

Rassegna del 23/07/2018

LAVORO

23/07/2018	Corriere della Sera	Persi dentro l'open space «Così il lavoro peggiora»	<i>Berberi Leonard</i>	1
23/07/2018	Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro	Videointerviste per valutare i candidati «La telecamera mostra il vero talento Il curriculum è uno strumento superato»	<i>Del Prete Antonio</i>	4
23/07/2018	Italia Oggi Sette	Il 2° livello punta sul salario	<i>Damiani Michele</i>	6
23/07/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Mercato del lavoro, riforma o controriforma?	<i>Millucci Barbara</i>	7
23/07/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Decreto dignità quell'autarchia ci può fare male Lavoro, imprese: segnali stonati - Dignità e meno burocrazia? Ma con questo decreto torna l'autarchia	<i>Cassese Sabino</i>	10
23/07/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Innovare non stanca e fa lavorare (bene)	<i>Sottocornola Fabio</i>	12
23/07/2018	Messaggero	Decreto sul lavoro, spunta la norma salva-portaborse	<i>Bassi Andrea - Di Branco Michele</i>	14
23/07/2018	Sole 24 Ore	In Italia i licenziamenti più cari - In Italia le indennità più alte per i licenziamenti illegittimi	<i>Barbieri Francesca</i>	16
23/07/2018	Sole 24 Ore	L'analisi - Quando la correzione di rotta rischia di complicare le regole	<i>Falasca Giampiero</i>	19
23/07/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Sconti contributivi alle aziende con verifica mensile dei requisiti	<i>Massara Barbara</i>	20
23/07/2018	Sole 24 Ore .professioni	Tour de force per gli studi dal decreto lavoro alle scadenze fiscali - Verso lo stop di agosto: consulenti del lavoro in affanno sul decreto e commercialisti sul calendario fiscale - Il decreto estivo trena le Ferie dei consulenti	<i>Uva Valeria</i>	22
23/07/2018	Stampa Tuttosoldi	La priorità per le classi dirigenti è creare lavoro	<i>Passerini Walter</i>	25
WELFARE E PREVIDENZA				
23/07/2018	Italia Oggi Sette	I lavoratori in età pensionabile toccano quota 2 milioni	...	26
23/07/2018	Repubblica Affari&Finanza	Pensioni, ai professionisti piace il cumulo ma i calcoli Inps sono a rischio ricorsi	<i>Bonafede Adriano</i>	27
COMMENTI ED EDITORIALI				
23/07/2018	Repubblica	Il lavoro e la cultura d'impresa	<i>Tinagli Irene</i>	29

Persi dentro l'open space

«Così il lavoro peggiora»

Studio di Harvard: gli impiegati sono deconcentrati e meno propensi a parlarsi tra loro

La ricerca

di **Leonard Berberi**

«Caffè?», scrive via e-mail la collega verso le 4 del pomeriggio. «Ma ti sembra normale questa cosa?», critica un paio d'ore dopo. Sempre via e-mail. E sempre lei. «Domani lavori?», chiede a fine giornata. Stessa modalità. Stessa mittente. Che non è lontana, anzi siede di fronte, a poco più di un metro di distanza in questo open space, e potrebbe parlare invece di scrivere.

Se la vostra casella di posta elettronica e il vostro WhatsApp negli ultimi tempi hanno registrato un'impennata dei messaggi dei vicini di scrivania — anche per le cose più banali come appunto andare a prendere qualcosa al bar o alle macchinette — non stupitevi: la colpa, in parte o tutta, sembra sia della configurazione interna del luogo di lavoro.

Pensati per favorire la comunicazione diretta, la collaborazione e quindi la produttività, gli open space spingerebbero in realtà i dipendenti ad agire nel modo diametralmente opposto: a conversare molto di meno (-73%) e a scriversi allo stesso tempo più

messaggi ed e-mail (+67%).

A sostenerlo è uno studio di due docenti dell'Università di Harvard che hanno monitorato le attività di alcuni dipendenti attraverso dispositivi elettronici e microfoni. Una ricerca che aggiunge anche come gli open space siano nemici della concentrazione. «Quando l'individuo non riesce a focalizzarsi tende a comunicare meno e a sbagliare di più», sostengono gli autori nel lavoro pubblicato sulla rivista specializzata *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences* e andando così a confermare gli altri studi sul tema degli ultimi anni.

«I risultati non mi sorprendono», dice Andrea Castiello D'Antonio, consulente di management e psicologo delle organizzazioni. «Uno spazio che un tempo era privato ora diventa penetrabile fisicamente e acusticamente portando le persone a innescare meccanismi di opposizione, a irritarsi maggiormente». Gli uffici senza più pareti «costringono alla promiscuità sociale. Per questo oggi negli open space compaiono tra mezzi più alti: i dipendenti hanno bisogno di interagire in modo privato».

Chi, invece, è stupito per i risultati dello studio è Paolo Citterio, presidente nazionale di Gidp/Hrda, l'associazione

che riunisce i direttori e i dirigenti delle risorse umane. «Gli open space fatti bene sono una meraviglia», replica. «Soltanto in un ambiente aperto i colleghi riescono a vedersi, a confrontarsi, a costruire relazioni. La vecchia idea di azienda, quella con stanze separate disposte in lunghi corridoi, porta gli individui a non incrociarsi. Un conto è sentirsi al telefono, un altro scambiarsi le informazioni faccia a faccia».

«Attenti a dare tutta la colpa all'open space», interviene Francesco Scullica, professore associato al Dipartimento di Design del Politecnico di Milano ed esperto di design degli spazi di lavoro. «Lo studio conferma che non esiste un modello unico». «L'open space auspicabile è quello che permette un giusto equilibrio tra privacy ed esigenze di condivisione — suggerisce —. Servono ambienti con differenti livelli di privacy, soluzioni flessibili con mini-sale riunioni, "gusci" per telefonare. In un open space rigido subentra il senso di alienazione che porta a mandare le e-mail o a mettere le cuffie per isolarsi». Cuffie che la collega, si spera, non inizi a utilizzare dopo questo articolo. Ma che continui a comunicare magari, un po' di più, a voce.

lberberi@corriere.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Dir. Resp.: Luciano Fontana

www.datastampa.it

Tiratura: 326768 - Diffusione: 308275 - Lettori: 2136000: da enti certificatori o autocertificati

Come devono essere**Micro-ambienti per varie funzioni**

1 Secondo gli esperti degli arredamenti di interni nei luoghi di lavoro gli open space dovrebbero prevedere anche diversi micro-ambienti per le funzioni più diverse: dalla pausa alle telefonate

La scelta corretta di luci e colori

2 L'illuminazione e i colori influenzano la vita lavorativa negli open space: per questo la variazione cromatica e le diverse intensità della luce aiutano a rendere di più

L'«itinerario salutista»

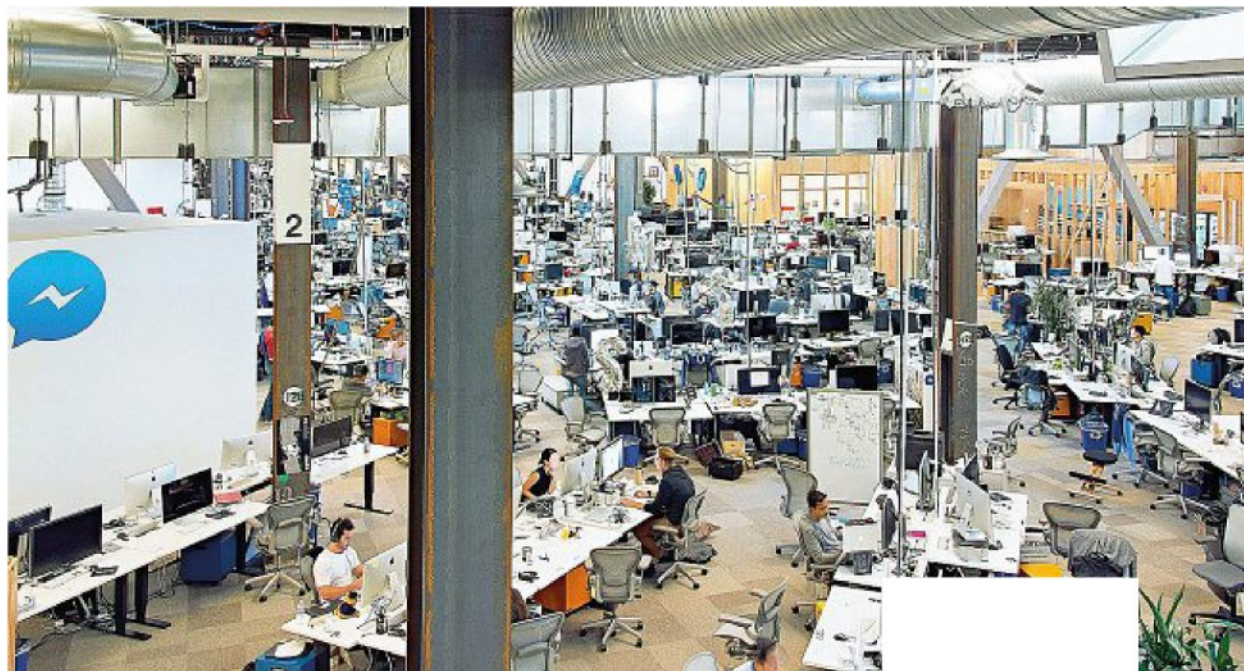
3 Diverse società incentivano il movimento dei dipendenti prevedendo negli open space una sorta di «itinerario salutista» che dice quante calorie ogni persona ha bruciato

La scheda

● Secondo i dati più recenti dell'International Facility Management Association oggi negli Stati Uniti circa il 70 per cento degli uffici si presenta con pochi muri separatori o addirittura non ne ha per niente

● Le aziende tecnologiche della Silicon Valley, come Google, Yahoo!, eBay, sono state le prime ad abbattere le pareti. Ma l'hanno fatto anche Goldman Sachs e American Express. Michael Bloomberg, ex sindaco di New York, fu uno dei primi ad abbracciare l'open space. Secondo lui promuoveva equità e trasparenza

● L'idea alla base dell'open space è di massimizzare l'uso degli spazi e minimizzare i costi. L'accusa è che servano soprattutto ai dirigenti per meglio controllare i dipendenti e assicurarsi che non perdano tempo

**Da record**

Il più grande open space del mondo è quello di Facebook a Menlo Park, California: commissionato all'architetto Frank O. Gehry (che ha progettato tutto il quartier generale di 40 mila metri quadrati) l'open space accoglie 2.800 persone



Le origini

L'open space
del 1939
nel quartier
generale
dell'azienda
Johnson Wax
nel Wisconsin:
a progettarlo
l'architetto Frank
Lloyd Wright

Videointerviste per valutare i candidati «La telecamera mostra il vero talento Il curriculum è uno strumento superato»

La piattaforma milanese nCore apre nuove possibilità per il recruiting del personale. La startup che l'ha inventata vale già 4 milioni di euro e l'anno prossimo sbarca all'estero.

Antonio Del Prete
■ MILANO

«**T**UTTO è numero», sosteneva Pitagora. E aveva ragione lui, perché oggi anche i sentimenti e il tono della voce possono essere tradotti in cifre. Ne è convinto Enrico Ariotti, 42enne fondatore e ceo di nCore, una startup milanese che promette di rivoluzionare il settore delle risorse umane.

Il primo totem destinato a crollare è il *curriculum vitae*, ridotto ad anticaglia da *Ancien régime*. «È superato, l'ho sempre percepito come qualcosa di molto freddo, incapace di trasmettere l'essenza delle persone, soprattutto oggi che si cerca il talento», dice Ariotti.

PER QUESTO, due anni e mezzo fa, insieme con il suo socio Aldo Toja, ha cominciato a scrivere il codice di una piattaforma telematica che gestisce tutto il processo di selezione del personale. «Lo abbiamo fatto di sera tra una pizza e una birra», racconta. Ma non si tratta certo di due sprovveduti. «Ho aperto la mia prima azienda nel '99, quando l'*html* era ancora a un livello basico e non c'erano né Google né Facebook – aggiunge

Ariotti –, i miei soci sono tutti programmatori, perché l'idea giusta non basta se non hai le competenze». Quando ci sono le conoscenze, al contrario, anche il progetto più arduo può diventare realtà. Ed è così che pochi mesi fa, grazie anche al supporto strategico e commerciale dell'incubatore Digital Magics, ha visto la luce nCore.

