cose, ma alla fine è risultata distorta la competizione creata dagli incentivi tra contratti a termine e contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti. È stata giusta la mossa che, in piena recessione, ha liberalizzato le clausole d'ingaggio e ha irrobustito la dote di sgravi per chi assumesse: ha sbloccato le imprese che hanno cominciato ad avere più fiducia nel futuro. Ma ora, a economia consolidata e in espansione, ha spiazzato molta occupazione stabile dando argomenti a chi ha avuto buon gioco a costruire una rappresentazione di precarietà.

Il 67% dei nuovi contratti è a termine anche se il datore di lavoro paga l'1,4% di contributi in più. È pur vero che si tratta spesso di contratti triennali non proprio definibili come precarietà. La vera precarietà è nel nuovo mondo dei servizi legati all'e-commerce e nella miriade di lavoretti a ore propri del settore terziario dove è diventato lo standard una sorta di cottimo 2.0 (con retribuzioni orarie anche di 5 o 6 euro contro il quadruplo del mondo dell'industria).

A fronte dell'incertezza sulla durata dell'impiego si abbina così una scarsa resa salariale: ed è stata questa la miscela esplosiva di una Italia di nuovi proletari, o perché disoccupati o perché working poor, che ha creato l'onda di ribellione uscita dalle urne. E per i quali la fascinazione

del reddito di cittadinanza è diventata una sirena irresistibile.

Per questo è importante la risposta che imprese e sindacati hanno dato con la firma del recente accordo interconfederale sulle relazioni industriali: oltre alle nuove norme per rendere certo chi rappresenta chi sia per le aziende sia per i lavoratori si è introdotto un sistema per rendere impossibili gli accordi in dumping salariale.

Oralalezione è una sola: dopo aver fatto chiarezza sul fronte delle regole e dei salari è arrivato il tempo di alleggerire in modo strutturale il cuneo fiscale per le assunzioni stabili e di rendere meno convenienti quelle temporanee (e in molti programmi è già oggetto di attenzione). Dal 2014 al 2017 per le incentivazioni dirette alle assunzioni erogate a vario titolo si sono spesi 27,7 miliardi: si va dai 5,1 miliardi del primo anno, quando è stato previsto lo sgravio totale triennale del Jobs act agli incentivi superstiti (e ridotti) del 2017 con una spesa di poco superiore ai due miliardi.

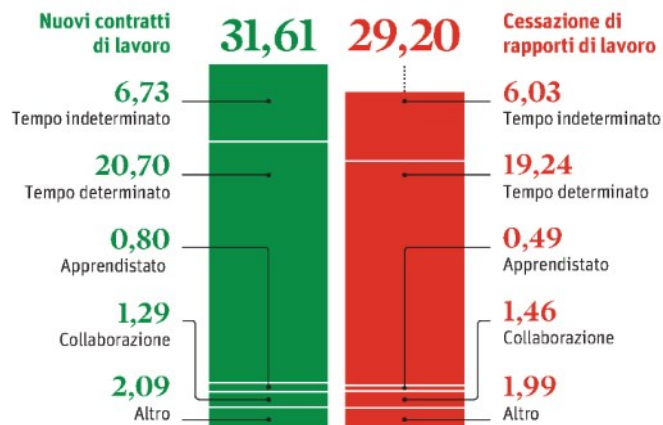
Probabilmente riallocare le risorse sarebbe già sufficiente per azzerare il cuneo fiscale per chi assume giovani al di sotto dei 30 anni. Anche la babele degli incentivi che "legge" i senza lavoro come giovani, come donne, come cervelli da valorizzare, come cittadini del Sud o come genitori solo per citare alcune delle fattispecie che oggi sono interessate a vario titolo da forme di sgravi - non è il sistema più efficiente di indirizzare la spesa pubblica alla creazione di occupazione. Il modo migliore per intervenire su questa realtà è ridurre la distanza siderale tra costo del lavoro per l'impresa e salario netto per il lavoratore. È lì il cuneo che ha spaccato la società.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL MIX DI CONTRATTI

Nuovi contratti e cessazioni di lavoro per tipologia. Dati in milioni, periodo 2015-2017



Più contratti a termine e meno licenziamenti

A tre anni dall'entrata in vigore delle «tutele crescenti» in calo le «uscite» dall'azienda decise dal datore di lavoro

L'agenda dei partiti

Tra le proposte sul tavolo, il ripristino dei vecchi voucher, gli incentivi alle assunzioni e il riassetto dei centri per l'impiego

Francesca Barbieri

■ Su un piatto della bilancia ci sono 31,6 milioni di nuovi contratti, sull'altro 29,2 milioni di "cessazioni". Da un lato e dall'altro, in due casi su tre si tratta di rapporti a termine, mentre il tempo indeterminato rappresenta circa un quinto (21% delle entrate e 20,5% delle uscite) e tutto il resto si divide tra apprendistato, collaborazioni e lavoro somministrato. È questo, in estrema sintesi, il bilancio di tre anni di Jobs act, con i riflettori puntati dal 7 marzo 2015 in avanti, che segnano il debutto del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, riducendo nelle imprese con oltre 15 addetti la possibilità di reintegrare nei casi di licenziamento illegittimo (e con risarcimenti economici in base all'anzianità di servizio). Una riforma che ha ridisegnato buona parte delle regole del mercato del lavoro dagli ammortizzatori sociali fino al welfare, e per la quale manca ancora la piena attuazione del tassello sulle politiche attive (si veda l'articolo a destra).

Ora che dalle urne sono usciti vincitori - sebbene senza maggioranza - quei partiti che hanno messo tra i primi punti dei programmi il restyling del Jobs act tutta questa impalcatura potrebbe subire scossoni, più o meno marcati, anche se l'incertezza regna sovrana sulla scena politica e ci vorranno diverse settimane per far ripartire il nuovo Parlamento e arrivare poi alla formazione del Governo. La coalizione di centro destra punta a ripristinare i "vecchi" voucher, ad azzerare i contributi sull'apprendistato formativo e a riconoscere un forte sgravio contributivo (zero tasse e contributi per sei anni) a chi assume i giovani in pianta stabile, rispetto al bonus strutturale attualmente in vigore che si traduce in

uno sconto del 50% dei contributi a chi recluta lavoratori under 35 a tempo indeterminato (under 30 dal 2019). La Lega nel corso della campagna elettorale ha proposto anche il ripristino dell'articolo 18, un punto di contatto - insieme al salario minimo - con il Movimento 5 Stelle, che tra le proprie priorità, sempre stando al programma elettorale, ha indicato il deciso superamento del Jobs act. Il partito capeggiato da Luigi Di Maio vorrebbe ripristinare la reintegra nelle aziende sopra i 15 dipendenti anche nei casi di licenziamento economico illegittimo, mentre per i contratti a termine punta a reintrodurre le causali e a rendere più alti i costi. Per i pentastellati poi la leva del reddito di cittadinanza è collegata al decollo dei centri per l'impiego sui quali si vorrebbero investire due miliardi.

Dalle promesse elettorali, insomma, si annuncia uno scossone al Jobs act e solo nei prossimi mesi riusciremo a vedere in che misura si concretizzerà, anche facendo i conti con le risorse disponibili.

Per ora è possibile tracciare un bilancio del primo triennio di tutele crescenti: dai numeri emerge in maniera chiara che senza incentivi robusti il contratto a tempo indeterminato non decolla, anche "cancellando" l'articolo 18.

