

Rassegna Stampa

IL SETTORE

SOLE 24 ORE	03/31/2014	4	Regioni a caccia di risorse per la Cassa in deroga = Per la Cassa in deroga riforma in stand-by <i>Nn</i>	2
SOLE 24 ORE	03/31/2014	4	L'esperto risponde - Previdenza I principali provvedimenti e i chiarimenti al 20 marzo 2014 <i>Arturo Monica Rossi Vicario</i>	5
SOLE 24 ORE	03/31/2014	5	I veri punti critici nell'esordio del Jobs Act = I veri punti critici nell'esordio del Jobs Act <i>Giampiero Falasca</i>	8
SOLE 24 ORE	03/31/2014	5	Regole ancora da chiarire per il regime transitorio <i>Alessandro Rota Porta</i>	10
SOLE 24 ORE	03/31/2014	5	Tra aprile e giugno in scadenza 500mila contratti a termine = Contratti a termine: uno su quattro al rinnovo <i>Francesca Barbieri</i>	11
SOLE 24 ORE NORME E TRIBUTI	03/31/2014	11	Turnisti senza compensi extra <i>Anna Guiducci</i>	13
SOLE 24 ORE NORME E TRIBUTI	03/31/2014	5	Mini-bonus al posto della piccola mobilità = Impiego di licenziati, via al bonus <i>Alessandro Rota Porta</i>	14

MERCATO DEL LAVORO&FORMAZIONE

AFFARI E FINANZA	03/31/2014	3	Intervista a Alberto Bombassei - Bombassei: "I tempi sono mutati la concertazione ora non serve più" <i>Luca Pagni</i>	16
------------------	------------	---	---	----

Tempi lunghi per la riforma degli ammortizzatori Regioni a caccia di risorse per la Cassa in deroga

La riforma degli ammortizzatori sociali è il tema centrale della fase 2 del Jobs Act. Ma in attesa che il disegno di legge delega veda la luce, sul tavolo del Governo c'è un dossier urgente da esaminare che riguarda la cassa integrazione in deroga. Un ombrello che si è allargato a dismisura e che anche quest'anno è a corto di risorse.

Dalle Regioni arriva la richiesta di nuovi fondi, necessari anche per chiudere la partita del 2013.

Servizio ► pagina 4

Come cambia il lavoro

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI



Dossier urgente

Il Governo è chiamato a risolvere in tempi rapidi la questione delle coperture da assegnare a livello territoriale per il 2014

Per la Cassa in deroga riforma in stand-by

Emergenza fondi nelle Regioni in attesa dei nuovi criteri

PAGINA A CURA DI
Francesca Barbieri
Alessandro Rota Porta

È il piatto forte della fase 2 del Jobs Act. La riforma degli ammortizzatori sociali, contenuta nel disegno di legge delega, punta a creare uno strumento unico a copertura universale per i disoccupati e a rivedere le regole della cassa integrazione. Una riforma che parte da lontano e per la cui attuazione i tempi di sicuro non saranno brevi: limitandosi agli anni più recenti, infatti, già il protocollo Welfare del 2007 e il Collegato Lavoro nel 2010 avevano tentato il riordino dei sussidi per il sostegno al reddito. Per ultima, poi, è intervenuta la riforma Fornero (legge 92/2012), con interventi concentrati sulle misure destinate a coprire la perdita del posto di lavoro.

Il dossier Cig in deroga

In attesa che la delega veda la luce, però, sul tavolo del Governo c'è un dossier "bollente" da esaminare, che riguarda la cassa in-

tegrazione in deroga. La gestione di questo ammortizzatore ha creato non pochi problemi di copertura: introdotto nel 2008 come misura anti-crisi, ha via via assunto il carattere di "salvagente" universale, sia per i lavoratori (compresi apprendisti, lavoratori a termine e somministrati) sia per quelle imprese normalmente escluse dal perimetro della cassa integrazione, oppure nelle situazioni in stati esauriti.

Un ombrello ampio, insomma, che ha richiesto l'impiego di risorse sempre maggiori, perdendo per strada la sua concreta funzione di supportare la perdita di salario: si pensi che i pagamenti dell'integrazione arrivano ai lavoratori coinvolti mediamente con cinque o sei mesi di ritardo rispetto all'effettiva sospensione dal lavoro, con punte di nove mesi.

Emergenza risorse

Per quest'anno il budget stanziato è di 1,7 miliardi - di cui appena

400 milioni già divisi tra le Regioni -, circa un miliardo in meno rispetto alla spesa del 2013. Un miliardo che manca ed è necessario, come più volte riconosciuto dallo stesso ministro del Lavoro, Giuliano Poletti.

«Il tema delle risorse mancanti - ha detto il titolare del dicastero di via Veneto - è già stato formalmente proposto al ministero dell'Economia e a Palazzo Chigi».

Nel frattempo Regioni e sindacati lanciano l'allarme. «Per chiudere il 2013 - sottolinea il coordinatore degli assessori regionali al lavoro, Gianfranco Si-



Peso: 1-2%,4-65%

moncini - mancano 600 milioni e poi c'è tutta la partita del 2014. In quasi tutti i territori anche se i fondi sono esauriti, si continuano a ricevere le domande e istruire le pratiche, ma per il via libera si resta in attesa dello sblocco

La situazione sul territorio

In Lombardia è stata raggiunta pochi giorni fa l'intesa politica tra assessorato al Lavoro e parti sociali che permette di dare prosecuzione al sistema di ammortizzatori in deroga che sarebbe scaduto oggi. Sono oltre 33mila i lavoratori che nei primi tre mesi dell'anno hanno usufruito della cassa in deroga (nella sola provincia di Milano si è assistito a un boom di domande, +141% a gennaio-febbraio rispetto allo stesso periodo del 2013). L'intesa prevede che le imprese in crisi possano continuare a richiedere la cassa da domani e

per i successivi tre mesi fino al 30 giugno e poi si vedrà.

«Per pagare i trattamenti in base alle domande pervenute - afferma Lucia Valente, assessore al lavoro del Lazio -, al netto del tiraggio, sono necessari 191 milioni di euro e gli stanziamenti trasferiti dallo Stato per il 2013 e per la prima parte del 2014, utilizzabili per coprire lo scorso anno, ammontano soltanto a circa 179 milioni, con un disavanzo di 12 milioni».

In Puglia è quasi terminato il pagamento della Cig in deroga per il 2013 «e ora - spiega l'assessore al lavoro Leo Caroli - stiamo affrontando l'ultimo semestre della mobilità in deroga. Ma le risorse stanziati dal Governo non sono ancora sufficienti. Occorre garantire subito i fondi per pagare il 2014. Fino a quando ciò non avverrà, chiederemo ai lavoratori di

non presentare le domande per non creare aspettative».

Stretta sui requisiti

Non è chiaro poi quale sarà la sorte del decreto che dovrebbe "contingentare" l'utilizzo della Cig in deroga fino alla sua definitiva scomparsa a fine 2016, con una stretta su requisiti e durate. In più, pare che la delega contenuta nel Jobs act tenda a ridimensionare i fondi bilaterali previsti dalla legge Fornero per dare vita a un nuovo sistema di sussidi nei settori scoperti. Peraltro, il termine inizialmente fissato per la loro costituzione è già stato più volte rinviato e, finora, solo pochi fondi sono partiti.

Il futuro quadro degli ammortizzatori dovrebbe ruotare di più attorno alla contrattazione, quale centro regolatore delle situa-

zioni di crisi, così da creare sistemi di filtro nell'accesso alla cassa integrazione, attraverso i meccanismi di riduzione dell'orario di lavoro. Accanto alle regole negoziali continueranno a esistere la Cig ordinaria e quella straordinaria: la prima, per fronteggiare situazioni temporanee di mercato e la seconda per traghettare le aziende attraverso percorsi di ristrutturazione. Quel che è certo è l'aumento dei costi contributivi per accedere a questi istituti: pagheranno infatti di più le aziende che ne usufruiranno e saranno probabilmente rivisti al ribasso i periodi di copertura.

