Rassegna del 22/06/2015

LAVORO

22/06/2015	**Corriere della Sera**	Sorvegliati sul lavoro dal grande fratello	*Sideri Massimo*	1
22/06/2015	**Repubblica Affari&Finanza**	Jobs Act: "Disincentivo alla mobilità per quadri e dirigenti"	*Pescarmona Stefania*	2
22/06/2015	**Sole 24 Ore**	L'analisi - Tutele condizionate dai conti	*Bianchi Nevio - Massara Barbara*	4
22/06/2015	**Sole 24 Ore**	Lavoro, più spazio ai congedi - Conciliazione, misure in cerca di stabilità	*Melis Valentina*	5
22/06/2015	**Sole 24 Ore - Norme e Tributi**	Le ferie alla prova di Cig e solidarietà - I piani di solidarietà e la Cig parziale non bloccano le ferie	*Lacqua Ornella - Rota Porta Alessandro*	7
22/06/2015	**Sole 24 Ore - Norme e Tributi**	Ultimi giorni per il residuo 2013	*O.La. - A.R.P.*	9

FORMAZIONE

22/06/2015	**Repubblica Affari&Finanza**	Undici milioni per la formazione da Conprofessioni	*a.b.*	10

WELFARE E PREVIDENZA

22/06/2015	**Italia Oggi Sette**	Pensioni, figli e figliastri	*Longoni Marino*	11
22/06/2015	**Italia Oggi Sette**	L'Inps ai raggi X. Al setaccio diritti e privilegi pensionistici	*Cirioli Daniele*	12
22/06/2015	**Italia Oggi Sette**	Maternità, tempi più lunghi per congedi e permessi	*De Lellis Carla*	14
22/06/2015	**Stampa Tuttosoldi**	Le ferie solidali tra colleghi	*Passerini Walter*	16

ECONOMIA

22/06/2015	**Corriere della Sera**	Piano di Atene per l'accordo - Atene verso il compromesso	*Caizzi Ivo*	17
22/06/2015	**Corriere della Sera**	Agenzie fiscali, arriva il riassetto Il governo vara i decreti economici	*Di Frischia Francesco*	20

COMMENTI ED EDITORIALI

22/06/2015	**Repubblica Affari&Finanza**	Le start up in Italia un affare di famiglia	*Bogo Fabio*	21
22/06/2015	**Sole 24 Ore**	L'editoriale - La chimera della certezza nel diritto tributario	*De Mita Enrico*	22

Tiratura 04/2015: 400.697
Diffusione 04/2015: 307.591
Lettori I 2015: 2.530.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

CORRIERE DELLA SERA

Dir. Resp.: Luciano Fontana

22-GIU-2015
da pag. 33
www.datastampa.it

TECNOLOGIE

SORVEGLIATI SUL LAVORO DAL GRANDE FRATELLO

di **Massimo Sideri**

L'ossessione del controllo così come la speculare ansia di essere controllati, ambedue al centro del dibattito sulle norme attuative del Jobs act, non sono sintomi nuovi nella società: *1984*, il più famoso libro di George Orwell a cui tutti noi facciamo culturalmente riferimento per l'espressione Grande Fratello — usata in questi giorni anche dalla leader Cgil, Susanna Camusso — è stato scritto nel 1948. Ma rispetto al 1948 e anche a quel teorico «1984», ideato a tavolino invertendo le ultime due cifre dell'anno, e che ci siamo già lasciati alle spalle, ciò che risulta fortemente nuovo è la tecnologia, pervasiva a tal punto da rendere difficile, anche attraverso la legge, il controllo sull'uso che se ne fa.

Le nostre quotidiane battaglie per la *privacy* con Google, Amazon e Microsoft dovrebbero alimentare il pessimismo. Se finora il tema si è posto soprattutto sul nostro essere consumatori oggi si sta spostando sul nostro essere lavoratori. In Svezia la società Epicentre ha impiantato sotto la pelle dei propri dipendenti un microchip Rfid (un acronimo che sta per Radio-frequency identification che fino ad oggi è stato usato per rintracciare il cagnolino scomparso). Grazie al chip si può entrare in ufficio sfiorando i tornelli con la mano e pagare il pasto in mensa con un dito. Geniale: non è più fantascienza. È scienza. Peccato che quegli impianti seguano i dipendenti anche a casa. Si chiama hackeraggio biologico del posto di lavoro e l'*Harvard business review* gli ha dedicato il numero di maggio.

Anche senza considerare esempi così estremi, la cosiddetta *wearable technology*, la tecnologia che si indossa resa famosa dai Google Glass, cambierà per sempre il modo di lavorare ma anche i rapporti di lavoro: British Petroleum già nel 2013 ha dato a 25 mila dipendenti americani un Fitbit, un braccialetto che monitora tutto, dall'attività fisica alla qualità del sonno. La finalità primaria non è la sorveglianza: se il dipendente fa attività fisica riceve dei premi che l'azienda bilancia con i risparmi sulle assicurazioni sanitarie. L'utile invadenza di queste tecnologie si trascina tuttavia un difetto originario: l'uso che ne faranno gli uomini dall'altra parte del filo. Non può sfuggire, per esempio, che i casi citati potrebbero costituire le radici di una potenziale discriminazione nei confronti dei più pigri. Questi dati sono teoricamente protetti per usi differenti da quelli dichiarati. Ma chi potrà garantire che in caso di ristrutturazione una azienda, senza dichiararlo, possa preferire i dipendenti più in forma e tagliare quelli sovrappeso?

Altro tema è quello del tempo libero, categoria ormai gassosa più che liquida. Le comodità delle tecnologie di connessione hanno trasformato antropologicamente l'uomo, rendendolo sempre collegato a un invisibile cavo di fibra ottica: l'irreperibilità non è più socialmente accettata, come se fossimo tutti un po' presidenti Usa con delicate incombenze atomiche. In qualche maniera ciò è stato utile. Tablet e smartphone sono strumenti di produttività e in una società sempre più mobile hanno permesso, soprattutto nelle professioni intellettuali, di conciliare lavoro e affetti. Il principio darwiniano di adattamento ha funzionato anche con la tecnologia al posto dell'ambiente. E senza bisogno di leggi. Ma proprio per questo motivo la variabile della sorveglianza su smartphone permessa per legge (che, si noti bene, non introduce incentivi alla produttività) rischia di peccare di asimmetria.

Con un lavoro sempre più ubiquo e parcellizzato, le aziende saranno pronte a mettere nel loro algoritmo anche tutta la produttività di email spedite in fila dal medico, di telefonate domenicali, di controlli sui documenti di lavoro fatti sul sofà il lunedì sera per portarsi avanti? È questa la maggiore contraddizione che rischia di emergere nell'ossessione del controllo: tecnologie del duemila, ma una forma mentis pre-Internet che rimane spesso ancorata agli orari dell'estinta fabbrica elisabettiana.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tiratura: n.d.
Diffusione 10/2014: 400.000
Lettori I 2015: 357.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

la Repubblica AFFARI&FINANZA
Dir. Resp.: Ezio Mauro

22-GIU-2015
da pag. 26
www.datastampa.it

Jobs Act: "Disincentivo alla mobilità per quadri e dirigenti"

UN'INDAGINE EFFETTUATA DA MICHAEL PAGE MOSTRA CHE SOLO IL 5,5% DEGLI INTERVISTATI TRA 30 E I 45 ANNI, ALL'88% GIÀ OCCUPATI, SAREBBE PIÙ INCLINE A CAMBIARE LAVORO PER EFFETTO DELLE NUOVE NORME, MENTRE IL 44,3% SAREBBE MENO PROPENSO A FARLO

Stefania Pescarmona

Un tendenziale disincentivo alla mobilità. Così viene percepito il Jobs Act da quadri e dirigenti. Dagli impiegati di livello medio-alto, la riforma del lavoro non viene considerata alla stessa stregua delle persone alla ricerca di un'occupazione. Un'indagine effettuata da Michael Page, società di ricerca e selezione di personale specializzata nel middle e top management, mostra che solo il 5,5% degli intervistati (su un campione di 700 professionisti di quadri e dirigenti tra i 31 e i 45 anni, all'88% già occupati, con una retribuzione media annua superiore ai 35 mila euro) sarebbe più incline a cambiare lavoro per effetto del Jobs Act, mentre il 44,3% sarebbe meno propenso a farlo.

«Chi ha già un posto di lavoro, regolato dalla precedente contrattazione, non è propenso in questa fase iniziale a cambiare la formula contrattuale delle tutele crescenti perchè andrebbe a indebolire la propria posizione», commenta Tomaso Mainini, managing director Michael Page Italia, che conferma che effettivamente, per chi ha già un impiego, di un certo livello, il Jobs Act rappresenta, ad oggi, un disincentivo alla mobilità.

Dal 7 marzo 2015 è stato introdotto il "contratto a tutele crescenti" e mentre prima, con l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, l'indennizzo era compreso tra 12 e 24 mensilità, ora - in caso di licenziamento illegittimo per ragioni economiche-organizzative - l'indennizzo è commisurato all'anzianità aziendale, con la previsione di un importo da pagare pari a 2 mensilità per anno di anzianità di servizio, con un minimo di 4 e un massimo di 24.

Secondo Mainini, però, questa situazione di immobilismo è sostanzialmente superabile con un incremento della retribuzione. Dal sondaggio emerge, infatti, che, se si avesse la possibilità di negoziare con il nuovo datore di lavoro alcune condizioni, il 53% degli intervistati chiederebbe un ulteriore incremento della retribuzione del 10%, in aggiunta al consueto aumento (del 10-20%) che si ottiene in media cambiando occupazione, mentre il 16% punterebbe ad avere più mensilità di indennizzo in caso di licenziamento illegittimo. Seguono poi il riposizionamento all'interno dell'azienda in caso di licenziamento illegittimo (15%) e il mantenimento delle condizioni del vecchio contratto per un certo periodo (11%).

«Ritengo che questa fase di immobilismo ci possa essere però soltanto ora che è entrata in vigore la nuova legge del lavoro; tra un anno e mezzo o due sarà normale, per i candidati, accettare le normali offerte contrattuali proposte», dichiara Mainini, che spiega che - proprio in questa prima fase - molti candidati, in caso di cambio di lavoro, chiedono al gruppo Michael Page dei consigli su come fare per essere maggiormente tutelati dall'introduzione del nuovo contratto. «E nella maggior parte dei casi è stato contrattato un incremento della retribuzione», ribadisce l'esperto.

