

Rassegna Stampa

LE AGENZIE PER IL LAVORO

ITALIA OGGI SETTE	09/29/2014	50	Un'alleanza per il lavoro <i>Redazione</i>	2
-------------------	------------	----	---	---

IL SETTORE

SOLE 24 ORE	09/29/2014	3	Dall'apprendista al pensionato le condizioni di accesso <i>Nicola Forte</i>	3
CORRIERE DELLA SERA	09/29/2014	31	Il premier e l'articolo 18 una battaglia già vinta <i>Maurizio Ferrera</i>	4
MESSAGGERO	09/29/2014	5	Via i co.co.pro, ecco le nuove tutele Un piano per il Tfr in busta paga <i>Giusy Franzese</i>	5
ITALIA OGGI SETTE	09/29/2014	14	Bonus assunzioni con vincoli <i>Roberto Lenzi</i>	8
GAZZETTA DEL MEZZOGIORNO	09/29/2014	4	Che cosa prevede l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (dopo la Fornero) <i>Redazione</i>	10

MERCATO DEL LAVORO&FORMAZIONE

SOLE 24 ORE	09/29/2014	5	L'uscita di scena della Cig in deroga costa lo 0,5% in più <i>Alessandro Rota Porta</i>	11
ITALIA OGGI SETTE	09/29/2014	17	Esenzioni per tirocinanti o minorenni <i>Redazione</i>	12
CORRIERE DEL MEZZOGIORNO ECONOMIA	09/29/2014	5	Il bluff di Garanzia Giovani = Garanzia Giovani: domande boom, poche occasioni E quelle che ci sono riguardano soprattutto il Nord <i>Emanuele Imperiali</i>	13

ECONOMIA

AFFARI E FINANZA	09/29/2014	22	Negozi, strategie per sopravvivere all'e-commerce <i>Stefania Aoi</i>	14
GIORNALE	09/29/2014	7	Bonus a partite Iva e pensionati nella manovra da 20 miliardi <i>Fabrizio Ravoni</i>	16

EDITORIALI E APPROFONDIMENTI

AFFARI E FINANZA	09/29/2014	1	Quando è l'impresa a frenare la crescita <i>Federico Fubini</i>	17
------------------	------------	---	--	----

Parte il progetto Alliance for Youth di Nestlé a favore dei giovani

Un'alleanza per il lavoro

Centomila opportunità di stage e occupazione

Un'alleanza per offrire un'opportunità di lavoro ai giovani. È Alliance for Youth, l'iniziativa lanciata da Nestlé per far fronte alla crisi occupazionale in Europa, impegnandosi a creare nel continente oltre 100 mila opportunità per i giovani nei prossimi anni, di cui oltre 5 mila in Italia. Il progetto promuove, inoltre, la stretta collaborazione con responsabili politici e il settore dell'istruzione per migliorare la preparazione professionale dei giovani e rilanciare la creazione di posti di lavoro.

Le aziende che hanno aderito all'iniziativa (200 in Europa, 12 in Italia) si sono impegnate a elaborare numerose iniziative individuali e congiunte per assicurare ai giovani un'esperienza lavorativa e formativa di valore, offrendo oltre 100 mila opportunità di lavoro e stage. Di queste oltre

5 mila saranno in Italia. In Italia, all'invito ad aderire all'iniziativa e creare ulteriori opportunità per i giovani, hanno risposto Accenture, Arti Grafiche Reggiane, DHL Supply Chain, Dimension Data, DS Smith, FM Italia, Gi Group, Inalca, Nielsen, Praesidium, Publicis e Sit Group.

In Europa, tra le aziende che per prime hanno sottoscritto l'impegno figurano Adecco, AXA, Cargill, CHEP, DS Smith, Ernst & Young, Facebook, Firmenich, Google, Nielsen, Publicis Groupe, Salesforce, Twitter e lo studio legale White & Case.

Le aziende dell'alleanza Nestlé, oltre alle opportunità professionali, mobilitano i propri dipendenti, incoraggiandoli ad assumere un ruolo sociale più attivo per aiutare i giovani a «prepararsi al lavoro» offrendo consigli pratici, supporto nella redazione del CV e suggerimenti in vista

dei colloqui di lavoro.

Il progetto Alliance for Youth è il quarto pilastro dell'iniziativa Nestlé per l'occupazione giovanile in Europa, denominato Nestlé Needs Youth, con il quale il Gruppo si è impegnato a creare, a partire da gennaio 2014, oltre 20.000 nuove opportunità in Europa - di cui 1.000 in Italia - entro il 2016. Negli ultimi otto mesi Nestlé ha creato circa 8 mila opportunità in tutta Europa - di cui circa 400 in Italia.



Peso: 23%

La disciplina attuale. L'interpretazione dei requisiti

Dall'apprendista al pensionato le condizioni di accesso

Nicola Forte

La verifica sulla prosecuzione dell'attività va effettuata caso per caso. Uno dei requisiti attualmente previsti per l'ingresso nel regime dei minimi - dopo le modifiche scattate a partire dal 2012 - è che la nuova attività non costituisca in alcun modo una pura e semplice prosecuzione di quella svolta in precedenza come dipendente o autonomo.

Questo paletto ha una chiara finalità antielusiva e punta a evitare che il lavoratore prosegua la stessa attività modificando esclusivamente la forma giuridica per beneficiare delle agevolazioni previste, in questo caso l'aliquota al 5% e le altre semplificazioni contabili. Dunque, il riscontro se la nuova attività costituisca o meno la prosecuzione di quella precedente va effettuato di volta in volta senza alcun automatismo. In tal senso, il provvedimento delle Entrate del 22 dicembre 2011 ha chiarito che per

il Fisco non si realizza la continuità delle due attività quando il contribuente riesce a dimostrare di aver perso il lavoro per cause indipendenti dalla propria volontà. Proviamo a esaminare alcune situazioni.

L'apprendistato

Al termine del periodo di apprendistato (ad esempio tre anni) il datore di lavoro non è obbligato a stabilizzare l'apprendista. La mancata continuazione del rapporto non dipende dalla volontà del lavoratore, che può quindi scegliere il regime dei minimi se inizia un'attività di lavoro autonomo.

Contratto a tempo

Può fruire del regime dei minimi anche il lavoratore assunto con contratto a termine o per un'attività stagionale che, alla fine del periodo, sia costretto a subire la naturale interruzione del rapporto di lavoro. Si consideri il dipendente assunto a termine da un'impresa metalmeccanica, che alla fine del contratto decide di aprire una partita Iva per svolgere attività di manutenzione su macchinari dello stesso tipo di quelli con cui ha lavorato.