È UN SOFTWARE che lavora online con un'interfaccia sul sito aziendale. Funziona così: l'azienda che ha una posizione aperta sceglie le informazioni che ha bisogno di conoscere, le domande a risposta chiusa da somministrare al candidato e i quesiti ai quali quest'ultimo dovrà rispondere in una videointervista; da parte sua il candidato, senza bisogno di registrazioni e *log in*, fornisce i dati richiesti e registra la videointervista.

Nel caso lo ritenga opportuno, il reclutatore può anche pianificare un'intervista *live*. A questo punto l'algoritmo crea una graduatoria sulla base delle informazioni assunte. Tutto fa brodo. I parametri dell'ultima azienda di cui si è stati dipendenti, la distanza dall'eventuale nuovo luogo di lavoro, ma anche la mimica facciale, il tono

di voce e le parole utilizzate. L'intelligenza artificiale traduce tutto in dati. Complicato? «Nient'affatto – giura Ariotti –, le interviste si possono registrare con qualsiasi dispositivo, l'interfaccia è immediata: l'ho testata su mia nonna».

SECONDO il suo creatore, nCore garantisce benefici sia a chi cerca lavoro sia a chi lo offre. Il primo evita di spedire il *curriculum* a vuoto e, davanti alla sua videocamera, può essere più persuasivo; il secondo risparmia moltissimo tempo e può contare su una grande quantità di informazioni. In molti ci credono.

«In tre giorni ho chiuso la raccolta fondi», ricorda il ceo, il quale non riesce a quantificare i costi della realizzazione, ma supplisce con un altro dato: «In cinque mesi la startup ha raggiunto un valore di 4 milioni di euro». I clienti al momento sono agenzie del lavoro e multinazionali.

Il prezzo? «C'è un canone mensile che dipende da alcune variabili e parte da 399 euro», risponde Ariotti. I passi futuri sono già stabiliti: «Nei prossimi 8-10 mesi promuoveremo nCore in Italia, l'anno venturo andremo anche all'estero». I *competitor* sono avvistati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**SOSTENUTO
DA DIGITAL
MAGICS**

**A destra nella
foto piccola,
Enrico Ariotti,
42 anni,
amministrato-
re delegato
di nCore
e suo
fondatore
con il socio
Aldo Toja**

**La carta è fredda
meglio lo streaming**

«Ho sempre percepito il curriculum come qualcosa di molto freddo, incapace di trasmettere l'essenza delle persone, soprattutto oggi che si cerca il talento»



**Sistema semplice
a prova di nonna**

«nCore non è complicato – giura Ariotti -, le interviste si possono registrare con qualsiasi dispositivo, l'interfaccia è immediata: l'ho testata su mia nonna»

**Raccolta fondi
chiusa in tre giorni**

«In tre giorni ho chiuso la raccolta fondi e la startup oggi vale 4 milioni. Nei prossimi 8-10 mesi ci concentreremo sull'Italia, poi guarderemo all'estero»

La Cisl ha presentato in settimana il 4° rapporto Ocsel sulla contrattazione decentrata

Il 2° livello punta sul salario

Retribuzione e gestione della crisi i temi più trattati

Il 44% degli accordi viene siglato nelle regioni del Nord Italia. Il 33% ha valenza nazionale. Al Centro siamo al 17% mentre tra Sud e Isole la quota è del 5%

DI MICHELE DAMIANI

Nella contrattazione decentrata il parametro più considerato è il salario. Su 2.196 contratti di secondo livello, infatti, in testa alla graduatoria delle materie trattate con più frequenza si piazza la definizione dei riconoscimenti economici e salariali (richiesti nel 42% dei casi). A seguire (33% di frequenza) ci sono accordi di gestione della crisi. I numeri sono riportati nel quarto rapporto Ocsel (Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello) presentato in settimana dalla Cisl. L'Osservatorio effettua una panoramica della contrattazione decentrata, la sua natura e le sue peculiarità, in riferimento agli anni 2016-2017. Gli accordi sottoscritti nel biennio sono stati 2.196. Le variabili analizzate sono: genesi dell'accordo, natura dell'accordo, deroghe, distribuzione geografica, tasso di copertura aziendale e istituti contrattuali. L'argomento più trattato (inteso come il tema maggiormente ricorrente nei 2000 e rotti contratti analizzati) è, come detto, quello relativo alle retribuzioni e ai compensi, seguito da accordi di gestione della crisi. Nonostante siano riferiti a uno dei temi più frequenti, queste tipologie di accordi sono in diminuzione rispetto al

2016. Al terzo posto troviamo il welfare, che cresce molto rispetto al biennio 2014-2015 aumentando di 9 punti percentuali e trovando definizione nel 27% degli accordi sottoscritti. Calano, invece, i diritti sindacali e i diritti di informazione in termini di frequenza.

Il rapporto analizza anche la situazione sotto il punto di vista della natura dell'accordo. Nel biennio 2016-2017 i contratti stipulati sono soprattutto accordi di rinnovo (51% nel 2017, 36% nel 2016). Disaggregando i dati per settore al primo posto troviamo il settore del commercio (19%) seguito dal settore dei chimici (17%), aziende di servizi (14%), edilizia 13% (comparto impianti fissi Costruzioni), settore metalmeccanico (11%) e quello e tessili (8%).

Dal punto di vista geografico il rapporto sottolinea ancora una volta la differenza tra Nord e Sud che caratterizza l'Italia. Infatti, la distribuzione geografica mostra una prevalenza di accordi siglati nelle regioni del Nord Italia (44%) seguiti da quelli di gruppo validi per tutto il territorio nazionale (33%). Un 17% riguarda le intese sottoscritte nelle regioni del Centro e solo il 5% quelle sottoscritte nella macro area Sud e Isole. «Questa distribuzione riproduce la segmentazione economica del paese, non solo dal punto di vista economico e produttivo ma anche ma anche di quella sociale» si legge nel rapporto Ocsel.

Le aziende coinvolte dalla contrattazione rilevata nel 2016-17 sono 1078 e occupa-

no un numero complessivo di lavoratori pari a 928.260. Il numero maggiore di accordi (395) è stato realizzato nelle aziende medie (da 50 a 249 addetti), seguite (239) dalle aziende medio grandi (da 250 a 999 addetti) e dalle grandi aziende con più di 1.000 addetti in cui sono stati sottoscritti 152 accordi. Le medie e le grandi imprese, spesso strutturate a livello di gruppo, permettono di dare copertura contrattuale a un elevato numero di lavoratori. Tuttavia, «contrariamente a quanto affermato da alcuni la contrattazione aziendale non è prerogativa solo delle medie e grandi imprese». Infatti la rilevazione fatta da Ocsel segnala la partecipazione alla contrattazione di 2° livello (168 accordi) anche delle piccole imprese (fra 20 e 49 addetti) e un coinvolgimento non marginale (124 accordi) delle micro imprese sotto i 9 dipendenti.

«Approfondendo ulteriormente il dato sulla copertura» si evidenzia come i lavoratori coperti da accordi che prevedono l'erogazione di un premio di risultato siano 417.104 e quelli coperti da forme di welfare integrativo siano, invece, 329.231. «Va precisato tuttavia che in molte aziende gli accordi prevedano sia il riconoscimento del premio di risultato che di forme di welfare aziendale». Infine, viene analizzato il ricorso alla bilateralità; «bassa la percentuale che riguarda la costituzione di organi paritetici e bilaterali di vario tipo in azienda, 3% sul totale degli accordi stipulati nel 2016-2017.



Mercato del lavoro, riforma o controriforma?

Il parere dei giuslavoristi sul decreto appena varato dal governo

Molti dubbi sulla capacità di far incontrare davvero domanda e offerta

di **Barbara Millucci**

Il decreto Dignità in esame alla Camera sta facendo discutere tutti. Contraria Confindustria, contrarie alcune sigle sindacali, mentre altre sono meno drastiche nei giudizi. I punti su cui c'è maggiormente attrito sono quelli inerenti i contratti, in particolare: la riduzione a 24 mesi dei contratti a termine con un numero massimo di rinnovi che si riduce da 5 a 4, il ritorno delle causali, ovvero l'obbligo di spiegare il motivo per cui si decide di ricorrere nuovamente ad un contratto a tempo e non invece ad uno indeterminato e l'incentivo dello 0,5% per i contratti stabili. In pratica se un'azienda trasforma un rapporto a termine in uno a tempo indeterminato, avrà indietro il contributo aggiuntivo dello 0,5% che lo stesso decreto prevede per ogni rinnovo del contratto a termine.

Si vogliono poi aumentare gli indennizzi per i licenziamenti ingiustificati, tornano in auge i vecchi voucher e s'introducono penali per le aziende che decidono di delocalizzare. Second

do il decreto, le imprese che ottengono aiuti di Stato per effettuare investimenti produttivi, avranno l'obbligo di non trasferire per 5 anni in Stati fuori dalla Ue l'attività economica che ha beneficiato del sostegno pubblico, altrimenti scattano sanzioni.

Sono pochi gli studi giuslavoristi italiani che accolgono favorevolmente le nuove norme, la maggior parte ritiene che il decreto non farà che aumentare i contenziosi. Anche il presidente dell'Inps Tito Boeri, nella sua audizione davanti alle Commissioni Finanze e Lavoro della Camera sul decreto Dignità spiega di avere «forti riserve sul ripristino del cosiddetto 'causalone' (che aggiunge burocrazia e aumenti ai costi di intermediazione) e sul fatto che si disincentivi le assunzioni a tempo indeterminato aumentando del 50% la pendenza della curva che associa i costi di licenziamento all'anzianità aziendale nei contratti a tutele crescenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La mappa
Variazioni contrattuali dei rapporti di lavoro esistenti

	2017	2018	Totale gen - mag 2017	2017	2018	Totale gen - mag 2017
Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine	118.737	194.770	298.480	33.924	27.667	73.003
di cui da rapporti stagionali	1.470	1.780	3.991	61	39	161
di cui da rapporti somministrati	461	1.042	1.365	152	34	283
di cui da rapporti intermittenti	2.224	3.412	6.024			
TOTALE	152.661	222.437	371.483			

Fonte: Inps - elaborazione al 10 luglio 2018 L'Ego





Riscoperte

Stefano Trifirò, dello studio legale Tifirò & Partners: tra i pregi dei voucher la flessibilità. Servono norme anti-abusi

Ripensare ai voucher? Buona idea, ma servono regole chiare e sgravi

Nel decreto Dignità si torna a parlare di voucher come modalità di retribuzione per lavori saltuari e per contrastare gli impieghi in nero. «Un dibattito che non attiene tanto alla giustizia in sé, quanto piuttosto all'attenzione che è rivolta ad evitare abusi nel loro utilizzo» dichiara l'avvocato Stefano Trifirò dello studio legale Tifirò & Partners. Infatti, «quasi tutti sono concordi nel ritenere che i voucher siano uno strumento che può permettere alle aziende, ai piccoli imprenditori ma anche ai privati di usufruire del lavoro in modo legale, ma allo stesso tempo flessibile. Piuttosto che abolirli, si potrebbe reintrodurli rendendoli più appetibili per i lavoratori e, al contempo, muniti di regole più definite per il loro utilizzo, pensando anche ad uno sgravio fiscale e contributivo. Ciò, non significa rendere i voucher accessibili solo a determinate categorie di lavoro, perché questo renderebbe rigido uno strumento economicamente e giuridicamente apprezzabile proprio in quanto flessibile e atto a colmare le zone grigie che attualmente né il lavoro subordinate né quello autonomo riescono a coprire». In merito alle misure che il governo vuole attuare sui contratti a termine, che risulterebbero più cari alle aziende, il legale spiega che «ad oggi le nuove assunzioni si sono verificate unicamente come conseguenza degli sgravi fiscali e contributivo concessi dal Jobs Act». Secondo i dati forniti dall'Inps «a fare da traino della crescita occupazionale in Italia sono i contratti di apprendistato e a termine. Considerando che parte rilevante delle novità normative riguardano vincoli più stringenti per il ricorso da parte delle imprese proprio ai rapporti a tempo determinato, potrebbe verificarsi una maggior difficoltà da parte degli imprenditori nell'attivare nuovi contratti».

