

SPECIALE | 1 | UN INSERTO DI 12 PAGINE

La riforma del lavoro



DOMANI CON IL SOLE
Il testo della legge
commentato
articolo per articolo

Il Sole 24 ORE

Via libera definitivo della Camera con 393 voti favorevoli, 74 contrari e 46 astensioni - Barroso: dall'Italia forte segnale di determinazione

Art. 18 e contratti, la riforma è legge

Per il licenziamento economico reintegro non automatico - Accordi a termine più facili

Via libera definitivo al disegno di legge di riforma del mercato del lavoro dopo gli ultimi due voti di fiducia di ieri alla Camera: 393 sì, 74 contrari e 46 le astensioni. Immediato il commento positivo del presidente della Commissione Ue, José Manuel Barroso, che ha riconosciuto il «forte segnale di determinazione dell'Italia» per una riforma che era stata sollecitata proprio dall'Europa: lo scorso mese di agosto, da una lettera della Bce. Da Bruxelles Mario Monti ha ringraziato le Camere per lo sforzo fatto per l'approvazione definitiva, mentre il ministro Elsa Fornero ha confermato gli impegni del Governo per le «tempestive modifiche» chieste dai principali partiti della maggioranza.

Tante le novità che sono contenute nel provvedimento. Il testo interviene sulla flessibilità di uscita prevedendo, in primo luogo, che in caso di licenziamento economico non sia sempre obbligatorio il reintegro del lavoratore, per esempio, sarà necessaria la convalida del lavoratore stesso. A questo si aggiungono le novità sulla flessibilità in entra-

ta: spazio, per esempio, all'utilizzo del contratto a termine per 12 mesi senza obbligo di indicare la causale. Limiti più rigidi, invece, per il ricorso alle partite Iva. Nel progetto del Governo c'è poi la riforma degli ammortizzatori sociali che dovrebbe partire con l'introduzione dell'Aspi dal gennaio del 2013. Fra gli obiettivi del Governo anche quello di aumentare le garanzie per i lavoratori: per le dimissioni volontarie, per esempio, sarà necessaria la convalida del lavoratore stesso.



FLESSIBILITÀ IN USCITA

Licenziamento
nullo
senza reintegro

24

MAXIMUS DI
MENSITÀ
CHE IL
GIUDICE PUÒ
ORDINARE
PER
RISARCIRE IL
LAVORATORE

«Il lavoro non è un diritto», polemica su Fornero. Poi precisa

Dai partiti un sì obbligato
ora tutti pronti a cambiare
Squinzi: subito miglioramenti

Mentre si votava la fiducia alla riforma sul lavoro Elsa Fornero si è trovata al centro di una nuova polemica scatenata dalla sua intervista al Wall Street Journal. «Il lavoro non è un diritto ma qualcosa che si conquista» aveva detto al Journal, una frase precisa con il riconoscimento del diritto sancito in Costituzione. Dal partito è arrivato un sì obbligato al Ddl con molte astensioni e voti contrari nel Pdl. Ora tutti si dicono pronti alle correzioni. E il presidente di Confindustria, Giorgio Squinzi, insiste: subito i miglioramenti!

DIRITTI E CHIACCHIERE

Una giornata passata a discutere se il lavoro è un diritto, se lo è il lavoro ma non il posto di lavoro, se la Costituzione garantisce quel diritto e, se sì, come lo garantisce. Una giornata infernale. Quelle giornate in cui il dibattito politico-giornalistico italiano è in balia dei mercati e delle corruzioni. E il gran Paese delle chiacchieere. Intanto la disoccupazione continua ad aumentare e nessuno che si preoccupa di come creare un posto di lavoro che sia uno. (fabrizio forquet)

Chi guadagna e chi perde con le nuove norme

1. APPRENDISTATO

Diventa il canale principale di assunzione

L'apprendistato sarà il contratto principale con cui i giovani entreranno nel mercato del lavoro, con una durata non inferiore a sei mesi

IL GIUDIZIO DEL SOLE	TUTELA DEL LAVORATORE	EFFICIENZA PER L'IMPRESA
	AUMENTA	AUMENTA

2. TEMPO DETERMINATO

Aumenta il costo per le imprese, «causalista» esclusa per un anno

Per i contratti a tempo, è previsto un contributo aggiuntivo dell'1,4% ma passa da sei mesi a un anno la deroga per l'indicazione della causale

DIMINUISCE	DIMINUISCE
------------	------------

3. PARTITE IVA

Presunzione di lavoro subordinato, più rischi per le imprese

Più facile dimostrare la presunzione di lavoro subordinato per le partite Iva: più tutela per i lavoratori, più rischi per le imprese

AUMENTA	DIMINUISCE
---------	------------

4. CONTRATTI A PROGETTO

Strumento ridimensionato, resta solo per casi specifici

Il contratto è inadattabile solo a progetti specifici, e questi non possono essere solo la mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente

AUMENTA	DIMINUISCE
---------	------------

5. LICENZIAMENTI DISCIPLINARI

La «tipizzazione» riduce la discrezionalità del giudice

Nei casi di licenziamenti disciplinari illegittimi il relatore potrà essere scelto dal giudice solo sulla base dei casi previsti dai contratti collettivi

DIMINUISCE	AUMENTA
------------	---------

6. LICENZIAMENTI ECONOMICI

Una modifica ridimensionata per l'articolo 18

È previsto il reintegro per manifesta insussistenza delle ragioni che hanno portato al licenziamento per motivi economici

DIMINUISCE	AUMENTA
------------	---------

7. ASPI

Nasce l'ammortizzatore universale, durerà 18 mesi

Ogni tipo di tutela della disoccupazione confluisce nell'Aspi, con durata minima di 12 mesi (fino a 54 anni) e massima di 18 mesi (oltre i 55 anni)

AUMENTA	DIMINUISCE
---------	------------

8. AMMORTIZZATORI PER CO.CO.CO.

Una tantum fino a semina euro

Si rafforza, dal 2013, l'attuale una tantum per i collaboratori in regime di monicompenso: chi ha lavorato sei mesi avrà 6 mila euro

AUMENTA	DIMINUISCE
---------	------------

9. FONDI DI SOLIDARIETÀ

Fondi ad hoc nei settori senza cassa integrazione

Obligo di costituzione di fondi di solidarietà per le aziende con più di 15 addetti nei settori non coperti dalla cassa integrazione

AUMENTA	DIMINUISCE
---------	------------

10. TIROCINIO

Una congrua indennità per gli stagisti

Previste azioni di contrasto dell'uso distorto dell'istituto, con l'obbligo di una congrua indennità agli stagisti. E sanzioni per i trasgressori

AUMENTA	DIMINUISCE
---------	------------

ALL'INTERNO

LE MISURE DELLA LEGGE
Voce per voce tutte le novità introdotte dalla riforma

» pagina 12 e 13

TIROCINIO
L'apprendistato guadagna terreno: tre «posti» ogni due lavoratori

» pagina 16

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA
Limiti più stretti contro l'uso illegittimo delle partite Iva

» pagina 17

FLESSIBILITÀ IN USCITA/1
Non scatta il reintegro se il licenziamento economico è nullo

» pagina 18

FLESSIBILITÀ IN USCITA/2
Il licenziamento disciplinare «guidato» dai patti collettivi

» pagina 19

AMMORTIZZATORI
Dal 2013 debutta l'Aspi con l'obiettivo di tutele più ampie

» pagina 20

FINE DEL RAPPORTO
Le dimissioni volontarie richiedono la convalida

» pagina 21

MASTER24 IN MARKETING E COMUNICAZIONE DIGITALE.

PIANIFICARE UNA STRATEGIA DI MARKETING DIGITALE



DA MARKETING DI PRODOTTO A MARKETING DELL'ESPERIENZA

PROGRAMMA

- **LA DIGITAL STRATEGY**
 - La definizione di un piano strategico digitale
 - La flessibilità allocativa dei diversi canali
 - Evoluzione del marketing team e le certificazioni a supporto
- **IL PIANO DI MARKETING DIGITALE**
 - Analisi del contesto e definizione degli obiettivi
 - Scelta degli strumenti e dei canali digitali
 - Tempi di realizzazione e definizione del budget
- **SOCIAL MEDIA MARKETING E BRAND STRATEGY**
 - Planificare una comunicazione digitale "su misura"
 - Social Customer Relationship Management
 - Buzz e Viral marketing
- **SOCIAL MEDIA COMMUNICATION**
 - Come cambia la creatività sul web per targetizzare la comunicazione
 - Advertising sui social media: gli step per la creazione di una campagna
 - Digital PR: coinvolgere gli influencer come "ambasciatori" del brand
 - Le tecniche di coinvolgimento in un'operazione di Digital PR

DOCENTI E TESTIMONIANZE

Karen Nahum
Direttrice Digital Publishing
Area Digital Gruppo 24 ORE

Marco Corsaro
Fondatore e Managing Director
77Agency

Sandro Marchetti
Amministratore Delegato
IAKI

Alessio Jacoma
Giornalista
Consulente di Comunicazione
on line e blogger

Ugo Benini
Partner
The Vortex



L'11^a Uscita fa parte del 3^o modulo "Marketing Digitale".
Consulta il programma completo dei moduli, su www.ilsole24ore.com/master24digitale

Da mercoledì 27 giugno in edicola l'11^a uscita a 12,90€.

LA RIFORMA DEL LAVORO

Tutte le nuove misure

DURATA MINIMA

L'apprendistato dovrà proseguire per almeno sei mesi, fatte salve le attività stagionali

LA QUOTA

50%

Per assumere nuovi apprendisti bisognerà stabilizzare la metà di quelli già dipendenti dallo stesso datore di lavoro

CAMBIANO LE PROCEDURE

Nei licenziamenti economici è obbligatoria la conciliazione prima di arrivare all'eventuale risoluzione del rapporto

Contratti, ammortizzatori e licenziamenti: si cambia

Addio al reintegro obbligatorio - L'Aspi al posto dei sussidi di disoccupazione

PAGINE A CURA DI
David Colombo
Andrea Gagliardi
Andrea Marinò
Claudio Tucci

Cambiamento Cambia, dopo oltre 40 anni, l'articolo 18 (lo Statuto del lavoratore è datato 1970), con la limitazione nei licenziamenti illegittimi per motivi economici della reintegrazione nel posto di lavoro. Che ora in avanti non sarà più automatica. Ma potrà essere accordata (al posto del riconoscimento di un'indennità

NUOVI COSTI E VINCOLI

Per i contratti a tempo previsto un contributo dell'1,4% che servirà a finanziare l'Aspi. Partite Iva non fittizie se hanno un reddito di almeno 18 mila euro

La risarcitoria compresa tra le 12 e le 24 mensilità solo nelle ipotesi in cui il giudice accetta la «manifesta insussistenza» del fatto posto alla base dell'atto di recesso.

È questa, politicamente e simbolicamente, la modifica principale introdotta dalla riforma del lavoro targata Elsa Fornero, approvata ieri definitivamente dalla Camera, e che il premier, Mario Monti, potrà far valere oggi a Bruxelles davanti agli altri leader europei, dopo i ripetuti richiami all'Italia, anche da parte della Bce ad agosto scorso, a modificare le regole del nostro mercato del lavoro, compresa la flessibilità in uscita.

Nel corso dell'esame parlamentare (il provvedimento è stato varato dal Consiglio



La cassa integrazione ordinaria (Cigo) non subirà modifiche, mentre quella straordinaria (Casi) sarà sostituita da una nuova: la Cig. D'ora in là, questo ammortizzatore viene portato a regime in alcuni settori gli interessati (attraverso norme transitorie), come le imprese commerciali e di viaggio con più di 50 dipendenti e le imprese del trasporto aereo e del sistema aeroportuale. La seconda modifica consiste invece nella soppressione della Cigs, a partire dal 1° gennaio 2016, nel caso di fallimento dell'impresa, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria, omologazione del concordato preventivo con cessione dei beni e nelle ipotesi di aziende sottoposte a sequestro o confisca.