Regimi attuali e futuri a confronto



LE TUTELE IN «COSTANZA» DI RAPPORTO

01 | CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO)

- Si applica nei casi di sospensione o contrazione dell'attività produttiva per situazioni aziendali dovute a eventi temporanei e non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori
- Sono esclusi apprendisti, lavoratori a domicilio e dirigenti
- Trattamento pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate (con massimali rivalutati annualmente)

COME CAMBIA

- Snellimento della procedura burocratica, mentre l'accesso alla cassa integrazione sarà attivabile solo a seguito delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro
- Riduzione degli oneri ordinari e maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici

02 | CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

- Si applica nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale, procedure concorsuali
- Lavoratori con almeno 90 giorni di anzianità lavorativa presso l'impresa
- Dal 2013 è estesa in maniera definitiva in alcuni settori (imprese commerciali con più di 50 dipendenti, imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti eccetera)

COME CAMBIA

- Saranno ristretti gli ambiti di applicazione con la revisione dei limiti di durata, rapportati ai singoli lavoratori e alle ore complessivamente lavorabili in un arco di tempo prolungato
- Per le imprese sottoposte a procedure concorsuali, fino al 2015, il salvataggio è concesso solo se sussistono chance di ripresa (dal 2016 sono abrogati i trattamenti nei casi di procedure concorsuali)

03 | CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

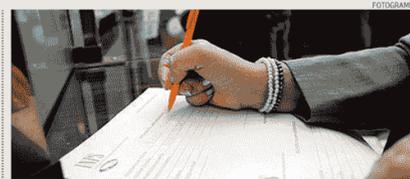
- Per i contratti "difensivi" riferiti alle imprese rientranti nel campo di applicazione della Cigs (legge 863/1984), l'integrazione è fissata al 70% del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario
- Sono stati rifinanziati per 40 milioni (legge di stabilità 2014) anche i Cds per le piccole aziende, ex legge 236/1993
- Il Dl 34/2014 stanziava 15 milioni per gli sgravi

04 | CIG IN DEROGA

- Sulla base di specifici accordi governativi, può ancora essere concessa nel periodo 2013-2016
- I fondi di solidarietà bilaterale introdotti dalla legge 92/2012 dovrebbero sostituire parzialmente la cassa integrazione in deroga per offrire tutele negli ambiti esclusi dagli ammortizzatori

COME CAMBIA

- È destinata progressivamente a sparire entro fine 2016



I SUSSIDI IN CASO DI PERDITA DEL LAVORO

QUADRO ATTUALE

01 | UNA TANTUM PER I CO.CO.PRO.

- Iscritti in via esclusiva alla Gestione separata Inps (esclusi gli autonomi) in regime di monocommitenza nell'anno precedente (reddito lordo 2013 non superiore a 20.220 euro)
- Requisito contributivo di almeno un mese nell'anno di riferimento e di almeno tre nell'anno precedente
- Disoccupazione di almeno due mesi nell'anno precedente
- Indennità pari al 7% del minimale annuo di reddito moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle scoperte

02 | MOBILITÀ ORDINARIA

- Operai, impiegati e quadri disoccupati in conseguenza di licenziamenti collettivi, con 12 mesi di anzianità aziendale di cui almeno sei di reale lavoro, assunti a tempo indeterminato
- 100% del trattamento straordinario di integrazione salariale per i primi 12 mesi; dal 13° mese l'80%
- Nel 2014: 12 mesi per lavoratori under 40, 24 mesi per lavoratori under 50, 36 mesi per lavoratori over 50. Se l'azienda è al Sud i periodi aumentano di 12 mesi. Per gli anni 2015 e 2016 è prevista una diminuzione del periodo indennizzato per gli over 40; dal 2017 è soppressa

03 | ASPI

- Ai lavoratori disoccupati (due anni di anzianità assicurativa e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente)
- Indennità pari al 75% dell'imponibile previdenziale medio nel caso in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore a 1.192,98 euro per il 2014; se è superiore, l'indennità aumenta del 25% della retribuzione eccedente
- Triennio 2013-2015: è previsto un graduale aumento della durata della prestazione secondo l'età del lavoratore

04 | MINI ASPI

- Almeno 13 settimane di contribuzione da attività lavorativa nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione
- Importo dell'indennità calcolato secondo i criteri dell'Aspi
- Pagata mensilmente per tante settimane pari alla metà di quelle di contribuzione nei 12 mesi precedenti la fine del lavoro

COME CAMBIA

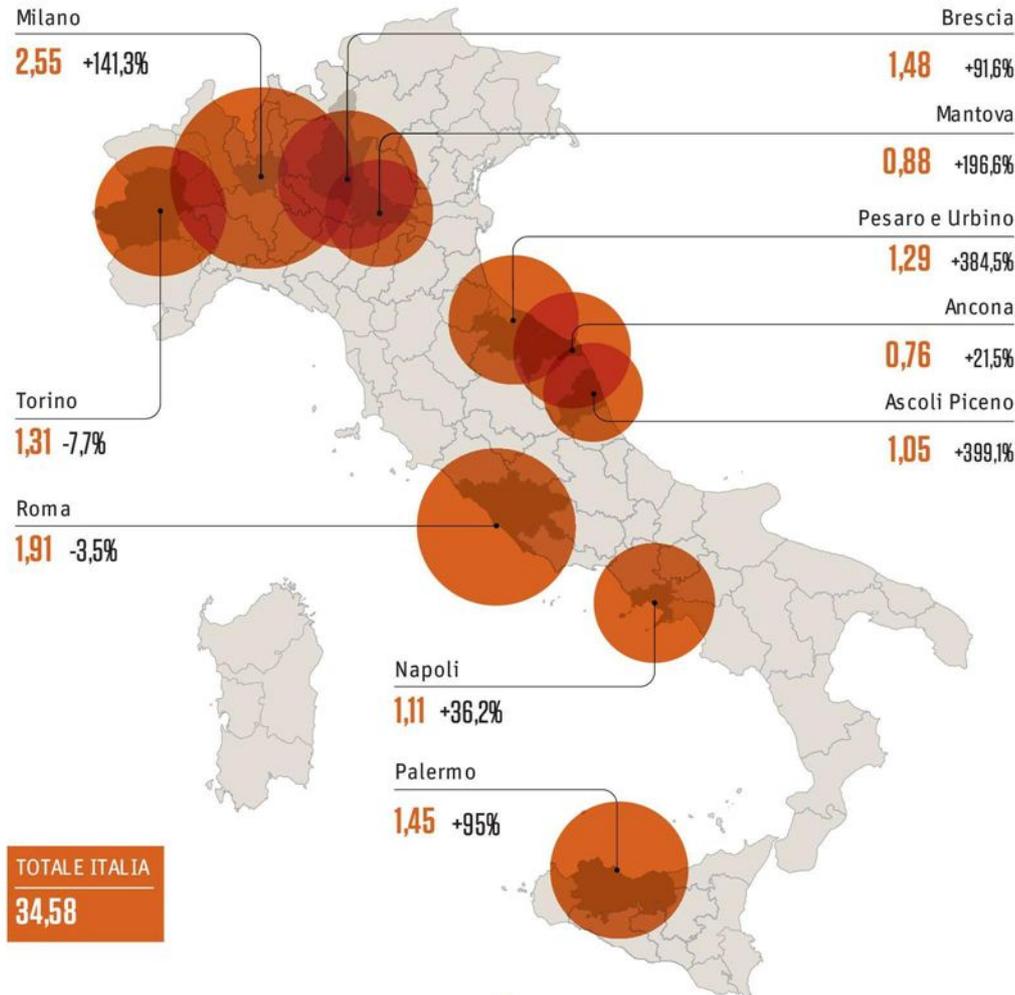
- Rimodulazione Aspi, con omogeneizzazione della disciplina su trattamenti ordinari e brevi
- Incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti
- Universalizzazione del campo di applicazione dell'Aspi, con estensione ai collaboratori coordinati e continuativi e con l'esclusione di amministratori e sindaci
- Eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a servizi di carattere assistenziale e individuazione di meccanismi che prevedano un coinvolgimento attivo dei disoccupati