Parla di disincentivo alla mobilità anche Salvatore Caltabiano, responsabile relazioni industriali Riva Acciaio. «Non credo che il Jobs Act possa favorire la mobilità tra le aziende di qualsiasi categoria di lavoratori; questa dipenderà dalle caratteristiche delle persone, dalla forza di attrazione delle aziende e dalla ripresa del mercato - commenta Caltabiano - Probabilmente, nella fase di rodaggio della legge, e consi-

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura: n.d.
Diffusione 10/2014: 400.000
Lettori I 2015: 357.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

la Repubblica AFFARI&FINANZA

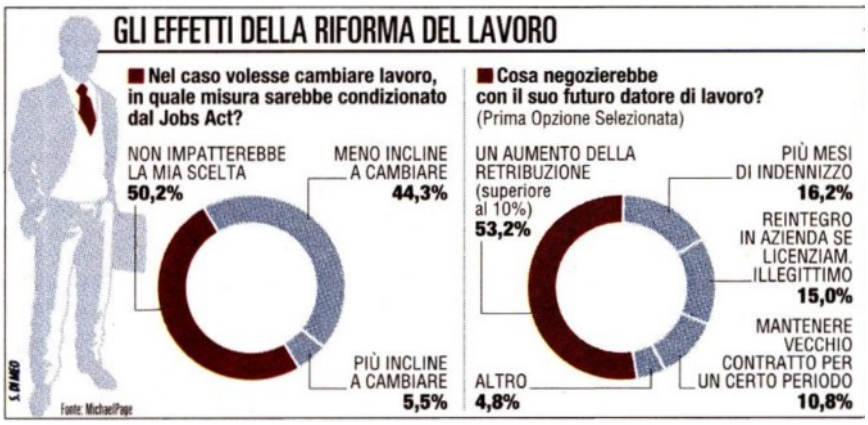
Dir. Resp.: Ezio Mauro

22-GIU-2015
da pag. 26
www.datastampa.it

derate la condizioni del mercato del lavoro, alcuni potrebbero preferire le condizioni normative precedenti». Quando invece il mercato tornerà fluido, e ci sarà la propensione a migliorare la posizione, saranno le capacità professionali ad avere la meglio. Secondo Flavio Radice, vicepresidente, general manager e Coo di Hitachi Systems CBT, «la nuova legge sul lavoro in Italia costituisce, prima di tutto, una presa di coscienza rispetto al fatto che il modello deve cambiare; si torna a valorizzare la meritocrazia e una ragionevole condivisione dei rischi imprenditoriali e aziendali per i manager di un certo livello». Ma Catalbiano, al contrario, non pensa che il meccanismo introdotto dal Jobs Act, in un mercato in ripresa, «possa cambiare l'approccio dei manager al lavoro, che non ricercano la sicurezza del posto di lavoro, ma la possibilità di utilizzare al meglio le proprie capacità».

Di opinione opposta Nicola Lamberti, che parla però come Ceo del gruppo 7Pixel, società attiva nel settore dell'e-commerce. «Sono convinto che la retribuzione non sia considerata la priorità nella decisione di cambiare occupazione se, a fronte di questo genere di incentivo, si presentano fattori ben più rilevanti, come la capacità di sviluppare il senso di appartenenza all'azienda e altri plus in grado di differenziare l'offerta professionale», spiega Lamberti. Se, dal punto di vista di un datore di lavoro, questo può essere vero, la situazione è nettamente diversa – almeno in questa prima fase – per i dirigenti e i quadri che hanno già un impiego e vogliono cambiare. «La retribuzione è l'elemento decisivo per superare lo scoglio dell'applicazione del Jobs Act», precisa Mainini, che poi conclude dicendo che, in riferimento alla nuova legge sulle tutele crescenti, ben il 73% degli intervistati si è detto interessato a una nuova opportunità lavorativa in caso di aumento economico.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Tiratura 04/2015: 218.471
Diffusione 04/2015: 168.074
Lettori I 2015: 889.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Sole 24 ORE

Dir. Resp.: Roberto Napoletano

22-GIU-2015
da pag. 1
www.datastampa.it

L'ANALISI

Tutele condizionate dai conti

di **Nevio Bianchi e Barbara Massara**

Tutele più estese per le lavoratrici, graduale equiparazione delle tutele dei lavoratori autonomi e nuove misure per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata dei genitori sono gli obiettivi delle modifiche apportate dal decreto attuativo del Jobs Act alla disciplina della maternità contenuta nel decreto legislativo 151/2001.

Il governo ha colto anche l'occasione per adeguarsi alle pronunce di incostituzionalità emesse dalla Consulta in questi anni, quali ad esempio la previsione della possibilità di sospendere il congedo post partum in caso di ricovero del bambino, con rinvio della fruizione al momento delle dimissioni dello stesso.

Il limite di queste misure è però rappresentato dalla temporaneità delle nuove regole, che per la scarsa disponibilità di risorse finanziarie si applicheranno in via sperimentale solo per il 2015, o meglio per il semestre residuo, salvo successivo rifinanziamento. Le novità più importanti, dunque, quali la sospensione del congedo per ricovero del bambino, il riconoscimento dell'indennità Inps anche in caso di licenziamento per giusta causa, l'estensione del congedo parentale fino a 12 anni di età del figlio con diritto all'indennizzo fino ai 6 anni e altre saranno quindi utilizzabili solo per le giornate di congedo fruite entro il 31 dicembre 2015. E pure si applicherà solo per il 2015 il principio dell'automaticità delle prestazioni ai lavoratori iscritti alla gestione separata, in base al quale l'Inps paga l'indennità anche senza contribuzione del committente: un grande progresso verso l'equiparazione delle tutele di dipendenti e autonomi, che ancora infatti non esiste per tutte le altre prestazioni, compresa la pensione (non liquidata in assenza di versamenti contributivi).

Altre novità invece richiedono minori stanziamenti finanziari e diventano strutturali da subito. Tra queste (non contemplate nell'elenco dell'articolo 25 del decreto che sancisce la temporanea applicazione per il 2015) è compresa l'estensione del divieto di lavoro notturno per i genitori adottivi/affidatari, il riconoscimento del congedo di paternità in caso di adozione/affidamento anche quando la madre non è lavoratrice, l'estensione del congedo di paternità se entrambi i genitori sono liberi professionisti, e la norma sul telelavoro introdotto con accordo collettivo per esigenze di conciliazione di tempi di vita e lavoro, che consente di non computare questi lavoratori nei limiti numerici previsti da legge e contratti (ad esempio il limite al ricorso al tempo determinato).

Ma la novità che più interessa è la fruizione a ore del congedo parentale anche in assenza di regolamentazione contrattuale. La legge di Stabilità per il 2013, che l'aveva introdotta per la prima volta, aveva rimandato infatti la disciplina e quindi l'applicazione di questa misura ai contratti collettivi. Anche questa volta, come già in vari provvedimenti del Jobs act, il governo è intervenuto dettando una disciplina legale con funzione suppletiva rispetto ai contratti collettivi rimasti inerti. Ma l'effettiva applicazione di questa norma, anch'essa per ora limitata al 2015, dovrà comunque attendere le istruzioni Inps. L'Istituto dovrà in primo luogo modificare il flusso Uniemens attraverso cui comunica con le aziende, ma probabilmente anche fornire indicazioni operative sulle modalità di calcolo dell'indennità utilizzata a ore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tiratura 04/2015: 218.471
Diffusione 04/2015: 168.074
Lettori I 2015: 889.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Sole 24 ORE

Dir. Resp.: Roberto Napoletano

22-GIU-2015
da pag. 7
www.datastampa.it

Le nuove misure per la conciliazione delle esigenze di vita nei decreti attuativi del Jobs act

Lavoro, più spazio ai congedi

Flessibilità nei permessi ma le coperture sono solo per il 2015

Congedi parentali da usare fino a 12 anni di età dei figli e retribuiti al 30% fino ai sei anni. Con la *chance* della fruizione a ore, che può favorire un rientro in azienda anticipato delle lavoratrici. Invece dell'astensione facoltativa dal lavoro, poi, si potrà chiedere la trasformazione del rapporto da tempo pieno in part-time al 50%. Sono i punti cardine del pacchetto sulla conciliazione tra vita familiare e professionale attuativo del Jobs act, che sta per approdare in Gazzetta ufficiale.

Servizi ▸ pagina 7

Conciliazione, misure in cerca di stabilità

Con la legge di bilancio per il 2016 il Governo punta a rifinanziare le disposizioni su congedi e maternità

L'obiettivo

Si punta a innalzare il tasso di occupazione femminile fermo in Italia al 47%

La spinta economica

Saranno incentivati gli interventi della contrattazione di secondo livello

-10%

Il calo dei congedi di maternità
La diminuzione dei congedi obbligatori tra 2011 e il 2013

Valentina Melis

Congedi parentali da usare fino a 12 anni di età dei figli e retribuiti al 30% fino ai sei anni. Astensione facoltativa da "spendere" anche a ore o da sostituire con un part time al 50 per cento. Incentivi al telelavoro e alla contrattazione di secondo livello mirata alla conciliazione tra vita professionale e vita privata. Congedo di tre mesi per le donne vittime di violenza di genere. Sono questi i punti cardine del decreto legislativo di attuazione del Jobs act con le misure per la conciliazione tra le esigenze familiari e il lavoro, atteso tra oggi e domani sulla «Gazzetta ufficiale», che poi entrerà in vigore il giorno successivo.

L'obiettivo è quello di innalzare il tasso di occupazione femminile, fermo in Italia al 47 per cento. Misure innovative, che rischiano però di avere il fiato corto - se non ci saranno altri provvedimenti - perché la maggior parte degli interventi è finanziata solo per il 2015. Il sottosegretario al Lavoro Teresa Bellanova assicura comunque che «si tratta di norme strutturali» e che «c'è l'impegno del Governo a garantire le risorse necessarie anche per gli anni successivi, attraverso la prossima legge di stabilità».

Una finestra più ampia

La fetta di spesa più rilevante sul costo totale del decreto – valutato per il 2015 in 104 milioni di euro – andrà a finanziare l'estensione del periodo di fruizione dei congedi parentali. La durata dell'astensione facoltativa per i genitori resta invariata ma aumenta fino a 12 anni di età del figlio la "finestra" temporale entro cui si se ne può fare richiesta. E l'indennità pari al 30% della retribuzione sarà versata ai lavoratori in congedo parentale non più fino ai tre anni ma fino ai sei anni di vita del figlio. Questa disposizione vale per i congedi in corso e per quelli residui fruiti fino a fine 2015 (salvo eventuali finanziamenti anche per gli anni successivi). Il preavviso al datore, poi, passa da 15 a 5 giorni.

L'obiettivo è evitare che assenze durature dal lavoro si concentrino, come avviene oggi, nei primi anni di vita dei figli. La diluizione in un arco di tempo più lungo dei congedi può favorire, da un lato, il rientro in azienda e, dall'altro, evitare un blocco dei percorsi di carriera.

Va nella stessa direzione la possibilità di sostituire il congedo parentale con un *part-time* al 50% di pari durata: una facoltà prevista dal Dlgs di riordino dei contratti, alla quale il datore di lavoro non può dire di no. Questa misura è strutturale e non richiede di nuovi finanziamenti.

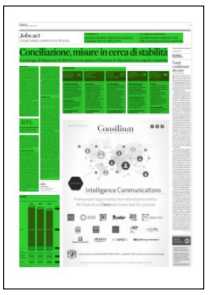
I congedi a ore

Il nuovo pacchetto di misure sulla conciliazione dovrebbe inoltre sbloccare la *chance* del congedo parentale «a ore», prevista fin dal 2013 (legge 228/2012), ma mai tradotta in pratica. Ora, per i settori nei quali i contratti collettivi (anche aziendali) non disciplinano questa facoltà, ci sarà un criterio generale da adottare per definire la fruizione frazionata, che sarà pari alla metà dell'orario giornaliero svolto dal dipendente nel mese precedente la richiesta. Per un orario medio di sette ore, la fruizione del congedo "frazionato" sarà dunque di tre ore e mezza. Il preavviso da dare al datore è di due giorni.

L'Inps deve pubblicare i moduli necessari per la richiesta, per dare attuazione anche ai contratti aziendali siglati finora su questa materia: «Abbiamo decine di contratti firmati che disciplinano la fruizione frazionata del congedo parentale e aspettano da più di un anno di essere applicati», spiega Silvia Stefanovichj del dipartimento politiche sociali della Cisl. «Ci auguriamo - continua - che finalmente il decreto sulla conciliazione legato al Jobs act sia lo stimolo per emanare la modulistica».