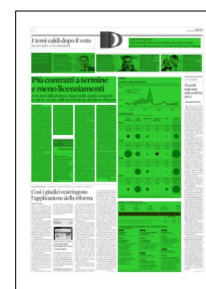
Nel corso del 2015 - con l'esonero contributivo triennale fino a 8.060 euro per lavoratore - si sono registrate tante assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato quante non se ne vedevano prima della crisi. Quasi 2,9 milioni in tutto l'anno - in base ai dati del ministero del Lavoro sul sistema delle comunicazioni obbligatorie - e oltre 2,2 milioni dall'avvio del contratto a tutele crescenti. Le cessazioni, invece, sono rimaste

stabili, in linea con il 2014, con il risultato di quasi 800 mila assunti a tempo indeterminato in più.

Magià nel 2016, a incentivi "ridimensionati", si è ritornati ai livelli del 2014, e nel 2017 anche sotto, con poco più di 1,9 milioni di contratti a tempo indeterminato, nuovi o da trasformazioni di contratti a termine, e saldi complessivamente negativi per 62 mila contratti.

A decollare, invece, è stato il contratto a tempo determinato, per il quale il Jobs act, con la legge 78 del 2014, ha abolito l'obbligo di indicare la causale, cioè il motivo per cui veniva stipulato, e riconosciuto la possibilità di massimo 5 proroghe entro il tetto dei 36 mesi. Nonostante il costo maggiore - l'aliquota contributiva è stata aumentata dell'1,4% - nel 2017 si è arrivati a superare la soglia di 7,3 milioni di attivazioni (il 67% del totale), rispetto a 6,7 milioni di cessazioni. In ripresa, ma su livelli molto più bassi, il contratto di apprendistato, con le attivazioni passate da 257 mila nel 2014 a 324 mila nel 2017 (e con le cessazioni leggermente calate da 178 a meno di 177 mila).

Sul fronte opposto, dalla fotografia sul sistema delle comunicazioni obbligatorie si intravede un rallentamento delle cessazioni di contratti a tempo indeterminato nel 2016 e nel 2017 che può effettivamente indicare una maggiore "sopravvivenza" dei nuovi con-



tratti, anche se bisognerà attendere i primi dati del 2018 per testare la tenuta dei contratti una volta concluso il periodo incentivato sia dalla decontribuzione triennale del 2015 sia da quella biennale "light" (esonero contributivo del 40%) del 2016. E se il totale di dimissioni e pensionamenti è rimasto sostanzialmente stabile confrontando il 2017 con il 2014, i licenziamenti sono invece calati, passando da poco più di 919mila a 890mila. Sembra quindi che il paventato rischio di un'ondata di licenziamenti per ora non ci sia stato.

@EffeBarbieri

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Tutele crescenti

● Per gli assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015 si applicano le regole del Jobs act con una nuova disciplina per il licenziamento. In caso di licenziamento illegittimo la reintegrazione nel posto di lavoro viene sostituita da una indennità prefissata in base all'anzianità del dipendente. La reintegrazione è rimasta per i licenziamenti nulli, discriminatori oppure intimati con contestazione disciplinare basata su un fatto materiale risultato inesistente in giudizio

LE POSSIBILI MODIFICHE AL JOBS ACT

UNA RIFORMA IN PIÙ TAPPE

Il Jobs act è la riforma del mercato del lavoro varata dal Governo Renzi nel 2014 e nel 2015. Si tratta del DL 34/14, che ha abolito la causale nei contratti a termine, e la legge delega 183/14 con al centro: ammortizzatori sociali, servizi per il lavoro e politiche attive, semplificazione, riordino dei contratti, maternità e conciliazione.



GLI ESONERI CONTRIBUTIVI

La legge delega è stata attuata da otto Dlgs nel 2015 (che richiedevano l'emanazione di circa 70 decreti attuativi). La Manovra 2015 ha introdotto uno sconto triennale al 100% sui contributi (fino a 8.060 euro l'anno) per assunzioni a tempo indeterminato nel 2015, proseguito nel 2016 ma al 40% per 24 mesi.



LE PROPOSTE DEI CINQUE STELLE

Nel programma del partito capeggiato da Luigi Di Maio c'è il ripristino dell'articolo 18, l'introduzione di un salario minimo, il ritorno delle causali nei contratti a termine con un aumento dei costi. All'ordine del giorno anche la riforma dei centri per l'impiego (con 2 miliardi di stanziamento).



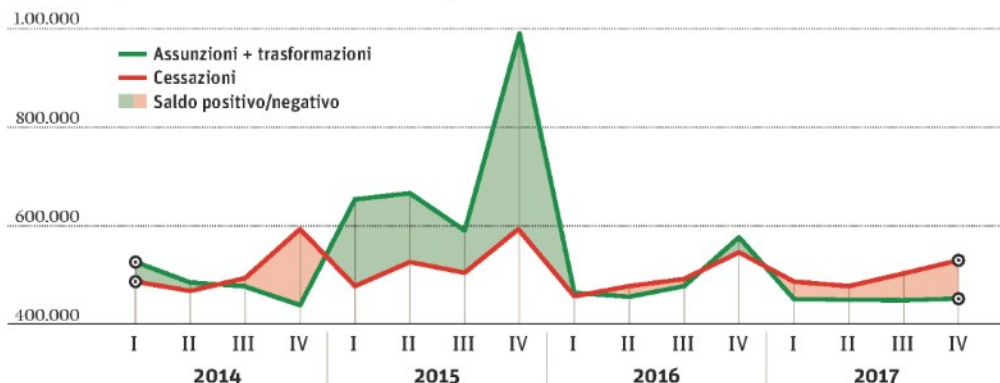
IL PIANO DEL CENTRO-DESTRA

La coalizione di centro-destra punta a ripristinare i "vecchi" voucher, ad azzerare i contributi sull'apprendistato formativo e anche le tasse e i contributi (per sei anni) per chi assume i giovani in pianta stabile. La Lega ha proposto anche il ripristino dell'articolo 18 e l'introduzione di un salario minimo.

Il bilancio

I CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

Dinamica delle assunzioni a tempo indeterminato (comprehensive delle trasformazioni di contratti a tempo determinato) e delle cessazioni di contratti a tempo indeterminato dal 1° trimestre 2014 al 4° trimestre 2017



IL MIX DI CONTRATTI

Numero di nuovi contratti e cessazioni di lavoro per tipologia

	Tempo indeterminato*	Tempo determinato	Apprendistato	Contratti di collaborazione	Altro**	Totale
2014						
Assunzioni	1.917.508	6.872.628	257.556	686.859	563.343	10.297.894
Cessazioni	2.030.830	6.520.699	178.096	680.998	581.221	9.991.844
Saldo	-113.322	+351.929	+79.460	+5.861	-17.878	+306.050
2015						
Assunzioni	2.875.323	6.837.540	205.952	479.919	559.372	10.958.106
Cessazioni	2.098.401	6.499.386	163.841	651.579	578.636	9.991.843
Saldo	+776.922	+338.154	+42.111	-171.660	-19.264	+966.263
2016						
Assunzioni	1.950.793	6.535.245	267.440	411.993	595.842	9.761.313
Cessazioni	1.963.152	6.004.611	148.350	409.015	580.521	9.105.649
Saldo	-12.359	+530.634	+119.090	+2.978	+15.321	+655.664
2017						
Assunzioni	1.902.051	7.327.388	323.869	397.727	939.098	10.890.133
Cessazioni	1.964.080	6.733.225	176.782	400.732	827.500	10.102.319
Saldo	-62.029	+594.163	+147.087	-3.005	+111.598	+787.814