Nel mirino delle nuove norme c'è anche il capitolo sulla flessibilità in entrata, con il contratto a tempo determinato che costerà al più presto un contributivo addizionale. E' prevista una cassa integrazione ordinaria da un anno la durata del primo contratto a termine senza specifici del c.d. "casolino". Per i collaboratori a progetto (nel 2010, secondo l'Istat, erano 67 mila) con un reddito annuale inferiore al tonnella euro - poco più di 800 euro al mese) arriverà una sorta di "scala base", mentre si allenta la stretta sulle partite Iva che si considerano "vere" se hanno un reddito lordo di almeno 18 mila euro l'anno. Tutto ciò per favorire l'apprendistato: che dovrà diventare il canale d'ingresso principale al lavoro. Complessivamente la riforma Fornero peserà sulle casse dello Stato per circa 2 miliardi l'anno, a regime. Con una clausola di salvaguardia finanziaria: in caso di scostamenti di spesa il Tesoro provvederà a tagli lineari sulle spese rimodulabili.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

proseguire del rapporto di lavoro di almeno il 50% apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro (limite che scende al 30% nei primi 3 anni dall'entrata in vigore della legge). Infine, si richiede che la durata minima del rapporto di apprendistato sia non inferiore a sei mesi (fatte salve tuttavia le attività stagionali).

TUTELA PER IL LAVORATORE | AUMENTA
EFFICIENZA PER L'IMPRESA | AUMENTA

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Apprendistato

Diventa il contratto d'ingresso ordinario

Per combattere la precarietà di chi si affaccia per la prima volta sul mercato del lavoro, l'apprendistato diventa il canale d'ingresso principale dei giovani. Tuttavia, arrivano una serie di paletti per evitare gli abusi. Prima di tutto, per le assunzioni dal 1° gennaio 2013, il rapporto tra apprendisti e professionisti non può superare quello di 1 a 1 per le aziende con meno di 10 dipendenti. Negli altri casi il numero di apprendisti può solo superare il rapporto di 3 a 2. E' questo il motivo per cui, per i datori di lavoro che occupano almeno 10 apprendisti, l'assunzione di nuovi apprendisti sia subordinata alla

proseguione del rapporto di lavoro di almeno il 50% apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro (limite che scende al 30% nei primi 3 anni dall'entrata in vigore della legge). Infine, si richiede che la durata minima del rapporto di apprendistato sia non inferiore a sei mesi (fatte salve tuttavia le attività stagionali).

TUTELA PER IL LAVORATORE | AUMENTA
EFFICIENZA PER L'IMPRESA | AUMENTA

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Tempo determinato

Cresce il costo contributivo per le imprese

Passa da sei mesi a un anno la durata del primo contratto a tempo determinato per il quale si può ottenerne il cosiddetto "casolino". Per determinarlo costerà poi per le imprese l'1,4% in più di contributi (per finanziare l'Aspi) e si modifichino pure le pause obbligatorie fra un contratto a tempo e l'altro, pena la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto. I contratti contrattuali possono prevedere anche la riduzione di tali intervalli di tempo (a 20 giorni in caso di contratti fisi a sei mesi, fino a 30 giorni per contratti di durata superiore). Le nuove norme escludono poi il requisito della sussistenza di

ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Il limite di prima missione di 18 mila euro si mantiene di un anno di somministrazione a tempo determinato. E nel limite complessivo di 36 mesi (superato il quale scatta la stabilizzazione) si tiene conto anche dei periodi di missione in somministrazione.

TUTELA PER IL LAVORATORE | DIMINUISCE
EFFICIENZA PER L'IMPRESA | DIMINUISCE

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Partite Iva

Presunzione di lavoro subordinato

Per evitare che una partita Iva nasconde in realtà un rapporto di lavoro subordinato, vengono stabiliti nuovi vincoli. Queste forme di lavoro autonomo sono da considerarsi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa qualora ricorrono almeno due dei seguenti presupposti. Primo di tutto, quando la durata della collaborazione sia superiore a 8 mesi nell'arco di un anno solare. Quando poi il ricavo dei corrispettivi percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare superi l'80 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno

solare. Quando, infine, il prestatore abbia la disponibilità di una postazione fissa di lavoro presso il committente. Non si può avere una scrivania insomma, ma un cellulare aziendale sì. Le partite Iva che hanno un reddito annuale lordo di almeno 18 mila euro si considerano vere, come quelle svolte da professionisti iscritti agli ordini.

TUTELA PER IL LAVORATORE | AUMENTA
EFFICIENZA PER L'IMPRESA | DIMINUISCE

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Copoco

Contratto solo per progetti specifici

Anche per questo capitolo, l'intervento è stato effettuato per evitare che il contratto di lavoro nasconde un contratto di lavoro subordinato. Il contratto di lavoro subordinato è ricordabile solo a progetti specifici (e non più anche a "programmi di lavoro o a fasi di questi ultimi", come previsto finora) e si esclude che il progetto possa consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente o nello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi. Tra gli elementi essenziali da indicare in forma scritta deve esserci anche il risultato finale che si

intende conseguire attraverso il contratto di lavoro a progetto e il corrispettivo non può essere inferiore ai minimi stabiliti per classificare l'attività. I corrispettivi a progetto sono considerati rapporti di lavoro subordinato quando l'attività è svolta con modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti.

TUTELA PER IL LAVORATORE | AUMENTA
EFFICIENZA PER L'IMPRESA | DIMINUISCE

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Associazioni in partecipazione

Limite di tre associati per attività

L'associazione in partecipazione è un contratto in base al quale l'associato attribuisce all'associato della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto. Anche in questo caso, per evitare abusi, sono stati introdotti nuovi vincoli. I numeri degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associati (a meno che gli associati siano legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo). In caso di violazione del divieto in esame, il rapporto con tutti gli

associati si considera rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In caso di diritti di associazione senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni, il lavoratore ha diritto al trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente.

TUTELA PER IL LAVORATORE | AUMENTA
EFFICIENZA PER L'IMPRESA | STABILE



FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Voucher

Buoni lavoro numerati e datati

I buoni lavoro (o voucher) sono uno strumento ideato per il pagamento di prestazioni occasionali e accessorie, introdotto dalla Legge Biagi. Sempre per evitare abusi, i buoni ora devono essere orari, numerati progressivamente e datati. In sede di adozione del decreto ministeriale che aggiornerà il decreto per indicare il valore nominale dei buoni si deve tener conto delle "istruzioni istruttorie del confronto con le parti sociali". Nel settore agricolo, in particolare, è stato previsto che il ricorso ai voucher potrà essere libero al di sotto di 7 mila euro di fatturato, mentre sopra tale soglia, sarà consentito solo per i pensionati

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

Lavoro intermittente

Introdotta la comunicazione preventiva

I nuovi limiti alla flessibilità in entrata per evitare che essa nasconde un rapporto subordinato, colpiscono anche il lavoro intermittente (il cosiddetto lavoro a chiamata o job on call). In questo caso si tratta di appesantimenti burocratici. Si introduce l'obbligo di comunicazione preventiva del datore di lavoro, con modalità semplificate (sms o fax), alla Direzione territoriale del lavoro competente, del ricorso ad una prestazione lavorativa di durata superiore a 30 giorni. In caso di inadempimento è prevista una sanzione amministrativa pecunaria. È introdotta pure una modifica ai limiti di età

del lavoratore entro i quali il contratto di lavoro intermittente può sempre essere concluso: il limite minimo viene abbassato da 25 anni (come attualmente previsto) a 24 anni (ma a condizione che le prestazioni vengano svolte entro il 25° anno), mentre il limite massimo viene innalzato da 45 anni (come attualmente) a 55 anni.

TUTELA PER IL LAVORATORE | STABILE
EFFICIENZA PER L'IMPRESA | DIMINUISCE

TUTELE DEI LAVORATORI
Previsti i congedi di paternità obbligatori e un giro di vite sul fenomeno delle dimissioni in bianco

LE MENSILITÀ
24
Quelle massime che il lavoratore potrà ottenere dal giudice a titolo di risarcimento

TUTELE PER LA DISOCCUPAZIONE
Previsto a regime dal 2017 un ammortizzatore unico: l'Aspi sostituirà mobilità e indennità di disoccupazione

IL REDDITO MASSIMO
20 mila euro
Quello lutto conseguito l'anno precedente per accedere all'un tantum per il cocco

LE TIPIZZAZIONI
Per i licenziamenti disciplinari illegittimi il reintegro sarà possibile sulla base dei casi previsti nei contratti collettivi

LE SETTIMANE
13
Quelle di contribuzione negli ultimi dodici mesi per accedere alla mini pensione

FLESSIBILITÀ IN USCITA
Licenziamenti discriminatori

Rientro automatico in azienda

Rientro automatico se il licenziamento è riconosciuto come discriminatorio (per ragioni di credo politico o fede religiosa, di discriminazione razziale, lingua o sesso), meno che il lavoratore non opt per un indennizzo. La nuova disciplina dell'articolo 18, sul punto, conferma la normativa vigente. A confermare dal numero di dipendenti (e dalla motivazione addotta per il licenziamento), il dato di lavoro, nel caso il giro di annuali licenziamento perché discriminatorio, è infatti obbligato a reintegrare il lavoratore e a pagargli un'indennità commisurata all'ultima retribuzione maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione (non inferiore a 5 mensilità). Al dipendente, in alternativa a reintegro, sarà concessa la facoltà di chiedere il pagamento di 15 mensilità, con la contestuale risoluzione del rapporto di lavoro.

TUTELA PER IL LAVORATORE
STABILE
EFFICIENZA PER L'IMPRESA
STABILE

FLESSIBILITÀ IN USCITA
Licenziamenti disciplinari

Meno discrezionalità per i giudici

Nel caso di licenziamento per mancanza di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo, rispetto alla disciplina vigente, che prevede in ogni caso l'obbligo di reintegrazione del lavoratore nelle imprese oltre i 15 dipendenti, si introduce un doppio regime sanzionatorio. Se il fatto non sussiste, o è riconducibile a condotte punibili con una sanzione minore sulla base delle previsioni dei contratti collettivi e dei contratti disciplinari (e non anche delle previsioni di legge, come inizialmente previsto) il giudice riconosce un'indennità risarcitoria pari a un massimo di 12 mensilità. In tutti gli altri casi, scatta solo il pagamento di un'indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità (in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero degli occupati, delle dimensioni dell'attività).

TUTELA PER IL LAVORATORE
DIMINUISCE
EFFICIENZA PER L'IMPRESA
AUMENTA

FLESSIBILITÀ IN USCITA
Licenziamenti economici

Articolo 18, ridotti i casi di reintegro

Il nuovo articolo 18 riduce i casi di reintegro per motivi economici, estendendo l'indennizzo. Tuttavia la riforma prevede ancora la possibilità di annullare il licenziamento e applicare la disciplina per il licenziamento disciplinare - reintegro e risarcimento massimo di 12 mensilità - nel caso in cui il giudice accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (cioè economico). In tutti gli altri casi non trova più applicazione la reintegrazione nel poso di lavoro (attualmente prevista dalla normativa vigente nelle imprese sopra i 15 dipendenti).