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I rischi

Carlo Fossati, partner dello studio Ichino Brugnattelli e Associati: dal decreto Dignità, rischi per gli occupati a tempo determinato

La causale sui rinnovi, arma a doppio taglio per i dipendenti a tempo

«**I**l decreto Dignità non avrà un impatto significativo sul numero degli occupati. I numeri che si otterranno saranno probabilmente alla fine molto modesti». La pensa così l'avvocato Carlo Fossati, partner dello studio Legale Ichino Brugnattelli e Associati. Le novità introdotte sui contratti a termine e sul lavoro in somministrazione aiuteranno l'occupazione? «Non credo. Potrebbe esserci a breve un incremento, con numeri non significativi, dei contratti a tempo indeterminato. Con le nuove regole, è verosimile che chi ha un contratto a termine in scadenza venga stabilizzato a tempo indeterminato se l'azienda ne ha bisogno davvero e se non ci sono troppi vincoli — prosegue il giuslavorista —. Reintroducendo la causale per i rinnovi si torna, però, nella sostanza, allo schema esistente prima delle recenti riforme, quello che favoriva incertezza e contenzioso». E che le aziende non vedono di buon occhio. «Questo porterà verosimilmente a un calo degli occupati sul fronte dei contratti a tempo determinato che potrebbe avere numeri anche più importanti di quelli a tempo indeterminato». Manca invece nel decreto «la riproposizione di quella parte di riforma del Jobs Act che non ha funzionato e che riguarda l'introduzione e il potenziamento delle misure a sostegno di chi ha perso il posto. Si tratta di un passaggio da un sistema di tutela del lavoratore dal mercato del lavoro a un sistema di tutela del lavoratore nel mercato del lavoro. La vecchia legislazione partiva dall'idea di difendere il dipendente rendendolo, di fatto, assai difficile da licenziare. Oggi, invece, il sistema vuole da una parte agevolare la flessibilità in uscita e, dall'altra, difendere il dipendente supportandolo nella riqualificazione professionale e nella ricerca di una nuova occupazione. Tutta questa parte è rimasta purtroppo lettera morta».

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Troppi vincoli**

Aldo Bottini, partner di Toffoletto De Luca Tamajo:
il decreto penalizza l'attività delle agenzie per il lavoro

Licenziamenti ingiusti: con i nuovi indennizzi è più costoso assumere

Il punto più dolente del decreto Dignità sono le causali sui contratti a tempo determinato. È un ritorno al passato. Sappiamo per esperienza che generano incertezza e contenzioso. Per questo nel corso degli anni erano state via via ammorbidite, fino ad abolirle completamente nel 2014. Ora ritornano in forma più rigida che mai, e renderanno difficile, se non impossibile, il rinnovo e la proroga di moltissimi rapporti di lavoro». Per l'avvocato Aldo Bottini, partner di Toffoletto De Luca Tamajo e presidente nazionale di Agi, se proprio si vogliono contenere le assunzioni a termine, gli strumenti da mettere in campo sono altri. «Non credo che queste norme aiuteranno l'occupazione a crescere. Anzi, è prevedibile il contrario. Non è affatto detto che il lavoratore a termine in scadenza, che non può avere una proroga o un rinnovo, venga assunto definitivamente. Molto più probabile che sia sostituito con un altro lavoratore, o che l'impresa, per tenersi alla larga dall'incubo della causale, faccia ricorso ad altre forme di acquisizione del lavoro». Inoltre, continua Bottini «l'aumento dei limiti minimi e massimi dell'indennizzo per i licenziamenti ingiustificati è in aperta contraddizione con le norme sui contratti a termine. Se si vogliono limitare — s'interroga il legale — perché rendere contemporaneamente più costoso il contratto a tempo indeterminato?» Altro punto dolente riguarda la somministrazione. «Il decreto costringe le agenzie per il lavoro ad applicare, da un giorno all'altro, i limiti massimi di durata (24 mesi), l'obbligo della causale per i rinnovi e i contratti (e le proroghe) eccedenti i 12 mesi e il cosiddetto stop and go (intervallo minimo tra un contratto e l'altro). Tutte limitazioni inconciliabili con l'attività delle agenzie, che vengono poste in una situazione di grandissima difficoltà operativa. Perché penalizzarle? Hanno dimostrato di essere una valida alternativa a forme di lavoro irregolare e malpagato», conclude Bottini.

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DECRETO DIGNITÀ QUELL'AUTARCHIA CI PUÒ FARE MALE LAVORO, IMPRESE: SEGNALI STONATI

di **Sabino Cassese, Dario Di Vico,
Daniele Manca e Nicola Rossi**

4, 5 e 6

Anatomia delle misure contro le imprese italiane e straniere che, dopo aver beneficiato di aiuti di Stato, trasferiscono le attività all'estero: il provvedimento del nuovo esecutivo fa fare al sistema un salto agli Anni Trenta. Il nazionalismo economico scoraggia gli investimenti e rischia di scatenare ritorsioni di Paesi ancor più interventisti. E questo è il timore anche di chi ha scritto le norme

DIGNITÀ E MENO BUROCRAZIA? MA CON QUESTO DECRETO TORNA L'AUTARCHIA

**Viviamo
di export
e turismo
L'apertura
dei mercati
è sempre stata
la nostra
vocazione**

di **Sabino Cassese**

Ritorniamo all'autarchia. Il decreto legge che detta «disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese» (n. 87 del 2018) colpisce con sanzioni draconiane le imprese italiane e straniere che, avendo beneficiato di aiuti di Stato, trasferiscano attività economiche fuori dell'Unione europea.

La norma, che deve ora essere convertita in legge dal Parlamento, è particolarmente dura. Riguarda «attività economiche» (una dizione nella quale rientra quasi tutto) o parti di esse. Include ogni beneficio per investimenti produttivi: contributi, finanziamenti agevolati, garanzie, aiuti fiscali. Colpisce non solo le imprese italiane, ma anche quelle estere. Lascia intendere che nell'espressione «aiuti di Stato» siano compresi tutti i benefici pubblici, anche quelli erogati dalle regioni. Colpisce le società che delocalizzano direttamente e quelle che lo fanno per via di imprese collegate o controllate. Impedisce il trasferimento fino a cinque anni dalla conclusione della iniziativa agevolata. Comporta la decadenza dall'aiuto, la restituzione di quello perce-

pito, il pagamento di interessi, sanzioni pari a due o quattro volte l'aiuto ricevuto. Lascia alle singole amministrazioni erogatrici il compito di intervenire, senza dettare linee direttive sulle procedure relative. Sanziona anche chi mantenga in Italia un certo livello di occupazione. Infine, estende — già nel titolo — la dignità dall'uomo alle imprese (si tratta di una prima mondiale).

E le reazioni?

Queste misure colpiscono con l'ascia un fenomeno la cui entità — come era scritto nella prima versione della stessa relazione illustrativa al decreto legge — non si conosce con precisione. Si sa solo che, ampliandosi i mercati e abbattendosi le barriere, alcune imprese sono andate a «caccia di sovvenzioni», cercando il Paese con minor costi di mano d'opera, con maggiori vantaggi fi-



scali, con regolamentazioni meno pesanti. Lo Stato italiano, invece di rendere il mercato italiano più competitivo, di alleggerire le barriere burocratiche e i pesi fiscali, di agevolare gli investimenti nel nostro Paese, per attrarre in Italia maggiori investimenti, obbliga le imprese che abbiano investito in Italia a rimanere attaccate al territorio italiano. Si tratta di una misura miope, perché l'Italia vive sulle esportazioni e sui trasferimenti, cerca di attrarre turismo, ha sempre riposto — con l'eccezione del periodo fascista — il suo futuro sull'apertura dei mercati, com'è naturale per la sua posizione geografica, la povertà di materie prime, la vocazione della sua economia.

Questa forma di nazionalismo economico, che fa la pari con le recenti chiusure commerciali statunitensi, ha precedenti nelle autorizzazioni agli impianti industriali degli Anni Trenta; rischia di suscitare reazioni eguali e contrarie di altri Stati, ancor più interventisti dell'Italia; è anche di difficile applicazione (ad esempio, considerato che si dovrà necessariamente applicare anche all'Alitalia, come saranno valutate le sue «attività economiche»: l'acquisto o il contratto di leasing di un aereo all'estero?); apre una strada sulla quale è difficile fermarsi (ad esempio, potrebbe indurre domani qualche governo a impedire a un laureato italiano che abbia usufruito di borse di studio statali di andare a lavorare in India o negli Stati Uniti); infine, «ingessa» per un tempo lunghissimo i piani aziendali, perché vincola a cinque anni dalla «conclusione dell'iniziativa agevolata», impedendo all'impresa di cambiarli.

I trattati internazionali

Il decreto legge non si accontenta di legare al territorio italiano chi abbia fatto investimenti con aiuti statali. Vincola anche chi abbia fatto investimenti produttivi «specificamente localizzati» agevolati, in questo caso

impedendone la delocalizzazione anche nel territorio nazionale, nell'Unione europea e nello Spazio economico europeo. Questa ulteriore specifica disposizione mira a proteggere gli investimenti nelle zone in via di sviluppo, ma poi lega le mani alle imprese per un tempo troppo lungo.

A sua difesa la relazione illustrativa al decreto legge invoca un precedente del governo Monti (legge n. 147 del 2013, art. 1, commi 60 e 61). Ma questo riguardava solo gli aiuti di Stato in forma di contributi in conto capitale (cioè gli esborsi pubblici), disponeva vincoli solo per tre anni dalla «concessione» del contributo, colpiva la riduzione di personale in Italia di almeno il 50%, comportava solo la restituzione del contributo ricevuto.

Gli autori del decreto legge si sono salvati l'anima «facendo salvi» una volta i «vincoli derivanti dai trattati internazionali», un'altra quelli «derivanti dalla normativa europea»: si tratta delle tipiche disposizioni scritte da chi non sa, ma teme un pericolo che esiste. Infatti, la chiusura autarchica è in contrasto con tutta la tradizione dei trattati, globali e europei, che lo Stato italiano ha firmato per aprire il proprio mercato, e per aprire alle proprie imprese i mercati stranieri. Questo ci verrà ricordato dai nostri «partners», quando adotteranno le ritorsioni prevedibili.

Il disegno di legge di conversione (n. 924) è stato presentato al Senato il 13 luglio. Il Senato farebbe bene a non convertire in legge l'articolo 5 di questo decreto legge che ci riporta indietro di ottanta anni, all'autarchia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

1,3

per cento
La previsione sulla crescita italiana 2018 formulata dalla Commissione Ue: a maggio era all'1,5%

1,2

per cento
La nuova stima al ribasso sul Pil italiano dell'Fmi: in aprile era all'1,5% Nel 2019 la crescita si fermerà all'1%

1,3

per cento
È anche la stima al ribasso sulla crescita formulata da Confindustria e Standard & Poor's: per entrambe la precedente previsione era all'1,5%



Luigi Di Maio
Vicepremier, ministro dello Sviluppo economico e del Lavoro, 32 anni, è il titolare del decreto dignità, primo atto del governo Conte



Mario Monti
Presidente del Consiglio dal 2011 al 2013, senatore a vita, 75 anni: il decreto Di Maio richiama un provvedimento adottato dal governo Monti

INNOVARE NON STANCA E FA LAVORARE (BENE)

Le aziende aperte al cambiamento e più attente ai dipendenti. Vince Vetrya, poi American Express e Cisco

di **Fabio Sottocornola**

Un campus con zone adibite a ufficio e altre per lo sport. Un asilo aperto ai figli dei dipendenti. Sta a Orvieto, nel cuore dell'Umbria, il miglior posto in cui lavorare dentro un'azienda innovativa.

Lo certifica uno speciale riconoscimento di Great place to Work, andato a Vetrya, la startup fondata da Luca Tomassini, quotata all'Aim di Piazza Affari che offre servizi tech come piattaforme cloud, broadcasting e contenuti.

La società si è piazzata davanti a colossi quali American Express, Cisco e la catena di hotel Hilton. Il gruppo finanziario è quello con il maggior numero di dipendenti (oltre mille), racconta Rosa Santamaria, Hr manager di American Express. Non solo: uno speciale riconoscimento va, per il settore customer care, a chi suggerisce aree di miglioramento. «Il 60% degli spunti viene implementato», sostiene la manager. Che in Italia organizza un hackathon, la sfida tecnologica su come affrontare la trasformazione digitale.