*comprende le trasformazioni **la tipologia contrattuale "Altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratto di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo

I MOTIVI "DELL'ADDIO" NEL 2017

Numero di cessazioni per tipologia. Dati in milioni



LE NUOVE REGOLE SUI LICENZIAMENTI NELLE PRONUNCE DEI GIUDICI

A cura di **Daniela Fargnoli**

ISTITUTO
Licenziamento disciplinare
 Articolo 3 d.lgs. n. 23/2015

PRONUNCE
Casi di applicazione della reintegra

- il fatto contestato al dipendente, pur essendo avvenuto, non ha rilevanza sotto il profilo giuridico (CdA L'Aquila 14.12.17)
- il fatto non è stato contestato al dipendente (Trib. Chieti 30.03.17)
- il licenziamento si basa su un patto di prova invalido (Trib. Torino 16.09.17) o inesistente (Trib. Milano 3.11.16)

ISTITUTO
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo
 Articolo 3 d.lgs. n. 23/2015

PRONUNCE
Casi di applicazione del risarcimento

- Il lavoratore è licenziato per un motivo economico ma l'azienda non è in grado di dimostrare l'impossibilità di ricollocarlo

ISTITUTO
Licenziamenti collettivi
 Articolo 10 d.lgs. n. 23/2015

PRONUNCE
Quando spetta la reintegra

- Mancanza di forma scritta

Quando spetta il risarcimento

- Violazione dei criteri di scelta (Trib. di Roma 2.10.17)

ISTITUTO
Onere della prova
 Articolo 3 d.lgs. n. 23/2015

PRONUNCE
Chi è tenuto a provare i fatti

- Il datore di lavoro deve provare la fondatezza del licenziamento (CdA L'Aquila 14.12.17, Trib. Lodi 16.02.17)

ISTITUTO
Ambito di applicazione
 Articolo 1 d.lgs. n. 23/2015

PRONUNCE
Conversione e trasformazione

- Le tutele crescenti si applicano, dal 7 marzo 2015, sia ai contratti convertiti a tempo indeterminato per volontà delle parti, sia ai rapporti trasformati da una sentenza del giudice (Tribunale Napoli, 27 giugno 2018)

Fonte: elaborazione Il Sole 24 Ore su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

L'analisi

UNA NUOVA
CULTURA
DEL LAVORO

WALTER PASSERINI

Siamo al capolinea di una vecchia cultura del lavoro, al giro di boa per nuove pratiche. Riusciranno i prossimi legislatori a cogliere il momento e ad assecondare i venti della ripresa? L'importante è non farsi prendere dall'iconoclasta legge della tabula rasa: azzerare tutto quanto si è fatto in passato. Il complesso delle norme precedenti aveva un punto che non è stato ancora applicato: l'avvio di concrete politiche attive del lavoro, per accompagnare i disoccupati e i giovani verso una nuova occupazione. Alcuni risultati vi sono stati, ma siamo ancora lontani dall'obiettivo. Per realizzare le nuove politiche attive occorre un cambio di vecchie pratiche e di vecchie culture. Per esempio, la sostituzione delle casse inte-

grazioni decennali con ammortizzatori nuovi e con servizi alla ricollocazione. Il cambio di culture è totale: se i vecchi ammortizzatori di lunga durata davano un'indennità per lasciare a casa le persone senza lavoro, ma tutelandone almeno in parte il reddito, i nuovi ammortizzatori, più brevi e meno generosi, dovrebbero stimolare la rete degli attori privati e degli operatori pubblici a svolgere il mestiere della ricollocazione. Cambiano le culture e le pratiche, ma quanti dei nuovi soggetti ne hanno le competenze? Non si tratta di promettere un'indennità a vita né un taglio lineare delle tasse. E' invece urgente mettere in moto la nuova macchina delle politiche attive, senza nostalgie per i colpevoli sprechi del passato.

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI



LAVORO

Sorpresa assunzioni: senza sconti né incentivi

A PAGINA 18

Le locomotive dell'occupazione viaggiano senza sconti e incentivi

Tre assunzioni su quattro sono in somministrazione, a chiamata o a termine

La percezione può essere quella di una palude stagnante, ma la realtà ci restituisce l'immagine di un mare in movimento. A fine 2017, nel settore privato si è registrato un saldo netto tra assunzioni e cessazioni registrate nell'anno pari a +488 mila unità, superiore a quello corrispondente del 2016 (+326 mila). Diverso è stato il contributo delle formule contrattuali: i contratti a tempo indeterminato sono calati (-117 mila), sono cresciuti di poco i contratti di apprendistato (+ 58 mila) ma, soprattutto, sono cresciuti significativamente i contratti a tempo determinato (+ 537 mila). Tra questi ultimi a trascinare le assunzioni sono stati i contratti di somministrazione (+21,5%, oltre 400 mila la media mensile di occupati) e ancora di più i contratti di lavoro a chiamata, che sono passati da 199 mila del 2016 ai 438 mila del 2017, registrando il record del 120% di incremento. Questo notevole aumento trova la sua spiegazione anche nella necessità per le imprese di ricorrere a strumenti contrattuali sostitutivi dei voucher, cancellati a marzo dello scorso anno e sostituiti, da luglio e solo per le imprese con meno di 6 dipendenti,

dai nuovi contratti occasionali. Contratti a termine, somministrazione e lavoro a chiamata sono i tre contratti che determinano più assunzioni, a testimoniare che la ripresa c'è ma non è ancora del tutto stabile; ma il paradosso è che le imprese privilegiano contratti che non godono né di sconti né di incentivi economici; anzi, al contrario, prevedono tutele, pagamento dei contributi e maggiori costi, anche se a un certo punto scatta la scadenza.

Tris d'assi. I contratti a tempo determinato vennero liberalizzati dal decreto Poletti nel marzo del 2014, che stabilì diversi cambiamenti: abolizione della causale, cioè delle ragioni che ne permettono l'uso; durata massima di 36 mesi comprensiva delle proroghe che possono essere fino cinque. E' il contratto al vertice della classifica e che vale il 70% di tutti i contratti. Nel 2017 ne sono stati avviati quasi cinque milioni a cui si aggiungono quasi 700 mila contratti stagionali. Accanto è prevista una quota contributiva addizionale dell'1,4% in favore dell'Inps. Nel caso si superi il periodo complessivo dei 36 mesi il lavoratore dovrà essere assunto a tempo indeterminato.

Vi è il limite della quota del 20% di contratti a termine, ad eccezione di start up innovative, nuove attività, spettacoli, over 50 e altre. Un contratto a termine di sei mesi dà diritto di precedenza. Anche il contratto in somministrazione contribuisce a tenere alto il livello delle assunzioni e prevede due forme: una a termine e una a tempo indeterminato. È un sensore della richiesta di lavoro e, pur stando di più, copre fabbisogni urgenti e picchi di domanda. Secondo i dati delle agenzie del lavoro, i lavoratori somministrati per mese superano le 400 mila unità con ritmi di crescita del 20%. Anche il lavoro intermittente, definito job on call o lavoro a chiamata, appartiene al tempo determinato, ma può essere utilizzato anche a tempo indeterminato, per coprire i fabbisogni ciclici delle imprese. Il lavoratore offre la sua disponibilità e nei periodi di non lavoro è prevista un'indennità non inferiore al 20% dello stipendio. Salvo le regole dei contratti nazionali, è utilizzabile da giovani e over 55 anche pensionati. La durata non può superare 400 giornate nell'arco di tre anni, ad eccezione di turismo, esercizi commerciali e spettacolo. [W.P.]