TUTELA PER IL LAVORATORE
DIMINUISCE
EFFICIENZA PER L'IMPRESA
AUMENTA

FLESSIBILITÀ IN USCITA
Conciliazione

Niente stop se la malattia è fittizia

Nei licenziamenti per motivi economici torna, obbligatoria, la conciliazione, che vi espanderà al caso di contestazione per licenziamento per il riconoscimento territoriale del lavoro. Si configura quindi come "condizione di procedibilità" del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. È previsto che nel corso della procedura le parti (datore di lavoro e lavoratore) possano farsi assistire da rappresentanti sindacali, avvocati, consulenti del lavoro. Il comportamento complessivo delle parti, in tale sede, è valutato dal giudice ai fini della determinazione dell'indennità.

TUTELA PER IL LAVORATORE
DIMINUISCE
EFFICIENZA PER L'IMPRESA
AUMENTA

AMMORTIZZATORI
Cigs

Per le cessazioni niente cassa speciale

Cass integrazione ordinaria e contratti di solidarietà non cambiano disciplina. Mentre per quanto riguarda la cassa integrazione straordinaria, mantenuta per casi di ristrutturazione e crisi aziendale, viene meno la fatiscia relativa alle cessazioni di attività in caso di procedura concorsuale. Le forme di finanziamento della cassa integrazione restano sempre basate su criteri mutualistici. È prevista la ricorrenza ai fondi di solidarietà dei settori già inclusi nell'ambito della cassa integrazione straordinaria (trasporto aereo e sistema aeroportuale), sulla base di accordi da stipulare entro il 2013. Viene messa a regime l'indennità per le giornate di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori delle compagnie portuali come trasformate in via straordinaria dal Dlgs 18/2008, con contribuzione pari a quella prevista per la Cigs (0,9% di cui 0,3% a carico del lavoratore).

TUTELA PER IL LAVORATORE
STABILE
EFFICIENZA PER L'IMPRESA
DIMINUISCE

AMMORTIZZATORI
Una tantum cocco

Fino a 6mila euro per sei mesi di lavoro

Si rafforza, a decorrere dal 2013, l'attuale una tantum per i collaboratori in regime di monoposizione, iscritti in via esclusiva al fondo di solidarietà. La cassa integrazione non riconosce più titoli anche se il reddito è inferiore a mille euro, in quanto esclusi dall'ambito di applicazione della nuova Aspi. Per accedere al aiusido bisognerà, tra l'altro, aver conseguito l'anno precedente un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di somma euro; aver avuto un periodo di disoccupazione ininterrotta di almeno due mesi nell'anno precedente; e che risultino accreditate nell'anno precedente almeno quattro mensilità presso la predetta Gestione segurata Imps. In pratica, chi ha lavorato sei mesi al posto di sei mesi creerà L'una tantum verrà liquidata in una unica soluzione se di importo pari o inferiore a mille euro, o in importi mensili di importo pari o inferiore a mille euro se superiore.

TUTELA PER IL LAVORATORE
AUMENTA
EFFICIENZA PER L'IMPRESA
DIMINUISCE

AMMORTIZZATORI
Aspi

L'indennità durerà fino a 18 mesi

Ogni tipo di tutela della disoccupazione confluirà nell'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi), il graduale superamento dell'obbligo di reintegro. Il fatto (mentre si è cominciato nel 2012) è il fatto che l'Aspi, che può essere concessa in presenza di almeno 12 settimane di contribuzione negli ultimi dodici mesi, l'indennità è di pari importo a quella dell'Aspi.

TUTELA PER IL LAVORATORE
AUMENTA
EFFICIENZA PER L'IMPRESA
DIMINUISCE

AMMORTIZZATORI
Nuove aliquote contributive per contratti a termine

Aliquota contributiva al 33% nel 2018

La riforma Fornero prevede un incremento progressivo delle due aliquote a decorrere dal 2013 fino al conseguimento di aliquote pari, rispettivamente, al 33% (dal 27% attuale) e al 24% (dal 18% attuale) per i casi in cui il soggetto sia iscritto ad altra forma pensionistica obbligatoria o sia già titolare di un trattamento pensionistico a regime dal 2010. Per gli assicurati non iscritti ad altre forme pensionistiche l'aliquota salirà al 36% nel 2013 e 39% nel 2014, per i casi in cui il soggetto sia iscritto ad altra forma pensionistica a regime dal 2010. Anche per i soggetti iscritti ad altre forme pensionistiche l'aumento avverrà di un punto percentuale ogni anno (fino al 2018).

TUTELA PER IL LAVORATORE
DIMINUISCE
EFFICIENZA PER L'IMPRESA
DIMINUISCE

LE ALTRE NOVITÀ
Tirocini

Congrua indennità per gli stagisti

Sarà stipulato tra Governo e Regioni, entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento. Per i tirocini è stata esclusa l'ipotesi della delega legislativa, ma il ruolo delle Regioni è stato rafforzato con la previsione di un accordo per la definizione di linee-guida condivise tra Stato e Regioni in sede di Conferenza unificata. Prevalte, inoltre, azioni di prevenzione e contrastare dell'uso distorto dell'istituto, con l'obbligo di corrispondere una congrua indennità agli stagisti. La mancata corresponsione dell'indennità comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionale alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di mille a un massimo di 6mila euro.

TUTELA PER IL LAVORATORE
AUMENTA
EFFICIENZA PER L'IMPRESA
DIMINUISCE

LE ALTRE NOVITÀ
Monitoraggio

Analisi d'impatto per le correzioni

Non è la prima volta che in una norma complessa si prevedano misure per il monitoraggio sulla sua attuazione. Il Dlgs fissa nel commi da 2 a 6 dell'articolo 16 le norme per questa «cabina di regia» cui parteciperanno tecnici del Ministero del Lavoro, dell'Istat e dell'Imps e a cui concorreranno espontanei delle parti sociali. Imps e Istat, in particolare, dovranno organizzare due banche dati per eventuali correzioni (contenente i dati individuali sui fornitori degli ammortizzatori sociali), aperte ad enti di ricerca e università. Il sistema di monitoraggio prevede la produzione di rapporti annuali sullo stato di attuazione delle norme, da cui potranno essere ricavati elementi per eventuali correzioni. Vale ricordare che anche l'articolo 17 del decreto legislativo n. 276 del 2003 (Legge Blag) prevedeva un sistema di monitoraggio ma è rimasto del tutto inattuato e nessun Rapporto annuale è mai stato presentato al Parlamento.

TUTELA PER IL LAVORATORE
STABILE
EFFICIENZA PER L'IMPRESA
STABILE

LE ALTRE NOVITÀ
Dimissioni in bianco

Abusi sanzionati fino a 30mila euro

L'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è condizionata alla convalida secondo modalità che dovranno essere individuate con decreto del ministero del Welfare. Tra le misure previste, l'estensione (da uno) ai primi tre anni di vita del bambino della durata del periodo in cui opera l'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie. In alternativa alla convalida, l'efficacia delle dimissioni è condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. Per combattere il fenomeno delle dimissioni in bianco, è poi prevista una disciplina sanzionatoria ad hoc. Il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice al fine di simulare le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto sarà punito con la sanzione da smila a 30mila euro. Previsti congedi di paternità obbligatoria.

TUTELA PER IL LAVORATORE
AUMENTA
EFFICIENZA PER L'IMPRESA
STABILE

LA RIFORMA DEL LAVORO

Le parti sociali

LE PRIORITÀ

Pause più brevi tra contratti a termine e revisione dell'articolo 18. Rinvio per l'introduzione dell'Aspi

L'OCCUPAZIONE

-0,4%

Calo nel primo trimestre del 2012: -0,3 nel Nord, -0,7 al Centro e -0,2 nel Sud

MORELLI

Il leader dei giovani industriali: nessuna risposta su ingresso nel mondo del lavoro e qualità dell'occupazione

Squinzi: ora i miglioramenti

Il presidente di Confindustria: l'approvazione entro il 28 chiesta dall'Europa

Nicola Picchio
ROMA

Dopo l'approvazione, le modifiche. È questa la posizione di Confindustria sulla riforma del mercato del lavoro. Il governo si era posto l'obiettivo di approvarla prima del vertice Ue di oggi e domani, per portare come risultato un accordo con l'Ue. Una decisione che la parte del mondo imprenditoriale non è stata contestata: «Anche nei momenti più vivaci della polemica aveva detto che la riforma andava comunque approvata entro il 28 giugno, se questo lo chiedeva l'Europa», è stato il commento di ieri di Giorgio Squinzi, numero uno di Confindustria.

Resta il fatto però che la riforma non funziona, come lo stesso Squinzi ha anche sempre dichiarato: riduce la flessibilità in entrata senza modificare in modo adeguato quella in uscita. Quindi, è da rivedere. E ieri si è tentato di farlo. Il presidente del Consiglio ha voluto però che si proceda con le fiducie bisognerebbe a perciò come migliorare e mi auguro che le modifiche vadano nella direzione giusta».

Una posizione su cui insiste anche il presidente dei Giovani imprenditori di Confindustria, Jacopo Morelli: «Non è la riforma che speravamo. Al momento sembra un compromesso al ribasso che non soddisfa nessuno. Adesso dobbiamo pensare a correttive e modifiche soprattutto sui costi della flessibilità in entrata».

Rapporto Welfare

«A tempo il 60% delle assunzioni»

Claudio Tucci
ROMA

Circa il 60%-70% delle assunzioni che annualmente vengono effettuate sono a tempo determinato. E riguardano qualifiche professionali di medio-basso livello e a carattere stagionale, prevalentemente braccianti agricoli, manovali, commessi, collaboratori domestici.

La fotografia è contenuta nel primo «Rapporto sulle comunicazioni obbligatorie», presentato ieri a Roma dal ministero del Lavoro. I dati si riferiscono al triennio 2009-2011, «un periodo che coglie appieno gli effetti delle trasformazioni ripercosse sul mercato del lavoro», è scritto nello studio. L'obbligo per il datore di lavoro di comunicare ai Centri per l'impiego la costituzione, proroga, trasformazione o cessazione di un rapporto di lavoro (dipendente o parassubordinato) è stato introdotto da una legge del 1949, ma finora non c'è stata mai una elevazione ufficiale su tali dati. Ebbene, dal 2009 al 2011 è emerso, anche, come circa il 30% dei contratti cessati presenti una durata inferiore al mese (il 13% di questa durata addirittura è di un giorno). Tra i motivi di cessazione spicca «il peso considerabile» di quelle «richieste dal lavoratore», pari a circa il 17%-19% del totale dei rapporti cessati, che hanno interessato, nel 2011, 1,6 milioni di lavoratori.

Da segnalare poi come, nel caso degli stranieri, la quota di assunzioni a tempo indeterminato sia «rilevante», mentre il numero di contratti attivati per le donne è «considerevolmente più alto» rispetto agli uomini, a indicare estorse occupazionali caratterizzate da una maggiore discontinuità contrattuale».

va in particolare alle nuove generazioni: «L'emergenza vera è l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e la qualità dell'occupazione. Questa riforma non dà le risposte giuste». Non solo: «È necessario che le politiche tributarie siano maggiormente legate alla produttività per sostenere la domanda interna. Ci auguriamo che queste modifiche possano essere recepite al più presto».

Del resto anche il ministro del Welfare, Elia Fornero, ha dichiarato che il testo è modificabile. Il ministro però vorrebbe aspettare i risultati del monitoraggio previsto dalla legge. Per Confindustria invece le modifiche vanno fatte subito, visto l'importo che la riforma ha sul mercato del lavoro. Il veicolo potrebbe essere il decreto svolto, che sta per approvandone la legge parlamentare.