Prendiamo ora il caso di un dipendente pubblico, ad esempio un funzionario comunale, che ha raggiunto l'età massima lavorativa e va in pensione. Anche in questa situazione il rapporto di lavoro cessa senza alcuna volontà. Pertanto, se il lavoratore decide di iniziare un'attività autonoma come consulente può entrare nel regime dei minimi.

Il pensionato

Le prestazioni occasionali, proprio in quanto non continue, non possono rappresentare la naturale prosecuzione della nuova attività. Pertanto è possibile fruire dei minimi laddove il contribuente sia in possesso anche degli altri requisiti stabiliti dalla legge.

Attività occasionali

Analogamente ai casi precedenti, poi, in caso di licenziamento per giusta causa l'interruzione del rapporto di lavoro non dipende dalla volontà del lavoratore. Il Fisco dovrebbe dimostrare che la giusta causa non è così grave ed è stata utilizzata al solo fine di simulare l'interruzione del rapporto di lavoro, ma si tratta di una prova molto complicata da fornire. Pertanto, in linea generale, si può dire che l'interruzione del rapporto di lavoro e l'inizio di un'attività analoga nella forma di lavoro autonomo (avvalendosi del regime dei minimi) non costituisce mera prosecuzione della precedente.

Il presente documento è ad uso esclusivo del committente.

IL PRINCIPIO
Oggi per beneficiare della tassazione ridotta bisogna evitare di continuare lo stesso lavoro precedente



Peso: 11%

IL PREMIER E L'ARTICOLO 18 UNA BATTAGLIA GIÀ VINTA

Sul *Jobs act* è giunto il tempo della decisione. Oggi si riunisce la segreteria del Pd e questa sera sarebbe auspicabile avere un segnale chiaro di approvazione. C'è una minoranza che non è d'accordo. Per alcuni l'intangibilità dell'articolo 18 è una questione di principio. Per altri (più numerosi) sembra invece essere una questione di specifici contenuti. I margini per non rompere ci sono: Renzi ha già ceduto sui licenziamenti discriminatori, per i quali rimarrà il reintegro. L'altro punto su cui cercare convergenze riguarda le nuove tutele. A quanto ammonterà l'indennizzo in caso di motivazioni economiche? E verranno davvero rafforzati gli ammortizzatori sociali? Il governo è in

grave ritardo su questo fronte. Renzi deve chiarire quante risorse saranno disponibili nella legge di stabilità. La soluzione è usare già dal 2015 i fondi della Cassa integrazione in deroga per finanziare una indennità semiuniversale che colmi i buchi di copertura esistenti, soprattutto per interinali e contratti a termine. Non è una partita di giro, ma passaggio da un sistema aleatorio e discrezionale a una tutela finalmente «europea», basata su diritti soggettivi.

Il presidente del Consiglio deve insistere su questi aspetti. Il nuovo «contratto a tutele crescenti» è oggi uno strumento per offrire stabilità d'impiego ai giovani che non ce l'hanno; la maggiore flessibilità in uscita si accompagnerà a protezio-

ni più robuste ed efficaci. Qualcuno dei dissidenti farà ancora finta di non capire: pazienza. Con gli altri, Renzi non cerchi «rese dei conti», ma dia rassicurazioni, spieghi bene come e perché ci si può fidare del cambiamento. Il *Jobs act* non può e non deve essere vissuto e additato come boccone amaro imposto dalla Ue, ma come una opportunità per rendere il nostro mercato del lavoro più equo e inclusivo.

Maurizio Ferrera



Peso: 11%

Via i co.co.pro, ecco le nuove tutele Un piano per il Tfr in busta paga

► Non solo articolo 18, la delega ridisegna l'intero sistema del mercato del lavoro

► Per estendere il sussidio di disoccupazione in arrivo 1,5 miliardi nella legge di Stabilità

JOBS ACT

ROMA Oggi pomeriggio il premier, in qualità di capopartito, spiegherà ai suoi la rivoluzione del mondo del lavoro. Che comprenderà modifiche sostanziali - quasi certamente l'abolizione - del famosissimo articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ma non solo. Tra le novità ci sarà anche un deciso sfoltimento delle tipologie contrattuali che in questi anni hanno dato vita alle tante forme di pre-

caricato. Sicuramente scompariranno i co.co.pro, secondo quanto annunciato ieri dal premier.

Il nuovo mercato del lavoro si baserà su 4 pilastri: codice semplificato con meno tipologie contrattuali (ne resteranno 4-5), flessibilità in uscita massimizzata, ammortizzatori sociali estesi, politiche attive più efficaci anche attraverso l'attivazione di sinergie con le agenzie private.

Importante la promessa sull'estensione del sussidio di disoccupazione a tutti i disoccupati anche se precari. Un bacino di oltre un milione di persone. Ieri Renzi ha detto che nella legge di Stabilità

in arrivo stanzerà 1,5 miliardi di euro. Al di là del Jobs act, per dare una mano ai lavoratori (e ai consumi) il premier ha confermato che il governo lavora sull'ipotesi del Tfr in busta paga mese per mese.

pagina
a cura di
**Giusy
Franzese**

Lo sfoltimento dei contratti

La legge delega prevede «un testo organico semplificato» delle norme e uno sfoltimento delle tipologie contrattuali (adesso oltre 40). Saranno i decreti attuativi a entrare nel dettaglio, ma l'orientamento condiviso è quello di arrivare a non più 4-5 contratti. Dovrebbero rimanere: contratto a tempo indeterminato nella nuova versione a tutele crescenti, contratto a termine, apprendistato, part-time, voucher per i piccoli lavori. Via quindi le tante forme di precariato, a cominciare dai co.co.pro, che come ha recentemente osservato l'Ocse intrappolano i lavoratori italiani. Se dovesse passare l'ipotesi del nuovo contratto a tutele crescenti senza diritto di reintegra solo per i primi tre anni, ci sarebbe la necessità di rivedere la normativa sul contratto a termine che proprio questo governo ha reso più elastica con la possibilità di arrivare proprio a tre anni. Si sta pensando quindi a formulazioni che rendano la nuova tipologia più conveniente economicamente.

Ai nuovi assunti solo indennizzo

Nella formulazione dell'emendamento approvato in commissione Lavoro del Senato, il contratto a tutele crescenti sarà applicato a tutte le nuove assunzioni e sarà sostitutivo del contratto a tempo indeterminato. La disposizione va a modificare l'attuale disciplina sul recesso che, come è noto, per le aziende con oltre 15 dipendenti prevede l'applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. In caso di licenziamento individuale illegittimo la nuova norma dispone che al lavoratore spetti una «tutela crescente in relazione all'anzianità di servizio». Secondo alcuni questa formulazione è l'epitaffio del diritto di reintegro sul posto di lavoro: al lavoratore spetterà solo un indennizzo monetario proporzionato al tempo trascorso in azienda. La minoranza Pd chiede che il diritto di reintegra sia solo congelato per i primi tre anni di assunzione.