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI



Job machine, una macchina in movimento

■ A tempo indeterminato						■ Assunzioni a termine						■ Apprendisti						■ Assunzioni stagionali						■ TOTALE											
ATTIVAZIONI di nuovi rapporti di lavoro gennaio-dicembre 2015-2016-2017						CESSAZIONI di rapporti di lavoro gennaio-dicembre 2015-2016-2017																													
2015	2016	2017	2016/15	2017/16		2015	2016	2017	2016/15	2017/16		2015	2016	2017	2016/15	2017/16		2015	2016	2017	2016/15	2017/16		2015	2016	2017	2016/15	2017/16							
2.008.822	1.275.271	1.176.015	-733.551	-99.256		1.763.963	1.668.114	1.664.221	-95.849	-3.893		177.166	234.659	285.541	57.493	50.882		598.326	567.358	685.873	-30.968	118.515		6.247.423	5.856.424	6.959.413	-390.999	1.102.989		5.634.116	5.530.848	6.471.087	-103.268	940.239	
3.463.109	3.779.136	4.811.984	316.027	1.032.848		3.132.282	3.178.975	3.981.968	46.693	802.993		142.875	128.114	153.741	-14.761	25.627		594.996	671.157	671.157	-39.351	115.512													

Fonte: INPS, Osservatorio sul Precariato, Febbraio 2018

centimetri - LA STAMPA



Contratti
 Secondo i dati delle agenzie del lavoro, i lavoratori somministrati per mese superano le 400 mila unità con ritmi di crescita del 20%

A fare il punto sull'agevolazione per l'occupazione stabile dei giovani è una circolare Inps

Assunzioni under 35, sgravi contributivi in tre formati

Pagine a cura
DI DANIELE CIRIOLI

Tre vie per il nuovo esonero contributivo sulle assunzioni a tempo indeterminato di giovani. Oltre alla versione base (sgravio 50% dei contributi per tre anni), che premia l'arruolamento di giovani con meno di 35 anni alla prima esperienza di assunzione a tempo indeterminato, lo sgravio spetta sulla prosecuzione di rapporti di apprendistato (versione small, però, perché la durata del bonus è di 12 mesi), nonché sulle assunzioni di giovani che hanno svolto, presso il datore che li assume, alternanza scuola-lavoro (versione large: c'è «l'esonero» contributivo, perché lo sgravio è al 100% per tre anni). A fare il punto sull'agevolazione per l'occupazione stabile dei giovani, introdotta in via strutturale dalla legge Bilancio 2018 (legge n. 205/2017), è l'Inps con la circolare n. 40/2018 (si veda *ItaliaOggi* del 3 marzo).

Un posto di lavoro ai giovani. L'agevolazione, introdotta per promuovere l'occupazione stabile dei giovani, premia i datori di lavoro con un nuovo esonero (50/100%) dal versamento dei contributi in relazione alle assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, effettuate a partire dal 1° gennaio 2018 (particolarità del nuovo incentivo è l'assenza di una scadenza). L'incentivo si applica a tutti i datori di lavoro privati per le assunzioni riguardanti i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri (sono esclusi i dirigenti). Non sono premiate, invece, le assunzioni con apprendistato (lo sgravio opera soltanto nell'ipotesi di trasformazione dell'apprendistato a tempo indeterminato) e i contratti di lavoro domestico, in quanto già assistiti da aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria. Il bonus è declinato in tre tipologie: versione base, una per la prosecuzione di rapporti di apprendistato (versione small) e una per le assunzioni d'ex studenti (versione large). Per tutte e tre le tipologie, valgono

le seguenti condizioni: l'esonero contributivo spetta a condizione che l'assunzione, con contratto dipendente a tempo indeterminato, riguardi soggetti che non hanno compiuto 35 anni d'età e non sono stati mai occupati a tempo indeterminato, con lo stesso o con altro datore di lavoro, nel corso dell'intera vita lavorativa. Il limite d'età di 35 anni vale solo per le assunzioni effettuate nell'anno 2018 (significa che il giovane può essere assunto fino al giorno prima di spegnere le 35 candeline, cioè finché ha 34 anni e 364 giorni); per le assunzioni effettuate a partire dal 1° gennaio 2019 il limite di età scende a 30 anni (fino a 29 anni e 364 giorni), sempre a condizione che i medesimi lavoratori non siano mai stati occupati a tempo indeterminato.

Versione base. Nella versione base la misura dell'incentivo, nella specie di sgravio contributivo da fruire con la compensazione su UniEmens, è pari al 50% dei contributi a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite di 3 mila euro annui, da riparametrare e applicare su base mensile. La durata del beneficio è pari a 36 mesi dalla data di assunzione.

Trasformazione di apprendisti (small). L'agevolazione è riconosciuta anche nelle ipotesi di mantenimento in servizio, dal 1° gennaio 2018, del lavoratore a conclusione di apprendistato. In tal caso, il requisito d'età del giovane deve essere provato al momento del mantenimento in servizio. Lo sgravio, in tal caso, trova applicazione per un massimo di 12 mesi, fermo restando l'importo limite di 3 mila euro.

Ex studenti (large). L'agevolazione, infine, spetta anche nelle ipotesi in cui le assunzioni a tempo indeterminato riguardino giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso lo stesso datore che li assume attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore, il certificato di spe-

cializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. In tal caso, lo sgravio è elevato al 100% (è veramente «esonero»), per tre anni, sempre fino al limite di 3 mila euro su base annua.

Casi particolari per il riconoscimento dell'incentivo. L'agevolazione spetta soltanto se l'assunzione avviene «con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato a tutele crescenti». Ciò potrebbe far pensare che le assunzioni agevolate siano solo quelle «a tutele crescenti», cioè prive del vincolo di stabilità del rapporto di lavoro, che una volta era garantito a tutti dall'art. 18 della legge n. 300/1970. In verità, fa notare l'Inps, il «contratto a tutele crescenti» è il tipico «contratto subordinato» vigente dal 7 marzo 2015 (ne racchiude, cioè, la disciplina per le assunzioni fatte a partire da tale data). Chi è assunto a tempo indeterminato, infatti, lo è «a tutele crescenti», salvo che, in via autonoma con il datore di lavoro, non si accordi e ottenga il riconoscimento della tutela della stabilità del rapporto mediante la sottoscrizione di «condizioni di miglior favore per il lavoratore», nel contratto di assunzione. La presenza di queste condizioni di miglior favore, ha spiegato l'Inps, non osta al riconoscimento dell'agevolazione all'assunzione.

La prima volta. L'incentivo spetta se l'assunzione riguarda soggetti «mai stati occupati con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato». La sussistenza di tale requisito, ha spiegato l'Inps, va valutata a prescindere dalla circostanza che la tutela dei diritti assicurativi obbligatori fosse assicurata presso una gestione pensionistica italiana o estera. In altre parole, la «prima volta» dell'assunzione deve essere internazionale: non solo in Italia, ma anche all'estero.