Pagelle

Ma non c'è solo la tecnologia: nella graduatoria (posizione 14) è finito lo studio legale Portolano Cavallo, fondato nel 2001 da Manuela Cavallo e Francesco Portolano che conta su 38 professionisti, età media sotto i 40 anni e una spinta all'innovazione. «Una caratteristica che ci appartiene dalle prime cose che abbiamo fatto — racconta Francesco Portolano —. Quando ci chiedevamo in che modo organizzare gli archivi, la risposta non era: facciamo come gli altri, ma in maniera del tutto diversa. Abbiamo cercato il nostro percorso». Oggi lo studio ha tre sedi (Milano, Roma, New York), i fondatori lavorano in open space insieme ai collaboratori. Ma la law firm sta lontana dal conformismo soprattutto per come lavora. «Nell'affrontare le cause in Tribunale chiediamo ai colleghi di non pensare per consuetudini ma in maniera differente. Al-

le cause applichiamo il pensiero laterale, nuove modalità di affrontare i problemi». Lo studio è un punto di riferimento delle imprese attive nel biotech, nelle scienze della vita e nel digitale.

«Il premio riconosce l'impegno a disegnare strategie che favoriscono l'innovazione con strumenti all'avanguardia, costruendo un ambiente in cui generare idee diventa un fatto raggiungibile per tutti», osserva Andrea Montuschi, presidente di Great place to Work Italia.

Come si arriva al ranking? «Facciamo domande e ci fidiamo più dei dipendenti che dei manager», scherza Montuschi e spiega il progetto che, nell'edizione 2018 ha coinvolto 127 realtà con questionari pensati per misurare due aspetti: il clima aziendale (il Trust index, domande ai dipendenti) e il livello culturale (Culture audit, rivolto ai manager e dirigenti). Nella costruzione della graduatoria, il Trust pesa per i due terzi, il Culture per un terzo. Oltre 54 mila le risposte della classifica generale: da qui è partita un'analisi specifica sul livello di innovazione.

Uno dei punti centrali riguarda la capacità (o meno) dei manager di tollerare gli errori commessi in buona fede dai dipendenti: vengono considerati uno stimolo alla ricerca, non un freno all'attività. «Dove non è ammesso l'errore, i lavoratori sono meno propensi a sviluppare la creatività», spiega Montuschi. C'è grande differenza tra le aziende innovative (al 91,5% tollerano gli errori) e il resto (73,1%). Ancora: è stato chiesto ai responsabili se cercano nuove idee o suggerimenti tra i collaboratori. Dalle aziende innovative sono arrivate risposte positive per l'89,5% del campione, percentuale scesa al 67,5% negli altri casi. Infine, è stata analizzata l'apertura (o meno) su modalità nuove di svolgere il servizio: risposta positiva per l'86,4% delle innovative, si ferma al 54,9% per le altre.

«Colpisce la forbice così larga. Non si dice sempre che viviamo in un Paese di creativi?», domanda Montuschi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le magnifiche quindici

La Classifica delle società con l'ambiente di lavoro che favorisce maggiormente l'innovazione

Impresa	Settore	Dipendenti
1 Vetrya	Telecomunicazioni	123
2 American Express Italia	Servizi finanziari e assicurazioni	1.006
3 Cisco Systems Italy	Telecomunicazioni	357
4 Hilton	Ospitalità/Hotel/Resort	909
5 Zeta Service	Servizi Professionali/Outsourcing	220
6 Nutricia Italia	Prodotti alimentari	112
7 Biogen Italia	Biotecnologie e prodotti farmaceutici	112
8 Iconsulting	Information technology	194
9 Volvo Servizi Finanziari	Servizi finanziari e assicurazioni	39
10 Musement	Information Technology	118
11 Mars Italia	Prodotti alimentari	240
12 Ars Assurbanking	Servizi finanziari e assicurazioni	33
13 Cadence Design Systems	Information technology	23
14 Portolano Cavallo	Servizi professionali/legale	46
15 Novaterra Zeelandia	Prodotti alimentari	57

Great Place to Work®



Medaglia d'oro

Luca Tomassini, fondatore di Vetrya. La società quotata all'Aim di Piazza Affari, specializzata nei servizi tech, è il miglior posto in cui lavorare dentro un'azienda innovativa

La riforma Decreto sul lavoro, spunta la norma salva-portaborse

► Il Pd vuol “salvare” i collaboratori possibile sì di M5S all’emendamento

► Indennizzi, scontro tra Di Maio e dem Tria al G20: «No manovre pro-cicliche»

**OGGI
LE COMMISSIONI
DELLA CAMERA
INIZIANO A VOTARE
LE MODIFICHE
AL TESTO**

IL PROVVEDIMENTO

ROMA Il decreto sul lavoro, ribattezzato da Luigi Di Maio “dignità”, entra nel vivo. Le commissioni Finanze e Lavoro della Camera inizieranno oggi, in sessione congiunta, il vaglio dei circa 900 emendamenti messi a punto dai partiti. Il provvedimento è atteso in Aula giovedì e il via libera di Montecitorio dovrebbe arrivare entro il prossimo fine settimana. Con diverse modifiche. «Nascerà un decreto Dignità 2.0» ha fatto sapere due giorni fa Luigi Di Maio. Fonti vicine al vicepremier confermano che una intesa politica M5S-Lega punta a spingere una decina di emendamenti considerati utili per correggere l’impianto del decreto. In particolare, sono in arrivo norme per salvare i precari della scuola e rafforzare i centri per l’impiego, mentre il governo punta ad allentare il giro di vite sulle sigarette elettroniche modificando la stretta introdotta con il decreto fiscale dello scorso anno. Minime le possibilità che l’opposizione riesca a far passare i propri emendamenti. Qualche chance di successo ci sarebbe però, per una proposta del Pd che ipotizza di esentare dalla stretta sui contratti a termine i dipendenti dei gruppi parlamentari e dei consigli regionali ma anche il personale che colla-

bora con deputati e senatori, vale a dire i cosiddetti “portaborse”. «È l’unica proposta sensata che hanno fatto», trapela dai Cinquestelle.

LE CONFERME

Confermate gli orientamenti già circolati nei giorni scorsi, a partire dalle modifiche alle norme sui contratti a termine: la durata massima resterà di 24 mesi per i rinnovi e il numero totale di quattro proroghe, ma le imprese potranno rinnovare oltre i 12 mesi senza la causale. Intesa raggiunta anche sulla proroga di due anni del bonus Gentiloni per le assunzioni under 35 e sui voucher estesi ad agricoltura, turismo ed enti locali. La Lega suggerisce anche di escludere il periodo di intervallo, il cosiddetto «stop and go» nel contratto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione. Si allenta la stretta sulle delocalizzazioni e viene proposto di destinare le somme derivanti dalle sanzioni per finanziare contratti di sviluppo ai fini della riconversione del sito produttivo. Il clima tra maggioranza e opposizione, tuttavia, non sembra favorire intese. Ieri il ministro del Lavoro di Maio ha polemizzato con un emendamento del Pd che aumenta i risarcimenti per i lavoratori che vengono licenziati ingiustamente. «Come si può essere contrari a una norma in favore di chi subisce abusi?» si è chiesto il leader pentastellato incassando la replica di Tommaso Nannicini. «Se Di Maio ha osservato il senatore democrat – pensa che ci troviamo di fronte ad abusi contro i lavoratori, abolisca il contratto a tutele crescenti e reintroduca l’arti-



colo 18 per tutti. Cosa che il suo decreto disoccupazione si guarda bene dal fare».

L'IMPIANTO DEFINITIVO

L'impianto definitivo del primo provvedimento del governo giallo-verde inizia, insomma, a prendere forma. La stretta sui giochi resta confermata. Anzi, la stretta potrebbe essere addirittura maggiore. Un emendamento firmato da Movimento Cinque Stelle e Lega, nelle more dell'entrata in vigore del divieto assoluto di pubblicità a partire dalla metà del prossimo anno, vorrebbe obbligare i programmi Tv che ospitano programmi che raccolgono pubblicità delle scommesse, a dichiarare che la trasmissione non è adatta ai minori. I giochi poi, secondo lo stesso emendamento, dovrebbero essere ufficialmente definiti «gioco d'azzardo regolamentato», e nelle probabilità di vincita che le società di scommesse devono rendere note, non dovranno essere più considerati i premi uguali o inferiori alla somma puntata.

Tra i 900 emendamenti ci sono anche delle sorprese. C'è, per esempio, una inversione ad U rispetto alle intenzioni iniziali sui fondi all'editoria. Un emendamento sempre firmato da Lega e Movimento Cinque Stelle, sblocca i fondi per le televisioni locali, gli stessi che i tecnici del ministero guidato da Di Maio avevano inizialmente indicato come copertura al provvedimento, dimezzandoli. Intanto ieri, parlando al G20, il ministro dell'Economia Giovanni Tria ha spiegato che il governo vuole applicare il programma mantenendosi «ovviamente in quei limiti di bilancio necessari per conservare la fiducia dei mercati ed evitare l'instabilità». Il ministro ha ribadito che anche in caso di un rallentamento della crescita «non si faranno manovre pro-cicliche».

Andrea Bassi
Michele Di Branco

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I NUOVI COSTI**In Italia i licenziamenti più cari**

Il decreto dignità, in vigore da sabato 14 luglio e ora all'esame del Parlamento per l'iter di conversione, interviene anche sulla materia dei licenziamenti, innalzando del 50% le indennità economiche dovute in caso provvedimento illegittimo nel

settore privato. Come emerge dall'elaborazione del Sole 24 Ore del lunedì, nello scacchiere europeo l'Italia è tra i paesi più "generosi" per quanto riguarda gli indennizzi per licenziamento illegittimo.

Barbieri e Falasca — a pagina 2

Il provvedimento in vigore dal 14 luglio innalza del 50 per cento gli indennizzi in caso di recesso senza giusta causa o giustificato motivo da parte del datore

In Italia le indennità più alte per i licenziamenti illegittimi

Francesca Barbieri

Non solo contratti a tempo determinato e somministrazione. Il decreto dignità, in vigore da sabato 14 luglio e ora all'esame del Parlamento per l'iter di conversione, interviene anche sulla materia dei licenziamenti, innalzando del 50% le indennità economiche dovute in caso di provvedimento illegittimo.

Nel "doppio" binario che si è creato dal 7 marzo 2015 con il Jobs act, cambiano così gli indennizzi riconosciuti ai lavoratori reclutati con il contratto a tutele crescenti nel settore privato licenziati senza giusta causa o giustificato motivo. Il minimo passa da 4 a 6 mensilità, il massimo da 24 a 36.

Resta in vita la regola centrale del decreto legislativo 23/2015 - il risarcimento è pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio - e, quindi, il nuovo sistema avrà un impatto immediato per i lavoratori con anzianità inferiore a 2 anni. Queste persone, con la vecchia disciplina avrebbero avuto un risarcimento non inferiore a 4 mensilità nonostante l'anzianità ridotta, mentre da oggi in poi avranno diritto (in caso di esito positivo della lite) ad almeno 6 mesi.

Un piccolo cambiamento interessa anche le piccole imprese che non raggiungono i requisiti dimensionali per l'applicazione della cosiddetta "tutela reale", dove la soglia minima del "risarcimento" sale in modo automatico da 2 a 3 mesi di stipendio.

Molto più diluito nel tempo sarà invece l'impatto dell'innalzamento, da 24 a 36 mesi, del tetto massimo: il beneficio riguarderà, infatti, lavoratori con un'anzianità superiore ai 12 anni a partire dal 2015, requisito che, salvo casi specifici, non potrà presentarsi prima del 2027. Nessun intervento, invece, sull'offerta conciliativa, introdotta dal Jobs act per evitare cause in tribunale: un sistema più rapido in cui il datore di lavoro può offrire da 2 a 18 mensilità per chiudere la lite prima di arrivare in aula.

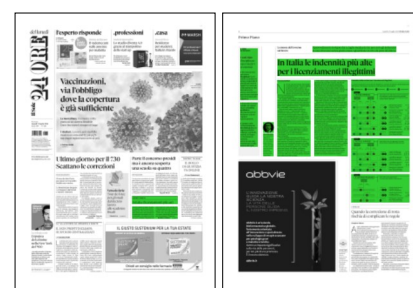
Con le nuove soglie si consolida così la posizione dell'Italia sullo scacchiere europeo, nel club dei Paesi più "generosi" per quanto riguarda gli indennizzi in caso di licenziamento illegittimo. Quello minimo (6 mesi) supera di gran lunga la mezza mensilità della Germania, le tre settimane del Belgio e i 33 giorni della Spagna, mentre solo la Svezia con 16 mensilità è più generosa.