Peso: 71%

3

I licenziamenti discriminatori

Sono licenziamenti discriminatori quelli dovuti a fattori razziali, sesso, credo religioso, motivi politici, sindacali, orientamento sessuale, handicap. Attualmente il licenziamento discriminatorio è sanzionato con il reintegro, senza onere della prova a carico del lavoratore. L'articolo 3 della legge 108 del 1990, stabilisce che il licenziamento discriminatorio «è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro». La reintegra quindi vale anche nelle aziende sotto i 15 dipendenti (dove sono nulli anche i licenziamenti dovuti a gravidanza o concomitanti con il matrimonio). Così come formulata la delega non esclude esplicitamente dalla nuova normativa i licenziamenti discriminatori, ma il governo ha più volte garantito che in questi casi non ci saranno modifiche, continuerà quindi sempre a valere la tutela del reintegro.

4

Il rebus degli statali

Il contratto a tutele crescenti si applica al vasto mondo dei dipendenti pubblici? La delega non specifica. Dal 2001 con il Dlgs 165, però, il rapporto di lavoro pubblico è stato equiparato a quello privato. L'articolo 2 del suddetto decreto indica come fonti le «disposizioni del Codice civile» e le «leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa». Attualmente i dipendenti pubblici godono delle tutele dell'articolo 18 dello Statuto. Con il contratto a tutele crescenti i neoassunti perderebbero il diritto alla reintegra. Il fatto che la Costituzione preveda «che nella pubblica amministrazione si entri per concorso», per il ministro della Funzione pubblica, Marianna Madia, esclude che il nuovo contratto possa applicarsi anche a questo comparto (vedi intervista a Il Messaggero del 21 settembre scorso), ma i giuslavoristi fanno notare che «le tutele crescenti» sono riferite al recesso, non alla modalità di assunzione.

5

Non cambia nulla per chi già lavora

Per tutti i lavoratori che già attualmente hanno un contratto a tempo indeterminato, non cambierà nulla. Il diritto al reintegro in caso di licenziamento giudicato illegittimo resterà invariato per i contratti in essere e per tutti i casi di «cessioni di contratto», come ad esempio avviene quando si passa da una società a un'altra per effetto di cessione di ramo d'azienda. Il contratto a tutele crescenti, così come formulato attualmente nella delega all'esame del Senato, si applica infatti solo ai neoassunti, intesi nell'eccezione ampia, ovvero i giovani al primo lavoro, i disoccupati in fase di reinserimento, indipendentemente dall'età anagrafica. È nuova assunzione anche il passaggio volontario da un'azienda a un'altra. In questo caso, comunque, nulla impedisce che il lavoratore negozi con il nuovo datore di lavoro l'applicazione della vecchia disciplina, e quindi il diritto al reintegro, nell'eventualità di un licenziamento illegittimo.

Dalle liquidazioni spinta ai consumi

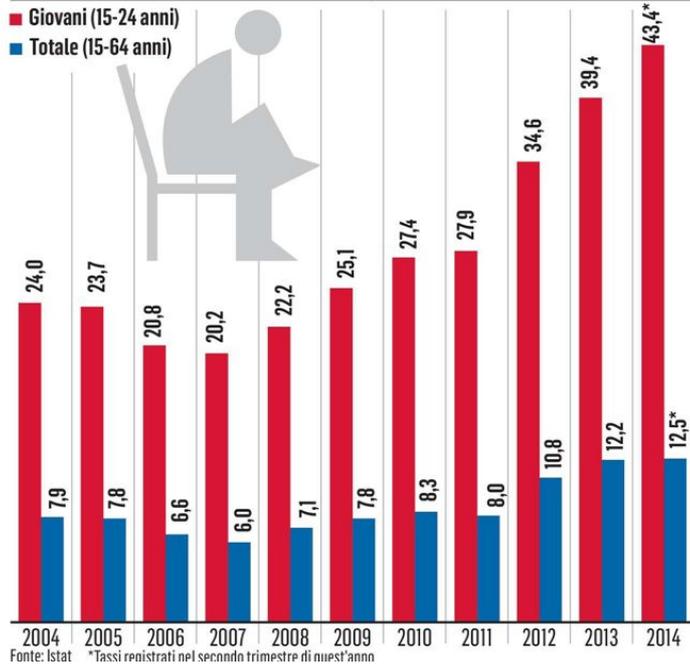
Un piano che punta a dare più liquidità ai lavoratori, con la speranza che questa si trasformi in maggiori consumi: è la logica della proposta di dirottare nelle buste paga dei lavoratori il 50 per cento del Tfr maturando. L'idea, già proposta in passato, è effettivamente tra quelle che vengono prese in considerazione in questi giorni di preparazione della legge di Stabilità. Le norme attuali prevedono per i dipendenti la possibilità di destinare i versamenti della liquidazione al proprio fondo di previdenza complementare; nel caso non vi sia il consenso dell'interessato per questo trasferimento i soldi restano in azienda oppure - se l'impresa ha più di 50 dipendenti - affluiscono a un fondo dello Stato presso l'Inps. Il flusso mensile delle liquidazioni è però una preziosa fonte di liquidità per le imprese, che dovrebbero almeno in parte rinunciarvi. Il governo dovrebbe quindi prevedere delle misure compensative.



Peso: 71%

La disoccupazione in Italia

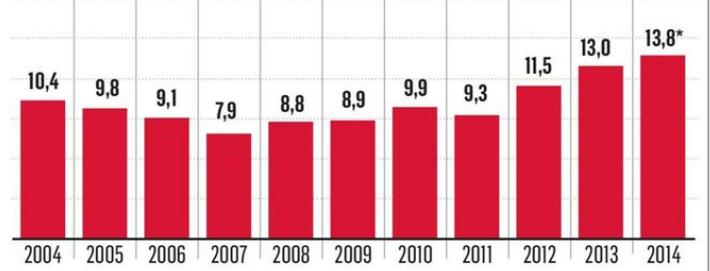
Dal 2004 al 2014



Donne in cerca di lavoro



Tasso di disoccupazione femminile



Peso: 71%

Le risposte del Mise in merito al credito d'imposta per il personale altamente qualificato

Bonus assunzioni con vincoli

Benefici per ricercatori, non cumulabili per le start-up

Pagina a cura
DI ROBERTO LENZI

Il personale con laurea magistrale in ambito tecnico e scientifico deve dedicarsi esclusivamente ad attività di ricerca e sviluppo per i due anni successivi all'assunzione in caso di pmi, tre anni in caso di grandi imprese. Il bonus è cumulabile con qualsiasi altra agevolazione, tranne nel caso di start up innovative, incubatori certificati e imprese colpite dal sisma del maggio 2012 che non possono attingere ad altre agevolazioni. Questi i principali chiarimenti che il Mise ha fornito tramite la pubblicazione di un elenco di Faq in merito al credito di imposta per l'assunzione di personale altamente qualificato introdotto dall'articolo 24 del dl n. 83/2012 recante «Misure urgenti per la crescita del paese».