Peso: 1-2%,4-65%

Le dieci province più a rischio

Cassa integrazione in deroga, ore autorizzate 2014
(in milioni e variazioni % gennaio-febbraio 2014 rispetto allo stesso periodo del 2013)

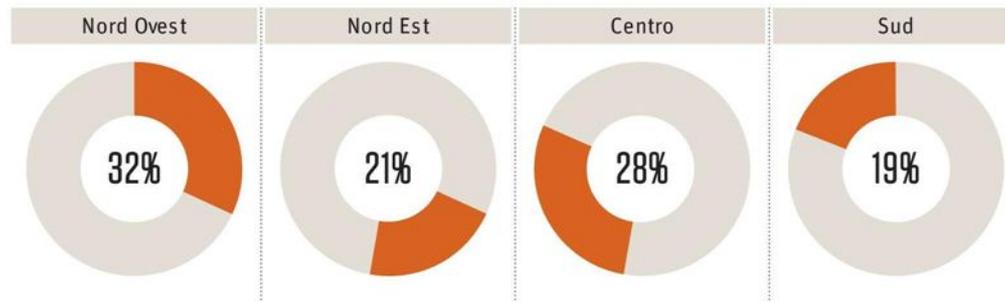


I RECORD NEGATIVI

Le prime dieci province per numero di cassintegrati ogni mille dipendenti*

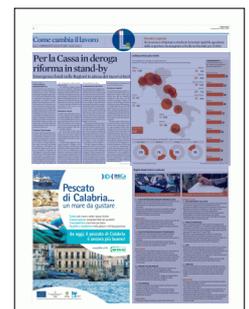


Le ore autorizzate di Cig in deroga per area geografica. Valori in % sul totale nazionale



* Si considera la cassa integrazione totale

Fonte: elaborazioni DataLavoro su dati Inps e Istat



Peso: 1-2%,4-65%

PREVIDENZA

I PRINCIPALI PROVVEDIMENTI E I CHIARIMENTI AL 20 MARZO 2014

A CURA DI **Arturo Rossi** e **Monica Vicario**

Decisiva la data di stipulazione dell'accordo

Ammortizzatori sociali

Ministero del Lavoro,
interpello 30 gennaio 2014, n. 8

■ Settore trasporto aereo.

È stato posto un quesito, alla direzione generale per l'attività ispettiva del ministero del Lavoro, in merito alla abrogazione dell'articolo 1-bis del Dl 249/2004 (convertito dalla legge 291/2004) operata dall'articolo 3, comma 46, legge 92/2012. Nello specifico, è stato chiesto quali siano gli effetti di tale abrogazione in ordine agli accordi sindacali sottoscritti per l'attivazione di strumenti di sostegno del reddito dopo il 31 dicembre 2012, sulla base di accordi quadro stipulati precedentemente all'entrata in vigore della legge 92/2012.

Il Ministero ha sottolineato che i decreti ministeriali di concessione dei relativi trattamenti, sebbene emanati successivamente al 1° gennaio 2013, sono integralmente assoggettabili al regime legale vigente al momento della stipula dell'accordo, secondo il principio del "tempus regit actum".

Tale principio riguarda anche le ipotesi in cui l'accordo sindacale sia stato sottoscritto dopo l'abrogazione della norma in argomento, ovvero nel corso dell'anno 2013, nel contesto di un processo di ristrutturazione avviato con accordo quadro stipulato

in sede governativa, prima dell'entrata in vigore delle disposizioni di carattere abrogativo.

Sul punto bisogna evidenziare che anche in tali casi l'accordo sindacale, sulla base del quale verrà emanato il decreto ministeriale di autorizzazione all'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale, assume un ruolo fondamentale.

In risposta al quesito bisogna, quindi, tenere conto del momento della stipulazione dell'accordo stesso al fine di individuare il regime legale applicabile che, nella fattispecie prospettata, risulta essere quello della legge 92/2012, abrogativa dell'articolo 1-bis del Dl 249/2004, nonché modificativa della disciplina contenuta nella legge 223/1991.

Non è, infatti, possibile ritenere che il semplice accordo quadro, nello specifico stipulato nel 2008, possa consentire la ultrattività della disciplina previgente.

Regolarità contributiva in tempo reale

Durc

Decreto legge 20 marzo 2014,
n. 34, articolo 4

■ **Semplificazioni.** Nel decreto legge sul rilancio dell'occupazione, è stato previsto un intervento di semplificazione che riguarda la smaterializzazione del Durc (Documento unico di regolarità contributiva). È così superato l'attuale sistema che impone ripetuti adempimenti burocratici alle

imprese. Dal 21 marzo 2014, non sarà più l'interessato a fare formale richiesta del Durc e ad attendere circa un mese il rilascio del relativo documento cartaceo. Chiunque vi abbia interesse potrà verificare, con modalità telematica e in tempo reale, la regolarità contributiva nei confronti di Inps, Inail e, per le imprese tenute ad applicare i contratti nel settore dell'edilizia, nei confronti delle Casse edili. Il certificato sarà costituito dall'esito dell'interrogazione, e avrà la durata di 120 giorni.

«Gazzetta Ufficiale» - 20 marzo 2014, n. 66

Inps

Messaggio n. 3156
del 7 marzo 2014

■ Avvisi bonari

artigiani/commercianti. Con il messaggio in esame, l'Inps informa che sono disponibili all'interno del Cassetto previdenziale artigiani e commercianti, e in particolare nella parte relativa alla Posizione assicurativa/Avvisi bonari, gli avvisi bonari concernenti la rata in scadenza a novembre 2013.

Nell'ipotesi in cui gli assicurati avessero già effettuato il pagamento, potranno comunicare gli estremi del modello F24 chiamando il call center dell'istituto, in modo tale da consentire un rapido abbinamento del versamento. Invece, se il pagamento non è stato effettuato, si dovrà

provvedere in tal senso, altrimenti scatterà il recupero coattivo tramite l'emissione dell'avviso di addebito.



Peso: 42%

Messaggio 3234
dell'11 marzo 2014

■ **Contratti di solidarietà. Incremento integrazione salariale.** L'Inps informa che, per quest'anno, l'ammontare del trattamento di integrazione salariale per i contratti di solidarietà è aumentato nella misura del 10% della retribuzione persa a seguito della riduzione di orario, nel limite massimo di 50 milioni di euro per lo stesso anno 2014. Nello specifico, con il messaggio in argomento, vengono fornite tutte le istruzioni operative riguardanti la compilazione del flusso UniEmens per l'esposizione dell'importo dei ratei di competenze annuali o periodiche relative al trattamento straordinario di integrazione salariale.

Benefici per l'impiego di lavoratori

Circolare n. 32
del 13 marzo 2014

■ **Reimpiego di lavoratori licenziati.** Arriva, la tanto attesa, circolare per i datori di lavoro che nel 2013 hanno assunto lavoratori licenziati nei dodici mesi precedenti per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro. In particolare, gli stessi datori potranno essere ammessi a un beneficio mensile di 190 euro per sei mesi in caso di rapporti a tempo determinato, o per dodici mesi in caso di rapporti a tempo indeterminato. Per accedere ai benefici è necessario inoltrare all'Inps una specifica istanza, a pena di decadenza, entro 30 giorni dalla data di pubblicazione della presente circolare. La domanda di ammissione ai benefici potrà essere inviata esclusivamente in via telematica accedendo

al modulo "Lice", disponibile all'interno del Cassetto previdenziale aziende oppure all'interno del Cassetto previdenziale aziende agricole, presso il sito internet www.inps.it. Per le cooperative e loro consorzi di trasformazione, manipolazione o commercializzazione di prodotti agricoli, rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 2

della legge 15 giugno 1984, n. 240, la domanda di ammissione potrà essere presentata accedendo, esclusivamente, al Cassetto previdenziale aziende e non anche tramite Cassetto previdenziale aziende agricole. In caso di proroga o trasformazione di un rapporto agevolato, ai sensi del decreto, dev'essere presentata una nuova istanza. In caso di insufficienza delle risorse, l'ordine di priorità nell'accesso al beneficio è rappresentato dalla data dell'assunzione, proroga o trasformazione a tempo indeterminato. I datori di lavoro ammessi al beneficio ne potranno fruire mediante conguaglio o compensazione con i contributi dovuti.