Il decreto vincola anche il 10% del fondo che finanzia gli sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata. La misura si applica dal 2016 al 2018 ma le risorse disponibili, dati i tagli subiti dal fondo, si fermano a 38,3 milioni per il 2016 e 36,2 milioni per il 2017.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura 04/2015: 218.471
Diffusione 04/2015: 168.074
Lettori I 2015: 889.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Roberto Napoletano

22-GIU-2015
da pag. 7
www.datastampa.it

I punti cardine

LA DURATA DEI CONGEDI PARENTALI

L'ampliamento della soglia
Passa da 8 a 12 anni di vita del figlio il periodo entro cui i genitori possono fruire del congedo parentale, l'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo totale tra i due non superiore a 10 mesi (11 se il padre si astiene dal lavoro per almeno 3 mesi).

Il periodo retribuito
Passa da tre a sei anni di vita del figlio il periodo entro cui si può godere del congedo parentale retribuito al 30%

La misura è finanziata fino a dicembre 2015

LA FRUIZIONE ORARIA DEI CONGEDI

La norma quadro
Ciascun genitore potrà usare il congedo parentale su base giornaliera o su base oraria. Se il contratto collettivo (anche aziendale) non disciplina la fruizione «a ore», questa è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente la richiesta. In pratica, se l'orario medio di lavoro è di 7 ore, il congedo potrà essere usato per tre ore e mezza. Il preavviso al datore è di 2 giorni.

La misura è finanziata fino a dicembre 2015

PART TIME AL POSTO DELL'ASTENSIONE

La chance aggiuntiva
Invece del congedo parentale, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro deve concedere la trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta. Questa disposizione è nel Dlgs di riordino dei contratti di lavoro

La misura è permanente e non necessita di finanziamento

INDENNITÀ DI MATERNITÀ ESTESA

Prestazione automatica
Alle lavoratrici iscritte alla gestione separata Inps e non ad altre forme di previdenza obbligatorie spetta l'indennità di maternità anche se il committente non ha versato i contributi

Parto prematuro e ricovero
Il congedo obbligatorio di maternità si allunga anche oltre 5 mesi (in caso di parto prematuro) o si sospende per poi riprendere (in caso di ricovero del bambino)

La misura è finanziata fino a dicembre 2015

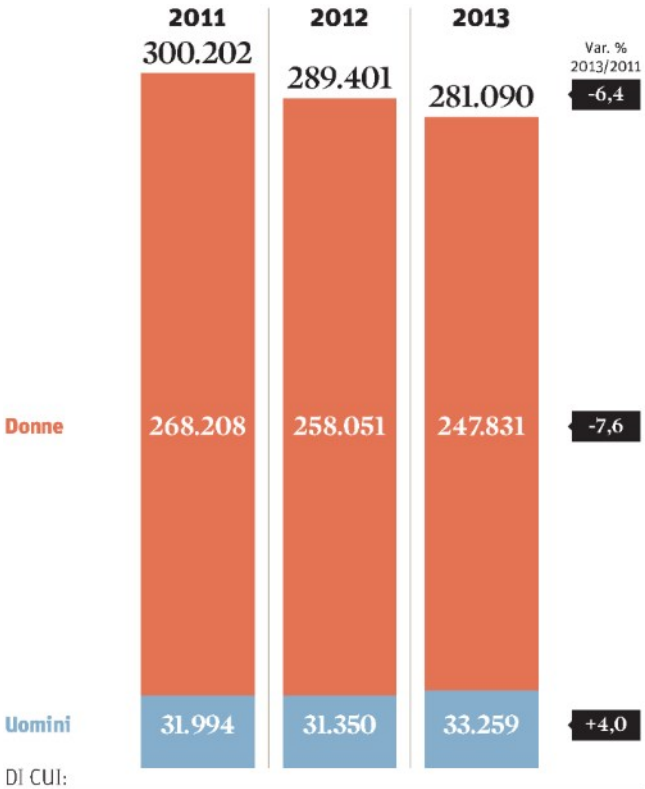
INCENTIVI AI CONTRATTI DI 2°LIVELLO

Il vincolo
Per il triennio 2016-2018, una quota del 10% del Fondo che finanzia gli sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello sarà destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, secondo i criteri che saranno individuati da un decreto del ministero del Lavoro

Le risorse disponibili
La quota "riservata" vale 38,3 milioni per il 2016 e 36,2 milioni per il 2017

Le scelte

Le lavoratrici e i lavoratori che hanno usato il congedo parentale



DI CUI:	2011	2012	2013	Var. % 2013/2011
Dipendenti a tempo determinato	19.141	19.111	18.441	-3,7
Autonomi	3.832	4.017	3.806	-0,7

Fonte: Rapporto Inps 2013

Tiratura 03/2015: 225.681
Diffusione 03/2015: 175.485
Lettori III 2014: 901.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Sole 24 ORE NORME E TRIBUTI

22-GIU-2015
da pag. 24
www.datastampa.it

LAVORO

Le ferie alla prova di Cig e solidarietà

Lacqua e Rota Porta ▸ pagina 24

Riposo e crisi aziendali. L'incidenza degli ammortizzatori

I piani di solidarietà e la Cig parziale non bloccano le ferie

Lo smaltimento minimo deve essere garantito

Ornella Lacqua
Alessandro Rota Porta

Le contrazioni o le sospensioni dell'attività lavorativa possono incidere sulla gestione delle ferie, non solo sulla maturazione dei ratei ma anche sul godimento dei periodi feriali previsti per i lavoratori.

I datori che sono interessati da situazioni di crisi, dunque, devono fare i conti con una gestione specifica dei giorni di ferie (il ministero del Lavoro ha fornito istruzioni *ad hoc* nell'interpello 19/2011). Vediamo, quindi, quali sono le regole da osservare.

La sospensione dell'attività

Con la sospensione totale dell'attività lavorativa, nell'attuazione di programmi di Cigo, Cigs o Cigd, in pratica, si verifica una sorta di "congelamento" del rapporto di lavoro e, pertanto, non c'è la necessità di consentire al lavoratore il recupero delle energie psicofisiche: l'esercizio del diritto al godimento delle ferie maturate e di quelle in corso di maturazione può - in questi casi - essere posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività lavorativa.

Non è invece giustificabile un eventuale differimento di concessione delle ferie (residue e infra-annuali) se si verifica una contrazione dell'attività lavorativa, con ricorso a procedure di Cig parziale o contratti di solidarietà: in questo caso, dovrà comunque essere garantito lo smaltimento "minimo" delle ferie, secondo le disposizioni di legge, per garantire al lavoratore il ristoro psico-fisico legato all'attività svolta, anche se in misura ridotta.

Infine, per quanto riguarda la maturazione delle ferie in costanza di ammortizzatori sociali, pur non esistendo previsioni normative ad hoc, il comportamento più consono da tenere è il seguente: nell'ipotesi di sospensione dell'attività, i ratei di ferie non maturano; durante le riduzioni dell'orario di lavoro o in presenza di sistemi di sospensione «a rotazione», invece, i ratei normalmente maturano secondo il criterio delle frazioni uguali o superiori a 15 giorni.

È sempre obbligatorio verificare la disciplina dettata dal Ccnl o prevedere direttamente le regole sulla maturazione dei ratei in occasione dell'esame congiunto e dell'accordo riferiti all'uso dell'ammortizzatore.

L'elaborazione del piano ferie

A parte i casi esaminati, la determinazione del periodo di ferie - in mancanza di disciplina contrattuale - è lasciata al datore di lavoro, come espressione del suo potere organizzativo dell'azienda, con il solo dovere di comunicazione preventiva al lavoratore.

Nell'elaborare il piano ferie, il datore deve però rispettare gli obblighi previsti dal Dlgs 66/2003, che individua tre periodi diversi di godimento delle ferie annuali maturate:

❶ il primo, di almeno due settimane, da fruire in modo ininterrotto (su richiesta del lavoratore) nel corso dell'anno di maturazione;

❷ il secondo, sempre di due settimane, da usare anche in modo frazionato, ma entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva;

❸ il terzo periodo (se il Ccnl prevede più di quattro settimane di ferie annuali) può essere fruito anche in modo frazionato, ma entro il termine stabilito dall'auto-

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura 03/2015: 225.681
Diffusione 03/2015: 175.485
Lettori III 2014: 901.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Sole 24 ORE NORME E TRIBUTI

22-GIU-2015
da pag. 24
www.datastampa.it

nomia privata, dal momento della maturazione.

Lo stop collettivo

Una gestione particolare è riservata alle cosiddette ferie collettive, il periodo di riposo che comporta una parziale o totale chiusura dell'attività lavorativa: il datore è tenuto a pagare la retribuzione per i soli giorni maturati ai dipendenti che hanno un residuo di giorni sufficiente a coprire l'intero periodo di chiusura aziendale, potendo comunque retribuire anche il periodo eccedente, anticipando le ferie che matureranno nei mesi successivi.

Durante le ferie collettive si può ottenere il differimento del termine del pagamento dei contributi Inps: il datore di lavoro deve presentare la domanda entro il 31 maggio di ogni anno.

L'Inps può autorizzare lo spostamento degli adempimenti di un solo mese, anche se il periodo feriale è fruito a cavallo di due mesi: la concessione presuppone l'esistenza di vere e proprie ferie collettive per le quali ci sia l'impossibilità materiale di effettuare gli adempimenti contributivi nei termini di legge.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il computo nelle varie situazioni

FERIE E CASSA INTEGRAZIONE

01 | LA MATURAZIONE
Durante le settimane con sospensione a zero ore non maturano ferie; con sospensione parziale le ferie maturano per intero.
Per la maturazione dei ratei mensili, è opportuno fare riferimento a quanto previsto dai Ccnl.
In assenza di regolamentazione, si può adottare il criterio del riproporzionamento su base annua, rapportando le ore lavorabili totali dell'anno a quelle effettivamente prestate o si può considerare la maturazione per ratei mensili, a seconda che in ciascun mese il periodo lavorato superi o meno i 15 giorni di calendario

02 | LA CASSA A ZERO ORE
Nel caso di Cig a zero ore, possono essere posticipate - fino alla ripresa dell'attività produttiva - sia le ferie maturate e non godute prima della sospensione del lavoro, sia quelle infra-annuali in corso di maturazione

03 | LA CASSA PARZIALE
Nel caso di Cig parziale, con orario di lavoro settimanale ridotto, non è consentito il differimento né delle ferie residue né di quelle in corso di maturazione, poiché deve essere garantito al lavoratore il riposo correlato all'attività svolta, anche se in misura ridotta

FERIE E CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

01 | CONTANO LE ORE LAVORATE
Durante il contratto di solidarietà le ferie maturano in proporzione all'effettivo orario di lavoro svolto dai dipendenti coinvolti.
Il criterio di maturazione (salvo diverse previsioni degli accordi collettivi) varia in base alla tipologia di riduzione d'orario adottato

02 | MODALITÀ DIFFERENZIATE
Con i contratti di solidarietà di tipo orizzontale (giornaliera), il lavoratore matura i ratei di ferie in misura normale; con la solidarietà verticale (settimanale) con alternanza di giorni lavorati e giorni di inattività, i ratei maturano solo nei mesi caratterizzati da almeno quindici giorni di attività lavorativa a orario pieno; con i contratti di solidarietà di tipo mensile (verticale con alternanza di settimane lavorate e settimane di sospensione),
i ratei maturano solo nei mesi caratterizzati da almeno due settimane di attività lavorativa a orario pieno

LA CHIUSURA PER FERIE COLLETTIVE

01 | CON LA CIGO
Durante la chiusura dell'azienda per ferie collettive, i lavoratori non possono beneficiare dei trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria (Cigo), anche nel caso in cui abbiano esaurito o non maturato le ferie corrispondenti al periodo di chiusura

02 | CON LA CIGS
Diverso è il caso della cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs): il trattamento compete per l'intero periodo della concessione ministeriale; allo stesso modo le ferie rimangono a carico dell'integrazione salariale straordinaria durante i contratti di solidarietà, secondo la percentuale prevista, in relazione alla riduzione dell'orario

I CONTRIBUTI DA VERSARE

01 | QUANDO SCATTA L'OBBLIGO
Per l'Inps il momento impositivo delle ferie non godute coincide con il termine legale previsto dall'articolo 10 del Dlgs 66/2003, cioè dopo 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, oppure con il termine contrattuale più ampio

02 | LA SOSPENSIONE
Se l'evento sospensivo dell'attività lavorativa (ad esempio cassa integrazione, malattia, maternità) interviene nel corso dei 18 mesi, il termine per l'adempimento dell'obbligazione contributiva è sospeso per un periodo di durata pari a quello del legittimo impedimento e torna a decorrere dal giorno in cui il lavoratore riprende l'ordinaria attività lavorativa

03 | LA SCADENZA PER IL 2013
Entro il prossimo 20 agosto, i datori devono versare l'importo dei contributi corrispondente ai compensi per ferie maturate nel 2013 e non godute entro il 30 giugno

Tiratura 03/2015: 225.681
Diffusione 03/2015: 175.485
Lettori III 2014: 901.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Sole 24 ORE NORME E TRIBUTI

22-GIU-2015
da pag. 24
www.datastampa.it

Gli arretrati. Fruizione entro giugno

Ultimi giorni per il residuo 2013

LE SANZIONI
Rischia di versare da 100 a 4.500 euro il datore che non consente ai lavoratori l'utilizzazione del periodo minimo legale

Un'attenta gestione delle ferie deve tenere conto degli obblighi contributivi correlati e delle sanzioni per la mancata o parziale fruizione da parte dei lavoratori.