Ecco nel dettaglio alcuni chiarimenti forniti dal Mise:

Il credito di imposta spetta solo per il personale con laurea magistrale impiegato esclusivamente in attività di ricerca e sviluppo. Il Ministero ha precisato che si può beneficiare del credito di imposta solo per il personale in possesso di laurea magistrale in ambito tecnico o scientifico che è impiegato esclusivamente in attività di ricerca e sviluppo. Tale requisito dovrà essere soddisfatto per i due anni (nel caso di pmi) o tre anni (nel caso di grandi imprese) successivi all'assunzione. La predetta condizione deve essere «autocertificata» dal legale rappresentante dell'impresa e l'esistenza dell'autocertificazione deve essere, a sua volta, certificata dal revisore legale o dal presidente del collegio sindacale. Nel caso di imprese start up innovati-

ve e di incubatori certificati, è sufficiente l'autocertificazione del legale rappresentante. Le dichiarazioni dovranno essere conservate agli atti dell'impresa tra la documentazione contabile da esibire in caso di controlli o ispezioni. Ricordiamo inoltre che il credito di imposta può essere richiesto anche a fronte dell'assunzione di personale in possesso di un dottorato di ricerca universitaria conseguito presso un ateneo italiano o estero purché equipollente.

Anche le nuove imprese possono usufruire del credito di imposta. Un'impresa costituita nel 2012 può richiedere il credito di imposta. Come occupazione precedente alla data di assunzione, precisa il ministero dovrà indicare un dato pari a zero. Stessa cosa varrà per le imprese costituite negli anni successivi, nei quali il credito di imposta è operativo.

Il credito di imposta è cumulabile con altre agevolazioni, con l'esclusione però di alcune tipologie di beneficiari. Il credito di imposta, non essendo Aiuto di Stato, può essere cumulato con qualsiasi altra agevolazione. Fanno eccezione però le imprese start-up innovative, gli incubatori di impresa e imprese con sede e unità locali nei territori colpiti dal sisma del 20 e 29 maggio 2012. Queste ultime non possono cumulare il credito di imposta con altre agevolazioni in quanto nel loro specifico caso il credito di imposta rappresenta un aiuto di stato, avendo specifiche risorse finanziarie a loro riservate.

Bonus anche per la trasformazione di contratti di apprendistato. Il Mise conferma che l'agevolazione può essere richiesta oltre che per la trasformazione di contratti a termine anche per la trasformazione di contratti

di apprendistato.

Quando è finanziabile l'assunzione di personale in possesso di laurea del vecchio ordinamento (DL) o laurea specialistica (LS) in ambito tecnico-scientifico. La normativa prevede che il credito di imposta possa essere richiesto per assunzioni di personale in possesso di laurea magistrale (LM) in ambito tecnico-scientifico impiegato in attività di ricerca e sviluppo. Nel caso in cui il personale assunto sia in possesso di lauree del vecchio ordinamento (DL) o lauree specialistiche (LS), l'impresa dovrà verificare l'ammissibilità attraverso la tabella di equiparazione DL, LS e LM disciplinata dal Decreto Interministeriale del 9 luglio 2009, la tabella può essere consultata al seguente link: <http://attiministeriali.miur.it/anno-2009/luglio/di-09072009.aspx>.

Modalità di invio certificazione contabile annuale. Nella certificazione contabile, il revisore dovrà aggiornare il dato riferito al numero degli occupati nei due (nel caso di pmi) o tre anni (nel caso di grande impresa) successivi all'assunzione del personale qualificato e ad attestare altresì nel medesimo periodo il mantenimento dei profili professionali qualificati. Nel caso di assunzioni riferite all'anno 2012, essendo già decorso il termine relativo all'aggiornamento dei dati del primo anno riferito all'assunzione, il revisore (o il legale rappresentante per le imprese start up e incubatori certificati) dovrà, nel termine massimo di 30 giorni dalla ricezione del



Peso: 72%

decreto di concessione del credito d'imposta, accedere nuovamente al portale per compilare l'aggiornamento della certificazione contabile, mediante un modello compilabile on line e da firmare digitalmente. Per gli esercizi successivi, l'aggiornamento della certificazione dovrà essere effettuato, sempre con procedura informatica, entro 90 giorni dall'approvazione del bilancio ovvero, per le imprese che non sono tenute all'approvazione del bilancio, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la certificazione.

Accesso semplificato per le start-up innovative e incubatori certificati. Le start-up innovative e gli incubatori certificati pre-

sentano la documentazione contabile in forma semplificata. Detta semplificazione riguarda la possibilità di «autocertificazione» della documentazione contabile da parte del legale rappresentante dell'impresa senza ricorrere ad un revisore legale. Pertanto anche l'allegato D «Schema della certificazione degli elementi di cui all'istanza di accesso al credito d'imposta», oltre l'allegato B «Schema di istanza di credito di imposta per start up innovative e incubatori certificati», è firmato digitalmente dal legale rappresentante.

Niente revoca se si comunica la sostituzione del dipendente entro 30 giorni. Il ministero ha chiarito

che la cessazione del rapporto di lavoro può non costituire causa di revoca delle agevolazioni se il dipendente cessato viene sostituito da una figura professionale che rispetta i requisiti previsti dalla normativa. L'impresa dovrà dare comunicazione al ministero dell'avvenuta sostituzione, del nominativo del neoassunto e della decorrenza della nuova assunzione entro un massimo di 30 giorni.