Messaggio 3326
del 14 marzo 2014

■ **Regolamentazione comunitaria. Accordi per lavoratori inviati in Francia.** I datori di lavoro che inviano all'Inps una richiesta di accordo in applicazione dell'articolo 16 del regolamento Cee 883/2004, per lavoratori inviati in Francia, al fine di evitare ritardi nel rilascio delle relative autorizzazioni da parte del Cleiss (Centro dei rapporti europei e internazionali di sicurezza sociale), sono invitati a compilare la versione aggiornata del questionario, in allegato al messaggio in argomento. I datori di lavoro interessati sono invitati, altresì, a compilare il formulario nella versione in lingua

francese, anch'esso allegato allo stesso messaggio (al solo scopo di rendere più agevole la compilazione, è allegata anche la versione italiana del formulario).

Lavoro a termine e apprendistato

Decreto legge 20 marzo 2014,
n. 34, articoli 1 e 2

■ **Rilancio dell'occupazione.** È in vigore dal 21 marzo 2014 il decreto legge che apporta semplificazioni in materia di contratto di lavoro a termine e di apprendistato, per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e generare nuova occupazione, in particolare giovanile. Per il lavoro a termine, le novità riguardano l'eliminazione della causalità, in quanto, stabilito che il contratto di lavoro a tempo indeterminato non costituisce la forma comune di contratto di lavoro, l'apposizione del termine non è più subordinata a ragioni di carattere tecnico,

produttivo, organizzativo o sostitutivo. Quanto alla durata del contratto, la stipula del contratto è legata alla durata: il termine, in effetti, è elevato da 12 a 36 mesi, comprese eventuali proroghe per lo svolgimento di qualsiasi mansione sia per il contratto di lavoro a tempo determinato, sia per il contratto di somministrazione. Il contratto potrà essere prorogato fino a un massimo di otto volte (finora era possibile solo una volta), purché le proroghe si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto



Peso: 42%

è stato stipulato a tempo determinato. Inoltre, il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine non può eccedere il limite del 20% dell'organico complessivo. Infine, in relazione alla validità della durata, il termine deve risultare, direttamente o indirettamente, da atto scritto. La mancata apposizione lo rende priva di effetto. Per il contratto di apprendistato, il datore di lavoro deve usare la forma scritta solo per il contratto e il patto di prova, escludendo il relativo piano formativo individuale; ha libertà di assumere liberamente altri apprendisti, non essendo più condizionata l'assunzione alla conferma in servizio di precedenti apprendisti al termine del percorso formativo; non è più obbligato, ma può decidere a sua discrezione se integrare la formazione con l'offerta formativa pubblica, nei limiti delle risorse annualmente disponibili.

«Gazzetta Ufficiale» - 20 marzo 2014, n. 66

Pubblico impiego

Ministero della Funzione pubblica, circolare 18 marzo 2014, n. 3

» **Retribuzioni e pensioni.** È stata pubblicata la circolare con la quale la Funzione pubblica fornisce indicazioni e chiarimenti sull'applicazione delle disposizioni in materia di limiti alle retribuzioni e ai trattamenti pensionistici introdotte dalla legge di stabilità 2014.

Agevolazioni per gli extra-Ue «qualificati»

Stranieri

Ministeri Lavoro- Interno, circolare congiunta 17 marzo 2014

» **Modifiche al Tu sull'immigrazione.** Sono stati

forniti alcuni chiarimenti in merito alle modifiche apportate dal Dl 145/2013 (convertito dalla legge 9/2014) in materia di ingresso a lavoro di cittadini extra-Ue. In particolare, sono definiti gli ambiti delle modifiche prodotte al Testo unico sull'immigrazione (Dlgs 286/1998), in tema di ingresso e soggiorno per la ricerca scientifica e per lavoratori altamente qualificati (carta Blu Ue). La legge prevede agevolazioni

per i ricercatori sia con riferimento alla disciplina dell'ingresso nel territorio italiano sia a quella del ricongiungimento dei propri familiari. Per il ricongiungimento non è più necessaria la dimostrazione della disponibilità di un alloggio conforme ai requisiti igienico-sanitari, nonché di idoneità abitativa. Inoltre, è stato disposto che il ricercatore che fa richiesta del permesso di soggiorno Ce per soggiornanti di lungo periodo non è tenuto a sostenere il test di lingua italiana. Per l'ingresso di soggiorno di lavoratori altamente qualificati, non sarà più necessario acquisire la certificazione di conformità del titolo di istruzione superiore alla qualifica professionale da parte del ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca, ma sarà sufficiente la dichiarazione di valore relativa al titolo di studio estero, che sarà effettuata presso la rappresentanza diplomatica italiana del Paese di residenza dello straniero. Si è proceduto, poi, a eliminare il vincolo "di secondo livello"

riferito al master universitario, ritenendo così idoneo il titolo a prescindere dal livello di riferimento. È stata, infine, abrogata la norma che prevedeva l'emanazione di un decreto annuale per fissare il numero massimo dei visti di ingresso e dei permessi di soggiorno per l'accesso all'istruzione universitaria degli studenti stranieri residenti all'estero.

Tfr

Istat, comunicato marzo 2014

» **Aggiornamento per il mese di febbraio 2014.** Al fine del computo del trattamento di fine rapporto maturato nel periodo compreso tra il 15 febbraio e il 14 marzo 2014, la quota accantonata a titolo di Tfr al 31 dicembre 2013 deve essere rivalutata dello 0,320028 per cento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

(La precedente puntata sulle novità previdenziali è stata pubblicata sul Sole 24 Ore del 17 marzo)



Peso: 42%

ANALISI

I veri punti critici nell'esordio del Jobs Act

di Giampiero Falasca ▶ pagina 5

L'ANALISI

Giampiero Falasca

I veri punti critici nell'esordio del Jobs Act

Una svolta all'insegna della semplificazione e della certezza delle regole. Questo è il messaggio che viene fuori dalla riforma del contratto a termine approvata dal Governo. Dopo il varo delle nuove norme si sono levate voci critiche, provenienti da ambienti molto diversi tra loro ma accomunate da una tesi apparentemente difficile da confutare: la riforma, è stato detto, è molto pericolosa, perché aprirà le porte al precariato senza freni.

La tesi è tanto affascinante quanto totalmente infondata. La causale - grande vittima del decreto Poletti - non ha mai consentito alcun controllo contro gli abusi ma, anzi, in assenza di limiti quantitativi fissati per legge, è stata la foglia di fico dietro la quale si è coperto un ricorso massiccio al lavoro a tempo. E un ricorso altrettanto massiccio ai tribunali.

Il sistema previsto dalla riforma intende impedire pro-

prio il ripetersi di questi fenomeni. La fissazione di un tetto quantitativo del 20% dell'organico, infatti, consentirà di prevenire qualsiasi presunta precarizzazione del mercato. Certo, i contratti collettivi potranno alzare (o abbassare) la soglia; ma la necessità del consenso sindacale impedirà abusi o stravolgimenti del mercato. E ancor meno credibile appare il rischio di eccessiva liberalizzazione del lavoro a tempo, se si considera che il tetto del 20% dovrà combinarsi anche con il limite di durata massima del rapporto di lavoro, 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi.

Pur in presenza di queste innovazioni positive, ci sono alcuni aspetti su cui è necessaria una riflessione aggiuntiva. Un punto delicato è quello delle otto proroghe, specie se riferite al singolo contratto, e non all'intero periodo; bisogna valutare bene se questa misura è compatibile con i

principi comunitari, anche perché il mercato del lavoro può permettersi una nuova stagione di incertezze normative. Per la stessa ragione, in sede di conversione dovranno essere risolti alcuni importanti problemi tecnici. La novità della causale non è stata coordinata con le norme che, sino a oggi, prevedevano regimi agevolati per alcuni settori (poste, servizi di volo, scuola, mobilità eccetera).