Il "risarcimento" massimo, invece non ha rivali in Europa: la Germania si ferma a 18, Spagna e Irlanda a 24, la Francia a 20, secondo l'elaborazione dello Studio legale Toffoletto, De Luca, Tamajo e soci.

Rimane poi il fatto che in Italia sui licenziamenti illegittimi resta una babele di sanzioni. Come si può vedere dal grafico qui a destra il mix tra reintegra e licenziamento cambia in base al settore (privato o pubblico), alla dimensione (piccole o grandi imprese) e alla data di assunzione del lavoratore.

Le possibili soluzioni sono almeno dieci, con la precisazione che se il licenziamento è discriminatorio in tutti i casi scatta la reintegrazione sul posto di lavoro, abbinata a un risarcimento del danno pari a tutte le retribuzioni che il dipendente avrebbe maturato dal licenziamento illegittimo fino alla ripresa del lavoro.

Le cause di licenziamento, intanto, risultano in calo: secondo i dati del ministero della Giustizia, nel 2017 sono stati avviati in Tribunale 20.580 procedimenti nel settore privato, in diminuzione dell'8 per cento rispetto al 2016. Alla fine dell'anno scorso nel primo grado di giudizio risultavano 17.724 dossier aperti (le cosiddette pendenze), rispetto agli oltre 19mila dell'anno precedente.



I licenziamenti nel 2017 sono stati 890mila, l'8,8% del totale delle cessazioni dei rapporti di lavoro. Su 10,1 milioni di rapporti di lavoro conclusi, 6,7 milioni hanno riguardato la fine di contratti a termine, 1,5 milioni sono state richieste dal lavoratore, 1,1 milioni sono state promosse dal datore di lavoro, mentre 800mila sono state determinate da altre cause (per esempio, risoluzione consensuale, o modifica del termine inizialmente fissato).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IL TEMA
IN TRE PUNTI**

I casi-tipo
Disciplinare
o per motivi
economici

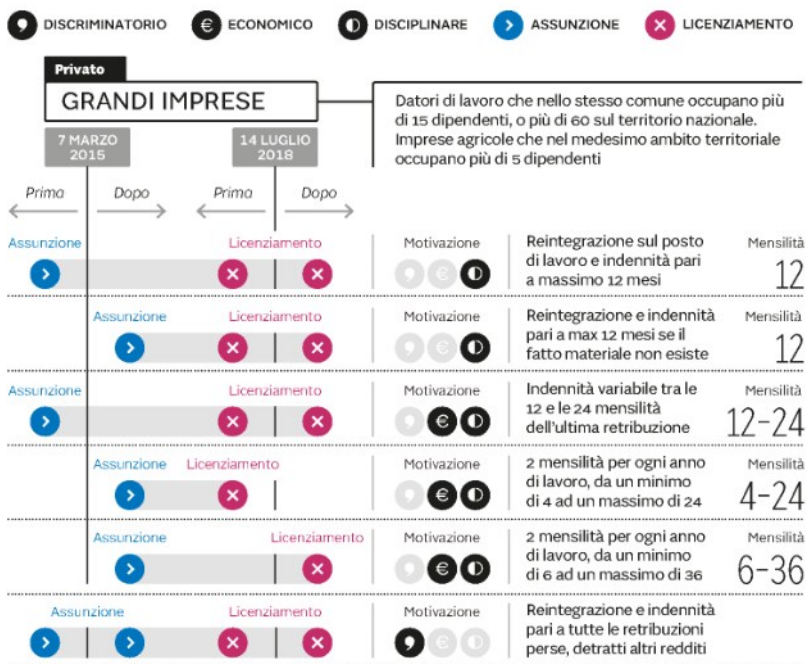
- Il licenziamento può essere **disciplinare** o per motivi economici. Il primo comprende il giustificato motivo oggettivo (notevole inadempimento del lavoratore) e la giusta causa (la sua gravità non consente la prosecuzione del rapporto)

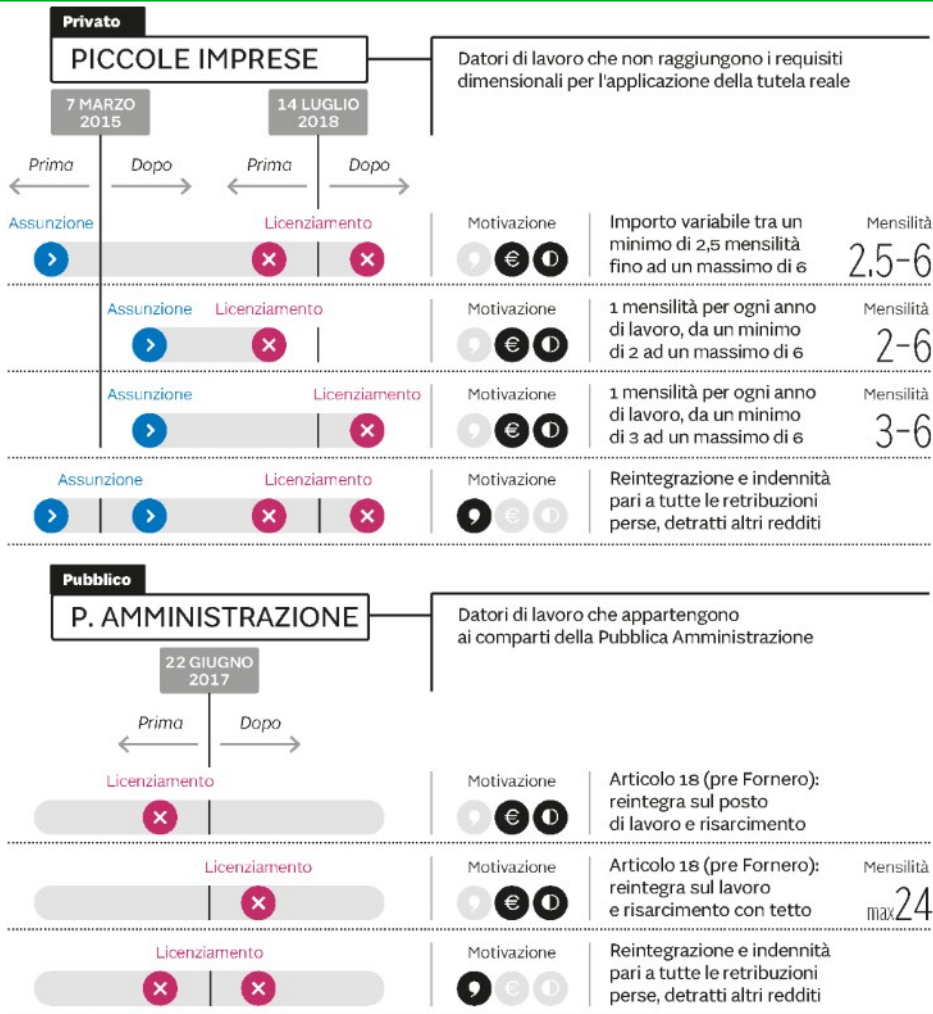
- Il secondo è invece fondato su ragioni legate all'**attività produttiva**, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento

- Sempre nullo è il licenziamento **discriminatorio** per ragioni politiche, religiose, sindacali, razziali, di lingua o orientamento sessuale, entro un anno dal matrimonio o dalla nascita del figlio

Il mosaico delle sanzioni per i licenziamenti illegittimi

Le sanzioni applicabili ai licenziamenti illegittimi a seconda del settore e della dimensione dell'impresa e alla data di assunzione e licenziamento del lavoratore





Maxi-indennizzo.

Per i licenziamenti illegittimi di lavoratori assunti con il contratto a tutele crescenti l'indennizzo potrà arrivare fino a 36 mensilità, come previsto dal decreto voluto dal vicepremier Luigi Di Maio

L'ANALISI

Quando la correzione di rotta rischia di complicare le regole

Giampiero Falasca

A ogni cambiamento di maggioranza parlamentare, i primi provvedimenti del legislatore sono quasi sempre diretti a riscrivere pezzi importanti del diritto del lavoro. È un'abitudine talmente consolidata che sta diventando il marchio di fabbrica del nostro ordinamento, il cui elemento distintivo è l'instabilità delle regole.

Quando ancora il meccanismo delle "tutele crescenti" non è arrivato in Cassazione, la nuova maggioranza non si sottrae a questa abitudine, riscrivendo le sanzioni dei licenziamenti (oltre che le regole sul lavoro flessibile).

Il cambiamento continuo delle regole si accompagna a un altro elemento particolarmente negativo: la complessità. Non è una complessità delle singole regole, anzi: il decreto dignità non introduce (al contrario di quanto accade per il lavoro a termine), regole "pesanti" sui licenziamenti.

La complessità sta nella scelta - che ripete l'analogo errore del Jobs act e dei legislatori precedenti - di sommare un altro regime sanzionatorio a quelli già esistenti, aumentando il numero complessivo di sistemi che convivono sulla stessa materia. Il risultato è sotto gli occhi di tutti: ci vuole un'ampia e articolata tabella per spiegare come sono disciplinati i licenziamenti in Italia (si veda l'infografica sovrastante).

Nel merito, come detto, le regole introdotte dal Dl 87/2018 non sono particolarmente sofisticate. Pur essendo stato presentato come un "licenziamento del Jobs act", infatti, il decreto dignità, non tocca il meccanismo delle tutele crescenti. Non viene modificato il meccanismo volto a circoscrivere alla sola inesistenza del fatto materiale la sanzione della reintegra, così come restano invariate le altre misure volte a riproporre, in forme più chiare ed esigibili, i meccanismi introdotti nel sistema dalla legge Fornero nel 2012. L'unico aspetto che cambia è la soglia, minima e massima, del risarcimento del danno, misura che avrà un impatto concreto molto limitato nel breve e nel medio periodo.

Insomma, una riforma ad impatto diluito, il cui effetto principale è quello di confermare che siamo un paese ad alto tasso di instabilità e complessità delle regole.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Su **ilsole24ore.com****LE SENTENZE**

Sul quotidiano digitale del lavoro è disponibile la rassegna di giurisprudenza dello studio Toffoletto, De Luca, Tamajo e soci in materia di licenziamento



Sconti contributivi alle aziende con verifica mensile dei requisiti

LAVORO

La dichiarazione preventiva di agevolazione (Dpa) attiva il check periodico dell'Inps

Non è un nuovo obbligo ma una possibilità da valutare per le imprese

Barbara Massara

Anticipare all'Inps la volontà di fruire di un'agevolazione sui contributi e chiedere la verifica della regolarità contributiva, mese per mese, per tutto il periodo di utilizzo del bonus. È la nuova chance messa a disposizione sul sito dell'Inps per le aziende e per i loro consulenti dal 9 luglio, con la «Dichiarazione preventiva di agevolazione» (Dpa). L'obiettivo è ridurre i casi in cui il beneficio viene disconosciuto ex post, con la richiesta alle aziende di restituire gli importi indebitamente fruiti per mancanza della regolarità contributiva.

Interrogare i sistemi Inps espone comunque le aziende al rischio di dover mensilmente scoprire l'esistenza di irregolarità di anni precedenti, che le procedure automatizzate riportano a galla, con conseguente emissione di un invito a regolarizzare. È bene dunque mettere in conto i riflessi che la nuova procedura può avere sul piano delle verifiche.

Come funziona

Il nuovo strumento è stato illustrato dall'Inps nel messaggio

2648 del 2 luglio, dove è stato presentato come un accessorio della recente procedura del Durc online.

Non si tratta di un nuovo obbligo, ma solo di uno strumento, all'interno dell'applicativo DiResCo, che le aziende possono liberamente decidere di usare per conoscere in anticipo, rispetto alle tempistiche ordinarie dell'Istituto, l'esito della verifica della regolarità contributiva, e quindi avere da subito conoscenza del proprio diritto a fruire dei benefici contributivi dichiarati attraverso il flusso Uniemens (i principali casi di contratti agevolati sono riportati a fianco).