Negli obiettivi del mondo imprenditoriale c'è una revisione delle norme del contratto a termine: in particolare si apre a ridurre i periodi di sospensione tra un rinnovo e l'altro. La preoccupazione è che la legge irrigida la flessibilità in entrata, aumentando costi e vincoli, con il rischio di aumentare il sommerso e frenare l'occupazione. Una situazione non balzata dalla norma sui licenziamenti in particolare riguarda le verifiche iniziali in cui per i licenziamenti economici era previsto solo l'indennizzo, il governo alla fine ha introdotto il reintegro in caso di manifesta insussistenza del fatto, con il rischio di riaprire la porta alle interpretazioni dei giudici. Altro tema su cui interviene, visto il pericolare della recessione che ancora non allenta la morsa: si vorrebbe procastinare l'entrata in vigore dell'Aspi. Un obiettivo su cui gli imprenditori potrebbero trovarsi in sintonia con i sindacati

La spending review può alleggerire il peso del debito pubblico italiano?

LA GRANDE CRISI

I dati dell'economia raccontati dalla fine del Sette '90 Ore Capire che cosa succede, decidere che cosa fare. Domani in edicola il primo volume della nuova collana: «FATE PRESTO» di Roberto Napolitano.



In vendita a 0,50 euro oltre al prezzo del quotidiano

Le obiezioni degli industriali



CONTRATTI A TERMINE GRAVOSI

Secondo Confindustria il primo punto su cui bisogna correggere la flessibilità in entrata è l'eccessivo rigidoamento normativo di alcuni contratti. Quelli a tempo determinato, per esempio, costeranno un po' di più alle aziende: un contributo addizionale, a carico del dattore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione netta delle imprese. Per i licenziamenti dei dipendenti chiavi, servirà a finanziare i nuovi ammortizzatori. Troppi i pacchetti normativi sulle collaborazioni e le partite Iva. Sui ricopri, per esempio, le associazioni dei call center hanno chiesto meno vincoli, altrimenti di rischio di perdere 35 mila posti di lavoro.

Confindustria lamenta anche la difficoltà nella flessibilità in uscita: vale a dire le modifiche alle norme sui licenziamenti; e la carenza di politiche attive

RINVIO DELL'ASPI

Con circa 300 tavoli di crisi aziendale aperti al Ministero dello Sviluppo economico e un 2012 che si chiuderà in piena recessione, Confindustria non contraria a un rinvio dell'introduzione dell'Aspi, la nuova Assicurazione sociale per l'impiego che cancellerà, a regime, l'indennità di mobilità e metterà in evidenza un nuovo tipo di contributo di disoccupazione. Questo perché la situazione economica è più pesante di quella ipotizzata quando si è incominciato a parlare della riforma del lavoro. Con l'Aspi il tetto massimo di sussidio sarà pari a 1.119,32 euro, ed è prevista una riduzione della misura in relazione alla sua durata (12 mesi fino a 5,4 anni e 18 mesi da 5,5 anni in poi), pari al 15% dopo i primi 6 mesi di fruizione e di un altro 15% dopo il 12esimo mese



FLLESSIBILITÀ IN ENTRATA

AMMORTIZZATORI

Palazzo Koch. «Al Sud ristagnano Pil e occupazione, male i consumi»

L'allarme di Bankitalia: giovani senza opportunità

Rosella Boccarelli

ROMA

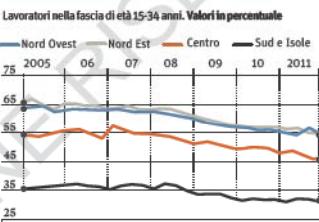
Che in Italia sia il «polo Sud» ad entrare per primo in sofferenza quando l'economia va male sembra quasi una notizia. Tutt'altro. Però, ci stiamo assuefacendo anche a un ritardo di due anni che il report della Banca centrale europea non smette di segnalare: si tratta della costante tenzone al peggioramento delle opportunità di lavoro per i più giovani, in tutto il paese. Come dire: se si parla di prospettive il futuro appare più fuso per tutti i più che si sia under 35. Il quadro non certo roso dovuto a questa sommaria di mali antichi e tempeste congiunturali: questa volta ci viene offerto dalla sintesi dei rapporti sulle economie regionali realizzati dalla filiale regionale della Banca d'Italia è riebberato da un rapporto del Consiglio dei Mezzogiorno.

Nel rapporto si afferma che «le opportunità di lavoro per i giovani sono scese al 25% nel Sud e al 20% nel Centro». In realtà, la disoccupazione dei giovani è più alta al centro che nel nord est (rispettivamente il 28,7 e il 25,5%) rispetto al nord ovest (23,5%) e al mezzogiorno (22,6%). Il 32,4% dei giovani occupati laureati svolgeva inoltre lavori che non riflettevano l'ambito tematico del corso di studi di provenienza (il 27,7% nel mezzogiorno, a fronte di oltre il 30% nel centro nord). Nel 2011 in generale la dinamica dell'occupazione (0,4% in Italia) «è stata più debole nel Centro Sud e meno in Nord e Centro, crescendo in particolare nel Nord Est. Le differenze territoriali riflettono l'andamento dell'occupazione nell'industria in senso stretto e nelle costruzioni, dove è proseguito il forte calo del numero di occupati, a fronte di un aumento omogeneo nei servizi».

La percentuale degli occupati nei primi tre mesi dell'anno è calata dello 0,4 nella media italiana, ma i dati si scompone in un -0,3% nel Nord, -0,7% al Centro Italia e -0,2%

TASSO DI OCCUPAZIONE GIOVANILE

Lavoratori nella fascia di età 15-34 anni. Valori in percentuale



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

del 2008 e il secondo del 2011, circa un quarto degli occupati tra i 15 e i 34 anni in possesso di almeno una terna tra trascrizione, informatico e lavoro autonomo: nessuna qualifica: la quota era più alta al centro e nel nord est (rispettivamente il 28,7 e il 25,5%) rispetto al nord ovest (23,5%) e al mezzogiorno (22,6%).

La dinamica dell'occupazione, del resto segue, davvicino la dinamica dualistica dell'economia italiana. Il rapporto ricorda infatti che il 2011 è stato un anno di crescita per il Mezzogiorno (+0,4%) ma nel Mezzogiorno è andata peggiorare rispetto al resto del paese, con una crescita pari a zero. Anche al Centro il Pil ha cresciuto, ma a un tasso inferiore a quello del Nord-Ovest (+0,6%) e a un ritmo nettamente superiore al Nord-Est (+0,9%). Il Sud, rispetto alle altre aree, è stato caratterizzato da un andamento particolarmente sfavorevole del consumo, con una crescita presa di 0,4% (e 0,6%), mentre è cresciuto a un tasso leggermente superiore a quello mediano nazionale nel Nord-Ovest (+0,6%) e un ritmo nettamente superiore nel Nord-Est (+0,9%). Il Sud, rispetto alle altre aree, è stato caratterizzato da un andamento particolarmente sfavorevole del consumo, in presenza di una più debole dinamica dell'occupazione e delle retribuzioni. Anche il traino della domanda estera è stato più contenuto».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Fronte sindacale unito. Cgil: la partita non è chiusa

Sindacati insoddisfatti: aspettiamo le modifiche

Giorgio Poglietti

ROMA

Il fronte sindacale è composto nell'esprimere un giudizio: «È un Ddl di riforma del mercato del lavoro che non è un accordo, è un accordo come una «associazione perduta». Le modifiche approvate dal governo - rispetto alla versione originalmente definita con le parti sociali - frutto delle mediations con i partiti della maggioranza, lasciano insoddisfatti Cgil, Cisl, Uil e Cisl. L'attenzione è rivolta alle novità che dovrebbero essere introdotte dal governo (si veda l'articolo a pagina 22), dopo che il premier Monti si è detto pronto ad accogliere «tempestivamente» le proposte dei partiti della maggioranza, e che il presidente Sorrentino ha spiegato che la Cgil «non si sconsiglierebbe solo se si approvano le modifiche al Ddl e d'adattarne il tempo di validità, con le correzioni, al momento».

Le annunciate correzioni all'articolo preoccupano il leader della Cisl, Raffaele Bonanni: «Solo i positivi segnalati dal segretario generale aggiunto, Giorgio Santini, come «l'apprendistato come contratto dominante per l'accesso all'occupazione e il contrasto degli abusi nella sussidiarietà», tuttavia «il voto di fiducia ha impedito alcuni miglioramenti chiesti che «vanno recuperati al più presto, a partire da un prolungamento della transizione ver-

so il nuovo regime degli ammortizzatori sociali».

Del tutto negativo il giudizio della Uil: «Ci saremmo aspettati una sfida della parte di governo, con la creazione di una nuova entità bilanciata da maggiori tasse per i lavoratori più deboli del nostro sistema produttivo - a fronte di un aumento presunto di 0,6% (e 0,9%) - mentre è cresciuto a un tasso leggermente superiore a quello mediano nazionale nel Nord-Ovest (+0,6%) e un ritmo nettamente superiore nel Nord-Est (+0,9%). Il Sud, rispetto alle altre aree, è stato caratterizzato da un andamento particolarmente sfavorevole del consumo, in presenza di una più debole dinamica dell'occupazione e delle retribuzioni. Anche il traino della domanda estera è stato più contenuto».

LE CRITICHE

Bonanni: «Allungare i tempi dell'Aspi, per il resto meno si tocca e meglio è»

Uil: «È nulla su crescita e produttività

zione di un sistema di protezione sociale plasmato sulla sua base regole pensionistiche che su una fase di grande difficoltà della nostra economia, ma così non è stato, si è persa un'occasione». Giovanni Centella (Ugl) definisce il Ddl «inutile e dannoso», l'augurio è che «il sacrificio imposto ai lavoratori di oggi e di domani sia utile almeno a salvare l'Europa dai tracolli». Per Marco Paolo Nigi (Cisl) «la riforma è confusa, non incisiva e forse inutile», la «complessità della struttura e la scarsa chiarezza della disciplina potrebbero provocare un vasto contenzione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CHIA LAGUNA RESORT
Sud Sardegna

Scegli l'autenticità...

Hotel Laguna 5* | Spazio Gari 4* prestige | Village 4* | Chia Conference Center

Hotel Laguna 5* | Spazio Gari 4* prestige | Village 4* | Chia Conference Center

Nella baia di Chia, uno dei tratti più belli dell'incontaminata Costa Sud della Sardegna, la tua collezione di Hotel e Ville di prestigio.

Scopri lo: www.chialagunaresort.com
Per informazioni: +39 070 9239343 - info@chialagunaresort.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA RIFORMA DEL LAVORO Il Governo e i partiti

IL PD

«Sì consapevole della difficoltà che attraversa l'Europa, ma anche dell'impegno del governo sulle correzioni»

IL VOTO

393 SÌ

Sono stati 74 i no e 46 gli astenuti ieri alla Camera sul voto al ddl lavoro

BARROSO

«Un forte segnale sulla determinazione in corso in Italia per risolvere i seri problemi strutturali»

Monti ringrazia il Parlamento ma all'appello manca metà Pdl

Cicchitto: è l'ultima fiducia - Berlusconi assente

David Colombo

ROMA Applausi e fischi, com'era inevitabile per un tema così diviso quanto il diritto del lavoro. I due partiti che hanno voluto il voto liberale definitivo della Camera al Ddl firmato da Elsa Fornero e ampiamente emendato al Senato lo scorso mese di maggio. L'applauso più importante è arrivato poco dopo il voto finale in Aula a Montecitorio, dal presidente della Commissione Ue, José Manuel Barroso, che ha salutato la riforma come un grande passo avanti che «manda un forte segnale sulla determinazione in corso in Italia per risolvere i seri problemi strutturali che hanno per lungo tempo impedito il suo paese di svilupparsi tutto il suo potenziale».