Ci sono poi dei refusi da correggere presto, come il mantenimento dell'onere della prova scritta delle ragioni della proroga (non ha senso dover provare ragioni che non sono più richieste) oppure il riferimento all'acausalità, oggi abrogata, del primo contratto.

Il decreto, molto opportunamente, si coordina con la somministrazione di manodopera, togliendo la causale anche per tale rapporto. Ma resta aperto qualche dubbio che



Peso: 1-1%,5-10%

meriterebbe di essere sciolto (l'inapplicabilità del limite quantitativo, la persistenza di regimi speciali) e anche una grande domanda: in un sistema nel quale i rapporti a termine non hanno più la casuale, che senso ha mantenere delle "causali" per la forma più tutelante, la somministrazione a tempo indeterminato?

Infine, merita un cenno

l'impatto della riforma sulla pubblica amministrazione. Le nuove norme varranno anche per i datori di lavoro pubblici, ma per questi resta in vita la normativa che consente il ricorso al lavoro temporaneo solo in circostanze eccezionali.



Peso: 1-1%,5-10%

Rapporti in corso. Quali disposizioni applicare

Regole ancora da chiarire per il regime transitorio

Alessandro Rota Porta

Il decreto 34 porta indubbiamente con sé una maggiore flessibilità nel mercato del lavoro ma anche alcuni nodi da sciogliere: il testo lascia infatti aperte alcuni "vuoti" che dovranno essere colmati in sede di conversione in legge oltre che dagli opportuni interventi di prassi.

Una delle maggiori criticità riguarda il regime applicativo della nuova formulazione del contratto a termine: si tratta di un effetto di rilievo perché inciderà direttamente sulla gestione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in scadenza ma instaurati prima dell'entrata in vigore del decreto Poletti.

In particolare, a destare perplessità è quale decorrenza debba essere osservata nella stipula delle proroghe, dal momento

che la norma non prevede un periodo transitorio. In sostanza, non è chiaro se l'opportunità di ricorrere alle 8 proroghe anziché a una soltanto - come prevedeva il dettato del Dlgs 368/2001 prima delle modifiche del Dl 34 - possa essere sfruttata solo per i contratti sottoscritti a partire dal 21 marzo 2014 (data di entrata in vigore della norma) oppure anche per i rapporti a termine in corso.

Siccome questi ultimi sono stati avviati con le regole previgenti, l'interpretazione prudenziale lascerebbe supporre che si possa usufruire di una sola proroga, ammesso che questa non sia già stata attivata e purché non sia già stato raggiunto il limite dei 36 mesi di contratto a tempo determinato nei confronti del lavoratore.

Viceversa, per poter utilizzare appieno la disciplina delle 8

proroghe, i contratti in scadenza potrebbero essere lasciati terminare e - una volta decorso lo stop&go (10 o 20 giorni a seconda che il contratto iniziale fosse rispettivamente di durata inferiore/pari a 6 mesi ovvero superiore) - le parti avrebbero la possibilità di dar vita a un ulteriore contratto, secondo le nuove disposizioni.

Questa lettura trova anche riscontro nel fatto che il precedente articolato normativo vincolava la (sola) proroga al fatto che fosse richiesta da ragioni oggettive: applicare la formulazione delle 8 proroghe di cui al Dl 34, senza ormai l'obbligo di dover indicare le ragioni giustificatrici della stessa, muterebbe appunto il sistema di "garanzie" con il quale il contratto era stato avviato a suo tempo.

Un altro riscontro su questa linea è dato dal computo delle proroghe: se il nuovo regime fosse ammesso anche per i contratti in corso, si dovrebbe andare a scalare dal tetto massimo di otto proroghe quella già eventualmente utilizzata in vigenza della vecchia disciplina normativa, interessando però spezzoni di legge che si riferiscono a presupposti differenti.

Anche il ministero del Lavoro ha già seguito questo tipo di interpretazione, per situazioni analoghe (circolare 7/2008): è stato infatti argomentato come - alla luce dei principi generali secondo cui la legge non può avere effetto retroattivo ma «dispone solo per l'avvenire» - la norma abrogata cessa di avere effetto per il futuro ma continua a disciplinare i fatti avvenuti sotto la sua vigenza.

I DUBBI

Il decreto 34/2014 lascia aperti alcuni «vuoti» che dovranno essere colmati in sede di conversione in legge

I NODI DA SCIOGLIERE

TETTO MASSIMO

È stato introdotto un tetto alle assunzioni a termine, nella misura del 20% dell'«organico complessivo» del datore di lavoro: sul punto resta però la potestà regolatoria dei contratti collettivi nazionali che possono disciplinare tetti diversi. L'aspetto da chiarire è se i Ccnl possano fissare sia limiti superiori che inferiori al 20 per cento.

Non è chiaro, poi, se rientrino nella limitazione anche i lavoratori somministrati a termine, sebbene la formulazione di questo nuovo parametro sia inserita nel comma 1 dell'articolo 1 del Dlgs 368/2001 che si riferisce anche a

quest'ultima categoria. La stessa dizione di «organico complessivo» parrebbe far rientrare nel computo gli stessi lavoratori assunti a tempo determinato/somministrati.

Sempre in merito al tetto massimo, l'articolato del Dl 34, nel fissare il limite di un solo contratto a termine per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti fa riferimento alle "imprese": il tenore letterale parrebbe escludere i datori di lavoro non imprenditori, come - per esempio - i professionisti.

A conforto di un'applicazione generalizzata della disposizione vi sono però alcuni interventi del Lavoro che - nel caso degli studi

professionali - hanno assimilato questi ultimi alla nozione giuridica di impresa.

PROROGHE

Nel testo legislativo del Dlgs 368/2001 previgente al Dl 34 era concessa la possibilità di una sola proroga. Ora si possono stipulare otto proroghe, purché si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale era stato stipulato il contratto a termine.

Andrebbe chiarito nel testo normativo se la decorrenza della disposizione riguardi solo i contratti instaurati dopo il 21 marzo scorso oppure anche quelli in corso a questa data.



Peso: 15%

Come cambia il lavoro

Tra aprile e giugno in scadenza 500mila contratti a termine

Mezzo milione di contratti a termine al test dei rinnovi tra aprile e giugno. Mentre il decreto "Poletti" (Dl 34/2014) con le novità su causali e proroghe è all'esame del Parlamento per la conversione in legge, dall'elaborazione del centro studi Datagiovani per Il Sole 24 Ore emerge che il 23% dei rapporti di lavoro a termine attivi a fine 2013 (2,3 milioni) si esaurirà nel giro di pochi mesi. Quasi uno su quattro.

Circa la metà dei contratti in

dirittura d'arrivo è stata siglata al Nord, il 46% è intestato a giovani con meno di 35 anni, mentre le donne prevalgono sugli uomini - 247mila contro 239mila - e rappresentano un quarto di tutte le lavoratrici a termine. Seguendo i principi generali, ai contratti in scadenza si applica la vecchia disciplina, ma se vengono rinnovati scattano le nuove regole, con la possibilità di proroga fino a otto volte nell'arco di 36 mesi.

Barbieri e Rota Porta ► pagina 5

Come cambia il lavoro

IL TEMPO DETERMINATO



Vincoli temporali

Restano dieci o venti i giorni di pausa richiesti a seconda che la durata iniziale sia inferiore o superiore ai sei mesi

Contratti a termine: uno su quattro al rinnovo

Entro giugno in scadenza 500mila dipendenti a tempo determinato: la metà sono under 35

Francesca Barbieri

Mezzo milione di contratti a termine al test dei rinnovi: tanti sono i dipendenti a tempo determinato che vedranno concludere il proprio incarico tra aprile e giugno.

Mentre il decreto «Poletti» (Dl 34/2014), con le novità su causali e proroghe, è all'esame del Parlamento per la conversione in legge, dall'elaborazione del centro studi Datagiovani per Il Sole 24 Ore emerge che il 23% dei rapporti di lavoro a termine si esaurirà nel giro di pochi mesi. Come dire quasi uno su quattro. E la stima è per difetto, come spiegano da Datagiovani: «Il dato si riferisce solo a una parte dei contratti in vita nel terzo trimestre del 2013, quelli per cui si riesce ragionevolmente a datarne la

possibile conclusione».