La necessità di inserire questo ulteriore canale di verifica, oltre al classico Durc (con cui si integra, condividendone gli archivi), è discesa dal fatto che alcune aziende si sono trovate, molti mesi dopo quello di fruizione dell'agevolazione contributiva, nella condizione di vedersela disconosciuta da note di rettifica emesse in base all'articolo 1, comma 1175 della legge 296/2006, cioè per mancanza della regolarità contributiva.

Ora la nuova funzionalità dovrebbe fare in modo che la verifica della regolarità contributiva diventi contestuale alla fruizione del beneficio, mettendo così le aziende nella condizione di conoscere con maggiore tempestività le eventuali irregolarità e poterle così più facilmente correggere. Il nuovo sistema, se l'operatività coinciderà con la sua logica, dovrebbe consentire di ridurre la gestione dei recuperi degli indebiti benefici fruiti.

Come si fa la domanda

L'uso del nuovo strumento è molto semplice: basta inserire la matricola sulla quale risulta il beneficio contributivo, e il numero dei mesi di fruizione (per il quale si chiede all'Inps di interrogare mensilmente gli archivi del Durc online). In questo modo, partendo dalla matricola aziendale inserita, l'Inps allarga il controllo (e il conseguente esito) a tutte le matricole collegate al codice fiscale dell'azienda, che riporta nella Dpa elaborata.

Quest'ultima dovrà essere inviata dall'azienda o dall'intermediario non oltre il giorno precedente la scadenza del versamento contributivo del mese (la domanda per agosto deve essere presentata entro il 15 settembre).

Dopo l'inoltro della domanda, il sistema in automatico la suddivide in tante domande mensili (quanti sono i mesi indicati nella Dpa presentata), per ciascuna delle quali l'Istituto dovrà mensilmente comunicare il relativo esito.

Pertanto, il datore di lavoro non dovrà rinnovare la domanda per ciascun mese, ma solo alla scadenza del periodo indicato nella Dpa (in occasione del quale l'Inps invierà un messaggio di warning, per sollecitare l'inoltro di una nuova Dpa). A questo punto, secondo il messaggio Inps 2648/2018, l'applicativo interrogherà in modo automatico la piattaforma Durc online (per tutti i mesi indicati nel modulo), e registrerà mensilmente gli esiti in calce alle singole domande mensili archiviate nell'interno della funzionalità Di.res.co.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I RISCHI

Controllo volontario dagli esiti incerti

È importante che in caso di esito negativo si possa risalire subito all'anomalia

Non sono ancora del tutto noti i tempi e gli effetti della nuova richiesta di regolarità contributiva, presentata con la dichiarazione preventiva di agevolazione (Dpa). Il messaggio Inps 2648/2018 indica infatti i termini per la presentazione dell'istanza da parte del datore di lavoro ma non fa alcun cenno ai tempi di risposta dell'Inps, che quindi non sono noti.

Dall'esperienza di alcune aziende pioniere che hanno già presentato la domanda, si è potuto desumere che, dopo una settimana dalla presentazione e protocollazione dell'istanza, l'esito non risulta ancora disponibile.

Le maggiori incertezze che oggi incontrano le aziende nello sperimentare la Dpa riguardano gli effetti che concretamente la nuova modalità di

interrogazione della procedura Durc online potrebbe comportare. Nel caso della Dpa, infatti, sono le stesse aziende che chiedono all'Inps automaticamente e mensilmente, per tutti i mesi indicati nella domanda, di verificare la propria situazione contributiva, così da evidenziare situazioni irregolari che potrebbero bloccare la legittima fruizione dei benefici contributivi.

Ma dagli esiti irregolari che la procedura dovesse restituire (a oggi non ancora riscontrabili), sarà possibile facilmente risalire all'anomalia? O inizierà il complicato processo di comunicazione con il cassetto previdenziale o con la mail del preavviso di accertamento funzionale, per comprendere ciò che dagli archivi dell'Inps risulta irregolare?

Perché il nuovo strumento sia effettivamente utile per le aziende, è indispensabile che queste, dopo aver promosso la verifica, essere state tempestivamente informate dell'esistenza di irregolarità e aver ricevuto

eventuali inviti a regolarizzare, possano interloquire facilmente e tempestivamente con l'Inps per comprendere la natura dell'irregolarità e attivarsi per la risoluzione, così da essere certe della legittima fruizione del beneficio contributivo.

Il vero dubbio rimane quello delle conseguenze sulle aziende in seguito all'eventuale esito negativo della procedura di controllo attivata con la Dpa. Non è infatti del tutto chiaro il rapporto tra la dichiarazione preventiva di agevolazione e l'eventuale Durc già richiesto per le vie ordinarie ed emesso dall'Istituto, posto che secondo quanto si legge nel messaggio 2648/2018, laddove risulti già presente un Durc online in corso di validità, il nuovo sistema della Dpa ne registrerà l'esito.

Sia auspica che ci siano ulteriori interventi esplicativi dell'Inps, per incentivare le aziende e i consulenti a usare il nuovo strumento.

— **B. Mas.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PER QUALI BONUS SI PUÒ USARE LA DPA

Agevolazione	Misura dello sconto
ESONERO TRIENNALE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO Lavoratori under 30 fino al 2018, under 35 dal 2019 Articolo 1, comma 100 della legge 205/2107	50% dei contributi, al massimo 3mila euro annui (per 36 mesi). Strutturale
PROGRAMMA GARANZIA GIOVANI « NEET » Assunzioni a tempo indeterminato nel 2018 Decreto direttoriale Anpal 3/2018	100% dei contributi, al massimo 8.060 euro (per 12 mesi). Per il 2018
BONUS SUD Assunzioni a tempo indeterminato nel 2018 Articolo 1 , comma 893 della legge 205/2017	100% dei contributi, al massimo 8.060 euro (per 12 mesi). Per il 2018
ESONERO BIENNALE Assunzioni a tempo indeterminato del 2017 Articolo 1 , commi 308 -310, della legge 232/2016	100% al massimo 3.250 euro annui (per due anni). Scade a dicembre 2018
ESONERO TRIENNALE ASSUNZIONI STABILI DEL 2015 Articolo 1, comma 118 della legge 190/2014	100% , al massimo 8.060 euro annui (per tre anni). Scade a dicembre 2018
ASSUNZIONI STABILI O A TEMPO DETERMINATO DI DONNE SENZA IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO Da 6 mesi (se residenti al Sud) o da 24 mesi (altrove) Articolo 4, comma 11 della legge 92/2012	50% -sconto per per 12 mesi (se a termine) -per 18 mesi (stabile o trasformato)
ASSUNZIONI DI OVER 50 DISOCCUPATI DA OLTRE 12 MESI Articolo 4, commi 8-10 della legge 92/2012	50% -sconto per 12 mesi (se a termine) -per 18 mesi (stabile o trasformato)
ASSUNZIONE DI PERCETTORI DELLA NASPI Articolo 2, comma 10-bis della legge 92/2012	Il beneficio consiste nel 20% dell'indennità che sarebbe ancora spettata al lavoratore

Verso le ferie Tour de force per gli studi dal decreto lavoro alle scadenze fiscali

Valeria Uva — a pagina 8

Chiusi (quasi) per ferie Verso lo stop di agosto: consulenti del lavoro in affanno sul decreto e commercialisti sul calendario fiscale

Consulenti impegnati nella verifica dei contratti a termine. Tante scadenze per i commercialisti. Law firm sempre "aperte".

Valeria Uva

— a pagina 8

Verso la chiusura di agosto. Aspettando le modifiche del Parlamento, superlavoro in corso per verificare il nodo-causali sui contratti a termine -I commercialisti attendono la sospensione dei termini per le risposte agli avvisi bonari

Il decreto estivo frena le ferie dei consulenti

Pagina a cura di
Valeria Uva

Per i professionisti questi sono gli ultimi, densissimi, giorni di lavoro prima della chiusura estiva. Ma quest'anno per consulenti del lavoro e commercialisti si arriva alla tradizionale sospensione di agosto con qualche affanno di cronaca in più.

Per i consulenti del lavoro il fattore di incertezza si chiama "decreto estivo". Il primo provvedimento del nuovo Governo infatti sta costringendo i consulenti del lavoro agli straordinari. «Molti colleghi sono impegnati nella verifica di tutti i contratti a tempo determinato in essere» spiega Vincenzo Silvestri, consigliere nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro con delega per gli enti esterni. Le aziende vogliono sapere come comportarsi in vista delle scadenze di agosto. «Al momento manca una normativa transitoria - aggiunge Silvestri - così dobbiamo controllare caso per caso». I clienti devono capire se

possono prorogare gli attuali contratti in essere e per quanto tempo e se sono obbligati a inserire la causale. Ulteriore incertezza deriva poi dal cammino del Dl in Parlamento. Proprio questa settimana, infatti, potrebbe essere votato un emendamento che introduce un periodo transitorio. Ma per capirne meglio la portata e l'applicazione concreta i consulenti devono attendere almeno la votazione prevista questa settimana (se non la conversione in legge). Quindi le ferie potrebbero essere in bilico fino all'ultimo).

Anche per i commercialisti le vacanze 2018 portano qualche novità. In questo caso a incidere è solo il calendario che ha spostato in avanti anche il termine da cui iniziano a decorrere i 30 giorni per i versamenti di imposte con lo 0,40% in più: il 30 giugno, infatti, quest'anno cadeva di sabato e quindi in automatico la scadenza è stata spostata al 2 luglio. Dal 2 quindi decorrono i 30 giorni di tempo per i versamenti che terminano il 1° agosto, ovvero nel primo giorno della sospensione feriale che, a sua volta, a catena por-

ta con sé il nuovo slittamento dei versamenti al 20 agosto. Qualche giorno in più di respiro per i clienti significa più lavoro per i commercialisti concentrato nei giorni appena precedenti alla chiusura.

Il vademecum

Venendo all'ordinaria amministrazione, anche quest'anno dalla Fondazione consulenti del lavoro arriva il vademecum ai colleghi per una chiusura "senza stress". Il primo consiglio della Fondazione è quello di avvisare per tempo i clienti sulle date di chiusura dello studio aggiornando il sito (si veda lo schema a fianco). Il vademecum poi ricorda i principali strumenti che il profes-



sionista può fornire ai datori di lavoro per fronteggiare le urgenze: il modello Uniurg infatti consente di "saltare" le comunicazioni obbligatorie telematiche e di segnalare le assunzioni urgenti anche a cura del datore di lavoro via fax.

L'altro punto critico è quello di eventuali infortuni occorsi durante la chiusura. Anche in questo caso il cliente può ricorrere alla denuncia non telematica all'Inail. «L'importante - spiega ancora Silvestri - è che si comunichino i dati del lavoratore, il tipo di infortunio e la prognosi». «Ma soprattutto - conclude - si deve poter provare l'invio con data certa entro due giorni dall'incidente, con Pec o raccomandata».

Le sospensioni

Tornando ai commercialisti, questi sono "coperti" per legge (la 44/2012) per tutte le scadenze fiscali con la sospensione dei termini fissata dal 1° al 20 agosto. In più quest'anno come nel 2017 scatta un'altra sospensione dei termini relativa ai versamenti per avvisi bonari. Il "contatore" è sospeso dal 1° agosto al 4 settembre per effetto dell'articolo 7 quater, comma 17, del Dl 193/2016.

Quello che preoccupa ancora i consulenti fiscali e tributari è, invece, la gestione delle ultime comunicazioni che stanno arrivando in questi giorni dalle Entrate. «In particolare si tratta degli avvisi bonari riferiti a Unico 2016 e delle cosiddette lettere per la trasparenza»

precisa Pasquale Saggese, ricercatore responsabile dell'area Fiscalità della Fondazione nazionale commercialisti. I commercialisti devono predisporre i documenti entro 30 giorni e in base alle date di arrivo della posta dalle Entrate il termine può coincidere con le ferie di agosto. Gli organismi di categoria si sono già attivati per chiedere una moratoria. «Come è già accaduto lo scorso anno con il comunicato stampa che ha deciso la sospensione pubblicato il 2 agosto» ricorda Saggese.