— © Riproduzione riservata —

I chiarimenti del mise

- Il credito di imposta spetta solo per il personale con laurea magistrale in ambito tecnico scientifico impiegato esclusivamente in attività di ricerca e sviluppo, tale vincolo deve essere rispettato nei due anni successivi all'assunzione in caso di pmi, tre anni in caso di Grandi Imprese
- Anche le nuove imprese possono usufruire del credito di imposta
- Il credito di imposta è cumulabile con le altre agevolazioni, tranne nel caso delle start up innovative, incubatori certificati e imprese dei territori colpiti dal sisma di maggio 2012
- Il Bonus spetta anche per la trasformazione di contratti di apprendistato
- In caso di una laurea del vecchio ordinamento (DL) o laurea specialistica (LS) in ambito tecnico scientifico è necessario verificare l'equiparazione con la laurea magistrale
- Niente revisore legale in caso di start-up innovative e incubatori certificati, la documentazione contabile viene autocertificata direttamente dal legale rappresentante
- Nessuna revoca se si comunica la sostituzione del dipendente entro 30 giorni



Peso: 72%

LA SCHEDE

Che cosa prevede l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (dopo la Fornero)

■ L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, che tutela dai licenziamenti senza giusta causa, torna a far discutere dopo la riforma Fornero che, precisamente due anni fa, ha rivisto quanto stabilito dallo Statuto dei lavoratori, entrato in vigore nel lontano 1970.

Nel nuovo articolo 18 non c'è più il reintegro automatico in caso di licenziamento illegittimo, nelle aziende con più di 15 dipendenti, per motivi economici (rimane solo nel caso di manifesta insussistenza). Mentre è prevista un'indennità. Resta sempre nullo invece il licenziamento discriminatorio intimato, per esempio, per ragioni di credo politico, fede religiosa o attività sindacale. Nei casi dei licenziamenti disciplinari (giusta causa o giustificato motivo oggettivo) c'è minor discrezionalità

del giudice nella scelta del reintegro, che è deciso solo sulla base dei casi previsti dai contratti collettivi e non anche della legge. La procedura di conciliazione non può più essere bloccata da una malattia 'fittizia' del lavoratore. Uniche eccezioni saranno la maternità o gli infortuni sul lavoro.



Peso: 9%

Dal 16 novembre. Sale l'aliquota

L'uscita di scena della Cig in deroga costa lo 0,5% in più

Alessandro Rota Porta

■ Mentre il disegno di legge delega di riforma del mercato del lavoro prospetta una nuova revisione degli ammortizzatori sociali, si traduce in pratica, proprio in queste settimane, uno dei capitoli principali della precedente riforma, firmata dall'ex ministro Elsa «Fornero». Le aziende dei settori non coperti dalla cassa integrazione e in cui non sono stati costituiti fondi di solidarietà per sostenere il reddito dei lavoratori nei casi di riduzione o sospensione dell'attività, devono versare più contributi, dal 17 novembre, per finanziare il Fondo di solidarietà residuale creato presso l'Inps. Il costo del lavoro aumenta così, per le imprese che hanno più di 15 dipendenti e che ricadono nelle categorie citate, dello 0,50% (sulle retribuzioni mensili): 0,33% a carico dei datori di lavoro e 0,17% a carico dei lavoratori (esclusi i dirigenti). I contributi arretrati dovuti per il periodo da gennaio a settembre 2014, dovranno essere versati, invece, entro il 16 dicembre.

Questo sistema servirà a rimpiazzare la cassa integrazione in deroga, che – sebbene sia stata

recentemente rifinanziata – è destinata a uscire di scena. Proprio la legge 92/2012, all'articolo 3, infatti, ha previsto che il sussidio possa essere concesso fino a tutto il 2016 ma non oltre. Il decreto ministeriale che disciplina i nuovi criteri di utilizzo della Cig in deroga ha introdotto una stretta sulla fruizione, sia attraverso un restringimento della platea di destinatari (datori di lavoro e lavoratori) sia rispetto ai periodi che si possono autorizzare.

Il compito di sostituire la Cig in deroga spetta, appunto, ai fondi di solidarietà bilaterale, istituiti dalla legge Fornero: questi dovrebbero operare nei confronti delle aziende con più di 15 dipendenti, in sostituzione degli ammortizzatori in deroga, nei settori non coperti dalla normativa sull'integrazione salariale.

La finalità è quella di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa: le causali di intervento sono le stesse previste dalla normativa sulla cassa integrazione ordinaria o straordinaria.

I sussidi consistono in un as-

segno di importo almeno pari all'integrazione salariale, con durata massima non inferiore a 1/8 delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile (per massimo 12 mesi).

A più di due anni dall'entrata in vigore della legge 92/2012, il nuovo sistema avrebbe già dovuto essere a regime, ma i diversi rinvii legislativi, uniti all'inerzia dei comparti di settore, hanno portato allo stallo attuale.

In via sussidiaria, la riforma aveva previsto l'istituzione del Fondo di solidarietà residuale, che ha preso vita con il decreto ministeriale del 7 febbraio 2014: proprio allo scopo di assicurarne l'immediata operatività, è stata fissata l'aliquota di finanziamento ordinaria nella misura dello 0,50%, dovuta dai datori «imprenditori» con più di 15 dipendenti.

L'Inps ha dato le regole gestionali del Fondo, con la circolare 100 del 2 settembre 2014: per ora, dunque, sono note le procedure per versare i contributi, mentre mancano quelle per richiedere le prestazioni. L'istituto – che nel messaggio 6897/2014 ha precisato quali

imprese devono contribuire al fondo – ha già specificato che la misura dell'assegno è pari all'integrazione salariale, con applicazione dei massimali previsti per la Cigo. Ciascun intervento non potrà superare i tre mesi, prorogabili a nove nell'arco di ciascun biennio mobile.

È previsto un contributo addizionale a carico dei datori di lavoro, legato all'utilizzo degli ammortizzatori – ma in ogni caso il fondo residuale non potrà erogare prestazioni se non avrà disponibilità finanziaria.



Fondo residuale

● Il fondo di solidarietà residuale, istituito quest'anno presso l'Inps, è previsto dalla legge «Fornero» del 2012. Serve a dare una tutela ai lavoratori nei casi di riduzione o sospensione dell'attività, nelle aziende con più di 15 dipendenti dei settori non coperti dalla normativa sulla integrazione salariale e per i quali non siano stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali. Devono contribuire al Fondo residuale le imprese commerciali che occupano una media di dipendenti tra 16 e 50 (sopra questa soglia rientrano nella Cigo), gli studi professionali con più di 15 dipendenti, le cooperative industriali non soggette alla Cigo, le imprese dello spettacolo, le imprese di somministrazione, escluse quelle in agricoltura.



Peso: 14%

Esenzioni per tirocinanti o minorenni

Secondo il ministero, anche in presenza di tirocinanti o lavoratori minorenni in azienda, non c'è obbligo per il datore di lavoro di richiedere il certificato penale al personale impiegato e addetto ad attività di tutoraggio, se non destinato in via principale ad attività «sensibili». Ciò perché l'attività di tutoraggio a minori si svolge, di norma, in via eventuale e, comunque, complementare all'attività lavorativa principale per il cui svolgimento il lavoratore è stato assunto.