Applicando i principi generali, le formule a tempo determinato in corso dovrebbero essere soggette alla vecchia disciplina (si veda l'articolo sotto), ma in caso di rinnovo, dopo la pausa di 10 o 20 giorni, scattano le nuove regole, con la possibilità di proroga fino a 8 volte nell'arco di 36 mesi.

L'identikit

Quasi la metà dei contratti in dirittura d'arrivo è stata siglata al Nord, il 46% è intestato a giovani con meno di 35 anni, mentre le donne prevalgono sugli uomini - 247mila contro 239mila - e rappresentano un quarto di tutte le lavoratrici a termine.

Dalla girandola di numeri emerge che sono le figure intermedie a dover fronteggiare in

tempi rapidi il test dei rinnovi: 215mila tra impiegati, addetti del commercio e dei servizi, artigiani, operai specializzati vedranno concludere il contratto entro il prossimo giugno (il 44% del totale).

Non se la passano meglio i profili alti, di solito con la laurea in tasca: 134mila professionisti e tecnici hi-tech concluderanno l'incarico entro giugno,



Peso: 1-5%,5-38%

sorte condivisa con il 30% tra chi ha un titolo universitario e un contratto "flessibile".

«Per queste figure - spiega Maurizio Del Conte, docente di diritto del lavoro alla Bocconi di Milano - è più alta l'esigenza per le imprese di applicare un periodo di prova lungo prima di passare al tempo indeterminato».

A livello di settori, poi, 83mila contratti in scadenza riguardano industria e costruzioni e 124mila la pubblica amministrazione: nell'universo di scuola, sanità, servizi sociali si concluderà il 25% del totale degli incarichi. Elevanti anche le cessazioni negli alberghi e nei ristoranti (67mila), comparti a forte stagionalità e con alto turnover.

Le ragioni del termine

Tra le motivazioni che hanno determinato l'utilizzo di un contratto a termine, in circa il 43% dei casi si registra un'attività occasionale o discontinua e nel 27% la stagionalità del lavoro.

Inoltre tre su quattro di coloro che concluderanno l'incarico non sono alla prima esperienza: si tratta di 374mila persone che dimostrano come questa tipologia contrattuale sia uno dei canali più usati per il primo impiego, ma anche un'ormai consolidata esigenza di flessibilità da parte delle aziende che a causa della crisi navigano sempre di più a vista, come confermano i dati delle comunicazioni obbligatorie (il 68% dei nuovi contratti è a tempo determinato).

Le nuove regole

Il decreto Poletti, entrato in vigore il 21 marzo scorso - oltre a cancellare l'obbligo di indicare la causale (i motivi che giustificano il termine) che in passato ha alimentato in modo massiccio il contenzioso - è intervenuto sulla disciplina delle proroghe. Mentre il decreto legislativo 368/2001, prima del Dl «Poletti», concedeva la possibilità di una sola proroga (per ciascun rapporto a termine e motivata da ragioni oggettive), per i contratti siglati dal 21 marzo se ne potranno stipulare fino a otto, con il consenso del lavoratore, purché si riferiscano alla stessa attività per la quale era stato firmato il contratto a termine.

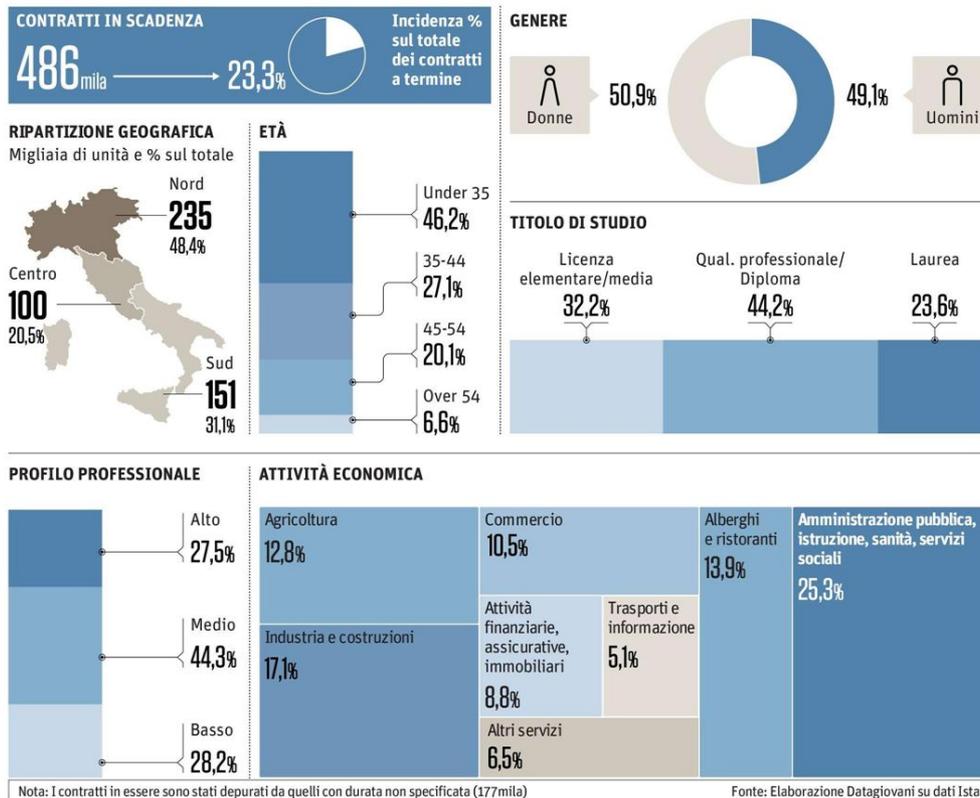
Inalterato invece il tetto massimo di 36 mesi alla durata complessiva e il regime dello

"stop&go", cioè i periodi di pausa da rispettare tra un rapporto di lavoro a tempo determinato e il successivo (dieci o venti giorni a seconda che il contratto iniziale sia di durata inferiore o superiore a sei mesi).

francesca.barbieri@ilsole24ore.com

La fotografia di Datagiovani

Lavoratori dipendenti a tempo determinato in scadenza di contratto nel periodo aprile - giugno 2014. Valori assoluti e percentuali rispetto al totale dei contratti in essere e di quelli in scadenza per le principali caratteristiche dei lavoratori e dell'occupazione



Peso: 1-5%,5-38%

Viminale. In caso di lavoro svolto in festività infrasettimanali Turnisti senza compensi extra

Anna Guiducci

Il trattamento retributivo previsto dall'articolo 24 del contratto nazionale del 14 settembre 2000 del comparto enti locali si applica nei confronti del **personale turnista** solo se la prestazione lavorativa avviene, in via eccezionale, nella giornata di riposo settimanale.

L'orientamento, più volte espresso dall'Aran e dalla Funzione pubblica, è stato confermato dal ministero dell'Interno a seguito di specifica richiesta di chiarimenti inoltrata da un comune del Centro Italia per il tramite della competente prefettura.

Il dubbio riguardava il trattamento economico da corrispondere al personale in turno per l'attività svolta in giornate festive infrasettimanali.

La risposta

Secondo questo parere ministeriale, non sarebbe applicabile al lavoro su turni la disciplina dettata dall'articolo 24 comma 2 del citato contratto, che prevede la corresponsione del compenso per lavoro straordinario maggiorato o, a richiesta del dipendente, equivalente riposo compensativo.

Al personale in turno nella giornata festiva infrasettimanale spetterebbe dunque il solo compenso previsto dall'articolo 22 del contratto, che stabilisce la misura delle indennità per il disagio derivante dalla diversa articolazione dell'orario di lavoro diurno, notturno o festivo.

L'orientamento ministeriale si pone in contrasto con gli

esiti della sentenza n. 1102/13 con cui la Corte di appello di Milano, ribaltando le valutazioni espresse in primo grado, aveva fatto proprie le tesi della polizia municipale e delle organizzazioni sindacali, che rivendicavano, appunto, la cumulabilità dei compensi previsti dagli articoli 22 e 24 del contratto collettivo del 2000.