Alcune situazioni fanno scattare l'onere di versare i contributi all'Inps, indipendentemente dall'effettivo godimento delle ferie: entro il prossimo 30 giugno, ad esempio, è opportuno far smaltire il residuo ferie del 2013, per non incappare nell'obbligo contributivo che scade ad agosto.

In pratica, quando le due settimane di ferie residue (o parte di esse) – che sono da concedere entro il 30 giugno del secondo anno successivo a quello di maturazione – non sono godute, il datore di lavoro deve versare i contributi all'Inps su questi ratei.

In alcune circostanze, il termine di godimento del periodo feriale può essere però posticipato: con il messaggio 18850/2006, l'Inps ha chiarito che nei casi di eventi sospensivi previsti da norme di legge, intervenuti nei 18 mesi successivi alla fine dell'anno solare di maturazione delle ferie (ad esempio, la malattia, la maternità, la concessione di Cigo, Cigs e Cig in deroga) il termine per adempiere all'obbligazione contributiva è da ritenersi sospeso per un periodo di durata pari a quello del legittimo impedimento, tornando a decorrere dal giorno in cui il lavoratore riprende l'ordinaria attività lavorativa.

Anche i contratti collettivi nazionali, i regolamenti aziendali o i patti individuali possono spostare il termine di fruizione con differimento dell'obbligo contributivo.

Nel caso delle ferie maturate nel 2013 e non ancora godute al 30 giugno 2015, si dovrà elaborare la busta paga di luglio sommando alla retribuzione imponibile corrente l'importo corrispondente al compenso per ferie non godute (anche se non effettivamente corrisposto) e versare i relativi contributi entro il 20 agosto.

La liquidazione del contributo per ferie non godute avrà riflesso nel flusso Uniemens di luglio e quando il dipendente usufruirà effettivamente delle ferie non godute, sul cui corrispettivo monetario il datore di lavoro ha già assolto all'obbligo contributivo, si potrà recuperare l'importo anticipato sempre tramite l'Uniemens utilizzando la variabile retributiva «Ferie».

In caso di mancato (o parziale) godimento del periodo minimo legale delle ferie (le quattro settimane entro il termine stabilito dalla legge o quello più ampio previsto dai Ccnl), il Dlgs 66/2003 prevede una sanzione amministrativa pecuniaria per il datore di lavoro: da 100 a 600 euro, che si riduce a 200 euro (in base al Dlgs 213/1998); se la violazione è riferita a più di cinque lavoratori o si è verificata in almeno due anni, la sanzione passa da 400 a 1.500 euro, ridotta a 500 euro; se la violazione è riferita a più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione è compresa fra 800 e 4.500 euro e non è ammessa la riduzione.

Le ferie non godute non possono essere monetizzate. In alcuni casi, si può compensare l'eventuale residuo con l'indennità sostitutiva, per esempio quando i giorni previsti dal Ccnl eccedono il periodo minimo legale di quattro settimane o alla cessazione del rapporto di lavoro o nel caso di contratto a termine di durata inferiore all'anno.

O. La.
A. R.P.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tiratura: n.d.
Diffusione 10/2014: 400.000
Lettori I 2015: 357.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

la Repubblica AFFARI&FINANZA

Dir. Resp.: Ezio Mauro

22-GIU-2015
da pag. 26
www.datastampa.it

[IL CASO]

Undici milioni per la formazione da Conprofessioni

Undici milioni di euro: è il "quantitative easing" promosso da Fondoprofessioni, il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende, che ha deliberato lo stanziamento di questa cifra «per sviluppare sempre più politiche attive di crescita e innovazione», ha detto il presidente Massimo Maggi. «Uno shock che crediamo possa avere benefici effetti in questa fase, in cui il mercato del lavoro sembra mostrare segni di ripresa». Agli 11 milioni si aggiungono poi ulteriori 700mila euro per A.F.A., ovvero i conti formativi aggregati attivati e in attivazione.

Fondo professioni vuole così contribuire alla crescita del settore formativo con iniziative tangibili, promuovendo uno strumento ed una prassi che, nonostante venga esplicitamente individuata come una delle chiavi della ripresa economica, «al contrario continua ad essere penalizzata dalle scelte del governo attuale,oltre che da quelli precedenti, che continua a distogliere i fondi destinati a questa pratica destinandoli al sostegno di politiche "passive" del lavoro. Ma la formazione non è un bancomat», afferma Massimo Magi. ***(a.b.)***

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tiratura 03/2015: 133.263
Diffusione 03/2015: 88.589
Lettori: n.d.
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

ItaliaOggi Sette

Dir. Resp.: Marino Longoni

22-GIU-2015
da pag. 1
www.datastampa.it

Pensioni, figli e figliastri

I benefit delle categorie superprotette costano all'Inps 2,5 miliardi l'anno: a cominciare da politici, dipendenti pubblici, donne. Ecco chi guadagna di più

DI MARINO LONGONI
mlongoni@class.it

In Italia ci sono oggi 22 milioni di lavoratori che versano contributi previdenziali all'Inps e 20 milioni e 800 mila trattamenti previdenziali (17 milioni di pensioni e oltre 3 milioni di prestazioni assistenziali). Nella drammatica vicinanza di questi due numeri c'è l'esplosività di una materia in grado come nessun'altra di dissestare i conti pubblici. Non è un caso se dal 1992 al 2011 si sono succedute ben sei riforme previdenziali.

Adesso si sente spesso ripetere che i conti sono in ordine, il sistema è in equilibrio, non c'è bisogno di alcun'altra riforma previdenziale. Non credeteci.

Difficile che un sistema possa rimanere in equilibrio quando si avvicina sempre più al rapporto 1/1, cioè un pensionato per ogni lavoratore dipendente. Tanto più se pretende di rispettare il principio dei diritti quesiti, cioè in pratica l'intangibilità di trattamenti ai quali non è corrisposto un adeguato versamento di contributi. Difficile che le giovani generazioni possano sostenere ancora a lungo il peso di assegni previdenziali molto più generosi di quelli che loro riceveranno quando andranno a loro volta in pensione.

Le ultime riforme hanno operato gradualmente il passaggio da un sistema retributivo a uno contributivo, ma in modo molto graduale. E senza cancellare una serie molto numerosa di privilegi che ancora sono presenti e che costano quasi 3 miliardi ogni anno all'Inps. Il tema è dettagliato nella tabella pubblicata a pag. 2 di questo numero di *ItaliaOggi Sette*. Al primo posto dei «duri a morire» ci sono, naturalmente, i benefit che intascano i politici, che spesso riescono a sommare un'aspettativa non retribuita che consente però un versamento figurativo di contributi previdenziali e un vitalizio, in pratica una doppia pensione. Si tratta di oltre 2 mila soggetti, che costano alle casse dell'Inps circa 10 milioni di euro l'anno.

Altra categoria coccolata da mamma Inps è quella dei dipendenti di comuni, province e regioni. I benefit pensionistici dei dipendenti di enti locali, sanitari, ufficiali giudiziari, costano ogni anno 427 milioni. Poi ci sono i dipendenti dello Stato (ministeri, scuola, università, magistrati) che intascano un bonus annuale di 410 milioni. Infine i militari e le forze dell'ordine, vezzeggiati con privilegi previdenziali pari a 330 milioni l'anno. L'omaggio al gentil sesso costa invece all'Inps un miliardo l'anno: è questa infatti la somma che risparmierebbe se fossero allineati tra maschi e femmine i requisiti per andare in pensione.

Altre categorie alle quali l'Istituto di previdenza concede ancora qualche regalino sono artigiani e commercianti (costo 115 milioni l'anno) e i lavoratori dello sport e dello spettacolo (100 milioni l'anno). Ci sono poi una miriade di micro rendite di posizione: 20 milioni per i dipendenti del settore marittimo, altrettanto per quelli dell'Enav, 17 milioni per i dipendenti delle Ferrovie dello stato, e così via elencando per una decina almeno di categorie.

Non è quindi del tutto vero che, dopo le ultime riforme, il sistema è in equilibrio e non ha bisogno di altre riforme. Restano molti colli da spianare e valli da colmare. Ma soprattutto, fino a quando non si metterà mano seriamente almeno ai più scandalosi diritti quesiti e non si invertirà la tendenza che vede aumentare il numero dei pensionati e diminuire quello dei lavoratori, non c'è nessun possibilità che il sistema possa trovare un equilibrio stabile. Inutile illudersi. La prossima riforma previdenziale potrebbe essere dietro l'angolo.

© Riproduzione riservata

Tiratura 03/2015: 133.263
Diffusione 03/2015: 88.589
Lettori: n.d.
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

ItaliaOggi Sette

Dir. Resp.: Marino Longoni

22-GIU-2015
da pag. 2
www.datastampa.it

Doppie tutele e calcoli ad hoc per categorie pesano sull'ente per 2,5 mld di euro all'anno

L'Inps ai raggi X. Al setaccio diritti e privilegi pensionistici

Pagine a cura
DI DANIELE CIRIOLI

I privilegi pensionistici costano 2,5 miliardi di euro all'anno. Le doppie tutele riconosciute ai politici (contributi figurativi e vitalizio); i super calcoli delle pensioni a militari, carabinieri, poliziotti, vigili del fuoco e magistrati con la possibilità di pensionarsi prima; le pensioni senza tetto del fondo elettrici, solo per fare alcuni esempi, pesano sul bilancio pubblico dell'Inps per 2.517 milioni di euro che potrebbero essere risparmiati nel tempo. I conti arrivano dalla Fondazione Studi dei consulenti del lavoro in un Report aggiornato al 31 dicembre 2014 per *ItaliaOggi Sette*. Nelle pagine seguenti si illustrano modi e formalità dei principali privilegi, settore per settore, gestione previdenziale per gestione. L'immagine che ne deriva è quella di un sistema pensionistico caratterizzato da un eccessivo squilibrio del livello di protezione tra vecchie e nuove generazioni, nonché dal continuo conflitto tra la salvaguardia dei diritti (i c.d. «diritti quesiti» delle vecchie generazioni) e la continua richiesta di un contro-bilanciamento, negli obiettivi di finanza pubblica, attraverso l'adozione di misure straordinarie a carico dei pensionati.