Può essere il caso, per esempio, del lavoratore addetto alla formazione di un giovane tirocinante o apprendista ancora minorenne; in tal caso, per il lavoratore tutor (addetto cioè alla formazione del minorenne) non deve esserci il certificato antipedofilia «solo» perché egli svolga quel ruolo di formazione nei confronti di un minorenne. Se, oltre a tale attività di tutor, egli svolge anche un'attività «sensibile» (per esempio, addetto al mini-club) allora il certificato antipedofilia andrà richiesto.

• **Obbligo all'assunzione.** Infine, il ministero precisa che l'obbligo di richiesta del certificato penale sussiste al momento dell'assunzione del lavoratore e non anche nel caso in cui, nel corso di un rapporto di lavoro già instaurato, lo stesso sia successivamente spostato ad altra attività «sensibile».

Per restare in tema, dunque, per il lavoratore assunto quale addetto al ricevimento di un albergo non c'è obbligo di richiesta del certificato; e nemmeno occorre chiederlo se poi (un giorno, un anno o un mese dopo; o anche subito dopo l'assunzione) gli venga cambiata mansione per essere impiegato in un mini-club dello stesso albergo.



Peso: 12%

Il «bluff» di Garanzia Giovani

Domande boom,
poche occasioni. E
quelle che ci sono
riguardano
soprattutto il Nord.

A PAGINA V

Garanzia Giovani: domande boom, poche occasioni E quelle che ci sono riguardano soprattutto il Nord

Sta avvenendo ciò che molti temevano. Garanzia Giovani sta avendo un successo in termini di domande presentate, ma le occasioni di lavoro sono poche, troppo poche e, soprattutto, sono quasi tutte al Nord. I numeri parlano chiaro: 13.197 datori di lavoro in Italia pronti a reclutare un giovane, mettendo a disposizione 19.073 posti. Ma ben il 71,9% di queste occasioni è concentrata al Nord, il 14,7% al Centro e appena il 13,3% al Sud. Sono ormai trascorsi quasi cinque mesi dall'avvio del progetto e in base ai dati dell'ultimo monitoraggio effettuato dal ministero del Lavoro il 18 settembre scorso si può tracciare un primo bilancio attendibile. Fino a quella data si sono registrati a Garanzia Giovani 201.001 ragazze e ragazzi, di cui 104.929 attraverso il sito nazionale www.garanzীগiovani.gov.it e 96.072 attraverso i portali regionali. Naturalmente, anche se i tre quarti delle opportunità di occupazione sono al Nord, è dal Sud, in particolare dalle regioni della Convergenza, che arriva la maggior quantità di domande. In testa la Sicilia, con 33.660 unità, pari al 17% del totale, seguita dalla Campania con il 14% (28.026 unità). In Puglia le richieste sono state finora 12.893, pari al 6,4%, in Cala-

bria 10.398 equivalenti al 5,2%. Interessante il dato relativo all'età dei giovani: la metà, 55.850 uomini e 45.109 donne, ha tra 19 e 24 anni, il 40% tra 24 e 29 anni, solo il 10% non ha ancora compiuto 18 anni. Il 20% dei ragazzi e ragazze che hanno fatto domanda è laureato, il 56% diplomato, il 24% ha la terza media o inferiore. Fino a questo momento, però, solo meno di un quarto dei giovani che hanno fatto domanda registrandosi sui portali nazionale o regionali, circa 49.357, è stato già chiamato dai servizi per il lavoro per il colloquio propedeutico a un'occupazione. Ma come funziona e cosa è lo *Youth Guarantee*? Si tratta del Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile, per far decollare il quale sono stati previsti finanziamenti per i Paesi membri con tassi di disoccupazione superiori al 25%. In base a tale piano le risorse sono investite in politiche attive di orientamento, formazione, accompagnamento al lavoro, apprendistato, tirocini, servizio civile, sostegno all'auto imprenditorialità, mobilità, bonus occupazionale per le imprese, formazione a distanza. L'obiettivo è quello di garantire ai giovani al di sotto dei 30 anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, ap-

prendistato o tirocinio, entro 4 mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione.

E questo è già un primo *handicap* del programma italiano, perché quattro mesi sono ormai passati e ancora nessun giovane ha materialmente cominciato a lavorare. Di qui le numerose e ricorrenti critiche in sede politica: troppo poche le offerte di lavoro, per di più il 90% è a tempo determinato. Senza tralasciare i numerosi problemi procedurali, per cui, se uno aderisce al progetto giovani e lavora solo per poche ore in un giorno, perde il diritto all'accesso. Silvia Costa, presidente Pd della commissione cultura e gioventù dell'Europarlamento, pur difendendo quanto fatto finora dall'Italia, uno dei primi Paesi ad aver adottato Garanzia giovani e anche ad averla innalzata a 29 anni, ha invitato la Commissione di Bruxelles a lavorare non solo sulle politiche del lavoro ma anche su quelle contro la dispersione scolastica.

EMANUELE IMPERIALI



Peso: 1-1%,5-20%

Negozi, strategie per sopravvivere all'e-commerce

CONFCOMMERCIO HA REALIZZATO UNO STUDIO PER CAPIRE GLI STILI DI CONSUMO DI CHI COMPRA ONLINE E INDIVIDUARE I PUNTI DI FORZA DELLA VENDITA FISICA SU CUI I GESTORI POTRANNO FAR LEVA

Stefania Aoi

Roma

«Sempre più persone entrano in negozio, misurano una scarpa e poi la comprano online». Susy Scarparo è una commerciante romana di calzature sportive, testimone oculare dell'esistenza del cliente Topo (Try Offline, Purchase Online), ovvero colui che usa il negozio come camerino dove provare la merce, per poi comprarla su Internet a prezzi inferiori. Un fenomeno tanto preoccupante da portare Confcommercio a stampare una sorta di guida di sopravvivenza rivolta ai proprietari di attività commerciali. Titolo, 'Il Negozio nell'era di Internet', edito da La Bussola. Oltre alla crisi, proprio la Rete, popolata da grandi siti di e-commerce come Amazon, sarebbe tra le cause della moria di migliaia di piccole aziende. A fine 2013 i punti vendita contati da Confcommercio erano 763 mila, 15 mila in meno rispetto al 2007. Ecco che l'associazione di categoria ha deciso di andare alla fonte del problema e osservare il comportamento dei clienti. «Abbiamo condotto una ricerca di mercato - spiega Fabio Fulvio responsabile Politiche per lo sviluppo di Confcommercio - Esu un campione di 1200 persone, il 55% ha dichiarato di avere fatto almeno una volta un acquisto online. Una buona parte di questi consumatori è un 'heavy e-shoppers', ovvero ha fatto almeno cinque acquisti di beni su web». Proprio tra questi individui si nasconde il Topo, che secondo l'identikit

tracciato dai commercianti è in genere maschio, single, ha meno di 45 anni e vive in piccoli centri.