Occhio al part-time: riduce lo sconto. In relazione con i rapporti part-time a tempo indeterminato, l'Inps ha spiegato che lo sgravio spetta pure nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di



lavoro, purché la data di decorrenza di entrambi i rapporti sia la stessa. In caso di assunzioni con date differite, il datore di lavoro che assume successivamente perde il requisito legittimante l'ammissione all'incentivo che consiste nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato.

Niente bonus per il lavoro «grigio». Lo sgravio non è riconosciuto nel caso in cui, a seguito di accertamenti ispettivi, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita Iva, o quello parasubordinato, siano riqualificati come rapporti subordinati a tempo indeterminato.

L'incentivo ai raggi X

Datori di lavoro beneficiari	Datori di lavoro del settore privato, imprenditori e non, incluse coop: <ul style="list-style-type: none"> • che nei sei mesi precedenti l'assunzione agevolata non hanno avuto licenziamenti oggettivi o collettivi (non vale in caso di prosecuzione di apprendistato); • che nei sei mesi successivi all'assunzione agevolata non procedono a licenziamenti oggettivi o collettivi
Lavoratori interessati	Giovani che: <ul style="list-style-type: none"> • non hanno compiuto 35 anni (34 anni e 364 giorni) nel 2018; dal 2019 che non hanno compiuto 30 anni (29 anni e 364 giorni); • non sono mai stati assunti, nel corso della vita, a tempo indeterminato
Incentivo base	
Ipotesi assunzione (1) (2)	Effettuate, anche se a scopo di somministrazione, con: <ul style="list-style-type: none"> • rapporto di lavoro a tempo indeterminato; • la conversione di rapporto a termine a tempo indeterminato (3)
Incentivo	Sgravio del 50% dei contributi del datore di lavoro, eccetto premi Inail: <ul style="list-style-type: none"> • per la durata di 36 mesi dall'assunzione; • fino al limite di 3 mila euro annui
Incentivo per l'apprendistato	
Ipotesi assunzione (3)	Prosecuzione apprendistato in rapporto in tempo indeterminato
Incentivo	Sgravio del 50% dei contributi del datore di lavoro, eccetto premi Inail: <ul style="list-style-type: none"> • per la durata di 12 mesi dalla prosecuzione; • fino al limite di 3 mila euro annui
Incentivo super (ex studenti)	
Ipotesi assunzione	Effettuate con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di soggetti che hanno svolto presso il datore di lavoro che li assume: <ul style="list-style-type: none"> • alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% delle ore previste; • percorsi di apprendistato per la qualifica e diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore oppure percorsi di apprendistato in alta formazione
Incentivo	Sgravio del 100% dei contributi del datore di lavoro, eccetto premi Inail: <ul style="list-style-type: none"> • per la durata di 36 mesi dall'assunzione; • fino al limite di 3 mila euro annui

1. Assunzioni con qualifica di operaio, impiegato o quadro. Sono esclusi i dirigenti

2. Non serve il tempo pieno (va bene cioè anche il part-time). Sono escluse le assunzioni a chiamata

3. Il requisito d'età va dimostrato al momento della conversione/prosecuzione del rapporto di lavoro

Esoneri fruibili nell'immediato

Lo sgravio sulle assunzioni di giovani è fruibile a partire dal corrente mese di marzo, mediante conguaglio con i contributi denunciati su UniEmens. Per recuperare l'incentivo eventualmente spettante nei mesi di gennaio e febbraio c'è tempo fino al 30 giugno (invio UniEmens del mese di maggio).

Condizioni e requisiti. L'incentivo è subordinato a diversi requisiti e condizioni. In via generale, il datore di lavoro è tenuto al rispetto:

a) dei principi generali in materia d'incentivi all'assunzione, da ultimo disciplinati dall'art. 31 del dlgs n. 150/2015 (violazione diritto di precedenza ecc.);

b) delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori (Dure; violazioni sulla sicurezza del lavoro; applicazione contratti collettivi);

c) di specifici presupposti previsti dalla legge Bilancio 2018.

Questi ultimi, in particolare, sono tre:

1) il requisito d'età del lavoratore: alla data dell'assunzione, non deve aver compiuto 35 anni. La condizione vale analogamente nel caso di trasformazione di rapporti a termine a tempo indeterminato, nonché nell'ipotesi in cui un lavoratore sia mantenuto in servizio al termine dell'apprendistato (alla data della trasformazione o della prosecuzione);

2) il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso lo stesso o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. L'Inps ha precisato che eventuali periodi di apprendistato, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione. Analogamente, anche nel caso in cui il lavoratore abbia avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato. Diversamente, devono considerarsi ostantive

al riconoscimento dell'esonero le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Considerata la formulazione testuale della norma, inoltre, non si ha diritto all'incentivo anche laddove il precedente rapporto a tempo indeterminato si è risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore;

3) l'incentivo è riconosciuto ai soli datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nell'unità produttiva in cui avvengono le assunzioni agevolate. L'Inps ha spiegato che tale requisito non è richiesto quando lo sgravio è per mantenimento in servizio degli apprendisti. In casi di assunzioni a scopo di somministrazione, invece, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice;

4) il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, non deve procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore neo assunto né di altri lavoratori impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrati con la stessa qualifica. L'Inps ha precisato che il rispetto di tale requisito non è richiesto nelle ipotesi di sgravio per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato.

Il cumulo con altri incentivi. L'incentivo non è cumulabile con «altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi». In base a tale norma, ha preci-

sato l'Inps, l'esonero contributivo non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive d'impiego da sei mesi almeno e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni (incentivo c.d. Fornero).

Invece è possibile godere prima di tale incentivo per l'assunzione a termine e poi del nuovo incentivo per la trasformazione a tempo indeterminato. Inoltre, non è cumulabile neppure con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste nel settore dell'edilizia.

Il nuovo incentivo è cumulabile, invece, con gli incentivi di natura economica, fra cui:

a) l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili ex art. 13, della legge n. 68/1999 (l'Inps evidenzia che quest'ultimo incentivo è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale);

b) l'incentivo all'assunzione di beneficiari di Naspi pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.

Da marzo. Lo sgravio può essere fruito mediante conguaglio sulle denunce contributive (UniEmens) da questo mese di marzo 2018, il cui termine di versamento dei contributi è 16 aprile e quello d'invio della denuncia è al 30 aprile.

I datori di lavoro che hanno fatto assunzioni a gennaio e febbraio, possono recuperare lo sgravio arretrato di quei mesi su una delle denunce relative ai mesi di marzo, aprile o maggio (in tabella l'agenda).