In tabella è la situazione contabile dell'Inps. A fronte di 22.420.000 lavoratori (dato Istat ad aprile 2015), l'istituto eroga 20.832.521 trattamenti tra pensioni (17.130.895) e prestazioni assistenziali (3.701.626).

La situazione non è certamente rassicurante, se si considera che il sistema di finanziamento dell'Inps è quello a ripartizione, con i lavoratori cioè che finanziano con i propri contributi le pensioni di chi sta a riposo. È da questa constatazione che prende il via il viaggio nella giungla di leggi e disposizioni che regalano privilegi e prerogative a diverse categorie di lavoratori e che solo il tempo potrà cancellare (cioè una volta che tutti i potenziali beneficiari ne avranno fruito, mettendosi in pensione).

Intanto, con ben sei riforme (da Amato del 1992 a Fornero del 2011, passando per Dini del 1995, Maroni del 2004, Prodi del 2007 e Sacconi 2010) il «prezzo» di tali privilegi è stato caricato sulle spalle delle giovani generazioni, in nome di un «equilibrio» del sistema previdenziale che, altro non significa, che garantire finanziariamente il pagamento dei privilegi ai fortunati riducendo diritti e tutele ai lavoratori.

Politica, la tutela è doppia

L'art. 31 della legge n. 300 del '70 disciplina l'istituto dell'«aspettativa non retribuita» fruibile da coloro che si trovino a ricoprire funzioni pubbliche elettive o cariche sindacali provinciali e nazionali, siano essi lavoratori dipendenti pubblici o privati. L'aspettativa è volontaria (decide il lavoratore-eletto) e, qualora scelta, comporta la sospensione del rapporto di lavoro e del conseguente obbligo contributivo a carico del datore di lavoro. Ciò, tuttavia, non significa perdita dei diritti previdenziali (pensionistici); infatti, la stessa legge prevede, a fronte della sospensione del rapporto di lavoro, il riconoscimento del diritto alla copertura figurativa dei contributi nella gestione in cui risulta iscritto con piena rilevanza ai fini del diritto e della misura della pensione. Dal 1° gennaio 2000, nel caso in cui l'incarico politico riconosca al lavoratore il diritto a un vitalizio, l'accredito figurativo è riconosciuto a patto che il lavoratore versi la quota contributiva a proprio carico (circa il 9%). Un piccolo prezzo da pagare per quei cittadini fortunati che si trovano con la doppia copertura previdenziale: l'accredito di contribuzione figurativa per la pensione e la maturazione del vitalizio (entrambi a carico del bilancio statale!).

Questa doppia tutela, riconosciuta solo agli esponenti politici non ha giustificazione e fondamento nei principi generali del diritto previdenziale. La contribuzione figurativa è un istituto introdotto per rimediare a situazioni di bisogno del lavoratore che, a causa di determinati eventi (malattia, maternità ecc.), dovesse trovarsi nelle condizioni di non poter lavorare e, quindi, versare i contributi. In tal caso, lo stato interviene e si fa carico della contribuzione del lavoratore al fine di evitargli la scopertura previdenziale cui, altrimenti, sarebbe stato soggetto e così permettergli di maturare la pensione e le altre tutele previdenziali. È più che evidente che, nel caso dell'aspettativa per gli incarichi politici (specie per quelli che generano il diritto a vitalizio) non si ravvisa alcuno stato di bisogno che possa giustificare il ricorso alla solidarietà collettiva. Anzi, si assiste a una situazione in cui, rispetto alla normale prosecuzione del rapporto di lavoro, l'incarico politico genera un «vantaggio» previdenziale: il vitalizio.

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

L'universo delle pensioni Inps (1)

Gestione	Numero pensioni	Importo complessivo
Cpdel (ex Inpdap)	1.054.013	20.120.963.824
Cpi (ex Inpdap)	15.095	264.362.989
Cps (ex Inpdap)	68.540	3.666.685.167
Cpug (ex Inpdap)	2.906	54.968.429
Ctps (ex Inpdap)	1.677.746	40.848.368.294
Totale Pensioni Settore Pubblico	2.818.300	64.955.348.703
Lavoratori dipendenti (Fpld)	8.688.474	108.297.000.000
Trasporti	107.132	2.285.200.000
Telefonici	73.716	1.926.600.000
Elettrici	98.851	2.535.100.000
Inpdai (dirigenti industria)	126.337	6.336.300.000
Fondi sostitutivi (Ffss, volo, ecc.)	240.314	5.344.900.000
Fondi integrativi (Gas, esattoriali, ecc.)	17.771	365.900.000
Subtotale dipendenti	9.352.595	127.091.000.000
Lavoratori autonomi (art., comm., ecc.)	4.940.375	45.862.900.000
Altre gestioni (clero, ecc.)	19.625	115.800.000
Subtotale autonomi e altri	4.960.000	45.978.700.000
Totale pensioni settore privato	*14.312.595*	*173.069.700.000*
Totale prestazioni previdenziali (pensioni), settori pubblico e privato	*17.130.895*	*238.025.048.703*
Pensioni e assegni sociali (assistenza)	845.824	4.622.100.000
Invalidi civili (assistenza)	2.855.802	14.872.400.000
Totale prestazioni assistenziali	*3.701.626*	*19.494.500.000*
Totale generale, previdenza e assistenza	*20.832.521*	*257.519.548.703*

(1) Esclusa Gestione ex Enpals *Fonte: Elaborazione* ItaliaOggi Sette *su dati Inps*

Il bilancio dei privilegi pensionistici

Gestione/Tipologia	Costo annuo
Cariche politiche	10 milioni
Enti locali, insegnanti, sanitari, ufficiali giudiziari	427 milioni
Dipendenti stato (Ctps): ministeri; scuola, università; magistrati	410 milioni
Pensione militari e forze dell'ordine (Comparto sicurezza)	330 milioni
Dipendenti delle Ferrovie dello Stato	17 milioni
Dipendenti ex Ipost	13 milioni
Dipendenti Enav	20 milioni
Dipendenti settore Elettrico	18 milioni
Dipendenti settore Telefonico	10 milioni
Dipendenti settore Autoferrotranvieri	11 milioni
Invalidità specifica nel settore Autoferrotranvieri	6 milioni
Dipendenti del Fondo Volo	2 milioni
Lavoratori dello spettacolo e sportivi professionisti (ex Enpals)	100 milioni
Dipendenti settore marittimo	20 milioni
Lavoratori autonomi agricoli	8 milioni
Artigiani e Commercianti	115 milioni
Pensione anticipata donne lavoratrici	1 miliardo
TOTALE	**2.517 milioni**

Fonte: Elaborazione ItaliaOggi Sette *su Report Fondazione Studi al 31 dicembre 2014* *Importi in euro*

Tiratura 03/2015: 133.263
Diffusione 03/2015: 88.589
Lettori: n.d.
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

ItaliaOggi Sette
Dir. Resp.: Marino Longoni

22-GIU-2015
da pag. 6
www.datastampa.it

Tutele potenziate con il dlgs attuativo del Jobs Act. Periodi ad hoc per vittime di violenza

Maternità, tempi più lunghi per congedi e permessi

Pagine a cura
DI CARLA DE LELLIS

Migliorano i congedi e i permessi per la maternità dei lavoratori. Di tutti i lavoratori, sia quelli dipendenti, sia autonomi e collaboratori. Il congedo di paternità, per esempio, si potrà fruire fino a quando il bimbo non spegne le dodici candeline, mentre oggi è possibile fino agli otto anni. Il potenziamento delle tutele arriva dal decreto legislativo attuativo del Jobs Act (legge n. 183/2014) contenente le «misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183». Il provvedimento è stato approvato in via definitiva nella riunione del consiglio dei ministri dell'11 giugno scorso e attende di essere pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale*, momento a partire dal quale le nuove misure entreranno in vigore. Misure che, nella sostanza, introducono una serie di modifiche al dlgs n. 151/2001 (T.u. maternità), al fine appunto d'incentivare ulteriormente le tutele a favore dei lavoratori dipendenti, autonomi e collaboratori.

Misure strutturali. Ma servono le risorse. Una prima novità riguarda proprio la fruizione delle novità (cioè delle migliori tutele), perché il decreto legislativo stabiliva in un primo momento che ciò sarebbe stato possibile soltanto per l'anno 2015 (doveva trattarsi di una sperimentazione limitata a quest'anno). Ciò poneva qualche problema per l'effettiva fruibilità da parte dei lavoratori, come ha fatto notare l'Inps che, nelle osservazioni al provvedimento depositate in senato, ha evidenziato che proprio il fatto che le nuove misure possano essere riconosciute esclusivamente «per le sole giornate di astensione nell'anno 2015» avrebbe condotto a complicazioni sul fronte della gestione del periodo transitorio. Ed ecco la novità: il provvedimento definitivamente approvato prevede che le misure sono strutturali e non sperimentali solo per l'anno 2015. La precisazione, in particolare, è contenuta nella relazione al decreto attuativo che la subordinata alla condizione che, annualmente, si provveda al (ri)finanziamento delle misure.

Congedo di maternità. Spetta alle lavoratrici dipendenti e dura cinque mesi: due mesi prima e tre dopo il parto, salvo flessibilità. La principale modifica è l'introduzione del diritto, a favore della lavoratrice, di bloccare la decorrenza del congedo in caso di ricovero del bimbo in una struttura pubblica o privata. In pratica, se il neonato viene ricoverato durante il periodo di astensione post parto, la lavoratrice potrà riprendere il lavoro nell'attesa del ritorno a casa del figlio. La sospensione, che opera solo sul congedo post parto (tre mesi in assenza di flessibilità più eventuali giorni in caso di parto prematuro), può essere chiesta una sola volta. Per avvalersene, la lavoratrice deve produrre un'attestazione medica sulla compatibilità del suo stato di salute con la ripresa del lavoro. La sospensione dura fino alle dimissioni di ricovero del bimbo.

Congedo parentale (dipendenti). La novità consiste nella dilatazione dei tempi di fruizione, vincolati all'età del figlio. Si ricorda che il congedo spetta a mamma e papà, che siano lavoratori dipendenti, per la durata di sei mesi ciascuno entro il limite di dieci mesi tra entrambi ovvero 11 mesi se il papà ne fruisce per almeno quattro mesi (si veda box). La disciplina vigente prevede che il congedo:

a) può essere richiesto durante i primi otto anni di vita del figlio;

b) è coperto da un'indennità del 30% della retribuzione per i periodi fruiti nei primi tre anni di vita del figlio;

c) è coperto dalla stessa indennità, per i periodi fruiti tra il quarto e l'ottavo compleanno del figlio, subordinatamente a condizioni di reddito.

La riforma prevede, rispettivamente, che il congedo (nel 2015):

a) può essere richiesto durante i primi 12 anni di vita del figlio;

b) è coperto da un'indennità del 30% della retribuzione per i periodi fruiti nei primi sei anni di vita del figlio;

c) non spetta alcuna indennità per i periodi di congedo fruiti successivamente (tra il settimo e il dodicesimo compleanno del figlio).

Vittime di violenza. Novità assoluta è l'introduzione di un congedo retribuito di durata di tre mesi, a favore delle donne vittime di violenza di genere. In particolare, alle lavoratrici dipendenti, pubbliche e/o private, e alle collaboratrici a progetto, inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, a percorsi così certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, hanno il diritto di astenersi dal lavoro (sospensione del contratto, nel caso di co.co. pro.) per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. Diversa è la tutela retributiva e normativa; infatti, alla lavoratrice dipendente per tutto il periodo di congedo spetta l'intera retribuzione e l'assenza non rileva ai fini dell'anzianità di servizio, della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La lavoratrice dipendente, infine, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale, verticale od orizzontale, nonché al ripristino del tempo pieno, a sua richiesta.