Come catturarlo? È questa la seconda domanda che Confcommercio si è fatta. La trappola giusta, secondo l'associazione di categoria solo il negoziante può costruirla, forte della sua esperienza. «Siamo convinti che anche questo cliente si possa conquistare instaurando un rapporto di fiducia - spiega Fulvio - ma soprattutto creando in negozio, attraverso spazi sempre più accoglienti, un'esperienza d'acquisto unica e infine offrendo servizi che Internet non può dare, come la sartoria».

È quello che ha tentato di fare Susy Scarparo nel suo negozio Footworks di Roma, che fattura 700 mila euro circa. Noi - racconta la proprietaria - siamo in grado di osservare come corre il cliente e in base ai punti di appoggio del suo piede possiamo suggerire la giusta scarpa». Inoltre la commerciante ha creato una piccola comunità di appassionati di podismo, che si incontrano durante le gare, e che possono anche usufruire di due docce all'interno del suo punto vendita. «Eppure qualche Topo ci scappa: ci chiede consigli ma poi va via senza comprare e noi sappiamo, da come si comporta, che si fionderà a ordinare le scarpe consigliate su web», afferma Scarparo. Tanto che Footworks aveva pensato di far pagare il servizio di consulenza. Ipotesi poi tramontata. Ora invece sta aprendo un'attività di e-commerce.

Un fenomeno sempre più diffuso. Due imprese su cinque dichiarano di avere un sito, anche se di queste appena un 26% fa anche commercio elettronico. Ma i numeri sono in crescita. Persino le più importanti boutique italiane come Luisa Via Roma ora vendono online. E numerose piccole realtà

cercano di seguire questa strada, che secondo Confcommercio rappresenta un'opportunità. Nel 2013 il mercato dell'e-commerce, per valore di acquisti degli italiani su siti, stranieri e non, valeva 12,6 miliardi di euro, in crescita del 15% rispetto al 2012. «Tra l'altro - avverte Fulvio - il fenomeno del cliente che prova in boutique e compra online è destinato a crescere, complice la diffusione degli smartphone». Non c'è via di scampo. «Internet - scrive Confcommercio - è una rivoluzione inarrestabile e restare fuori non è un'opzione possibile, men che meno per un piccolo negozio». Bisogni giocare la propria partita anche sul web.

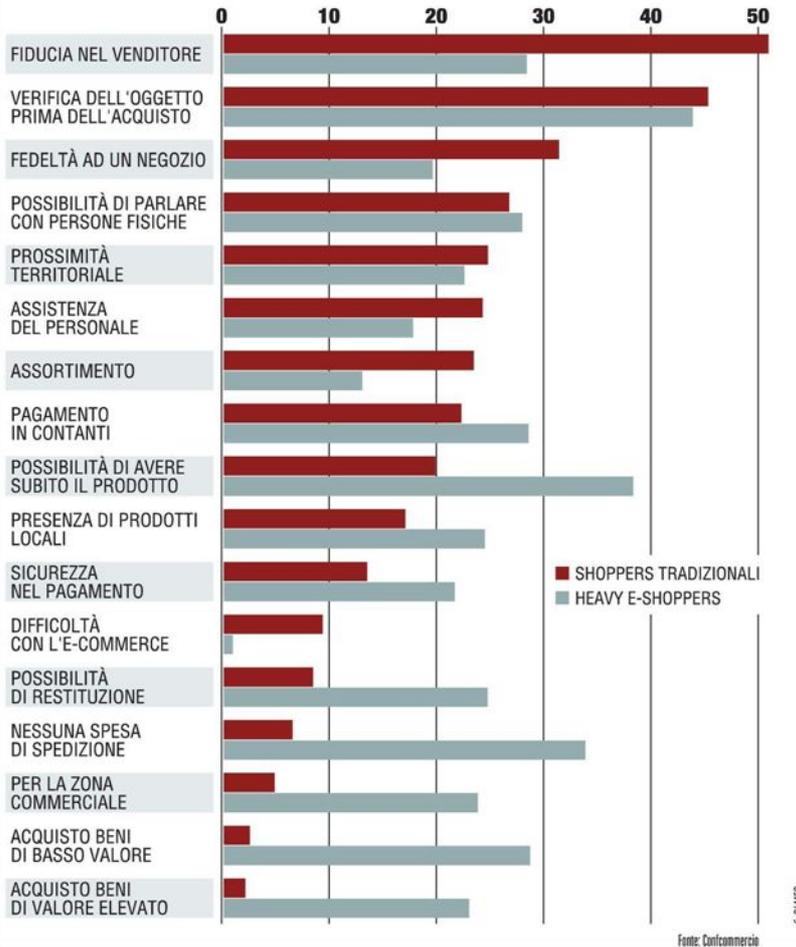
«Il negozio, per come lo conosciamo - conclude il responsabile delle Politiche per lo sviluppo dei commercianti - non è comunque spacciato. Continuerà a esistere. E lo dicono 7 consumatori su dieci». Le più affezionate clienti della boutique sono le donne sopra i 45 anni e con famiglia. Che nonostante Internet preferiscono prendere subito l'abito dei desideri o la scarpa adocchiata in vetrina. E non sembrano intenzionate a rinunciare a questa bella sensazione.



Peso: 42%

MOTIVAZIONI PER COMPRARE IN UN NEGOZIO FISICO

Risposte in %



AL VERTICE
Il presidente di Confcommercio **Carlo Sangalli**



Peso: 42%

Bonus a partite Iva e pensionati nella manovra da 20 miliardi

Il governo al lavoro sulla legge di Stabilità punta a estendere il beneficio degli 80 euro. Previsti 6 miliardi di tagli ai ministeri per correggere il deficit

di **Fabrizio Ravoni**

Roma

Il ministero dell'Economia sta ragionando su una legge di Stabilità che contenga una manovra da 16-20 miliardi di euro. Di questi, però, solo 6 miliardi sarebbero destinati alla correzione del deficit tendenziale, così da fermarlo al 3%. Gli altri sarebbero - nelle intenzioni del governo - destinati alla crescita. Ma senza troppe illusioni sugli effetti. Tant'è che il Mef stima per il 2015 una crescita dello 0,5%.