© Riproduzione riservata



L'agenda per la fruizione dell'incentivo

Modalità	<ul style="list-style-type: none"> • Conguaglio con i contributi dovuti mensilmente all'Inps (UniEmens)
Decorrenza	<ul style="list-style-type: none"> • Lo sgravio è fruibile a partire dal mese di marzo • Termine invio Uniemens all'Inps: 30 aprile
Arretrati	<p>Lo sgravio di competenza dei mesi di gennaio e febbraio può essere recuperato su una delle denunce contributive (UniEmens) dei mesi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • marzo (termine invio UniEmens: 30 aprile) • aprile (termine invio UniEmens: 31 maggio) • maggio (termine invio UniEmens: 30 giugno)
Stop attività	<ul style="list-style-type: none"> • I datori di lavoro che hanno sospeso o cessato l'attività, possono fruire dello sgravio con la procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig)

Come aumentare la pensione del 25%

Guida alla previdenza complementare: così si «salvano» gli assegni

Massimo Restelli

■ Chi oggi ha un posto di lavoro a tempo indeterminato ha la certezza che, una volta in pensione, riceverà dall'Inps un assegno proporzional-

mente più magro di quanto non succeda oggi agli oltre 16 milioni di italiani già in quiescenza. È la «scopertura pensionistica», che misura la differenza percentuale tra l'ultimo stipendio percepito e la pensione: un gap che

per chi è nato negli anni '80 si calcola possa arrivare al 40%. Ecco gli strumenti della previdenza complementare che permettono di «arrotondare» l'assegno di domani.

da pagina 19 a pagina 22

LA GUIDA

I «mattoni» per alzare la pensione del 25%

Come sfruttare al meglio fondi aperti, chiusi e polizze. E per i precari c'è anche il salto della rata

di Massimo Restelli

In attesa di capire che cosa ne sarà davvero della (discussa) legge Fornero, anche chi oggi ha un posto di lavoro a tempo indeterminato ha la sostanziale certezza che, una volta in pensione, riceverà dall'Inps un assegno proporzionalmente più magro di quanto non succeda oggi agli oltre 16 milioni di italiani già in quiescenza. È quella che i tecnici chiamano «scopertura pensionistica», che misura la differenza percentuale tra l'ultimo stipendio percepito e appunto la pensione: un gap che se per chi è nato negli anni '80 si calcola possa arrivare al 40% (uno stipendio mensile di 1.000 euro si tradurrebbe quindi, una volta passato negli ingranaggi dell'Inps, in 600 euro), nel caso degli autonomi potrebbe attestarsi al 55% e impennarsi fino al 70% per i giovani precari.

Gli strumenti per contenere il problema tuttavia ci sono, e sono in primo luogo quelli della previdenza complementare. Chi sottoscrive fondi pensione negoziali, fondi aperti e «Pip» può infatti riuscire a riportare la propria

pensione complessiva attorno all'80% (o anche il 90%) dello stipendio, a patto però di iniziare il prima possibile a costruire la pensione di scorta e di essere costanti nei versamenti, sottraendo ogni mese risorse dal bilancio familiare. L'esborso necessario per aumentare il «tesoretto» pensionistico del 25%, dipende dal reddito, dall'età, dalla professione e dai sistemi di calcolo, ma a dare una mano c'è anche il fisco. Sul mercato si vanno poi moltiplicando strumenti pensionistici e polizze per i precari. Prodotti ispirati alla «flessibilità» che richiedono quote di ingresso ridotte (possono essere sufficienti anche 50 euro) e danno la possibilità, in caso di emergenza, di «saltare» la rata del versamento.



» di Corrado Sforza Fogliani*

La lente sulla casa

Il calcolo della tariffa dei rifiuti

La parte variabile della tariffa rifiuti «va computata una sola volta, considerando l'intera superficie dell'utenza composta sia dalla parte abitativa che dalle pertinenze situate nello stesso Comune». Così il sottosegretario all'Economia Pier Paolo Baretta, rispondendo ad un'interrogazione in Commissione Finanze alla Camera presentata da un deputato, che aveva chiesto chiarimenti sulla correttezza, ai fini del calcolo in questione, di replicare la quota variabile per tutte le pertinenze di un'abitazione.

Quota che - va precisato - è correlata esclusivamente al numero degli occupanti l'alloggio. In particolare, secondo il sottosegretario, dalla «lettura del punto 4.2 dell'allegato 1 al decreto del Presidente della Repubblica numero 158 del 1999, che disciplina le modalità di calcolo della parte variabile delle tariffe per le utenze domestiche, non si ricava la possibilità di computare la quota variabile sia in riferimento all'appartamento che per le pertinenze». Da tanto discende che «se una singola utenza è composta da un appartamento, un garage e una cantina, la parte variabile va consi-

derata una sola volta» e, di conseguenza, un eventuale «diverso *modus operandi* da parte dei Comuni non trova alcun supporto normativo».

In altre parole, in presenza di una superficie complessiva di 150 mq - di cui 100 mq relativi all'appartamento, 30 mq al garage e 20 mq alla cantina - è illegittimo moltiplicare la quota variabile prima per 100 mq e poi anche per 30 mq e per 20 mq; è corretto, invece, moltiplicare la quota variabile una sola volta rispetto alla superficie totale (150 mq). Per il ministero, insomma, tale quota - essendo correlata solo al numero degli occupanti l'alloggio (a differenza dell'altro pilastro su cui poggia la Tari, «la quota fissa», che considera anche i metri quadri) - non può che essere associata all'intera utenza, indipendentemente da quante pertinenze abbia un'abitazione. Una precisazione non di poco conto: applicando il criterio ritenuto illegittimo, infatti, si arriva al risultato di una tariffa notevolmente più elevata rispetto all'ipotesi in cui si adotti il criterio indicato come corretto.

*Presidente

Centro studi Confedilizia

@SforzaFogliani



Italia in equilibrio, precario

Tutti i dati economici sono positivi: grazie a Jobs act, legge Fornero, Industria 4.0, digitalizzazione, il Paese è uscito dalla crisi. Ma il dibattito politico si cura d'altro

DI MARINO LONGONI
mlongoni@class.it

Probabilmente non c'è mai stato uno scollamento così ampio tra dibattito politico e Paese reale. Mentre in televisione e sui social si dibatte di reddito di cittadinanza, e questo crea le code agli sportelli dei Caf, il Paese reale (grazie proprio alle riforme che i politici promettono di abolire) sta cominciando a scrollarsi di dosso i postumi di una delle più lunghe e pesanti crisi della sua storia. Non sono pochi gli indicatori economici resi noti negli ultimi giorni che vanno in questa direzione. Cominciamo dai dati sulla previdenza, raccolti dal Centro studi Itinerari previdenziali: per la prima volta dopo molti anni è leggermente diminuito, invece di aumentare, il deficit dell'Inps e il tasso di disoccupazione è sceso ai livelli pre-crisi. Grazie alla favorevole congiuntura internazionale, certo, ma grazie alle riforme lacrime e sangue approvate negli anni scorsi, soprattutto legge Fornero e Jobs act. La spesa pensionistica del 2016 si è infatti ridotta di 211 milioni rispetto all'anno precedente (0,08%) mentre le entrate contributive sono aumentate di 5,18 miliardi (2,5%). Il saldo resta negativo per quasi 60 miliardi, ma il trend si è invertito. Il tallone d'Achille del sistema previdenziale è però l'inverno demografico, che a metà di questo secolo farà crescere il numero della popolazione anziana (ultrasessantatrenni) di 6 milioni, dall'attuale 22% si passerà al 34%, con effetti sociali, politici, economici difficili da prevedere. Ma certamente con effetti negativi sui bilanci degli enti di previdenza.

Invece di concentrarsi su questi problemi la politica sembra irresistibilmente attratta da temi futili come quello dei vitalizi dei politici, una posta che nel 2016 vale 1.346 milioni di euro (in diminuzione di 50 milioni rispetto all'anno prima), cioè lo 0,5% del totale delle uscite previdenziali (a fronte di versamenti contributivi che, in tutto o in parte, sono

comunque stati effettuati): in questo caso l'unica vera

anomalia è che quasi la metà di questo costo è causato dalla regione Sicilia.

