

Notiziario



Federazione Nazionale Assicuratori



DICEMBRE 2017 - NUMERO 3 - ANNO 66

www.fnaitalia.org

Sommario



- *Editoriale - Il nuovo CCNL* **Pag. 3**
- *Parità di genere - Quote rosa nei CdA* **Pag. 4-5**
- *I Contributi figurativi* **Pag. 6-7**
- *Lavoro e Futuro - La nuova strada del marketing che aiuta l'utile* **Pag. 8-9**
- *Piani Individuali di Risparmio* **Pag. 10-11**
- *Sistemi incentivanti: il nuovo cottimo?* **Pag. 12-13**
- *Licenziamento Social* **Pag. 14-15**
- *Novità fiscali della Legge di stabilità 2018* **Pag. 16-17**
- *Osservatorio Jobs Act - Occupazione, licenziamenti e lavoro agile* **Pag. 18-19**
- *Modulo di Iscrizione* **Pag. 20**

Notiziario FNA

FEDERAZIONE NAZIONALE ASSICURATORI

notiziario@fnaitalia.org

Direttore Editoriale

Dante Barban

Direttore Responsabile

Giuseppe Goggi

Capo Redattore

Riccardo Boldorini

Segreteria di Redazione

Daniele Costanzo

Marco Testa

Marina Croci

Susanna Miniati

Redazione

Daniele Malenchini

Francesca Corsi

Gianluca Sabatino

Mirko Simionato

Paolo Puglisi

Stefano Suini

Fotografie

Riccardo Boldorini

Stefano Suini

Direzione

Via Vincenzo Monti, 25

Milano

Tel. 0248011805

Fax 0248010357

www.fnaitalia.org

Stampatore

Ingraf Industria Grafica srl

Via Monte San Genesio, 7

Milano

Distribuzione Gratuita

Dicembre 2017

Numero 3

Anno 66

Il nuovo CCNL

In data 15/12/2017 presso la sede Ania di Milano è stato sottoscritto il testo coordinato ed aggiornato del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che regola i rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente.

Le modifiche introdotte con l'accordo del 22 febbraio scorso sono state integrate nel testo contrattuale precedente.

Una serie di istituti sono stati, inoltre, aggiornati per renderli coerenti con la nuova normativa legale.

E' stato altresì definito il Regolamento riguardante le misure di sostegno all'occupazione per il personale dipendente delle imprese assicuratrici poste in liquidazione coatta amministrativa (LCA), che rappresentava l'ultimo tassello necessario per far decollare, definitivamente, il nuovo istituto contrattuale.

Pertanto, "a partire dal 1/1/2017 le imprese del settore assumono l'impegno di riservare il 3% delle proprie assunzioni annue del personale dipendente non dirigente al personale licenziato dalle imprese poste in LCA ... con contratto di lavoro a tempo determinato di durata minima di 24 mesi".

Si tratta di un risultato importante, che fornisce finalmente al nostro comparto un ammortizzatore sociale in caso di liquidazione dell'impresa.

Dante Barban



Quote rosa nei CdA

Sono passati cinque anni dall'estate 2012, quando divenne operativa la legge 120 del 2011, comunemente conosciuta come Legge Golfo-Mosca, dal nome delle promotrici in Parlamento.

Si tratta della legge con cui sono state imposte quote di rappresentanza di genere, le cosiddette quote rosa, nei CdA e nei collegi sindacali delle società quotate in borsa e a controllo pubblico. La legge ha efficacia temporanea e graduale: le quote sono obbligatorie solo per tre mandati, con una quota fissata al 20% per il primo rinnovo degli organi societari e al 33% per i due successivi, e dunque farà sentire la sua azione fino al 2022.

A monitorare sul rispetto delle quote rosa da parte delle aziende quotate, sia private sia a prevalente controllo pubblico, è la Consob, e per le aziende a partecipazione pubblica non quotate in Borsa, il Ministero delegato per le Pari opportunità. La prima a introdurre quote di genere nei CdA in Europa è stata la Norvegia.

Siamo a metà percorso ed è interessante cercare di capire se l'applicazione della legge ha già prodotto alcuni effetti rispetto all'ambizioso obiettivo che si proponeva di raggiungere: lo sviluppo della parità di genere nelle Aziende, allargando a tutte le risorse disponibili, comprese quelle femminili, storicamente sottovalutate, la competizione, con la speranza che, superato il decennio di applicazione, non sarà più necessario "forzare la mano".

Durante l'iter di discussione e di approvazione parlamentare, l'interrogativo più dibattuto era se fosse giusto imporre con una legge la presenza delle donne nei ruoli in cui si assumono le decisioni strategiche: se non si potesse piuttosto fare ricorso ad altri sistemi per promuovere il cambiamento culturale come ad esempio il ricorso a quote procedurali, non obbligando a prendere una donna in quanto tale, ma per effetto di iter di selezioni trasparenti, fondati su qualifiche e merito.