La speranza dei professionisti è che il "sospiro di sollievo" quest'anno possa arrivare qualche giorno prima per chiudere lo studio già ai primi di agosto con più tranquillità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le indicazioni per i clienti in quattro casi

1

LE ASSUNZIONI

Un modulo ad hoc per fax al massimo ventiquattro ore prima

Al posto della comunicazione telematica obbligatoria il cliente-datore può inserire sul sito del consulente il modello Uniurg per le assunzioni urgenti con le istruzioni al datore di lavoro per l'invio via fax

LA TEMPISTICA
Entro il giorno precedente l'assunzione

2

GLI INFORTUNI

Due giorni di tempo per comunicazione via Pec o raccomandata

Va fatta la denuncia anche non telematica in cui vanno riportati: lavoratore coinvolto tipo di infortunio, prognosi e va spedita con data certa (pec o raccomandata)

LA TEMPISTICA
Entro 48 ore dal ricevimento del certificato medico di infortunio

3

LE PRESENZE DEI DIPENDENTI

Libro unico del lavoro ammesse anche presenze presuntive

Il datore segnala le presenze presuntive nei mesi di luglio e agosto: nel mese successivo i dati vanno però trasformati in presenze effettive nel Libro unico del lavoro, anche in assenza del consulente

LA TEMPISTICA
Entro il 16 del mese successivo

4

LE SCADENZE FISCALI

Decorrenza dei termini sospesa per legge fino al 20 di agosto

I termini per tutti gli adempimenti e i versamenti sono sospesi dal 1° al 20 agosto di ogni anno (in base alla legge 44/2012)

LA TEMPISTICA
Pagamenti entro il 20 agosto senza maggiorazioni



LA GESTIONE DELLE URGENZE

Assunzioni o infortuni da segnalare: prassi sottocontrollo anche in vacanza come ricorda il vademecum della Fondazione consulenti del lavoro



IL REBUS DEL TRANSITORIO

Nella conversione del decreto estivo potrebbe entrare un regime transitorio per i contratti a termine in scadenza. Ma la versione definitiva del Dl sarà pronta tra vari giorni

I legali

Law firm
sempre
in azione

Per gli studi legali staccare la spina è più difficile: certo ad agosto i tribunali sono di fatto chiusi (o girano al minimo) ma possono capitare urgenze (soprattutto sul fronte penale), mentre sui grandi studi pesano le cross-practice con l'estero. In tanti quindi scelgono di restare aperti anche nelle settimane più calde. «Lasciamo un presidio per ogni dipartimento - racconta Fabio Lanzilotta, chief financial officer and chief operating officer di Simmons&Simmons - tranne il contenzioso per la chiusura dei tribunali». Attività quasi ordinaria poi per i dipartimenti più esposti verso l'estero, come il Finance. «Londra non chiude mai - precisa - tanto che nel giorno di Ferragosto il nostro centralino è deviato lì».

Niente saracinesche abbassate anche per chi ha clienti stranieri. Come in Losengo Soliani, studio milanese specializzato in penale di impresa. Spiega uno dei fondatori, Roberto Losengo: «Ci confrontiamo con multi-

nazionali che non chiudono mai». Anche in questo caso strategica è una turnazione ben strutturata e «l'articolazione in più professionisti (in studio sono presenti in 10, ndr) ci aiuta a coprire le emergenze; in questo campo il modello del professionista singolo è ormai difficile da sostenere».

Gestire le urgenze «reali o psicologiche» è la priorità, di fronte alla chiusura estiva, anche per Silvia Stefanelli, fondatrice con il fratello dell'omonimo studio di Bologna specializzato in healthcare and lifescience. «Ad agosto arrivano mail di clienti che proprio in quel momento hanno più tempo per esporre il proprio caso - racconta - ma basta una breve risposta e la assicurazione di gestire subito la richiesta a settembre». Anche a studio chiuso infatti - precisa l'avvocato - «non manca mai uno sguardo alle mail una volta al giorno».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA PRIORITA' PER LE CLASSI DIRIGENTI E' CREARE LAVORO

WALTER PASSERINI

In tutto il mondo è in corso una grande guerra contro le crisi, che sono la causa dell'assestamento dei mercati globali, con rigurgiti di sovranismo e protezionismo. Colpiscono la semplificazione di processi così complessi e le vie di fuga del «guardare in casa propria», ingenua e vacua difesa, che impedisce uno sguardo e strategie di ampio raggio. C'è una sfida che riguarda tutti i Paesi del mondo ed è quella dell'occupazione, di fronte alla quale appaiono nudi certi dibattiti propagandistici, che parlano d'altro per non affrontare la realtà. Secondo uno studio Gallup, nel mondo ci sono 5 miliardi di persone in età da lavoro. Di questi 3 miliardi lavorano o vorrebbero lavorare. A loro volta questi sono composti da 1,3 miliardi di persone che lavorano regolarmente e 1,7 miliardi in cerca di lavoro. È questo il nodo da cui partono le crisi, i flussi migratori, il dumping dei diritti e dei costi del lavoro, che accomuna le classi dirigenti dei diversi Paesi. I leader politici hanno una sfida in comune: creare lavoro e lottare per l'occupazione. L'imperativo è riconoscere questa come la vera priorità. Creare lavoro non significa produrre posti fasulli e assistiti, a carico dello Stato, ma rispondere ai problemi interni e alle sfide globali. Lo Stato deve favorire le imprese, che producono lavoro, sulla base della domanda locale e globale. I leader politici hanno il compito di individuare i settori su cui scommettere per il nostro futuro. Senza questa consapevolezza i governi non fanno il loro dovere, ma cercano soltanto di spostare sempre più in là l'asticella dei propri fallimenti e del proprio potere. —

© BY NC ND ALGUN DIRITTI RISERVATI



I lavoratori in età pensionabile toccano quota 2 milioni

Europei e italiani anziani, irriducibili lavoratori a oltranza. Non solo lavoratori che per arrivare a fine mese devono aggiungere, necessariamente, un secondo posto di lavoro sia part-time che full-time per arrivare al prossimo lunario con una relativa tranquillità nel portafoglio e in famiglia. In Italia esiste, secondo un'analisi dinamica dei dati, anche una particolare categoria, ovvero di uomini e donne che in età avanzata continuano a lavorare. I dati Eurostat nella categoria del mercato del lavoro, in particolare sulla popolazione ancora attiva nel 2017, possono evidenziare questa particolare categoria: uomini e donne dai 60 ai 64 anni, per esempio, risultano attivi nel 2017 in Germania per un totale di 3.094.700, a cui segue il Regno Unito con 1.866.400 e infine Italia, classificata al terzo posto nell'Unione europea per numero di lavoratori in età pensionabile, che tocca la quota di 1.462.600 pensionati attivi. Se dividiamo il campione per uomini e donne vediamo che quest'ultimi man-

tengono il terzo posto con 877.444, con Regno Unito e Germania che toccano, rispettivamente, il secondo e il terzo posto, mentre le donne italiane si «mantengono» al quarto posto con 582.200. Se alziamo l'asticella dai 65 ai 69 anni vediamo che l'Italia raggiunge sempre posti significativi nei confronti dei colleghi europei, arrivando al quarto posto con 386.000, di cui uomini 261.000 e donne 124.000 sempre, rispettivamente, nei quarti posto divisi per categoria di sesso. I lavoratori anziani italiani però non scendono nella classifica anche se si aumenta l'età anagrafica, perché dai 70 ai 74 anni risultano, nell'anno 2017, ben 120.000 anime arzille che continuano, vuoi per passione o per necessità, a rimboccarsi le maniche e lavorare nonostante gli acciacchi dell'età più che avanzata, mantenendo sempre stabile il quarto posto con 95.500 uomini e 25.000 donne al sesto posto dopo Francia, Turchia, Romania, Germania e Regno Unito. Il quadro diventa

ancora più sorprendente se si alza ancora di più l'asticella dell'età anagrafica da 75 anni in su, dove l'Italia sembra molto affezionata al quarto posto nelle classifiche dell'età (qui raggiunge addirittura quota 72 mila), di cui 14 mila sono donne e i restanti 58 mila sono uomini. Una popolazione quindi caratterizzata da una popolazione anziana che, nello scenario europeo, si colloca tra i primi paesi che lavora ancora nonostante le fatiche e le difficoltà dell'età. Accompagnata però da paesi europei a forte industrializzazione come Germania, Regno Unito, Francia in cui questi ultimi, sia per popolazione attiva in età giovanile, per titoli di studio e prospettive di lavoro, risultano sempre ai primi posti nelle classifiche europee. Una popolazione di anziani dell'Unione europea, quindi, che impatta per quasi il 7% sulla popolazione degli stati europei. Irriducibili anziani lavoratori che, per passione, per dedizione o per necessità, sembrerebbe che il nome di «Vecchio continente» sia stato scelto forse per questi dati.

Pensionati in Italia	
Fasce d'età	Numero lavoratori
60-64 anni	1,462 milioni
65-69 anni	386 mila
70-74 anni	120 mila
75 e più anni	72 mila
Totale	2 mln e 40 mila



Pensioni, ai professionisti piace il cumulo ma i calcoli Inps sono a rischio ricorsi

È DEL TUTTO GRATUITO PER GLI ISCRITTI E AGEVOLA IL RAGGIUNGIMENTO DELL'ASSEGNO. A PAGARE SONO PERÒ I LORO ENTI, MENTRE L'ISTITUTO PUBBLICO ATTUA, PER LA SUA QUOTA, UN CALCOLO MENO FAVOREVOLE E SI ESPONE A UNA SERIE DI CONTESTAZIONI IN SEDE AMMINISTRATIVA
Adriano Bonafede

Roma

Esultano i professionisti iscritti alle Casse previdenziali private. Pochi giorni fa si è chiusa l'ultima trattativa con l'Inps, che ha dovuto prendere accordi con ogni singolo ente. Ora tutti gli iscritti di qualunque Cassa possono chiedere il "cumulo" dei vari periodi prestatati in gestioni previdenziali diverse. E senza alcun onere (questo è il bello): in pratica i vari periodi daranno luogo a spezzoni di pensione che saranno raccolti dall'Inps ed erogati con un unico assegno.

Ma se i professionisti godono, non così è per le Casse private. Queste dovranno farsi carico degli eventuali maggiori oneri dovuti alla "ricostruzione" di ogni singola carriera. Mentre - al contrario - l'Inps se ne lava le mani, e con un'interpretazione particolare della norma sul cumulo, che alcuni ritengono illegittima, evita di dover pagare più di quanto preventivato. Il risultato potrebbe essere una valanga di ricorsi da parte dei singoli pensionati.

Ma andiamo per ordine. Il cumulo esisteva già per tutte le gestioni previdenziali. Soltanto le Casse private ne erano escluse. Così, su pressione della categoria, il Parlamento ha alla fine approvato la norma che apre la strada a questo istituto. Poi sono cominciate lunghe trattative dei singoli enti con l'Inps e adesso, dopo molti mesi, il quadro è completo.

Il cumulo è gratuito mentre l'altro istituto possibile, la "ricongiunzione", è in linea teorica oneroso per il

contribuente, anche se non sempre. La ricongiunzione porta materialmente i montanti contributivi maturati in altre gestioni dentro l'ultima Cassa a cui si è iscritti. Alla fine, la Cassa ricalcola la pensione come se il contribuente avesse sempre pagato i contributi a quest'ultima. Questo può comportare un onere, quando i contributi versati in altre gestioni erano inferiori a quelli che si sarebbero dovuti pagare alla Cassa. Ma a volte può accadere anche che non ci sia differenza con i contributi pagati in altri istituti e quindi non c'è nulla da pagare.

L'alternativa alla ricongiunzione - che per inciso va "programmata" quando si entra nell'ultima Cassa presentando subito una domanda in tal senso per evitare di pagare su redditi futuri, che saranno nella maggior parte dei casi più elevati di quelli attuali - era la totalizzazione. Quest'ultima non comporta oneri: usando, però, si va in pensione un po' più tardi perché si devono usare le cosiddette "finestre" che comportano uno slittamento di almeno 18 mesi per andare in pensione. Inoltre, spesso la scelta della totalizzazione fa sì che la pensione sia calcolata interamente con il meno favorevole metodo "contributivo".