Anche da un'altra analisi, quella di Euler Hermes, emergono dati confortanti

sull'attuale situazione economica. Si prevede infatti

una crescita del Pil dell'1,4% per il 2018 e dell'1,2% nel '19. Migliorano anche le

condizioni di pagamento (-38% di

mancati pagamenti

rispetto al 2013), le insolvenze si

riducono e i

tempi medi di incasso sono scesi

a 85 giorni. Inoltre hanno ripreso

a crescere gli investimenti del settore

privato e la riduzione

della spesa pubblica ha fatto registrare qualche modesto, ma pur importante, risultato. A livelli record anche

il tasso di fiducia dichiarato dalle imprese. Tutto ciò è principalmente

l'effetto in primo luogo di

una congiuntura internazionale favorevole, ma non sarebbe stato possibile senza le riforme realizzate

negli anni più duri della crisi, a cominciare dal piano industria 4.0 e da quello sulla banda ultralarga, senza dimenticare la riforma del mercato del lavoro, il Jobs act, le varie riforme della giustizia. Ancora da implementare restano invece la riforma degli appalti e quella sulle crisi aziendali (ma non è detto che le deleghe, in quest'ultimo caso, saranno esercitate).

Rimane tuttavia un Paese ancora ostaggio di fragilità politiche interne ed esterne. Basti pensare ai rischi che potrebbero derivare dall'incapacità di costituire, dopo le elezioni del 4 marzo, un esecutivo con un minimo di stabilità, oppure dall'allentamento del quantitative easing della Bce. Per non parlare delle pulsioni antieuropee, mai così forti come nel parlamento appena eletto, dove il 55% dei parlamentari è fortemente critico nei confronti dell'euro o dell'Unione europea.



E tuttavia il paese reale va avanti. Lo dimostra, da ultimo, l'accordo sulla rappresentatività sottoscritto venerdì scorso tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil che, per la prima volta dopo tanti anni, vede la firma congiunta dei principali sindacati su un documento importante. Non è detto che sia la fine delle pulsioni irrazionali o del velleitarismo sindacale, ma è comunque un passo verso la ricostruzione di relazioni sindacali più ragionevoli. Il Paese c'è: è la sua rappresentazione politica che non sembra all'altezza.

—© Riproduzione riservata—■

I numeri del quinto rapporto sul bilancio italiano del Centro studi Itinerari previdenziali

Occupazione e riforma Fornero frenano il deficit pensionistico

Pagine a cura

DI BRUNO FIORETTI

L'aumento dell'occupazione e l'ultima riforma pensionistica del 2011 cominciano a dare i primi frutti frenando il deficit sulla spesa pensionistica. Per l'insieme dei fondi pubblici e privati del sistema previdenziale obbligatorio, infatti, la spesa totale per pensioni è stata nel 2016 di 253,731 miliardi di euro, vale a dire 211 milioni in meno rispetto al 2015. In termini percentuali, si tratta di una lieve diminuzione pari allo 0,083%, che si distingue però dai due anni precedenti in cui si sono registrati rispettivamente aumenti dello 0,6% e dell'1,8%.

Sempre nel 2016, le entrate da contribuzione sono state di 196,52 miliardi di euro, con un aumento di 5,18 miliardi rispetto all'anno precedente.

Sono questi i numeri utili che potranno far riflettere i partiti politici che, durante la campagna elettorale, hanno annunciato la volontà di abrogare la Riforma Fornero del 2011. Da un lato, ritenuta penalizzante per il mondo lavorativo per via dello slittamento in avanti dell'età pensionistica ma, dall'altro, di fondamentale importanza per rallentare o, come nel 2016, arginare la crescita del debito pubblico.

Il tradizionale appuntamento del Centro studi di Itinerari previdenziali con la presentazione del rapporto (arrivato alla sua quinta edizione) sul bilancio previdenziale italiano quest'anno è caduto a cavallo delle elezioni politiche del 4 marzo 2018. Pertanto, il documento rappresenta una cartina di tornasole per avere contezza, nonostante i miglioramenti dell'anno scorso, degli squilibri esistenti all'interno del bilancio dell'Inps fino ad oggi ripianati dalla fiscalità generale. Escludendo la gestione dei parastatutari (Inps2) e le Casse di previdenza dei professionisti che hanno una loro sostenibilità strutturata, nella gestione pubblica è quella

dei dipendenti privati, di gran lunga più numerosa, che ha cominciato a beneficiare degli effetti citati con un incremento dei contributi versati (che passano dall'80,4% all'83,4%). Qualche altro miglioramento si registra anche in altre gestioni (si veda tabella). Ma nel complesso la strada verso la sostenibilità del bilancio previdenziale è ancora lunga. Vediamo perché.

I dipendenti pubblici. Tenendo conto dello squilibrio pro capite e della numerosità degli assicurati delle diverse categorie è nell'insieme dei fondi dei dipendenti pubblici (oltre 3,3 milioni di lavoratori attivi e quasi 2,9 milioni di pensionati) la situazione più critica del nostro sistema previdenziale. Anche in questo caso, c'è un elemento strutturale che genera uno squilibrio crescente nel fondo, dato dal rallentamento del turnover conseguente al blocco delle assunzioni iniziato già negli anni precedenti alla crisi (2008). Una parte della diminuzione dei contribuenti attivi è stata compensata dall'innalzamento dell'età pensionabile. Tutto ciò, però, se ha dapprima limitato l'aumento del numero di prestazioni da erogare, successivamente, ha avuto anche l'effetto di far salire, per il maggior numero di anni di anzianità, il valore medio delle prestazioni da erogare ai nuovi pensionati.

Artigiani e commercianti.

Il fondo degli artigiani presenta invece una situazione squilibrata che non si è quasi modificata nei ultimi quattro anni. Il miglioramento del saldo negativo, da -26,9% a -23,5%, è infatti interamente dovuto al maggior peso dei trasferimenti pubblici che sono saliti di 3,3 punti percentuali, mentre la quota di contribuzione sul totale della spesa è rimasta invariata, appena sopra il 60%. Diversa la situazione del fondo dei commercianti, che vede un significativo incremento della quota già alta di spesa finanziata dalle contribuzioni

(da 92,1% a 97,3%), una quasi stabilità della percentuale di finanziamento derivante dai trasferimenti pubblici e, quindi, un conseguente miglioramento del saldo, pari al +9,3% della spesa per prestazioni.

Agricoli. Molto più squilibrata risulta la situazione degli agricoli che, a causa di un rapporto molto elevato tra pensioni erogate e numero di contribuenti attivi presenta entrate contributive che superano di poco il 15% della spesa totale per prestazioni e un saldo negativo sopra il 34% della stessa spesa, nonostante il fondo abbia ricevuto nel 2016 trasferimenti pubblici ancora superiori al 50% sempre relativamente al totale della spesa.

I sorvegliati speciali.