Una dichiarazione pesante quella del capo dell'esecutivo Ue che giunge alla vigilia di un attesissimo Consiglio europeo e che controbilancia, almeno in parte, le proteste di Flora e i maghi dei partiti che ieri hanno votato le ultime due fiducie sul provvedimento (portando a quota 26 il totale delle fiducie incassate dal Governo nei primi sette mesi della sua vita).

Da Bruxelles Mario Monti ha ringraziato le Camere per il sforzo fatto per l'approvazione dell'«avanguardia» di riforme strutturali importanti che è stata introdotta dopo fatigose conversazioni - ha detto - e sono sicuro che tutte le parti politiche e sociali, quando un po' di polvere si sarà depositata daranno della riforma una valutazione positiva come l'Europa e il Fmi.



ma volta che cala la mannaia della fiducia che impedisce al Parlamento di poter lavorare» ha infatti capogruppo al ministero Cicchitto rivolgersi ai ministri di Montecitorio, concordato come le richieste avanzate dalla Bce nel scorso mese di agosto erano ben diverse dal Ddl che alla fine è stato votato.

Alla coerenza e alla responsabilità si sono invece appellati i deputati del Pd per motivare la loro approvazione al testo. «Abbiamo ascoltato» - spiega Cesare Damiano - la richiesta del premier e ci rendiamo perfettamente conto dell'enorme situazione di difficoltà economica e sociale che sta attraversando l'Europa. Abbiamo altresì preso atto delle disponibilità e delle capacità d'azione del presidente del Consiglio che si sono farà ribadito nell'aula di Montecitorio la volontà di realizzare tempestivamente gli impegni assunti con i partiti della maggioranza. Una posizione in linea a quella dell'Udc, che con Gianluca Galletti ha tuttavia ricordato anche il contesto di «emergenza economica» in cui s'è svolto l'iter di un «provvedimento complesso» che il Governo aveva invitato al Senato lo scorso 5 aprile. Durissime, invece, le critiche delle opposizioni, con il leader dell'Alleanza Valori, Antonio Di Pietro, che ha attaccato la validità di firme per un referendum contro la riforma mentre Massimiliano Fedriga, capogruppo leghista nel Ddl, Giuliano Cazzola, mentre tra i nomi degli assenti spicava quello di Silvio Berlusconi, «Diciamo al governo che è l'ulti-

ma continuo a considerare questa riforma una buona riforma, aveva detto in mattinata il ministro del Lavoro, Elsa Fornero, con cui ha voluto che il voto del Governo alle «tempestive modifiche» chieste dai due partiti maggiori sulle regole per la flessibilità in entrata e gli ammortizzatori sociali, accompagnate dalle garanzie di copertura per il pensionamento della nuova platea di esodati.

I mal di pancia in Aula, dopo le due fiducie del mattino (4,47 e 4,81s), si sono visti soprattutto nel Pdl. Ottantasette deputati su 209 hanno fatto mancare, a vario titolo, il loro sostegno al governo, e contro il provvedimento dell'Udc si sono votate 101 firme, con 100 voti a favore. Domani in edicola il primo volume della nuova collana: «FATE PRESTO» di Roberto Napoletano.

LA GRANDE CRISI
I temi dell'economia raccontati dalle firme del Sole 24 Ore

Capire che cosa succede, decidere che cosa fare. Domani in edicola il primo volume della nuova collana: «FATE PRESTO» di Roberto Napoletano.

In vendita a 0,50 euro oltre al prezzo del quotidiano

Manifestanti dei Cobas

Contestazioni al ministro, tensione a Roma

Momenti di alta tensione ieri a Roma per la visita del ministro del Lavoro Elsa Fornero agli Stati generali del sociale organizzati dal Campidoglio. I manifestanti, appartenenti ai Cobas, hanno lanciato uova. Poi si sono spostati verso piazza Montecitorio, dove era in corso un sit-in autorizzato (foto).



Il caso. Prima dice che «va guadagnato» poi corregge: «Parlavo del posto» - Monti le conferma la fiducia

«Il lavoro non è un diritto» È polemica su Fornero

ROMA

Mentre si votava la fiducia alla riforma sul lavoro che porta il suo nome, Elsa Fornero si è trovata in un altro campo. La nuova furiosa polemica mediatica scatenata dalla traduzione, forse troppo sintetica, di una sua intervista al «Wall Street Journal». Nel testo si afferma che per il ministro «il lavoro non è un diritto». In realtà era più articolato il pensiero di Elsa Fornero: anche i giovani devono sapere, aveva detto che «a job isn't something you obtain by right but something you conquer». Ovvvero: «Un lavoro non è qualcosa che si conquista». Una lavorazione di «lavoro» mai finita è bastata a far esplodere le polemiche.

Immediate le proteste di varie parti politiche che si richiamavano fra l'altro al primo articolo della Costituzione («L'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro»). Mentre le strade di centro di Roma erano per-

corse dai manifestanti che cercavano di raggiungere Montecitorio per protestare contro la Lega Nord e Idv non hanno per l'istituzione la stessa forza. Chiamati al suo dovere il ministro del Lavoro, ha tuonato il senatore della Lega Nord, Giavitto Vaccari. Sulla stessa linea Antonio Di Pietro. Sulla stessa linea Di Pietro ha deciso di capovolgere così il principio fondamentale della Repubblica, non sarebbe opportuno che i professori Monti e Fornero consultassero gli italiani per capire se sono d'accordo?».

Così il ministro ha dovuto precisare: il diritto al lavoro non è mai messo in discussione, è riconosciuto dalla nostra Costituzione e nell'intervista

si faceva riferimento «alla tutela del lavoratore nel mercato e non a quella del singolo posto di lavoro». Insomma la legge non può tunelare il diritto al lavoro ma non quello al singolo impiego.

Da Bruxelles il premier Mario Monti, interpellato dai giornalisti, ha confermato la sua piena fiducia nel ministro pur ammettendo di non aver letto l'intervista sul Wsj. Ma la nuova occasione polemica non mancherà di pesare mercoledì 4 luglio, data fissata dalla cappigruppo della Camera per l'esame delle mozioni di sfiducia individuali a Elsa Fornero presentate proprio da Lega e Idv.

Il presidente della commissione generale delle riforme pubbliche del ministero ieri è stato associato ad diversi altri «incidenti di comunicazione» che l'hanno vista protagonista in questi sette mesi di incarico. Lo scorso dicembre, con il varo della riforma delle pensioni, furono le sue lacrime in conferenza stampa a fissare la prima immagine di un ministro diverso da molti suoi predecessori: una istantanee di umanità, in contrasto con una immagine di freddezza, che le resterà poi incollata addosso come un marchio indelebile.

Nell'infinito dibattito sulla riforma del lavoro è una parola stonata, rispondendo sul tema delle risorse da quantificare per il nuovo sistema di ambiente, i deputati di Monti e Fornero si sono riconosciuti un po' a destra, un po' a sinistra, per il potere: fin quando il sindacato restava in trincea sul non-dire - «perché dovremmo mettere una paccata di miliardi?». A seguirlo gli «incidenti» si sono riconosciuti l'uno dopo l'altro: «non ci sono rotte» promulgato presentando il ricorso all'articolo 18 ai recenti scontri sulle cifre degli esodati. Per Elsa Fornero il ragionamento viene prima di tutto, anche della presunte «opportunità politica» di pronunciarsi in pubblico. E in molti non lo sopportano più, e per questo il deputato del Wall Street Journal, Giavitto Vaccari, s'è chiesto: «Ma lo sa il ministro che esiste una disciplina che si chiama Diritto del Lavoro, con dei Tribunali chiamati a emanare sentenze?».

D.C.

© L'ESPRESSO RISERVATA

L'ONDA DELLA CRISI SUL LAVORO E SUL RISPARMIO. PER AFFRONTARLA BISOGNA CAPIRLA.



Con il contributo di: ING DIRECT
La tua banca a costi fatti
LOGOTIQUA GROUP

Quest'estate Il Sole 24 ORE racconta l'anno che ha cambiato la vita degli italiani con un doppio appuntamento settimanale.

OGNI VENERDÌ "LA GRANDE CRISI", i temi dell'economia raccontati dalle firme del Sole 24 ORE.

OGNI MARTEDÌ "LA TUA ECONOMIA", i consigli degli esperti per affrontare e superare la grande crisi.



www.ilsole24ore.com/estate

Solo domani: 1° uscita "FATE PRESTO".

LA RIFORMA DEL LAVORO

Flessibilità in entrata/1

IL RINNOVO

Necessaria un'interruzione da 60 a 90 giorni a seconda della durata dei patti-base

L'ONERE

1,4%
L'aumento contributivo a carico dei datori che decorrerà dal 2013

L'INTERPRETAZIONE AUTENTICA
L'indennità risarcitoria in caso di ricostituzione del rapporto può andare da 2,5 a 12 mensilità

Contratti a termine senza causale

L'alleggerimento opera per gli accordi che hanno una durata non superiore ai 12 mesi

Enzo De Fusco

Il primo contratto a termine, di durata non superiore a 12 mesi, diventa nel fatto una "provvalunga" tra imprese e lavoratori vista la possibilità di non indicare più una causale che giustifichi il termine. Però una sola volta tra le parti è stata la possibilità di indicare la causale per il danno di lavoro per parte delle imprese, alla flessibilità in entrata.

L'assegnazione di una motivazione che giustifica l'apposizione determina vale anche per la prima missione a termine nell'ipotesi di sottoscrizione di un contratto di somministrazione e valere per qualunque mansione assegnata al lavoratore.

In alternativa al limite dei 12 mesi i contratti collettivi (di qualsiasi livello) potranno prevedere l'esclusione della motivazione, anche per contratti di durata superiore, purché nel limitativo non superi il 6% del totale del lavorato occupati nell'attività produttiva.

A fronte di questa importante novità, il contratto a termine ha subito una serie di modifiche che irridiscono il rapporto. Vediamole nel dettaglio.

Il lavoratore può continuare a svolgere la prestazione anche oltre il termine fissato dal contratto purché entro i novelli limiti di trenta giorni per il contratto di durata inferiore a sei mesi, e di cinquanta giorni per i contratti di durata superiore. In questo caso, tuttavia, la norma

prevede che prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro faccia una comunicazione al Centro per l'impiego territorialmente competente, con modalità fissate dal ministero del Lavoro mediante decreto regolamentare. Si ritiene che la mancata comunicazione da parte dell'impresa di lavori non sia legge a sanzioni.

Le ripetizioni dei contratti a termine con lo stesso lavoratore possono essere effettuate a condizione che ci sia un'interruzione minima di 60 giorni (per i

OLTRE IL LIMITE

Se il lavoratore continua a prestare la sua opera oltre la fine del periodo il datore deve comunicarlo al Centro per l'impiego

contratti inferiori a sei mesi) o di 90 giorni (per i contratti superiori). I contratti collettivi (di qualsiasi livello) possono prevedere una riduzione del termine, rispettivamente, a 20 o 30 giorni. Al fini del raggiungimento del tetto dei 36 mesi si computano anche i contratti già stipulati tra le parti in passato: 2) se il computo dei contratti di somministrazione riguardi anche i contratti stipulati prima dell'entrata in vigore della riforma.

In questo contesto è stato previsto anche un aumento contributivo dell'1,4% che, tuttavia, decorrerà dal periodo contributivo successivo al 1° gennaio 2013. Laddove si faccia una questo-

ne sulla nullità del termine apposto al contratto, il termine di impugnativa, per evitare la decaduta dei diritti, è fissato a 120 giorni dalla scadenza del contratto. Le nuove disposizioni decorrono dalle cessazioni successive al 1° gennaio 2013.