Alla resa dei conti, fra le tre soluzioni, quella del cumulo sembra essere in molti casi la più favorevole. Per una serie di ragioni. Intanto, come si è detto, l'iscritto non paga nulla. Secondo, la ricostruzione della carriera può portare il pensionando nella felice posizione di vedersi attribuita una molto favorevole pensione "retributiva", se la ricostruzione al passato permette di superare un certo numero di anni. Di converso, l'onere per le Casse potrebbe salire, e di molto: «L'estensione del cumulo alle Casse professionali - dice Alberto Olivetti, presidente dell'Adepp, l'associazione delle Casse professionali - è avvenuta in sede parlamentare: è stato fissato il principio (sacro-

santo, che tutti gli spezzoni contributivi vengano valorizzati) ma non erano stati affrontati una serie di nodi sia economici sia procedurali. Per esempio si è visto che l'applicazione del cumulo può portare a un dispendio aggiuntivo per le Casse modificando gli equilibri di sostenibilità (per esempio aumentando il numero di pensioni anticipate). Stabilire lo procedure si è poi rivelato molto complesso tanto che le ultime convenzioni tra l'Inps e alcune Casse sono state firmate solo una settimana fa».

Ma il punto più controverso è questo: superato un certo numero di anni, molte Casse sono costrette ad applicare il metodo "retributivo", e fin qui *nulla quaestio* anche se gli enti si sono ritrovati a rifare i conti attuariali. Tuttavia l'Inps, per la quota di sua competenza, si rifiuta di pagare una pensione retributiva mentre applica il sistema contributivo.

Da qui potrebbe nascere una nuova corsa ai ricorsi al Tar. Il comma 246 della legge 228/2012 stabilisce che "per la determinazione dell'anzianità contributiva rilevante *ai fini del sistema di calcolo della pensione* si tiene conto di tutti i periodi assicurativi non coincidenti, accreditati nelle gestioni di cui al comma 239...". «Nella sostanza - afferma Nunzio Luciano, presidente della Cassa Forense - la legge sembra molto chiara. E quindi noi, quando ne ricorrono le condizioni, applichiamo - per la quota relativa alla nostra pensione - il calcolo retributivo. Gli eventuali problemi non sono nostri ma dell'Inps: se chi va in pensione con il cumulo si riterrà danneggiato dal sistema di calcolo dell'Inps potrà fare ricorso per la lesione di un diritto soggettivo».

In conclusione, il cumulo - pur benedetto dai professionisti per i suoi vantaggi - produce un aggravio di spesa per le loro Casse. Mentre potrebbe innescare una serie di ricorsi al Tar. Un'altra storia italiana.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



[LE TRE OPZIONI]

CUMULO

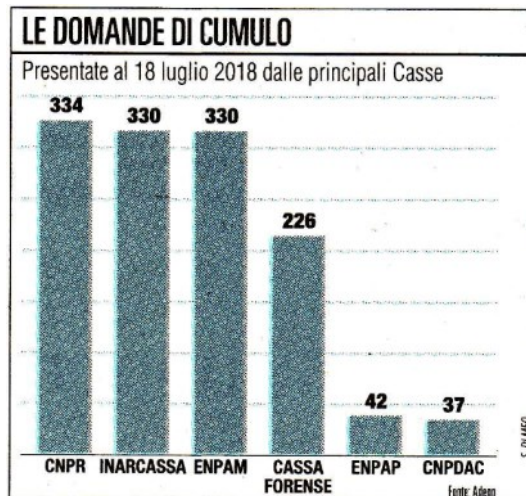
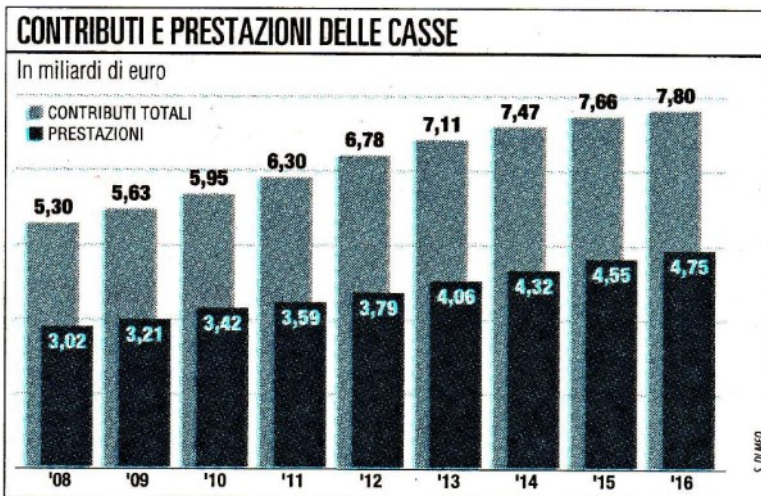
Il cumulo è un istituto gratuito che consente di ricostruire i diversi periodi contributivi (Inps, Inpdap, Casse professionali, Gs Inps) in un'unica pensione. Deve riguardare tutti i periodi non coincidenti accreditati in più gestioni ed è precluso a chi sia già titolare di pensione in una qualsiasi delle gestioni interessate. L'importo è composto dalla somma dei tanti "spezzoni" di pensione ciascuna calcolata dall'ente di riferimento. È l'Inps a erogare la pensione cumulata

TOTALIZZAZIONE

La totalizzazione è regolamentata in Italia dal decreto legislativo n. 42 del 2006. Prevede che sia effettuata gratuitamente. Le gestioni interessate, ciascuna per la parte di propria competenza, determinano il trattamento pensionistico pro-quota in rapporto ai rispettivi periodi di iscrizione maturati. Ogni gestione non solo calcola la parte di propria competenza, ma la eroga al pensionato, che quindi riceverà vari spezzoni separatamente

RICONGIUNZIONE

Questa soluzione è in genere onerosa perché tutti i vari periodi contributivi del passato effettuati in altre gestioni previdenziali vengono riportati nell'alveo della propria Cassa. Il ricalcolo di solito produce un costo per il contribuente. Il vantaggio di questa soluzione è che alla fine si avrà un unico assegno pensionistico erogato dalla propria Cassa e probabilmente sarà più elevato che si fosse optato per il semplice cumulo. I costi dovranno essere valutati caso per caso



Il presidente dell'Adepp, l'associazione delle Casse professionali, **Alberto Oliveti** (1); il presidente della Cassa Forense, **Nunzio Luciano** (2) e il presidente di Inarcassa, **Giuseppe Santoro** (3)

Decreto dignità

IL LAVORO E LA CULTURA D'IMPRESA

Irene Tinagli

Le aziende dovrebbero selezionare il personale in base alle competenze

Rivoluzione storica se lo facesse anche la politica

Si può criticare il decreto dignità su molti punti, ed è doveroso discuterne l'impatto occupazionale. Ma non si può negare che il provvedimento evoca, almeno nel nome, un tasto dolente in Italia: la sensazione di molte persone, soprattutto dei più giovani, di non essere trattati con rispetto, valorizzati e aiutati a crescere. Non si può ignorare questo dato di fatto. Il punto è capirne l'origine e trovare soluzioni fuori dagli slogan e dalle campagne elettorali.

Il ministro Di Maio, così come i sindacati, pensano che il problema sia l'incertezza del posto di lavoro e la possibilità di perderlo, quindi l'unico modo per "garantire" dignità sia rendere il più difficile possibile il licenziamento o l'adozione di contratti brevi. L'opposizione pensa invece che irrigidendo le uscite si creino disincentivi alle assunzioni delle imprese, e che sia meglio rafforzare le tutele per chi perde il lavoro, cosa che è stata fatta negli ultimi anni con l'introduzione di Naspi, Discoll e altri strumenti di protezione sociale.

Pur opposte, entrambe queste prospettive si concentrano sulle "uscite", ma il dramma per milioni di persone è trovare un lavoro quando finiscono la scuola o quando lo perdono. Per questo tutti restano aggrappati al posto che hanno: perché se lo perdi è un incubo ritrovarlo.

Ma com'è possibile che sia così difficile se negli ultimi anni sono stati creati centinaia di migliaia di posti di lavoro? Il punto è che non si sa mai dove andare a cercare. I canali formali come i centri per l'impiego non funzionano: non hanno personale qualificato, non hanno strumenti adeguati. E, soprattutto, la maggior parte delle aziende non rende neppure note le loro disponibilità. Si affida al passaparola, agli amici, ai figli degli amici o delle persone che già lavorano con loro. Persone "fidate", che non creino problemi. Poco importa se il curriculum non è dei migliori, l'importante è evitare le trafilate legate alla raccolta dei cv, la valutazione, i colloqui: tutte cose che portano via tempo, quindi denaro. D'altronde affidarsi a una società specializzata costerebbe ancora di più, col rischio che poi non trovi comunque la persona che ci piace: onesta e fidata. Ed è così che i posti di lavoro, anche quando ci sono, restano nella cerchia degli amici, dei figli o nipoti di chi un lavoro ce l'ha già. E aumenta il senso di impotenza di chi resta fuori: la sensazione che quel che sai fare non conti niente. È questo che toglie la dignità. Per mettersi meglio nei panni di questi giovani basta fare un piccolo esperimento con quello che oggi è uno dei principali strumenti di ricerca di lavoro: la piattaforma di *LinkedIn Jobs*. Se facciamo una semplice ricerca nelle principali capitali europee sulle proposte di lavoro disponibili per il cosiddetto "entry level" ne esce un quadro sconcertante. Se a Roma gli annunci per queste figure sono 5.848, a Madrid sono il triplo: oltre quindicimila, a Berlino quasi trentamila, a Londra novantacinquemila, a Parigi oltre centoundicimila. E anche guardando gli annunci per posizioni di li-

vello più avanzate si nota un forte divario tra Italia e altri paesi, e viene il dubbio che persino per le assunzioni di dirigenti le procedure veramente aperte e trasparenti siano poche.

Certo, si tratta di città diverse, con tessuti produttivi e livelli di disoccupazione diversi. Ma le possibili differenze nei tassi di disoccupazione non paiono giustificare questi divari abissali: a Roma la disoccupazione è all'8% in città e poco sotto al 10 se includiamo la provincia: è lo stesso dato di Berlino e un dato molto migliore di Madrid. Solo leggermente inferiore a Parigi, dove la disoccupazione è attorno al 7 per cento. E anche se guardiamo a Milano, con maggiore concentrazione di imprese di Roma, notiamo che è comunque a livelli più bassi di tutte le altre grandi città europee.

Spulciando tra gli annunci si nota un altro elemento: in Italia a mettere annunci pubblici sono quasi tutte multinazionali, poche aziende italiane tranne quelle molto grandi (Enel, Eni...). A Madrid invece si trovano molte aziende spagnole, e tra le offerte di lavoro non si trovano solo offerte per consulenti e informatici, ma anche, per esempio, tanti annunci per macellai, postati direttamente da macellerie o piccoli supermercati di quartiere, così come segretarie, impiegati. Posti per i quali da noi si cerca col passaparola, spesso senza cv. Perché altrove le posizioni di lavoro, dalla più bassa alla più alta, seguono processi di selezione aperti e da noi no? Questa è la vera domanda. Che solo in parte è spiegata dalla cavillosità della normativa italiana e l'elevato costo di assunzione, sempre citati nei dibattiti. È invece molto legata alla nostra cultura di impresa: la maggior parte delle aziende non è presente sul web, non ha un responsabile risorse umane né procedure strutturate di ricerca e formazione del personale. E naviga a vista. Allora, cosa fare? La riforma dei centri per l'impiego (non un semplice aumento di fondi per le attuali strutture) è fondamentale. Ma è necessaria anche una crescita culturale delle imprese. Per esempio, così come il governo scorso ha stimolato le aziende ad esportare agevolando l'assunzione di export-manager e progetti di internazionalizzazione, si potrebbe stimolare il ricorso a canali formali di assunzione, aiutandole così a selezionare meglio, con processi strutturati, aperti, a cui



tutti possano accedere mettendosi in gioco. Se riuscissimo a far questo non solo daremmo opportunità a molte persone, ma aumenteremmo la produttività delle imprese. Le aziende comincerebbero a selezionare personale sulla base delle competenze e non solo sull'onestà e la lealtà. E imparerebbero che la lealtà non deriva da amicizie o parentele, ma si costruisce con la correttezza, la trasparenza, il merito e la buona gestione. E se poi questi principi cominciassero ad essere applicati anche alla politica e ai partiti, saremmo di fronte a una rivoluzione nazionale di portata storica.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Irene Tinagli
è un'economista,
accademica e politica
Tra i suoi libri,
"Un futuro a colori"
(Rizzoli, 2014) e
"Talento da svendere"
(Einaudi, 2008)