E proprio questo numero (inferiore alle stime elaborate in precedenza) dovrebbe essere il *passepertout* per ottenere la flessibilità europea a cui fa appello Matteo Renzi.

Secondo i trattati Ue, infatti, quando un Paese registra una crescita inferiore al previsto può invocare il cosiddetto *bad*

time. Un principio introdotto nella riforma del Patto di stabilità nel 2005 che consente una correzione di bilancio inferior-

re a quella programmata; proprio in virtù di una congiuntura economica peggiore del previsto.

Questo 0,5% di crescita, quindi, sarà il numero che consentirà all'Italia di non rispettare il percorso di azzeramento del deficit, previsto dai Trattati e dalla Costituzione. In compenso, proprio per rispettare l'impegno costituzionale (prima dei Trattati Ue), il governo punta a registrare una correzione strutturale del deficit dello 0,2/0,3%; anziché dello 0,5%, concordato a Bruxelles. Ma tanto dovrebbe bastare, dicono all'Economia.

Più articolato il percorso legato ai contenuti della manovra. Dei 16 miliardi che il governo conta di recuperare nel 2015, 6 arriveranno da tagli (più o meno orizzontali) ai ministeri. Altrettanti dovrebbero arrivare dal risparmio della spesa d'interessi legata al calo dello spread. Infine, altri 4 miliardi sono attesi da minori trasferimenti agli enti locali. Da notare che Mario Draghi ha più volte sottolineato come i risparmi della spesa d'interessi non dovrebbero essere conteggiati

nelle dinamiche della riduzione del deficit.

A questi 16 miliardi, il governo conta di aggiungere altri 4 miliardi attraverso due distinte operazioni finanziarie, che avrebbero un impatto sul deficit nominale ma che non potrebbero essere conteggiate nel calcolo del deficit strutturale (valido a Bruxelles).

Dei 16 miliardi, solo 6 sarebbero destinati alla correzione del deficit tendenziale; con l'obiettivo di fissare il deficit nominale al 3%. Il resto (10 miliardi) dovrebbe essere utilizzato - in massima parte - per ridurre il cuneo fiscale sul lavoro.

In linea di massima, questi 10 miliardi verrebbero quasi per intero assorbiti dagli «80 euro». In realtà, il governo punta a estendere il bonus fiscale anche a classi di contribuenti oggi esenti; come pensionati e partite Iva.

Non solo. Al Mef stanno anche studiando la possibilità (benedetta dalla Confindustria) di operare uno scambio: azzerare lo sconto Irap per le imprese - che non

avrebbe prodotto i risultati attesi - in cambio di una generalizzata riduzione degli oneri sociali.

Il beneficio a favore delle aziende sarebbe decisamente più ampio dello sconto Irap. In più, sarebbe in discussione anche la possibilità che una parte di questo sconto degli oneri sociali possa andare a beneficio del lavoratore in busta paga.

In tal modo, il governo potrebbe tranquillamente presentare la prossima legge di Stabilità come «espansiva» a favore dei lavoratori. Che otterrebbero, oltre allo sconto Irpef degli «80 euro», anche un beneficio sul fronte dei minori contributi sociali versati. Nella speranza che almeno una parte del maggior reddito a disposizione vada verso i consumi.



PER LE AZIENDE
L'ipotesi di azzerare lo sconto Irap in cambio di minori oneri sociali



CONTI Il titolare dell'Economia, Pier Carlo Padoa-Schioppa (Ansa)



Peso: 51%

QUANDO È L'IMPRESA A FRENARE LA CRESCITA

Federico Fubini

Pochi Paesi sono ossessionati come l'Italia dal proprio declino, pochissimi sembrano così incapaci di venirne a capo. Dalle regole del lavoro alla burocrazia, alle tasse, ovunque vengono additati dei colpevoli. Una categoria però sembra attraversare indenne il crollo della produzione industriale del 25% in questi anni: coloro che ad essa hanno presieduto, gli imprenditori. Valutazioni sulla capacità e competenza di molti di loro non entrano nei dibattiti sulle riforme strutturali. Qualche indizio dice che è il caso di iniziare a farlo. Non sarà tutta colpa dell'articolo 18 se le imprese italiane sono fra le più fragili in Europa: nelle loro strutture finanziarie, il capitale proprio è il 15% (il resto è debito), contro il 24% della Francia, il 28% della Germania, il 44% della Gran Bretagna. Gli imprenditori non mettono i loro soldi in azienda e

non lasciano che lo facciano altri, magari in Borsa. Bruno Pellegrino dell'Università della California e Luigi Zingales di Chicago stanno per pubblicare uno studio per il National Bureau of Economic Research, il primo think tank economico degli Stati Uniti, dove mostrano un fallimento. Gli imprenditori italiani hanno azzoppato la produttività del Paese perché spesso hanno preferito circondarsi di manager scarsi ma fedeli piuttosto che bravi. Il virus del familismo ha portato al potere nelle imprese troppi incompetenti, che non sono riusciti a cavalcare la rivoluzione tecnologica. Dicono Pellegrino e Zingales: «Il clientelismo e favoritismo nelle imprese sono le cause ultime della malattia italiana». L'aspetto sorprendente è che non è vero ovunque. C'è un ceto di imprese italiane fra i 500 milioni e i tre miliardi di fatturato, spesso leader mondiali di settore, che in questi anni sta prosperando. Intercos nella

cosmetica, Ima o Gd nel packaging, Interpump nella meccanica, Danieli nell'acciaio e vari altri. Nomi che alla maggioranza degli italiani dicono poco, ma non solo perché non sono a contatto con i consumatori. Se non se ne parla, è perché i loro azionisti e manager non cercano sponde nei partiti o nelle lobby. È gente che sa lavorare, cresce sul serio e, in questo caos di Paese ha rinunciato da un pezzo a esercitare la prerogativa più preziosa: il potere dell'esempio. Preferiscono sparire, volare sotto al radar per non attrarsi guai, piuttosto che mostrare ai colleghi come si fa e tutti gli italiani che vincere si può. Su questo ceto di aziende, medie su scala globale, adesso grava una responsabilità. Devono assumere il ruolo delle grandi imprese che l'Italia non ha più. Nella moda, nel packaging, nella meccanica o nell'alimentare è ora che cadano le logiche di famiglia, le rivalità di distretto o le gelosie di marchio per creare, nel

tempo, nuove realtà con muscoli davvero globali. Soggetti aggregatori senza passaporto francese o indiano, ma italiano. È una riforma strutturale che non necessita accordi nelle sedi di partito: forse, per una volta, si può.



Peso: 15%