Il Fondo Volo risente sia della pesante crisi del settore aereo sia delle pessime performance del vettore principale, Alitalia, la cui crisi è stata posta spesso a carico della collettività. Nel 2016 il fondo presentava un differenziale di 176 milioni derivante da 124 milioni di entrate per contributi e 300 milioni di uscite per prestazioni. Il Fondo Clero (gestione per l'assicurazione generale obbligatoria per la vecchiaia, invalidità e superstiti dei sacerdoti secolari della religione cattolica e dei ministri di culto delle confessioni diverse dalla religione cattolica) presenta una situazione di squilibrio strutturale, anche se con un peso in termini economico-finanziari assai contenuto nel quadro dell'intero «sistema». Alla fine del 2016 le pensioni in pagamento erano 13.152 e gli iscritti 17.900 con un rapporto di 1,36 attivi per pensionato. Nel 2016 per il Fondo si evidenziano entrate contributive per 31 milioni a fronte di 100 milioni di uscite per pensioni, sempre al netto della quota a carico della fiscalità generale, con un disavanzo di 70 milioni, mentre il disavanzo patrimoniale ha raggiunto 2.274 milioni di euro.

La nuova gestione pensionistica del Fondo Dipendenti

Poste e Telefoni (ex Ipost) che era già in deficit prima del passaggio all'Inps evidenzia ogni anno un pesante squilibrio gestionale ripianato mediante trasferimenti pubblici a carico dello Stato (4.157 milioni nel 2011, 4.164 nel 2012, 4.246 nel 2013, 4.151 nel 2014, 4.072 nel 2015, 4.786 nel 2016).

—© Riproduzione riservata—

Fonti di finanziamento della spesa totale per pensioni (2016)

Categorie di lavoratori assicurati	Spesa totale per pensioni	Contributi	Trasferimenti Glas	Saldo	Contributi	Trasf. Glas	Saldo
					valori assoluti		
Dipendenti Privati	146.282	121.193	27.308	2.219	83,4	18,2	1,5
Dipendenti Pubblici	67.621	38.277	8.952	-29.344	56,6	13,2	-30,2
Artigiani	14.024	8.443	2.291	-3.290	60,2	16,3	-23,5
Commercianti	11.025	10.727	1.328	1.030	97,3	12,0	9,3
CDCM	8.258	1.249	4.197	-2.812	15,1	50,8	-34,1
Professionisti	4.302	7.996	0	3.694	185,9	0,0	85,9
Gestione Parasubordinati	888	7.445	82	6.639	838,5	9,2	747,7
Fondo Clero	109	31	9	-69	28,4	8,3	-63,4
Totale Integrativi	1.223	1.162	12	-49	95,0	1,0	-4,0
Totale	253.731	196.522	43.271	-13.029	77,7	17,1	-5,2

Calo della natalità e aspettativa di vita: mix esplosivo

A pesare sui malconci conti della previdenza pubblica italiana c'è anche il doppio effetto del calo della natalità e dell'aumento dell'aspettativa di vita. Un trend che negli ultimi decenni si è sempre più radicato nella nostra società e che la Riforma Fornero ha cercato di fronteggiare con l'adeguamento dell'età pensionabile all'aspettativa di vita (ovvero: più vivremo e più tardi andremo in pensione). Gli scenari descritti dalle più recenti e accreditate previsioni demografiche mostrano, a livello complessivo, infatti, una fase iniziale di debole flessione della popolazione italiana, capace di far scendere gli attuali 60,7 milioni di abitanti a circa 59,5 milioni fra vent'anni, dando poi vita a un'ul-

teriore lenta decrescita sino a 53,4 milioni di residenti fra cinquant'anni. Rispetto alla composizione per età, è qui che per la spesa previdenziale si annida l'insidia maggiori, le previsioni riportate nel documento di Itinerari previdenziali per i prossimi 4-5 decenni mettono in luce il massiccio e continuo aumento degli ultra64enni sino a raggiungere il valore massimo di poco meno di 20 milioni di unità attorno al 2050 (di cui 8 milioni saranno persone con almeno 80 anni) mentre prospettano una diminuzione, senza soluzione di continuità, del totale di residenti in età inferiore a 20 anni (nel 2065 saranno oltre due milioni in meno rispetto a oggi). Ciò che appare più significativo nel prendere

consapevolezza dei dati sull'invecchiamento che ci aspetta, e per certi versi si configura come il punto più problematico, non è dunque solo la crescita della percentuale di popolazione anziana (dall'attuale 22% al 34% attorno alla metà del secolo), bensì il suo forte incremento in termini assoluti. I circa 6 milioni di ultra64enni in più rispetto ad oggi, di cui quasi 4 milioni con almeno 80 anni, segnano indubbiamente un cambiamento della struttura demografica che darà luogo a profonde trasformazioni sociali, economiche, culturali e persino politiche, rispetto alle quali non è facile immaginare con quali strumenti ricostruire nuovi equilibri e/o adattare quelli esistenti.

Contratti

Come sposare meglio i premi di risultato al welfare

Il welfare aziendale continua progressivamente la sua penetrazione in aziende grandi, medie e di piccole dimensioni. Il suo valore potenziale potrebbe arrivare a toccare i 21 miliardi di euro nel caso coinvolgesse tutti i lavoratori del settore privato e corrisponderebbe a un valore pari a quasi una mensilità di stipendio in più all'anno.

Lo rilevano i dati del 1° Rapporto Censis-Eudaimon presentato a gennaio. I diretti interessati sono però ancora poco informati e solo il 17,9% degli occupati conosce i diversi aspetti del welfare aziendale mentre il 58,7% di chi lo conosce preferirebbe convertire gli eventuali aumenti in premi e servizi. È il caso soprattutto di dirigenti, quadri e di chi ha figli piccoli. Le resistenze vengono invece soprattutto da chi percepisce stipendi più bassi che opta una busta paga più pesante.

Fra le questioni ancora critiche sul fronte del welfare quella sulla limitata quota parte del premio che viene convertita dai lavoratori in beni e servizi. Un aspetto su cui conviene intervenire per massimizzare i vantaggi sia sul fronte dell'azienda che su quello del collaboratore. Le azioni da svolgere per modificare lo stato di cose (che non riguarda i però premi di piccola rilevanza che vengono impiegati invece al 100%) sono sostanzialmente due, secondo l'osservatorio Easy Welfare (che ha considerato le 382 aziende clienti

che nel 2017 hanno attivato piani di flexible benefits attraverso il portale online).

La prima riguarda una più attenta ed estesa comunicazione del piano e dei vantaggi offerti che sarebbe resa ancora più efficace nel caso si coinvolgesse anche i lavoratori nella costruzione del progetto. In questo modo infatti si avrebbe la certezza di offrir loro un paniere di beni e servizi appetibile in quanto allineato con le loro esigenze. Interessante a questo proposito il fatto che le donne siano in generale più interessate alla conversione rispetto ai colleghi forse segnale di una proposta che considerano più interessante.

La seconda azione per sviluppare le potenzialità del progetto potrebbe essere quella di offrire un incentivo alla quota di premio che ognuno decide di convertire. Rispetto a quest'ultima misura infatti se si incrementa del 10% la quota del premio rispetto ad ogni euro convertito in welfare, la percentuale di utilizzo aumenta significativamente e la quota investita passa dal 70% all'87%.

Di questi ed altri argomenti ancora si discuterà il 13 marzo, a Milano nel corso del Welfare Forum promosso da Easy Welfare, la società fondata e guidata da Federico Isenburg, e organizzato in sessioni plenarie, interventi, testimonianze e laboratori formativi.

Luisa Adani

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Idee**

Federico Isenburg, fondatore e ceo di Easywelfare, coinvolgere i lavoratori fa aumentare i vantaggi dei piani di welfare aziendale