Particolamente rilevante è la novità di cui al comma 5, addossando la responsabilità unicamente automatica dell'articolo 32, comma 5, della legge 18/2010 secondo cui l'indennità risarcitoria, prevista nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, risulta per intero il pregiudizio subito dal lavoratore relativo al periodo compreso fra la scadenza del contratto e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Si pongono infine, due problematiche: 1) se è possibile riconoscere come contratto a termine privo di causale, con esclusione della "flessibilità in entrata" che ha limiti propri. Con la modifica il rapporto è di 3 apprendisti ogni due lavoratori qualificati, sempre con esclusione delle imprese artigiane e limitatamente al datori di lavoro che occupano più di 9 dipendenti. Per i datori di lavoro che occupano

IL QUADRO

PRIMO CONTRATTO

■ È possibile non indicare alcuna causale per il primo contratto a termine, di durata non superiore a 12 mesi, stipulato tra le parti ■ Se le parti hanno sottoscritto già un contratto alla data di entrata in vigore della legge, non possono avvalersi di questa disposizione ■ È ammesso per un solo contratto e non è prevista la proroga

LIMITE DEI 6 MESI

■ Al termine del raggiungimento del tetto dei 36 mesi si computano anche il contratto di somministrazione a termine finora escluso

CONTRIBUTO PREVIDENZIALE

■ È stato previsto anche un aumento contributivo dell'1,4%

che decorre dai periodi di contratti successivi al 1° gennaio 2013

LIMITE DEL 60

■ In alternativa alla durata di 12 mesi, solo un contratto collettivo può prevedere una eliminazione totale della causale del contratto a termine ma nel limite del 6% della forza lavoro presente nell'unità produttiva

ESTENSIONE DEL CONTRATTO

■ Il lavoratore può continuare a svolgere la prestazione anche oltre il termine fissato dal contratto, purché entro i nuovi limiti di 30 giorni per il contratto di durata inferiore a sei mesi; di 50 giorni per i contratti di durata superiore. È prevista tuttavia una comunicazione preventiva al Centro per l'impiego

RIPETIZIONE DEL CONTRATTO

■ Le ripetizioni dei contratti a termine con lo stesso lavoratore possono essere effettuate a condizione che ci sia un'interruzione minima di 60 giorni (per i contratti inferiori a sei mesi) e di 90 giorni (per i contratti

superiori). I contratti collettivi (di qualsiasi livello) possono prevedere una riduzione del termine, rispettivamente, fino a 20 o 30 giorni

LIMITE DEI 90 GIORNI

■ Al termine del raggiungimento del tetto dei 36 mesi si computano anche il contratto di somministrazione a termine finora escluso

CONTRIBUTO PREVIDENZIALE

■ È stato previsto anche un aumento contributivo dell'1,4%

che decorre dai periodi di contratti successivi al 1° gennaio 2013

IMPUGNATIVA

■ Il contratto a termine può essere impugnato dal lavoratore entro 120 giorni dalla scadenza del contratto. Le nuove disposizioni decorrono dalle cessazioni successive al 1° gennaio 2013

RISARCIMENTO

■ L'indennità risarcitoria, tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, risulta per intero il pregiudizio subito dal lavoratore relativo al periodo compreso fra la scadenza del contratto e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

L'attività «intermittente»

Nuovo obbligo

L'azienda deve comunicare l'avvio

L'ANALISI

Carlo Dell'Arlinga

Una porta di ingresso a un prezzo ancora alto

La flessibilità in entrata, per la riforma, è un obbligo di carattere subordinato, è stata al centro delle riforme degli anni Novanta e Duemila (Treaty e Blaig). Conosciamo anche l'effetto principale di queste riforme: quello di aver creato qualche milione di posti di lavoro aggiuntivi, un successo che la nostra economia non sperimentava da decenni.

La riforma attuale non poteva che riconfermare l'impianto di misure. Contratto di lavoro a tempo determinato e apprendistato sono infatti tenuti a comunicare la durata della modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro, competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica.

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione trova applicazione la sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. In aggiunta a ciò, non trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

E. D. F.

© REPUBBLICA

Tirocinio. Limiti più ampi per le imprese con oltre nove dipendenti

Possibili tre apprendisti ogni due lavoratori qualificati

Nevio Bianchi

Un pacchetto di interventi di manutenzione per il contratto di apprendistato ad apprendisti dei mesi dall'entrata in vigore definitiva del decreto legge 16/2012.

La previsione di una durata minima del contratto di apprendistato già fissata in due anni dall'articolo 49 del Dlgs 276/2003 era stata riproposta nel Testo unico, che si limitava a fissare la durata massima di tre anni o cinque per le professionalità artigiane. Adesso viene stabilito che il contratto non può avere una durata inferiore a sei mesi, salvo il caso in cui si stipulisca un contratto a tempo determinato per attività stagionali, che quindi può avere anche una durata inferiore.

Quanto al preavviso, durante il periodo si continua ad applicare la disciplina del contratto di apprendistato. Fino a oggi, se il preavviso viene lavorato, e si colloca dopo la scadenza dell'apprendistato, il rapporto (retribuzione, contributi) deve essere gestito, sia pure per brevissimo tempo, come per un lavoratore "normale". Con la modifica restano invece inalterati gli aspetti contrattuali e previdenziali.

Aumentata, dal 1° gennaio 2013

, il numero massimo di apprendisti che possono essere assunti. Da sempre il rapporto è di un apprendista per ogni lavoratore qualificato, con esclusione delle imprese artigiane che hanno limiti propri. Con la modifica il rapporto è di 3 apprendisti ogni due lavoratori qualificati, sempre con esclusione delle imprese artigiane e limitatamente al datori di lavoro che occupano più di 9 dipendenti. Per i datori di lavoro che occupano

DURATA MINIMA

Il provvedimento stabilisce che non è possibile assumere queste figure per un periodo inferiore a sei mesi.

da quattro a 9 dipendenti resta confermato il rapporto 1/1, così come si resta confermato che possono assumere non più di tre apprendisti, i datori di lavoro che non hanno in forza lavoratori qualificati e ne hanno meno di tre. Le società di somministrazione non possono assumere apprendisti con contratto a tempo determinato per attività stagionali.

Inoltre, i datori di lavoro con più di 9 dipendenti non potranno stipulare nuovi contratti di apprendistato se nel tre-

UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE
Cattedra di Diritto Tributario



Reclamo e mediazione tributaria

Tavola rotonda

Dott. Vincenzo Busa

Direttore Centrale Affari legali e Contenziosi
Agenzia delle Entrate

Prof. Avv. Marco Miccinesi

Ordinario di Diritto Tributario

Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Prof. Avv. Augusto Chizzini

Ordinario di Diritto Processuale Civile

Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Prof. Avv. Francesco Pistolesi

Ordinario di Diritto Tributario

Università degli Studi di Siena

Dott. Ugo Pollice

Segretario del Consiglio

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Milano

Giovedì 5 luglio 2012, ore 15.00 • Aula degli Atti Accademici "Pio XI"

UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE DI MILANO • LARGO GEMELLI 1

INCONTRO GRATUITO APERTO AL PUBBLICO

Evento formativo in corso di accreditamento presso:



Ordine degli Avvocati di Milano
Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Per info: tel. 345 30 20 343 • email: marco.miccinesi@unicatt.it

La mappa delle novità

Legge Blaig	Testo unico	Riforma Fornero
Durata minima	2 anni (poi abolita)	Non prevista
Durata massima	6 anni	3 anni (5 per le figure professionali caratterizzanti la figura dell'artigianato)
Conferma vincolante per le nuove assunzioni	Non prevista	Rimessa alla contrattazione collettiva
Numeri massimo apprendisti	1 apprendista ogni lavoratore qualificato (100%)	1 apprendista ogni lavoratore qualificato (100%)



LA RIFORMA DEL LAVORO

Ammortizzatori

L'«Aspi» promette una tutela più ampia

Dal 2013 sostituirà mobilità e disoccupazione

Antonino Cannito
Giuseppe Maccarone

La revisione dell'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive diventa uno dei obiettivi più qualificati dell'Ufficio tecnico composto dalla riforma sul lavoro e risente, più di altri, del recycling normativo voluto dal governo.

La sua disciplina è in larga parte declinata all'interno dell'articolo 2 del provvedimento e il suo cuore è costituito dal nuovo strumento introdotto contro la disoccupazione involontaria, che - nelle intenzioni - si prefigge di assicurare una tutela più universale.

La nuova misura di sostegno al reddito - denominata Aspi (assicurazione sociale per l'impiego) - è destinata a sostituire, a tempo indeterminato, la tutela oggi esistente di indennità di mobilità e disoccupazione (ordinaria non agricola - compresa quella nei casi di sospensione e quella in deroga agli apprendisti - con requisiti pubblici e ridotti: indennità di disoccupazione speciale edile).

Dal 1° gennaio 2013 interesserà tutti i lavoratori dipendenti del settore privato (compresi gli apprendisti e i soci di cooperative), nonché quelli delle pubbliche amministrazioni - con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato.

INTERVENTI FUTURI

Entro sei mesi dovranno essere costituiti fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dall'integrazione salariale

gennaio 2016 - dell'intervento per l'integrazione salariale ordinaria (Cig): qualche variante, invece, si registra sul fonte della strada. Dal 1° gennaio 2013, infine, dovrà essere costituita per i vari settori (commercio con 50 addetti; vigilanza con più di 50 dipendenti) per i quali, da 20 anni, ha operato un regime "transitorio", annualmente prorogato; la definitiva esten-

zione di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le stesse cause di intervento oggi previste dalla normativa in materia di interventi strutturali.

Per il chiaro intento di gestire le politiche attive, si è quindi voluto, alla definitiva della crisi economica, che al passaggio tra due diversi sistemi di tutela, permane, invece, fino al 2016, la possibilità di far ricorso agli ammortizzatori in deroga, nell'ultimo dei risorse disponibili. Sulla medesima falsariga si colloca, infine, anche il transitorio mantenimento dell'indennità di mobilità che, tuttavia, fino alla sua definitiva scomparsa (già dicembre 2016), subisce un sensibile ridimensionamento nei suoi termini di durata massima.

Datori di lavoro e lavoratori non tutelati dalla cassa integrazione strutturale dovranno utilizzare lo strumento che gli permetterà, in caso di necessità, di usufruire di un sostegno al reddito. La riforma del mercato del lavoro prevede che, entro 6 mesi, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali, comparativamente più rappresentative a livello nazionale, stipulino intese anche intersettoriali, per la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali, per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale. I fondi hanno la finalità di assegnare ai lavoratori una tutela in

costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le stesse cause di intervento oggi previste dalla normativa in materia di interventi strutturali. I fondi verranno istituiti, entro i successivi 2 mesi, presso l'Impresa, con un decreto ministeriale e saranno obbligatori per tutti i settori non coperti dalla Cig. Limitatamente alle imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti, la verifica dimensionale avverrà mensilmente, con riferimento alla media del settore precedente.

In via alternativa, nei settori in cui sono operanti consolidati sistemi di bilaterale (come l'artigianato), la norma consente il loro adattamento, anche con la previsione tutela in favore dei lavoratori: l'adattamento delle forme istitutive deve avvenire entro 6 mesi dall'entrata in vigore della legge. Se, entro il 31 marzo 2013 le parti non avranno istituito il fondo di solidarietà bilaterale ordinario di settore ovvero non avranno adeguato i regolamenti sui fondi bilaterali già esistenti, si provvederà - ope legis - a costituire un fondo di solidarietà residuale, che opererà per i datori di lavoro con oltre 15 dipendenti, esclusi dall'intervento della Cig.