La legge di stabilità 2014 (legge 147/2013), sulla scia della copiosa giurisprudenza derivante dalle sentenze dei giudici del lavoro e della Corte di Cassazione, ha disciplinato la materia per le sole forze di polizia e forze armate, disponendo, con norma di interpretazione autentica (articolo 1 comma 476 delle legge 147/13), l'applicabilità dell'indennità di turno alle fattispe-

cie in questione e non il compenso per lavoro straordinario maggiorato.

Al fine di dirimere le controversie in corso e anche allo scopo di evitare ulteriori contenziosi, sarebbe quanto mai opportuna una rapida definizione ufficiale della questione.

CAMBIO DI ROTTA

L'interpretazione del ministero dell'Interno ribalta la prospettiva indicata sul tema in Corte d'appello a Milano



Peso: 8%

LAVORO

Mini-bonus al posto
della piccola mobilità

Al via il bonus da 190 euro al mese che ha sostituito la «piccola mobilità» per i datori che hanno assunto nel 2013 lavoratori licenziati. Istanze entro il 12 aprile.

► pagina 27

Incentivi. La circolare 32/2014 dell'Inps fissa le regole per la misura che sostituisce la «piccola mobilità»

Impiego di licenziati, via al bonus

Istanze fino al 12 aprile per gli assunti 2013: premio da 190 euro al mese

PAGINA A CURA DI

Alessandro Rota Porta

■ Ultimi giorni disponibili per i datori di lavoro che intendono chiedere il **bonus contributivo** di 190 euro al mese, introdotto nel 2013 per compensare la fine delle agevolazioni legate alla "piccola mobilità".

Con la circolare 32/2014 dell'Inps, emanata il 13 marzo, sono state infatti definite, a un anno di distanza dall'introduzione del beneficio, le disposizioni operative per inviare le istanze e conguagliare l'agevolazione, consentendo la piena attuazione del decreto direttoriale del ministero del Lavoro n. 264 del 19 aprile 2013 (modificato dal decreto 390 del 3 giugno 2013). Il termine per inviare (online) le istanze all'Inps scade il 12 aprile.

A chi spetta il bonus

Possono usufruire del beneficio i datori di lavoro privati che nel 2013 hanno assunto lavoratori, licenziati nei 12 mesi precedenti, da imprese che occupavano meno di quindici dipendenti, per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro. Tra i lavoratori che possono far scattare la dote, rientrano anche quelli che

avevano cessato il rapporto con risoluzione consensuale, in sede di conciliazione successiva al preavviso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (articolo 7, comma 7, della legge 604/1966).

La misura è legata, appunto, alla mancata proroga delle disposizioni sull'iscrizione nelle liste di mobilità prevista dall'articolo 6 della legge 223/1991 dei lavoratori oggetto di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, e dei benefici contributivi riservati ai datori per l'assunzione di questi lavoratori, in base agli articoli 8 e 25 della stessa legge.

Il bonus può essere riconosciuto anche in caso di proroga e trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto instaurato nel 2013 e già agevolabile secondo il decreto, così come in caso di proroga e trasformazione a tempo indeterminato - effettuata nel 2013 - di un rapporto instaurato prima del 2013, con lavoratori iscritti nelle liste, allora in vigore, della cosiddetta "piccola mobilità".

Con riferimento ai rapporti a tempo determinato, l'agevolazione spetta anche per contratti con scadenza inferiore a sei mesi.

Quanto vale l'agevolazione

La durata dell'agevolazione è di 12 mesi in caso di contratto a tempo indeterminato e di 6 me-

si nell'ipotesi di rapporto di lavoro a termine. Se quest'ultimo è di durata inferiore a sei mesi, il bonus spetta per una misura e durata proporzionalmente ridotte.

In caso di proroga e trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto precedentemente agevolato in base al decreto ministeriale, l'incentivo spetta per un periodo complessivo massimo rispettivamente di sei e dodici mesi.

Se il contratto agevolato è sottoscritto in forma part-time, il beneficio è proporzionalmente ridotto.

I paletti

Oltre agli aspetti descritti, bisogna però tenere in considerazione le condizioni richieste per poter godere del bonus: si tratta, infatti, di una serie di paletti che potrebbero costituire un ostacolo per l'accesso. Prima di inviare le domande, è quindi opportuno verificare che sussistano tutti i requisiti (da dichiarare nell'istanza).

In primo luogo, la circolare 32/2014 - richiamando il testo del decreto direttoriale per la disciplina dell'incentivo - implicitamente ricorda che, tra le con-



Peso: 1-1%,5-30%

dizioni necessarie, il datore di lavoro deve aver garantito al lavoratore agevolato interventi di formazione professionale sul posto di lavoro. È una previsione di non poco conto, che andrà dimostrata in caso di verifica da parte dell'organo ispettivo.

Ma non basta: il beneficio è subordinato alle condizioni di regolarità contributiva, di rispetto degli obblighi di sicurezza sul lavoro e degli accordi e contratti collettivi nazionali, di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e

dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006).

Inoltre, il bonus è subordinato anche all'applicazione dei principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012, al rispetto delle previsioni *de minimis* del Regolamento Ce 1998/2006, e alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà (regolamento Ce 800/2008).

Il percorso

I passaggi per richiedere il beneficio

1. LA MISURA E LA DURATA

Il bonus vale 190 euro al mese per sei mesi, in relazione a rapporti a tempo determinato, o per dodici mesi, se si tratta di rapporti a tempo indeterminato. Spetta ai datori di lavoro che nel

2013 hanno assunto lavoratori licenziati nei dodici mesi precedenti per giustificato motivo oggettivo, connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro

2. I REQUISITI PRINCIPALI

L'ammissione al bonus presuppone che il lavoratore sia stato licenziato nei 12 mesi precedenti l'assunzione. Nell'ipotesi del contratto a termine, il

bonus non è ammesso quando la trasformazione soddisfa un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore

3. LA DOMANDA

La domanda di ammissione ai benefici deve essere inviata solo in via telematica accedendo al modulo «Lice», disponibile all'interno del cassetto previdenziale aziende ovvero all'interno del

cassetto previdenziale aziende agricole, tramite il sito www.inps.it. In caso di proroga o trasformazione di un rapporto agevolato in base al decreto deve essere presentata una nuova istanza

4. L'ESITO

Trascorsi 30 giorni, l'avviso sull'esito della domanda sarà dato con la pubblicazione di un messaggio sul sito Inps. In caso di accoglimento dell'istanza, la comunicazione indicherà l'importo spettante e le quote di ripartizione mensile: alle posizioni contributive correlate è assegnato il codice di autorizzazione «4N» da esporre sulle denunce mensili

Uniemens per conguagliare il beneficio, tramite le codifiche descritte nella circolare 32/2014 (anche nel caso in cui il rapporto di lavoro agevolato sia cessato). Per questo bonus sono stati stanziati 20 milioni: in caso di insufficienza, l'ordine di priorità nell'accesso al beneficio è dato dalla data dell'assunzione, proroga o trasformazione a tempo indeterminato

5. I CASI PARTICOLARI

In caso di proroga e trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto instaurato prima del 2013 con lavoratori iscritti nelle liste allora vigenti della «piccola mobilità», il limite massimo del bonus è calcolato a partire rispettivamente dalla data della proroga e della trasformazione. Per

rapporti di durata inferiore al mese di calendario, l'importo di 190 euro deve essere ridotto: si moltiplica l'importo convenzionale di 6,33 euro (un trentesimo di 190) per il numero di giorni del rapporto di lavoro. In caso di indebita fruizione, il bonus dovrà essere restituito



LA PAROLA
CHIAVE

Piccola mobilità

- È la possibilità, che era concessa ai lavoratori licenziati individualmente per giustificato motivo oggettivo da aziende con meno di 15 dipendenti, di potersi iscrivere alle liste di mobilità. La legge di stabilità 2013 non ha prorogato questa misura – interrotta così al 31 dicembre 2012 – facendo decadere la possibilità, per i datori di lavoro che ricollocavano questi lavoratori, di versare la contribuzione al 10% per 24 mesi al massimo.