© Riproduzione riservata

Tiratura 03/2015: 133.263
Diffusione 03/2015: 88.589
Lettori: n.d.
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

ItaliaOggi Sette
Dir. Resp.: Marino Longoni

22-GIU-2015
da pag. 6
www.datastampa.it

Le principali novità per i dipendenti

Congedo maternità	In caso di ricovero del neonato, la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità che decorrerà al rientro del bambino a casa
	Esteso il diritto all'indennità anche in caso di licenziamento per giusta causa (grave colpa della lavoratrice)
Congedo paternità	Esteso il diritto al congedo di paternità all'ipotesi in cui la madre (il coniuge) sia lavoratrice autonoma con diritto alla relativa indennità di maternità
Congedo parentale	Fruizione del congedo estesa fino ai 12 anni (anziché 8) del bambino
	Se manca una regolamentazione contrattuale, riconosciuto il diritto autonomo, ai genitori, di scegliere se fruire del congedo in forma giornaliera o oraria (in misura del 50% dell'orario medio giornaliero)
	Esteso il diritto all'indennità economica (30% della retribuzione per massimo sei mesi) per il congedo parentale fruito entro il sesto anno (anziché terzo) di vita del bambino, compresa l'ipotesi di bambino con grave handicap (prolungamento del congedo parentale)
	Eliminato il diritto all'indennità economica (30% della retribuzione), a condizione di reddito, per ulteriori periodi di congedo parentale

Vecchia facoltativa fruibile fino a 11 mesi

Il congedo parentale (la vecchia «astensione facoltativa») spetta ai lavoratori dipendenti, in costanza di rapporto di lavoro, genitori naturali (esclusi quelli disoccupati o sospesi, i lavoratori domestici e quelli a domicilio) per un periodo complessivo tra i due (mamma e papà) non superiore a dieci mesi, aumentabili a undici, fruibili anche contemporaneamente, entro i primi otto anni di vita del bambino (fino al giorno compreso dell'ottavo compleanno). Il congedo è coperto da un'indennità, subordinata alla vivenza del bambino e alla sussistenza di un rapporto di lavoro in atto all'inizio e durante il periodo di astensione facoltativa. Il congedo invece non spetta ai genitori disoccupati o sospesi; ai genitori lavoratori domestici; ai genitori lavoratori a domicilio; da quando cessa il rapporto di lavoro in atto all'inizio e durante il periodo di astensione. Nel dettaglio:

- **alla madre lavoratrice dipendente spetta per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, trascorso quello previsto per l'astensione obbligatoria dopo il parto;**
- **al padre lavoratore dipendente spetta per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette se lo stesso si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi. In questo caso il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori sale a 11 mesi. Al padre lavoratore dipendente, il congedo spetta anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a decorrere dal giorno successivo al parto), e anche se la stessa non lavora;**
- **al genitore single (solo), padre o madre, spetta per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.**

In caso di fruizione da parte di entrambi i genitori (madre autonoma e padre dipendente) il periodo massimo complessivo tra i due è pari a dieci mesi (tre mesi per la madre e sette mesi per il padre). Ai lavoratori dipendenti genitori adottivi o affidatari (esclusi quelli disoccupati o sospesi, i lavoratori domestici e quelli a domicilio), il congedo parentale spetta con le stesse modalità dei genitori naturali, fino al compimento della maggiore età del minore. Madre e padre possono fruire di tale congedo parentale anche contemporaneamente. Infine, in caso di parto gemellare o plurigemellare e anche in caso di adozione e affidamento di più minori, ciascun genitore lavoratore dipendente ha diritto a fruire del congedo parentale, per ogni nato e per ogni adottato o affidato, per il numero di mesi previsti dalla legge, con le stesse modalità di fruizione e con gli stessi criteri di pagamento.

Tiratura 04/2015: 265.454
Diffusione 04/2015: 186.998
Lettori I 2015: 1.280.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

LA STAMPA TUTTOSOLDI

Dir. Resp.: Mario Calabresi

22-GIU-2015
da pag. 20
www.datastampa.it

LE FERIE SOLIDALI TRA COLLEGHI

WALTER PASSERINI

In arrivo le ferie solidali tra colleghi. Balzate all'attenzione dell'opinione pubblica grazie ad alcuni casi di cronaca, nel decreto sulle semplificazioni del Job Act ora in Parlamento viene prevista la possibilità di cedere un certo numero di giornate di ferie, a titolo gratuito, a colleghi in difficoltà o per la cura di figli malati gravi o perché malati essi stessi.

In attesa del testo definitivo, va ricordata questa misura di solidarietà tra compagni di lavoro. Il tema è spesso oggetto di recriminazioni: quando si stendono i piani ferie non mancano i mugugni e la corsa a prenotazioni anticipate. Ora c'è da augurarsi una corsa ad aiutare i colleghi in difficoltà. In Italia qualche tempo fa aveva commosso la vicenda di una conducente di autobus in provincia di Pisa, che aveva esaurito ferie e permessi perché gravemente malata, che si era vista arrivare come una benedizione un pacchetto di 250 giornate di ferie accumulate dai colleghi per permetterle di curarsi sino al ritorno al lavoro.

Anche l'Arpa regionale abruzzese ha da tempo anticipato la cessione di ferie solidali tra colleghi. I riferimenti del nuovo provvedimento sono nella legge Mathys in vigore in Francia da alcuni anni. Il caso che fece da battistrada è quello del piccolo Mathys di dieci anni malato di tumore. I colleghi del padre Cristophe fecero una colletta per permettere ai genitori di curare il figlio. Il piccolo morì, ma la sua scomparsa permise l'arrivo della legge solidale.

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura 04/2015: 400.697
Diffusione 04/2015: 307.591
Lettori I 2015: 2.530.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

CORRIERE DELLA SERA

Dir. Resp.: Luciano Fontana

22-GIU-2015
da pag. 2
www.datastampa.it

La crisi Oggi i vertici delle scelte. La Grecia si impegna a intervenire su pensioni e imposte

Piano di Atene per l'accordo

Tsipras: soluzione definitiva con le nuove misure. L'ultimatum dei creditori

Interventi su pensioni e imposte: la Grecia cerca un'intesa in extremis con i creditori internazionali. La crisi del debito è a un bivio: o Atene trova un accordo con Ue, Bce e Fmi oppure il Paese si avvia verso il default e l'uscita dall'euro. Il premier Tsipras scommette: soluzione definitiva con le nuove misure. Oggi a Bruxelles l'Eurosummit sarà preceduto da un Eurogruppo, anticipato di tre ore per dare più tempo alle trattative.

da pagina **2** a pagina **5**

Caizzi, Fubini, Nicastro, Sarcina

Stasera il summit straordinario tra i 19 leader dell'eurozona La nuova proposta ellenica si avvicina alle posizioni tedesche

Atene verso il compromesso

Segnali
Riaperta la strada per concludere l'accordo sul salvataggio entro il vertice Ue di giovedì

Condizioni
Per Renzi ci sono «le condizioni per arrivare a un accordo» vincente per tutti

DAL NOSTRO INVIATO

BRUXELLES Il premier greco Alexis Tsipras ha inviato l'atteso segnale di disponibilità a concordare un compromesso politico di massima, avvicinandosi alle richieste della cancelliera tedesca Angela Merkel, nel summit dei 19 capi di Stato e di governo della zona euro convocato d'urgenza per stasera a Bruxelles.

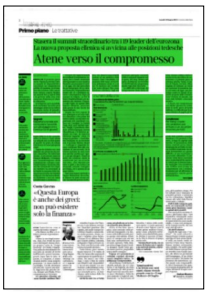
Si è riaperta così la possibilità di concludere l'accordo per il salvataggio della Grecia entro il successivo vertice di giovedì e venerdì prossimi con tutti i 28 leader della Ue, il che consentirebbe lo sblocco degli ultimi 7,2 miliardi del secondo piano di prestiti in grado di evitare l'insolvenza di Atene già questa estate.

Tsipras ha definito con i suoi ministri una proposta da portare a Bruxelles e ha informato Merkel, il presidente francese François Hollande e il numero uno lussemburghese della Commissione europea Jean-Claude Juncker. Il governo ellenico ha comunicato che «il primo ministro ha presentato ai tre leader le proposte della Grecia per un accordo dai benefici reciproci, che darà una soluzione definitiva e non un rinvio nell'affrontare il problema».

I tecnici dei rappresentanti dei creditori (Commissione europea, Bce e Fondo monetario internazionale) si sono riuniti a Bruxelles per preparare il vertice di oggi, che sarà preceduto da un Eurogruppo dei 19 ministri finanziari, originariamente fissato alle 15 e anticipato intorno a mezzogiorno dopo gli annunci di Tsipras. La Bce di Mario Draghi ha fissato per stamattina una riunione d'urgenza sulle fughe di capitali dalle banche elleniche, provocate dalla paura di una uscita del Paese dall'euro.

Tsipras ha fatto sapere di aver anticipato a ieri sera l'arrivo a Bruxelles e che prima del vertice andrà a un incontro organizzato dal presidente polacco del Consiglio Ue Donald Tusk, dove sono invitati Juncker, Draghi, il presidente olandese dell'Eurogruppo Jeroen Dijsselbloem e il direttore generale del Fmi, la francese Christine Lagarde. «Non c'è tempo da perdere — ha dichiarato Hollande in un incontro con il premier Matteo Renzi —. I colloqui e i negoziati devono continuare fino alla conclusione di una accordo. Se la Grecia lasciasse la zona euro non sarebbe positivo per i greci e per gli europei». Renzi ha detto che esistono «tutte le condizioni per un accordo win-win», cioè vincente per tutte le parti, e ha escluso un eventuale «rischio contagio» per l'Italia, che è gravata da un maxi-debito.

Varie fonti hanno attribuito a Tsipras l'intenzione di accettare almeno in parte alcune misure di austerità pretese da Me-



data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura 04/2015: 400.697
Diffusione 04/2015: 307.591
Lettori I 2015: 2.530.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

CORRIERE DELLA SERA

Dir. Resp.: Luciano Fontana

22-GIU-2015
da pag. 2
www.datastampa.it

rkel, che riteneva inaccettabili insieme al suo ministro delle Finanze Yanis Varoufakis. Gli aumenti delle tasse arriverebbero abbastanza vicino al 2,5% del Pil indicato dai creditori (pur senza elevare l'Iva come chiedono a Berlino). Tagli alle pensioni anticipate consentirebbero adeguati risparmi nella spesa. Nel 2015 l'avanzo primario di bilancio toccherebbe l'1% del Pil salendo progressivamente negli anni successivi.

La difficoltà principale del compromesso resta nella diversa visione politica dell'economia tra la cancelliera di centrodestra e il premier greco di estrema sinistra. Syriza, il partito di Tsipras, ha fatto sfilare migliaia di militanti ad Atene per sostenere la posizione greca nel vertice di oggi e per protestare contro le misure di austerità proposte dalla Commissione europea di Juncker, che sono state definite «olocausto sociale».

A favore del compromesso con Merkel giocano la contrarietà di molti greci all'uscita dall'euro, la difficoltà per il governo ellenico di pagare gli stipendi della pubblica amministrazione e le pensioni a fine mese, la fuga di capitali dalle banche. Il governatore della banca centrale greca Yannis Stournaras ha avvertito il sistema creditizio nazionale che domani diventerebbe un «giorno difficile» se non si arrivasse a un accordo a Bruxelles. La presidente della Banca nazionale greca Louka Katseli ha ammesso i rischi per il sistema bancario nazionale e ha considerato una «follia» non trovare un compromesso con i creditori, trovandosi poi ad affrontare le conseguenze «molto gravi» dell'insolvenza.