ESponente&Ricerca

L'AVVIO

Nei primi due anni l'assicurazione per l'impiego sarà modulata in base all'età del lavoratore

CONTRIBUZIONE

1,31%

Il contributo per l'Aspi a carico delle aziende per i contratti a tempo indeterminato

PERIODO DI PASSAGGIO

Resta possibile fino al 2016 fare ricorso agli strumenti in deroga entro le risorse disponibili

L'ANALISI

Giuseppe Maccarone

Ma rimane il rischio della copertura troppo corta

Dopo molti anni si è avuto finalmente il coraggio di dichiarare apertamente che la cassa integrazione guadagni è stata utilizzata male. Per troppo tempo sui tavoli di trattativa, costituiti presso le organizzazioni sindacali o presso le aziende, sono stati firmati verbali di riconoscimento all'integrazione salariale anche quando il datore di lavoro aveva apertamente dichiarato che l'azienda avrebbe chiuso i battenti. Un segno tangibile del cambio di rotta è rappresentato dall'abbandono dell'intervento in caso di perdita di posti di lavoro. Ma non è

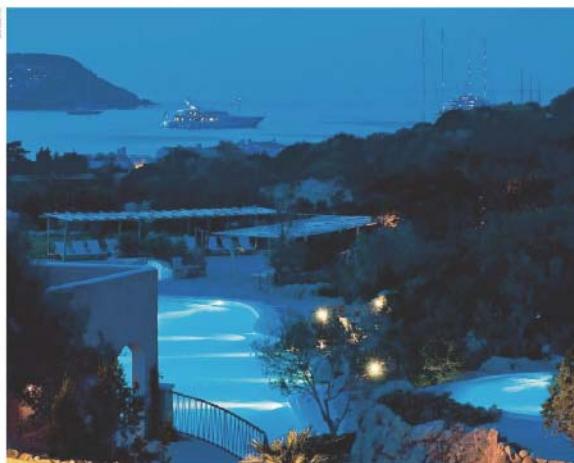
considerrabile apparire il metodo di estensione delle tutele che in alcuni settori prevede un auto-finanziamento delle parti. È evidente che una riforma degli ammortizzatori doveva essere realizzata avendo a disposizione maggiori risorse economiche. In caso di crisi la copertura è troppo corta: se si copre una parte, ne resta scoperta l'altra. Peccato che, spesso, chi resta privo di copertura è proprio chi dovrebbe essere più tutelato.

GRUPPO 24 ORE

L'identikit

QUANDO SI APPLICA	Stato di disoccupazione involontaria dal 1° gennaio 2013
COSA SOSTITUISCE	L'indennità di disoccupazione (non agricola) ordinaria con requisiti normali e con requisiti ridotti, la disoccupazione speciale edile e la mobilità (che resta ancora per 4 anni ma si riduce il periodo)
BENEFICIARI	Lavoratori dipendenti (tutti, apprendisti compresi), lavoratori a domicilio, soci di cooperative (subordinati), pubblici dipendenti con contratto a termine, impiegati del settore agricolo nonché il personale artistico, teatrale e cinematografico (subordinati)
REQUISITI	Status di disoccupato, 2 anni di anzianità assicurativa e almeno 1 anno di contributi nei 2 anni precedenti
ASSOGGETTAMENTO CONTRIBUTIVO	L'Aspi è esente dal contributo del 5,84% a carico del lavoratore
MASSIMALE	L'Aspi viene erogata entro un tetto massimo pari al massimale di Cig
FINANZIAMENTO DELL'ASPI	<p>Contratti a tempo indeterminato: l'azienda paga 1,31% (stesso contributo oggi versato per la Ds)</p> <p>Contratti a termine: l'azienda paga oltre al 1,31% anche un contributo aggiuntivo pari a 1,4% che potrà recuperare in caso di stabilizzazione</p>
CONTRIBUTO PER LA CESSAZIONE DEI RAPPORTI	<p>Dal 1° gennaio 2013 in tutti i casi di interruzione di rapporti a tempo indeterminato (con esclusione delle dimissioni) è dovuto un contributo all'Inps pari al 50% del trattamento iniziale di Aspi (al massimo, quindi, una volta e mezzo). Dalla lettura della norma sembra che il contributo si debba versare anche in caso di decesso del lavoratore. Il nuovo contributo non è dovuto se si versa il contributo di ingresso alla mobilità (fino al 31 dicembre 2016). Sono esentati i licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto se segue da riassegnazioni per continuità occupazionale e quelli a seguito della chiusura dei cantieri edili</p>
SOPPRESSIONE DI CONTRIBUTI	<p>Dal 1° gennaio 2017 non saranno più dovuti:</p> <ul style="list-style-type: none"> il contributo di ingresso alla mobilità il contributo per la mobilità (0,30%) il contributo per la disoccupazione speciale del settore edile
DURATA A REGIME (dal 1/1/2016)	<ul style="list-style-type: none"> 12 mesi per lavoratori di età inferiore a 55 anni 8 mesi per lavoratori di età pari o superiore al 55 anni (non superiore, comunque, al numero di settimane di contribuzione versata nei due anni precedenti) si deve anche tenere conto dei periodi di mini Aspi
PERIODO TRANSITORIO	Dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 è previsto un periodo transitorio in cui l'Aspi sarà modulata in funzione dell'età del lavoratore

A un'ora dal paradiso... Costa Smeralda, Colonna Pevero Hotel.
Io scelgo il benessere, l'eleganza, la privacy.



Camere spaziate con terrazza vista mare • Suite per famiglie • Casse piovane con cascata d'acqua immersa nel parco di cui una idromassaggio • Breakfast, lunch e cocktail bar a bordo piscina • Ristorante gastronomico "ZAFIRANNO" che propone sapori di una tradizione ligure, prodotti a profumo dell'isola, la migliore tradizione della cucina mediterranea • Estetico con particolare soluzioni di prestigiose cosmetiche locali e vere di degustazione • Area dedicata al benessere in collaborazione con CONFORTZONE • Nella sala per i convegni il centro di Porto Cervo • Colazione e pranzo buffet-golf erogati nel prezzo della camera • Spogliatoi attrezzati • WiFi libero

Verifica immediatamente le disponibilità, contattaci o visita il nostro sito www.colonnapeverohotel.it digitando lo speciale codice PROMOSOL avrai uno speciale sconto su tutti i servizi dell'hotel.

COLONNA PEVERO HOTEL
PORTO CERVO

your exclusive stay

Golfo Pevero - Costa Smeralda - Italy ph +39 070 907009 fax +39 070 92064
www.colonnapeverohotel.it - info@colonnapeverohotel.it

Seminari formativi gratuiti
Le discipline strumentali all'esercizio della professione forense



Le recenti proposte di revisione delle discipline ordinistiche e deontologiche della professione hanno consentito l'ingresso negli studi professionali delle tematiche di organizzazione, qualità, marketing e comunicazione attraverso nuove strumentazioni informatiche che trovano la loro disciplina anche in talune previsioni del Codice di deontologia forense (cfr. artt. 17, 17-bis e 18 CDF).

I Seminari Formativi gratuiti organizzati dal Gruppo 24ORE aprono un dibattito su costi e benefici connessi al proficuo utilizzo di strumenti operativi altamente efficaci, anche in contesti organizzativi e di sviluppo della professione di dimensioni medio-piccole.

DATE E CITTÀ	
10 Luglio	Milano
11 Luglio	Roma
12 Luglio	Napoli
17 Luglio	Vicenza
18 Luglio	Bologna
19 Luglio	Webinar Live

Interverrà Giovanna Raffaella Stumpo Avvocato del Foro di Milano esperta in organizzazione, qualità e marketing legale.

Per iscrizioni e maggiori informazioni www.softlab.it

Numero Verde
800.462.223

easylex

MEDIA PARTNER
legalcommunity

LA RIFORMA DEL LAVORO

La fine del rapporto

LA REVOCÀ

Il lavoratore ha il diritto di ripensarci entro 7 giorni dall'invito a recarsi a confermare la scelta

LA SANZIONE

30 mila euro
La punizione (massima) per il datore di lavoro che abusa delle «dimissioni in bianco»

NIENTE STIPENDIO

Dal momento del recesso all'annullamento il dipendente non matura alcun diritto retributivo

Dimissioni volontarie da convalidare

Efficace anche la controfirma alla lettera di licenziamento

Gabriele Fava

La risoluzione consensuale del rapporto, le dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore devono essere convalidate affinché siano efficaci.

È questo, in sintesi, il principio introdotto con la riforma Fornero che si propone di arginare il fenomeno delle dimissioni in bianco.

Nel nuovo reticolato normativo, infatti, la convalida viene effettuata presso la Direzione territoriale per il lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competente ovvero, ancora presso le sedi individuali dei consigli collettivi di azienda di lavoro. In alternativa, l'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale è condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto.

L'interrofinisce qui: il rapporto si intende comunque risolto qualora il lavoratore non aderisca, entro sette giorni, all'invito del datore di lavoro di interessarsi di fronte alla direzione territoriale ovvero qualora non appone idonea dichiarazione sulla comunicazione di cessazione. Tale invito si considera effettuato quando è stato recapitato al domicilio del lavoratore o quando lo stesso gli sia stato consegnato mediante a mani.

Entro sette giorni dalla ricezione dell'invito il lavoratore ha facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale, in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, si ristabilisce con il corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso conseguente la cessazione delle eventuali pattugli e a esso connesse con obbligo del lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito.

Le dimissioni o la risoluzione consensuale della lavoratrice devono il più presto dignificarsi o presentarsi in vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato/inaffidato, devono essere convalidate dal servizio istruttivo del Lavoro e delle politiche sociali competenti per territorio. In altre parole, l'unica possibilità offerta alla lavoratrice madre è quella di presentarsi davanti alle predette sedi per poter convalidare la risoluzione del rapporto di lavoro.

Le dimissioni, inoltre, sono prive di effetti qualsiasi momento di convalida o della sottoscrizione della comunicazione di cessazione, il datore di lavoro non provvede a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito a presentarsi entro 30 giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale.

Infine, è previsto che il datore di lavoro che abusi del foglio firmato "in bianco" al fine di simulare le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, sia punito con la sanzione amministrativa da 5 a 30 mila euro.

I PUNTI CHIAVE

DIMISSIONI DI LAVORATRICE IN GRavidanza O MADRE E/O PADRI LAVORATORI
■ Dopo aver presentato la richiesta di dimissioni o aver sottoscritto la risoluzione consensuale la parta devono convalidare l'atto di fronte al

Servizio istruttivo del ministero del Lavoro
DIMISSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALE DI TUTTI I LAVORATORI E LE LAVORATRICE
■ Dopo aver presentato le dimissioni o aver sottoscritto la

risoluzione consensuale le parti devono convalidare presso la Direzione territoriale del lavoro o Centro per l'impiego o presso le sedi individuali dai contratti collettivi nazionali
■ In alternativa, l'efficacia di tali atti può essere ottenuta

attraverso la sottoscrizione da parte del lavoratore di apposita dichiarazione apposta in calce alla comunicazione di cessazione
■ Entro 30 giorni dalle dimissioni o dalla risoluzione consensuale, il datore di lavoro

deve invitare il lavoratore a presentarsi presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego o presso le sedi di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro per convalidare l'atto ovvero invitare il lavoratore a

sottoscrivere la dichiarazione sulla comunicazione di cessazione
■ Il lavoratore può:
1) aderire all'invito formulato;
2) non aderire agli inviti;
3) revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale

OFFERTA VALIDA
SOLI A GIUGNO

HONDA
The Power of Dreams

FINALMENTE UNA MANOVRA CHE TI CONMENE.