Peso: 1-1%,5-30%

[L'INTERVISTA]

Bombassei: "I tempi sono mutati la concertazione ora non serve più"

IL DECISIONISMO DEL PREMIER PIACE A QUELLO CHE PER ANNI È STATO UNO DEI LEADER DELLA CONFEDERAZIONE. ANCHE DAL SUO NUOVO RUOLO POLITICO - PRESIDENTE DI SCELTA CIVICA - SEGUE ANCORA L'INDUSTRIA

Luca Pagni

Milano

Bene Renzi che dribbla la concertazione con sindacati e imprese. E si rivolge direttamente al paese. Un decisionismo che piace ad Alberto Bombassei, per anni uno dei leader di Confindustria e che solo per una manciata di voti non ne è diventato presidente. Anche dal suo nuovo ruolo politico - presidente di Scelta Civica - non ha smesso di seguire da vicino l'associazione. Cui chiede di cambiare alla svelta e adeguarsi ai tempi, guardando «più all'Europa e meno a Roma».

Presidente Alberto Bombassei, cosa accade a Confindustria? Il premier Renzi l'ha messa alla porta, così come ha fatto con i sindacati. La concertazione va in soffitta?

«Penso che l'atteggiamento di Renzi significhi che conta il più il merito del metodo. E il merito significa riforme di cui ha bisogno il paese. Del resto, cosa ha portato il metodo negli ultimi vent'anni? L'unica vera riforma, quella delle pensioni che porta la firma di Elsa Fornero, non è stata fatta con logica concertativa, già abbandonata dal governo Monti».

Quindi è d'accordo con il premier che ha, di fatto, certificato la crisi di rappresentanza delle parti sociali.

«Intanto, va riconosciuto a Renzi di aver espresso in modo chiaro i suoi obiettivi. Con decisionismo giovanile ha fatto capire che chi ci vuole stare è ben voluto, altrimenti va bene lo stesso. La concertazione è andata bene fino al '92, quando bisognava salvare il

paese dal crack economico-finanziario e le parti sociali hanno assunto un ruolo di supplenza di una politica tramortita da Tangentopoli. Ruolo indispensabile allora, ma che è durato troppo a lungo».

Il professore De Rita sostiene che la crisi di rappresentanza di Confindustria è iniziata con la presidenza Abete fino ad arrivare a quella Squinzi. Perché è occupata troppo di fare politica e non degli interessi degli imprenditori. E' così?

«Ribadisco: in passato, cercare di risolvere insieme i problemi non è stato sbagliato. Ora i tempi sono profondamente cambiati. Ed è giusto che le decisioni vengano prese in modo più libero. Non sempre la concertazione è sbagliata. Ora lo è per i tempi in cui viviamo, per un'economia che si è globalizzata. Ora occorre che la politica si assuma le sue responsabilità, ascoltando tutti ma decidendo in autonomia».

Quindi Confindustria non deve essere né per né contro il governo?

«Non si tratta di dare o meno spallate al governo. Né si deve rinunciare a un legittimo lavoro di lobby, per orientare le scelte del governo a eliminare tutti quei lacci e laccioli che frenano gli innumerevoli cavalli di razza del nostro sistema manifatturiero. E aiutando i piccoli a diventare grandi».

Come superare la crisi di rappresentanza di Confindustria?

«L'associazione deve cambiare profondamente, la commissione guidata da Carlo Pesenti ha fatto una serie di proposte che sono convinto troveranno attuazione. Penso anche che Confindustria debba tornare a mettere al centro dei suoi interessi l'impresa. Impari da Renzi a parlare direttamente al paese. Forse, più che negli statuti deve cambiare nei contenuti e nella capacità

di fare proposte. Semplificando, Confindustria dovrebbe diventare, anche da un punto di vista organizzativo, meno romana e più europea, meno locale e più globale, meno ministeriale e più orientata al business e alla competitività».

L'ingresso dei colossi pubblici, da Eni a Enel, non ha spostato ancora di più l'asse degli interessi di Confindustria verso i palazzi della politica?

«Di principio, non dovrebbe essere così. L'interesse di società come Eni o Enel dovrebbe coincidere con l'interesse generale. E con una condivisione delle scelte politiche del governo. Il richiamo all'interesse superiore del paese dovrebbe essere ancora più sentito da parte delle società partecipate dallo Stato, perché hanno ancora più responsabilità, grazie alla loro presenza internazionale».

Ma non sarà che Confindustria ha badato più che altro ad ottenere incentivi e contributi, invece di incalzare il governo sulla mancanza di politica industriale?

«Si sarebbe fatta una figura migliore a non chiedere nulla, visto lo stato delle finanze pubbliche. Di politica industriale nel nostro paese si parla dal Do-



Peso: 45%

poguerra, ma si è sempre fatto fatica a tradurre le parole in atti concreti. Dovremmo imparare dagli Stati Uniti, dove è in atto un grande processo di reindustrializzazione. Brembo sta aprendo una nuova fabbrica nel Michigan: non solo politici e autorità locali ci hanno accolto in pompa magna, ma sono pronti a finanziare corsi in Italia nel caso in cui ci fosse bisogno di formare il personale. Per cui chiedere un sostegno allo Stato se questo vuol dire creare nuova occupazione non lo trovo disdicevole».

Negli ultimi anni, industriali di primo piano hanno preferito dedicarsi più a operazione finanziarie piuttosto che reinvestire i guadagni. Come mai?

«Perché gli imprenditori hanno potuto attingere a crediti fin troppo facilmente. E le banche li hanno concessi con troppa generosità. Questo ha portato gli imprenditori a chiedere dena-

ro altrove e non per primi a sé stessi. Un processo che anche la politica ha favorito. Con i risultati che ora vediamo».

Cosa pensa del fatto che Renzi abbia aperto un dialogo con i principali antagonisti di Squinzi, il presidente di Assolombarda Rocca, e della Camusso, il leader della Fiom Landini?

«Mi lasci dire una cosa negativa di Renzi. Quando un imprenditore sente i discorsi di una certa Fiom che Landini interpreta gli viene solo voglia di organizzarsi per andare all'estero. Abbiamo bisogno di risposte costruttive, per risolvere la piaga della disoccupazione giovanile al 40 per cento, o quella più

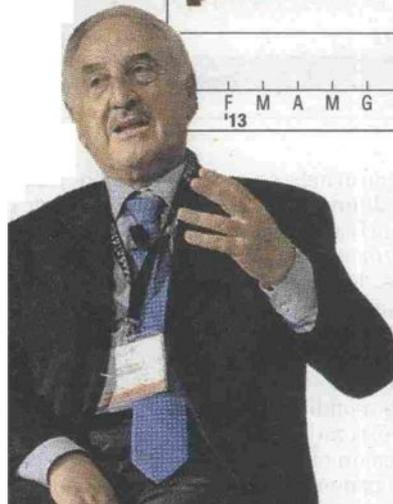
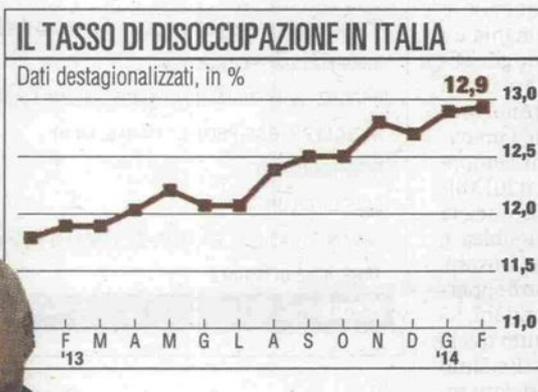
generale al 13, non di tatticismi».

Potrebbe tornare a impegnarsi in prima persona in Confindustria?

«Alla mia età, è bene lasciare spazio ai giovani. Sto provando a dare il mio contributo al paese a fatica dai banchi del parlamento».

Sempre con Scelta Civica, il partito di cui è presidente?

«Se sarà possibile sì. Forse non da presidente, però. Prima viene l'industria e l'occupazione, non misento uomo di partito».



Nella foto
Alberto Bombassei
antagonista
di Squinzi
per il
vertice di
Confindustria



Peso: 45%