Ivo Caizzi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le date

22 GIUGNO

Vertice dei leader dei diciannove Paesi dell'eurozona. Il premier greco Alexis Tsipras nella «tana» di Bruxelles cerca di strappare in extremis un accordo

25 GIUGNO

A Bruxelles comincia la prevista due giorni del summit tra i leader dei 28 Paesi Ue. Il caso greco farà ombra al resto (come le riforme chieste da Londra)

30 GIUGNO

Fuori gli euro o fuori dall'euro: sulla carta scade oggi l'ultimo bailout: la Grecia dovrebbe rimborsare una tranche da 1,5 miliardi di euro al Fondo Monetario

1 LUGLIO

Sulla carta (e negli scenari che si sono prospettati negli ultimi mesi) con il primo di luglio senza accordo la Grecia inizia a navigare senza bussola (e senza soldi)

20 LUGLIO

Scadenza di un pacchetto da 3,5 miliardi che Atene deve alla Banca Centrale Europea. A questo punto, senza accordo, sarebbe quasi impossibile per i greci restare nell'euro

Tiratura 04/2015: 400.697
Diffusione 04/2015: 307.591
Lettori I 2015: 2.530.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

CORRIERE DELLA SERA

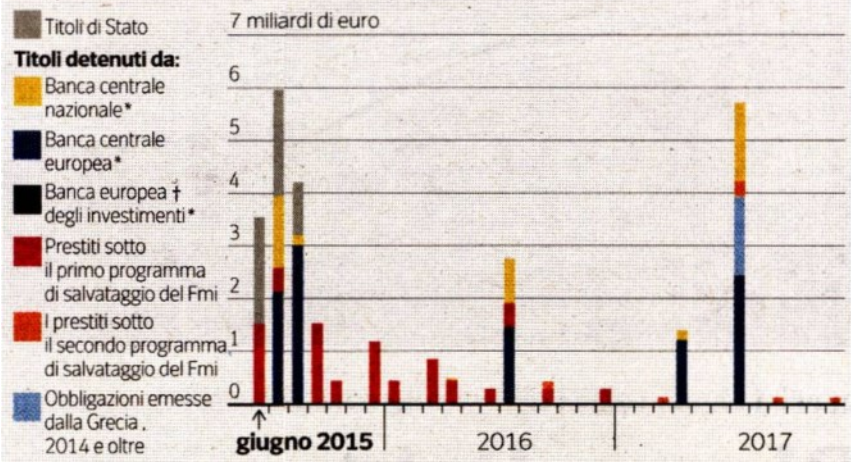
Dir. Resp.: Luciano Fontana

22-GIU-2015
da pag. 2
www.datastampa.it

I numeri della crisi

Le scadenze del debito greco

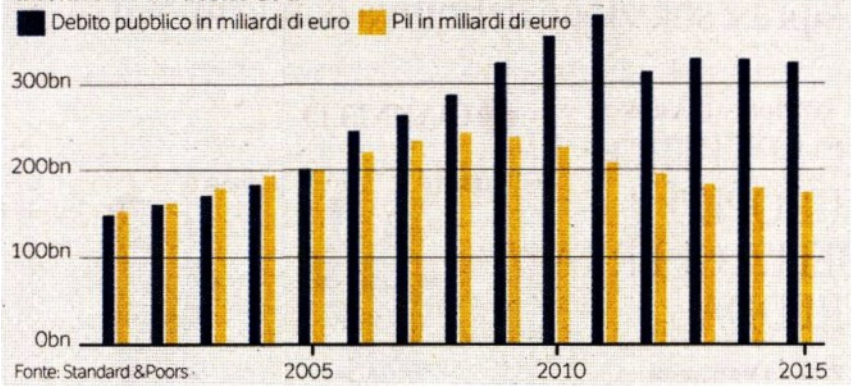
L'esposizione fino alla fine del 2017, per mese di rimborso



† 25 miliardi, 20 miliardi e 10 miliardi di euro con scadenza luglio del 2015, 2016 e 2017, rispettivamente *Esonerato dal default del 2012

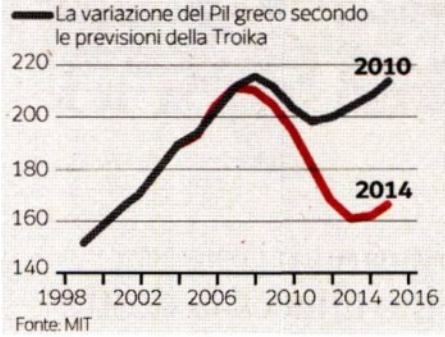
Fonti: Agenzia di gestione del debito pubblico greco, Fondo monetario internazionale (Fmi), Irish Statute Book e Commissione Europea

Il confronto tra debito e Pil



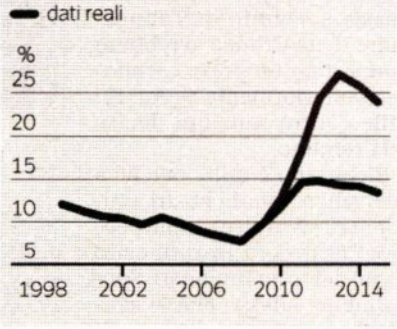
Fonte: Standard &Poors

La crescita



Fonte: MIT

La disoccupazione



Corriere della Sera

Tiratura 04/2015: 400.697
Diffusione 04/2015: 307.591
Lettori I 2015: 2.530.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

CORRIERE DELLA SERA

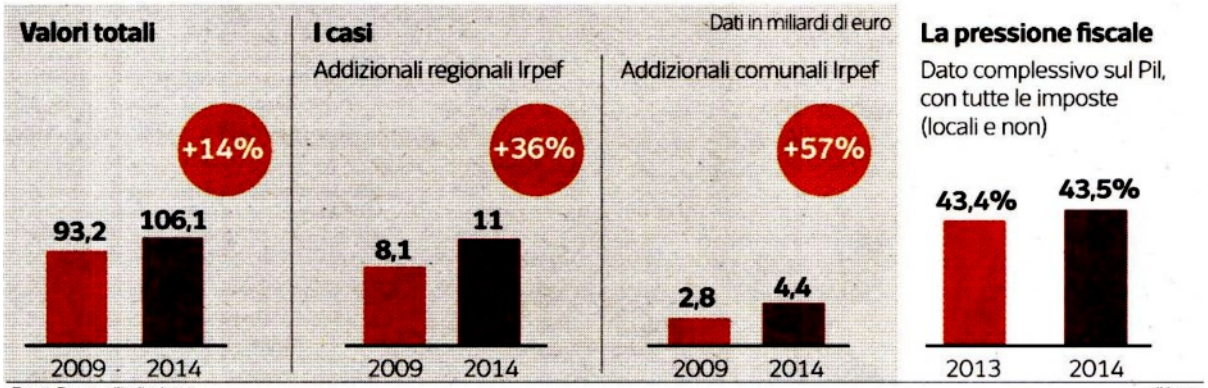
Dir. Resp.: Luciano Fontana

22-GIU-2015
da pag. 15
www.datastampa.it

Agenzie fiscali, arriva il riassetto Il governo vara i decreti economici

Oggi pre-consiglio dei ministri. Statali, domani la Consulta decide sul blocco dei contratti

L'aumento delle imposte locali



Fonti: Banca d'Italia, Istat

d'Arco

ROMA Un decreto per riformare la struttura delle agenzie fiscali (Entrate, Demanio e Dogane e dei Monopoli), e risolvere con un concorso il problema dei dirigenti fiscali che una sentenza della Consulta ha retrocesso a funzionari. Dovrebbe essere questo uno dei sei provvedimenti domani nell'agenda del Consiglio dei ministri.

Oggi in una riunione tecnica si farà il punto definitivo dei provvedimenti che dovrebbero approdare a Palazzo Chigi. Si attendono sei decreti legislativi, in attuazione della legge delega sul Fisco. E sempre domani l'esecutivo aspetta con apprensione il pronunciamento della Corte Costituzionale sul ricorso per il blocco dei salari per i dipendenti pubblici, scattato dal 2010 e che perdura: dopo la bocciatura del blocco della rivalutazione delle pensioni a fine aprile, che ha provocato roventi polemiche, il pericolo è che dalla Consulta possa arrivare una nuova mazzata per le casse pubbliche. Se anche stavolta venisse decisa l'illegittimità costituzionale, per l'Avvocatura dello Stato, il governo sarebbe costretto a trovare altri 35 miliardi (di cui 13 già per il prossimo anno).

I sei decreti fiscali invece regolamentano il regime delle sanzioni penali e amministrative, il catasto, la semplificazione del contenzioso, l'erosione e elusione fiscale, l'interpello e, appunto, le agenzie: il loro arrivo a Palazzo Chigi è stato voluto dallo stesso presidente, Matteo Renzi, che vuole premere sull'acceleratore per rispettare gli impegni presi. Se l'operazione dovesse andare in porto, però, c'è il rischio concreto che il Parlamento sia costretto a fare gli straordinari: oltre a dover varare in via definitiva queste norme, Camera e Senato sarebbero chiamati nei prossimi tre mesi a votare anche altri provvedimenti importanti, come le riforme della scuola, del Senato, della Pa e della Rai, norme su giustizia e concorrenza, solo per citarne alcune. Così il rischio di ingolfare l'attività parlamentare sembra molto alto. Per questi motivi le commissioni potrebbero prendersi più di tre mesi per l'esame.

Tra i decreti legislativi, quelli sul regime delle sanzioni penali e amministrative e sul catasto sono i più rilevanti: circa il primo sarà sciolto il nodo della soglia di non punibilità penale delle frodi fiscali che era stata introdotta all'inizio dell'anno, provocando numerose polemiche perché sembrava una norma salva-Berlusconi. L'intenzione del governo sembra quella di eliminare tale soglia e tornare alla punibilità di tutte le frodi fiscali.

Per quanto riguarda il nuovo catasto, l'esecutivo ha previsto che l'unità di misura non sia più rappresentata dai vani, ma dai metri quadrati, e che i nuovi valori degli immobili siano fissati in base a quelli di mercato dei tre anni precedenti, ma tenendo conto pure di altri parametri, come le caratteristiche del palazzo e la sua posizione. Questo provvedimento rappresenta l'inizio di un percorso che entro i prossimi 5 anni dovrebbe portare alla revisione delle rendite catastali di 62 milioni di immobili.

Sembra meno probabile l'esame delle norme sui giochi: il decreto è stato al centro di un duro scontro nel quale le imprese del settore non vogliono lasciare agli enti locali la facoltà di mettere al bando le sale da gioco. Questa operazione infatti potrebbe causare alle stesse aziende danni per 7 miliardi.