Honda Jazz 5 porte da
€ 9.990
mini rate mensili da
€ 99*



Honda CR-V 4x4 da
€ 22.900
mini rate mensili da
€ 199*

SUPER FORMULA RELAX

LA SOLUZIONE PER RIPARTIRE CON LA CONVENIENZA HONDA.

• Minirate • Anticipo minimo • Finanziamento con "Sicuro!" • Super Ecobonus

Honda vuol dire idee, tecnologia e innovazione per il tuo domani, ma soprattutto per il tuo presente. Ecco perché Honda ha creato: "Super Formula Relax", la soluzione pensata per aiutarti a realizzare i tuoi sogni, in tutta serenità. Ripari con la flessibilità di Jazz, la piccola, grande star di casa Honda, sempre pronta a darti ancora più praticità e sicurezza con la nuova versione 1.2 Trend equipaggiata con VSA, ABS, 8 Airbag, climatizzatore e Radio MP3. Prova il piacere della sicurezza di Honda CR-V, oggi con un equipaggiamento ancora più ricco e raffinato nella Nuova Edizione Esclusiva con interni in Alcantara/Stoffa, vetri posteriori oscurati, sensori di parcheggio posteriori e anteriori e tutti i più avanzati sistemi di sicurezza. Una risposta alla crisi? Honda te ne dà due: Jazz e CR-V.

Honda Jazz 5 porte 1.2 Trend	
Prezzo di listino	€ 14.000
Prezzo promozionato	€ 10.990
Super Ecobonus	€ 3.010

Honda CR-V 4x4 Nuova Edizione Esclusiva 2.2 Elegance Diesel	
Prezzo versione 2011	€ 32.600
Prezzo versione 2012	€ 28.950
Prezzo promozionato	€ 24.900
Super Ecobonus	€ 11.000

Navigatore Pioneer Avic-F940BT e Interni in pelle in omaggio	
Valore navigatore	€ 1.200
Valore interni in pelle	€ 2.100

Offerta valida per le vetture disponibili in stock



HONDA
TEST
DRIVE

GUIDALE E RITIRA IL SIMPATICO OMAGGIO.

www.honda.it



Ritrova il sereno con l'offerta anti-crisi Honda.
Approfitta dello sconto fino al 20% sui ricambi originali Honda.

Consumi gamma CR-V, urbano/extraurbano/combinato 1/100km da 8,0 a 11,1 / da 5,6 a 6,9 / da 6,5 a 8,4; CO₂ da 171 a 195 g/km. Consumi gamma Honda Jazz urbano/extraurbano/combinato 1/100km da 4,6 a 6,9 / da 4,6 a 4,9 / da 5,3 a 5,6; CO₂ da 123 a 128 g/km. Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. CR-V Nuova Edizione Esclusiva 2.0 Elegance Benzina (Esclusa IPT) prezzo di listino € 22.900,00. CR-V Nuova Edizione Esclusiva 2.2 Elegance Diesel (Esclusa IPT) prezzo promozionato € 24.900,00 con navigatore e interni in pelle inclusi nel prezzo. *Esempio finanziamento CR-V da € 24.900,00: anticipo € 6.900, 36 rate mensili da € 199,00; TAN fissi 3,9%; TAEG 4,93%. Durata del contratto 37 mesi. Importo totale del credito: € 18.958,80 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 21.064,46. Jazz 1.2 S prezzo promozionato € 9.990,00. Jazz 1.2 Trend prezzo promozionato € 10.990,00. *Esempio finanziamento Jazz da € 10.990,00: anticipo € 2.500, 36 rate mensili da € 99,00; TAN fissi 1,90%; TAEG 3,95%. Durata del contratto 37 mesi. Importo totale del credito: € 5.985,10 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 9.108,44 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 9.683,75. Coperture assicurative Maxirata: € 13.765,81 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 18.958,80 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 21.064,46. Jazz 1.2 S prezzo promozionato € 9.990,00. Jazz 1.2 Trend prezzo promozionato € 10.990,00. *Esempio finanziamento Jazz da € 10.990,00: anticipo € 2.500, 36 rate mensili da € 99,00; TAN fissi 1,90%; TAEG 3,95%. Durata del contratto 37 mesi. Importo totale del credito: € 5.985,10 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 9.108,44 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 9.683,75. Coperture assicurative Maxirata: € 13.765,81 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 18.958,80 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 21.064,46. Jazz 1.2 S prezzo promozionato € 9.990,00. Jazz 1.2 Trend prezzo promozionato € 10.990,00. *Esempio finanziamento Jazz da € 10.990,00: anticipo € 2.500, 36 rate mensili da € 99,00; TAN fissi 1,90%; TAEG 3,95%. Durata del contratto 37 mesi. Importo totale del credito: € 5.985,10 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 9.108,44 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 9.683,75. Coperture assicurative Maxirata: € 13.765,81 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 18.958,80 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 21.064,46. Jazz 1.2 S prezzo promozionato € 9.990,00. Jazz 1.2 Trend prezzo promozionato € 10.990,00. *Esempio finanziamento Jazz da € 10.990,00: anticipo € 2.500, 36 rate mensili da € 99,00; TAN fissi 1,90%; TAEG 3,95%. Durata del contratto 37 mesi. Importo totale del credito: € 5.985,10 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 9.108,44 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 9.683,75. Coperture assicurative Maxirata: € 13.765,81 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 18.958,80 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 21.064,46. Jazz 1.2 S prezzo promozionato € 9.990,00. Jazz 1.2 Trend prezzo promozionato € 10.990,00. *Esempio finanziamento Jazz da € 10.990,00: anticipo € 2.500, 36 rate mensili da € 99,00; TAN fissi 1,90%; TAEG 3,95%. Durata del contratto 37 mesi. Importo totale del credito: € 5.985,10 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 9.108,44 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 9.683,75. Coperture assicurative Maxirata: € 13.765,81 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 18.958,80 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 21.064,46. Jazz 1.2 S prezzo promozionato € 9.990,00. Jazz 1.2 Trend prezzo promozionato € 10.990,00. *Esempio finanziamento Jazz da € 10.990,00: anticipo € 2.500, 36 rate mensili da € 99,00; TAN fissi 1,90%; TAEG 3,95%. Durata del contratto 37 mesi. Importo totale del credito: € 5.985,10 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 9.108,44 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 9.683,75. Coperture assicurative Maxirata: € 13.765,81 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 18.958,80 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 21.064,46. Jazz 1.2 S prezzo promozionato € 9.990,00. Jazz 1.2 Trend prezzo promozionato € 10.990,00. *Esempio finanziamento Jazz da € 10.990,00: anticipo € 2.500, 36 rate mensili da € 99,00; TAN fissi 1,90%; TAEG 3,95%. Durata del contratto 37 mesi. Importo totale del credito: € 5.985,10 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 9.108,44 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 9.683,75. Coperture assicurative Maxirata: € 13.765,81 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 18.958,80 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 21.064,46. Jazz 1.2 S prezzo promozionato € 9.990,00. Jazz 1.2 Trend prezzo promozionato € 10.990,00. *Esempio finanziamento Jazz da € 10.990,00: anticipo € 2.500, 36 rate mensili da € 99,00; TAN fissi 1,90%; TAEG 3,95%. Durata del contratto 37 mesi. Importo totale del credito: € 5.985,10 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 9.108,44 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 9.683,75. Coperture assicurative Maxirata: € 13.765,81 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 18.958,80 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 21.064,46. Jazz 1.2 S prezzo promozionato € 9.990,00. Jazz 1.2 Trend prezzo promozionato € 10.990,00. *Esempio finanziamento Jazz da € 10.990,00: anticipo € 2.500, 36 rate mensili da € 99,00; TAN fissi 1,90%; TAEG 3,95%. Durata del contratto 37 mesi. Importo totale del credito: € 5.985,10 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 9.108,44 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 9.683,75. Coperture assicurative Maxirata: € 13.765,81 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 18.958,80 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 21.064,46. Jazz 1.2 S prezzo promozionato € 9.990,00. Jazz 1.2 Trend prezzo promozionato € 10.990,00. *Esempio finanziamento Jazz da € 10.990,00: anticipo € 2.500, 36 rate mensili da € 99,00; TAN fissi 1,90%; TAEG 3,95%. Durata del contratto 37 mesi. Importo totale del credito: € 5.985,10 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 9.108,44 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 9.683,75. Coperture assicurative Maxirata: € 13.765,81 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 18.958,80 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 21.064,46. Jazz 1.2 S prezzo promozionato € 9.990,00. Jazz 1.2 Trend prezzo promozionato € 10.990,00. *Esempio finanziamento Jazz da € 10.990,00: anticipo € 2.500, 36 rate mensili da € 99,00; TAN fissi 1,90%; TAEG 3,95%. Durata del contratto 37 mesi. Importo totale del credito: € 5.985,10 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 9.108,44 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 9.683,75. Coperture assicurative Maxirata: € 13.765,81 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 18.958,80 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 21.064,46. Jazz 1.2 S prezzo promozionato € 9.990,00. Jazz 1.2 Trend prezzo promozionato € 10.990,00. *Esempio finanziamento Jazz da € 10.990,00: anticipo € 2.500, 36 rate mensili da € 99,00; TAN fissi 1,90%; TAEG 3,95%. Durata del contratto 37 mesi. Importo totale del credito: € 5.985,10 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 9.108,44 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 9.683,75. Coperture assicurative Maxirata: € 13.765,81 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 18.958,80 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 21.064,46. Jazz 1.2 S prezzo promozionato € 9.990,00. Jazz 1.2 Trend prezzo promozionato € 10.990,00. *Esempio finanziamento Jazz da € 10.990,00: anticipo € 2.500, 36 rate mensili da € 99,00; TAN fissi 1,90%; TAEG 3,95%. Durata del contratto 37 mesi. Importo totale del credito: € 5.985,10 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 9.108,44 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 9.683,75. Coperture assicurative Maxirata: € 13.765,81 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 18.958,80 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 21.064,46. Jazz 1.2 S prezzo promozionato € 9.990,00. Jazz 1.2 Trend prezzo promozionato € 10.990,00. *Esempio finanziamento Jazz da € 10.990,00: anticipo € 2.500, 36 rate mensili da € 99,00; TAN fissi 1,90%; TAEG 3,95%. Durata del contratto 37 mesi. Importo totale del credito: € 5.985,10 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 9.108,44 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 9.683,75. Coperture assicurative Maxirata: € 13.765,81 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 18.958,80 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 21.064,46. Jazz 1.2 S prezzo promozionato € 9.990,00. Jazz 1.2 Trend prezzo promozionato € 10.990,00. *Esempio finanziamento Jazz da € 10.990,00: anticipo € 2.500, 36 rate mensili da € 99,00; TAN fissi 1,90%; TAEG 3,95%. Durata del contratto 37 mesi. Importo totale del credito: € 5.985,10 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 9.108,44 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 9.683,75. Coperture assicurative Maxirata: € 13.765,81 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 18.958,80 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 21.064,46. Jazz 1.2 S prezzo promozionato € 9.990,00. Jazz 1.2 Trend prezzo promozionato € 10.990,00. *Esempio finanziamento Jazz da € 10.990,00: anticipo € 2.500, 36 rate mensili da € 99,00; TAN fissi 1,90%; TAEG 3,95%. Durata del contratto 37 mesi. Importo totale del credito: € 5.985,10 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo. Importo totale del credito: € 9.108,44 comprensivo di copertura assicurativa "Sicuro!" (IPT non finanziata); importo totale dovuto € 9.683,75. Coperture assicurative Maxirata: € 13.765,81 eventualmente rinfanziabile. Spese istruttoria € 300; imposta di bollo € 14,62; spese di incasso rate da € 3,00; spese invio rendiconto € 1,20 oltre bollo