Francesco Di Frischia

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Salari
Il blocco dei salari nel pubblico impiego è scattato cinque anni fa

Concorso

- Il problema dei dirigenti fiscali che una sentenza della Consulta ha retrocesso a funzionari potrebbe essere risolto con un concorso. Lo deciderà il Consiglio dei ministri di domani
- Tra gli altri provvedimenti in discussione domani c'è anche il nuovo catasto: l'unità di misura sarà determinata dai metri quadrati dell'immobile (non più il numero dei vani) e dai valori di mercato dei tre anni precedenti

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Tiratura: n.d.
Diffusione 10/2014: 400.000
Lettori I 2015: 357.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

la Repubblica AFFARI&FINANZA

Dir. Resp.: Ezio Mauro

22-GIU-2015
da pag. 1
www.datastampa.it

LE START UP IN ITALIA UN AFFARE DI FAMIGLIA

Fabio Bogo

Le start up in Italia sono un affare di famiglia. Senza genitori, nonni, zii, cugini l'impresa che prova a sbarcare sul mercato e a rendere redditizia un'idea non ha praticamente alcuno sbocco. Strade chiuse e rubinetti del credito che dispensano finanziamenti a goccia, diffidenti quando non ostili. Il modello Silicon Valley abita qui solo a parole. E così sono poche le realtà che riescono a emergere: il talento da solo non paga. Per rendersene conto basta analizzare le statistiche prodotte da un'indagine dell'Università di Bologna e di Aster, il consorzio per l'innovazione e la ricerca industriale dell'Emilia Romagna, seconda regione italiana per numero assoluto e densità di start-up. Qui le aziende innovative sono cresciute in modo esponenziale: erano 1719 a fine 2013, sono diventate 3.842 a fine aprile scorso. Quasi la metà ha un fatturato fino a 500mila euro e impiega 9 addetti. Come ha reagito il mondo del credito e del capitale di fronte a questa realtà? Ignorandola. Nell'88,6 per cento dei casi le risorse finanziarie per cominciare sono arrivate dai familiari. Le banche e le istituzioni finanziarie sono intervenute solo nel 3 per cento dei casi, con prestiti a medio-lungo termine. E la quasi totalità delle operazioni è stata regolata come un prestito bancario ordinario. Ancora peggio è andata per il venture capital, che in realtà dovrebbe essere lo strumento privilegiato per le iniziative: è intervenuto solo nello 0,4% dei casi. Eppure il Quantitative easing della Bce, il bazooka usato da Mario Draghi, un effetto sul credito lo ha avuto, ma per ora il vantaggio è stato quasi solo per gli istituti. Il fatto che la Bce abbia comprato a caro prezzo i titoli che le banche avevano a suo tempo acquistato grazie ai generosi finanziamenti di Francoforte ha generato – come ha recentemente scritto Alessandro Penati su Repubblica – buoni utili per i bilanci. Ma tutto per ora si è fermato lì. Le banche incamerano, ma non prestano. L'allentamento del credit crunch è ancora troppo timido e non sostiene la ripresa: la quota di imprese manifatturiere che non ottiene il credito richiesto a maggio era all'11,8 per cento(dati Confindustria); meglio di febbraio, quando era al 14 per cento, ma lontanissimo dal 6,2 per cento della prima metà del 2011, quando la curva della crisi ha iniziato a diventare sempre più ripida. Adesso le aziende di credito, oberate da una massa pericolosa di sofferenze (350 miliardi a fine 2014) chiedono a gran voce interventi per liberarsi da un peso finanziario soffocante. Garanzie per la vendita dei crediti deteriorati, più veloci procedure fallimentari, più rapida deducibilità delle perdite sui crediti. Tutto giusto e condivisibile. Ma bisogna evitare che l' aiuto ad un settore che ha disseminato le cronache di episodi clamorosi di malagestione si risolva in una sorta di amnistia. Mps, Carige, Popolare dell'Etruria e Veneto Banca sono ferite recenti che ancora bruciano.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tiratura 04/2015: 218.471
Diffusione 04/2015: 168.074
Lettori I 2015: 889.000
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati

Il Sole 24 ORE

Dir. Resp.: Roberto Napoletano

22-GIU-2015
da pag. 1
www.datastampa.it

L'EDITORIALE

FISCO E COSTITUZIONE

La chimera della certezza nel diritto tributario

VIZIO DI FONDO

L'assenza di criteri e di definizioni lascia spazio a una legislazione fatta solo di casistica

di **Enrico De Mita**

Si chiama Testo Unico delle imposte sui redditi ma segue la stessa logica di ogni altra legge tributaria, comprese quelle che vengono raccolte in volumi definiti impropriamente Codici: un elenco di casi tassabili, moltipicati ogni anno, al di fuori di ogni logica che non sia quella del gettito. Il legislatore (o chi per lui) si rifiuta di definire il reddito e preferisce inseguire la logica sfrenata dei contribuenti.

Alla base di questo metodo vi è una parte dell'amministrazione fatta da funzionari con la mentalità dei gabellieri. Con un simile approccio, la nozione di reddito non serve, perché la definitività è affidata al concordato e alla conciliazione.

L'innovazione apparentemente più interessante del Testo Unico sulle imposte sui redditi, almeno quella dichiarata, è il perseguimento del mito - irraggiungibile - della certezza del diritto. Qui la certezza sembra essere intesa come certezza della tassazione, assunta come principio che escluda l'analogia in diritto tributario. Tale obiettivo è stato perseguito, nella redazione del Testo Unico, esasperando il metodo casistico e rinunciando espressamente alla definizione di reddito. Se si guarda alla legislazione precedente, la definizione di reddito data nell'articolo 1 del Dpr 597 del 1973 è stata sfrondata in tutte le specificazioni che potessero essere intese come indicative di una nozione espansiva del reddito «tale da giustificare se non addirittura imporre la ricerca, in sede interpretativa, di redditi diversi da quelli espressamente considerati dal Testo Unico».

La certezza del diritto viene quindi perseguita come articolazione della nozione di reddito tassabile solo nelle specifiche ipotesi contemplate dalla legge tributaria. Quando se ne ravvisasse la necessità «sarà sempre possibile prevedere in via legislativa altre ipotesi di reddito».

Abbiamo dunque un sistema aperto nel quale manca una nozione che possa giustificare sia le ipotesi comprese nel Testo Unico sia le nuove ipotesi da aggiungere ove se ne presenti la necessità.

Proviamo a ripartire dai fondamentali. Tutti sappiamo che una imposta deve essere applicabile e che il fatto tassabile deve essere riconoscibile perché esso venga dichiarato e la conseguente imposta venga versata. Ma sappiamo anche che, soprattutto per esigenze costituzionali, l'imposta deve avere un fondamento razionale. E la giurisprudenza costituzionale ha ribadito l'esigenza che l'imposta sia razionale sia sotto il profilo del fondamento che della coerenza interna.

Definizioni non definite

Lo schema ricorrente nelle nostre imposte è quello della casistica seguita o preceduta da una norma residuale, per lo più generica e insignificante. Il problema sta nello stabilire se la nozione residuale vada eliminata, secondo il metodo adottato dal Testo unico, oppure se essa vada più specificamente determinata. Secondo me, per le ragioni che dirò, essa va resa determinata.

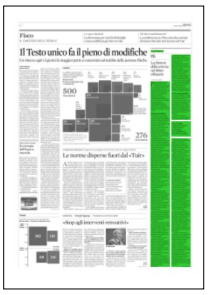
Il rifiuto storico dell'ordinamento italiano a rendere determinati i concetti generici tributari è soltanto di sapore fiscale (ogni definizione diventa delimitazione dell'area imponibile) ma non è un impedimento logico. Il problema va esaminato alla luce della Costituzione. L'interpretazione consolidata del principio di legalità (articolo 23 della Costituzione), secondo il quale nessuna prestazione patrimoniale può essere imposta se non in base alla legge, ritiene che l'imposta debba essere «sufficientemente determinata» nella definizione del presupposto.

E a mio parere l'imposta risulta indeterminata sia nel caso di formule generiche sia, a maggior ragione, nel caso di assenza totale di definizioni. Né può considerarsi sufficientemente determinato un tributo che ha come presupposto un mero elenco di casi non riconducibili a una nozione di capacità contributiva.

Eliminando il concetto generale di reddito, il Testo unico non ha risolto il problema della certezza né quello della perequazione. La domanda è questa: perché sia nella tecnica dell'assimilazione sia nell'individuazione dei redditi diversi alcuni fatti vengono tassati e altri no? Perché la borsa di studio è reddito e alcune plusvalenze no?

Non credo che possa bastare il criterio della scelta empirica, perché questa è la scelta della discrezionalità piena e della più assoluta insindacabilità sotto il profilo della parità di trattamento.

Si dice che la nozione teorica di reddito è controversa. A me pare che il legislatore non debba inseguire questa o quella categoria teorica, ma deve solo



data stampa
dal 1980 monitoraggio media

esplicitare a quale concetto proprio si è rifatto quando ha semplificato, ha assimilato, ha esteso, ha aggiunto.

Perché, se manca un tale criterio, tutte le scelte diventano possibili e legittime: la borsa di studio, le indennità politiche, le vincite, gli interessi moratori. Nella legge di "reddito di capitale" c'è solo il nome: si tratta di una etichetta che serve a indicare genericamente una disciplina, non una categoria.

La verità è che le formule residuali sono fonti di equivoci perché sono esse equivoche in quanto indeterminate. Allora, o diciamo che non servono affatto oppure le rendiamo determinate.

Se diciamo che non servono allora bisogna condurre il metodo casistico fino in fondo: dire espressamente che sono tassabili solo i casi espressamente previsti dalla legge, togliendo ogni spazio all'interpretazione. Si dovrebbe arrivare a un elenco indeterminabile di redditi di capitale, di lavoro autonomo (che è la più ampia delle categorie residuali). Ma allora un tale Testo unico sarebbe pressoché impossibile: la realtà è sempre più ricca della fantasia.

Forse, passata l'euforia della raggiunta certezza del diritto, nessuno potrà impedire all'amministrazione (e a maggior ragione al giudice) di interpretare la legge tributaria.

Cos'è la certezza del diritto

La certezza del diritto è un mito che è bene non coltivare, se non è correttamente intesa. La certezza si ottiene con un corpo di norme generali valide per tutti i tributi, sicché l'attività dell'amministrazione e della giurisprudenza abbiano unità d'indirizzo: una legislazione ancorata a principi che facilitino l'adempimento dei doveri (Vanoni).

La certezza si ottiene soprattutto con norme chiare e con comportamenti di buona fede dell'amministrazione.

Si richiede una legislazione semplice e chiara, una elaborazione di «principi generali di diritto tributario, evitando soprattutto riforme parziali e ritocchi della legislazione a getto continuo».

Con il Testo unico è stato codificato il principio di legislazione a getto continuo, per quanto concerne la previsione dei redditi tassabili.

Il problema della certezza del diritto non può essere risolto con una legislazione empirica e tecnicamente difettosa. Il legislatore deve far emergere con chiarezza l'oggetto del tributo, il suo fondamento economico, fornendo così l'appiglio per una interpretazione logica che risolva meglio il problema della parità di trattamento dei cittadini di fronte al fisco. Anche se le nostre leggi sono delle casistiche, alla definizione di un presupposto non si può rinunciare per esigenze pratiche e non solo di astratta razionalità. La definizione serve infatti a giustificare la casistica stessa proposta dalla legge; altrimenti questa è del tutto arbitraria, con conseguente disparità di trattamento.

Una legislazione fatta solo di casistica, che il legislatore è sempre libero di allungare a suo piacimento, non è compatibile con il principio di legalità, correttamente inteso.

Non può essere difeso a oltranza un metodo legislativo che toglie alla legge la funzione di garanzia e le assegna solo il ruolo della consacrazione formale di quelle che sono le valutazioni della finanza. Senza una funzione di garanzia la legge tributaria non avrebbe senso e avrebbero ragione coloro i quali sostengono che la legge tributaria non ha valore sostanziale.

La casistica da sola non è razionalità, se non è espressione di una regola. Se la casistica vuole giustificarsi da sola, allora ha ragione Kaldor quando scrive che, se manca una nozione fondamentale di reddito, contribuenti, legislatore e giudice non si rendono conto che dietro una facciata di uguaglianza formale, il sistema fiscale tratta diversamente le diverse classi di contribuenti. E allora la giustizia tributaria non è più principio fondamentale dell'ordinamento ma il risultato di una lotta politica feroce nella quale finisce col vincere sempre il più forte.

© RIPRODUZIONE RISERVATA