Una delle argomentazioni che convinse i più scettici ad approvare la legge fu la circostanza che i dati statistici erano disarmanti: la presenza femminile nei CdA aziendali era veramente irrisoria e, pertanto, la legge costituiva un rimedio necessario, un modo per dare un impulso al sistema, per affrontare il problema.

Come si immaginava già al momento dell'approvazione, anche in virtù del potere sanzionatorio in caso d'inosservanza delle quote di genere conferito alla Consob e al Ministero delegato per le Pari Opportunità, la legge si è rivelata uno strumento efficace per perseguire numericamente la parità di genere: in base ai dati presentati dalla Consob all'inizio di marzo del corrente anno, le donne che siedono nei CdA a fine 2016 sono il 31,6% dei posti di consigliere (7,4% nel 2011).

Dal punto di vista qualitativo, le valutazioni sono più complesse.

Secondo un progetto condotto dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri nel 2015, emergeva un ringiovanimento ed un innalzamento dei livelli d'istruzione, soprattutto post-laurea, di uomini e donne nei consigli che avevano rinnovato con la quota rosa rispetto agli altri rinnovati senza il criterio della quota.

Effetti positivi che sono evidenziati anche nel "Rapporto 2016 sulla corporate governance delle società quotate italiane" della CONSOB.

In particolare, si evince come "le amministratrici nominate dopo il 2012 abbiano contribuito a modificare le caratteristiche dei consigli di amministrazione, determinando un incremento della percentuale di amministratori laureati (dall'84% nel 2012 all'86% circa nel 2015) e in possesso di un titolo post-laurea (dal 15% al 21% circa).

Anche l'età media si è ridotta (da 57,6 a 56,7 anni), grazie alla crescente presenza delle donne, in genere più giovani degli uomini. Sebbene l'incidenza degli amministratori con legami familiari con l'azionista di controllo risulti sostanzialmente stabile (attorno al 16%), la distribuzione in base al genere evidenzia una significativa riduzione della percentuale di donne family (dal 26% circa nel 2012 al 13% nel 2015).

Infine, la stragrande maggioranza di consigliere ricopre il ruolo di amministratore indipendente.

A fronte delle considerazioni positive richiamate, tuttavia, la legge non ha ancora prodotto l'auspicato effetto sulle posizioni di vertice: appena più del 7% delle società quotate conta su un amministratore delegato di sesso femminile. Altro effetto negativo che emerge dalle statistiche è la concentrazione d'incarichi nelle mani di poche donne: le prime 188 donne occupano 462 posti nei consigli di amministrazione o nei collegi sindacali delle società quotate italiane.

Sembrerebbe quindi che la pratica di occupare più posizioni in organismi di più società diverse, già sviluppata tra gli uomini, interessi anche le donne. Un orizzonte temporale più lungo è infine necessario per confermare in valore assoluto la relazione positiva tra presenza femminile e performance aziendale, sebbene diversi studi indichino come gruppi dirigenziali misti ottengano risultati migliori dei gruppi omogenei.

La strada è ancora lunga per realizzare veramente il cambiamento culturale, per superare i pregiudizi di genere e promuovere modelli di selezione del personale, organizzazione del lavoro che valorizzino pienamente talento e merito, qualità umane e professionali indipendenti dal sesso di appartenenza.

L'obiettivo è rimuovere gli ostacoli culturali che si frappongono all'affermazione spontanea di una parità effettiva.

Francesca Corsi

J Contributi Figurativi

Quando il lavoratore non può svolgere la normale attività lavorativa (per malattia, maternità, disoccupazione, cassa integrazione, invalidità ecc.), viene meno, per il datore di lavoro, l'obbligo di versare dei relativi contributi previdenziali.

Per garantire comunque ai lavoratori la copertura assicurativa e il diritto alla pensione, giudicati socialmente meritevoli di tutela, la legge prevede l'accREDITAMENTO sul conto assicurativo dei lavoratori dei relativi contributi.

Questi periodi, pur essendo privi di contribuzione obbligatoria, sono quindi coperti sul piano pensionistico e sono considerati a tutti gli effetti utili per determinare sia il diritto che la misura (l'importo) della pensione.

In seguito all'ultima riforma previdenziale, il pensionamento anticipato, sarà possibile anche per coloro i quali abbiano cominciato a lavorare dopo il 31 dicembre 1995 e avranno un trattamento interamente calcolato con il criterio contributivo.

Dal 1° gennaio 2012 e fino all'incombente 2019 (a meno di clamorose svolte) i requisiti rimangono quelli richiesti ai soggetti che risultano già assicurati alla data del 31 dicembre 1995 (42 anni e 6 mesi, ovvero 41 e 6 mesi per le donne).

Esiste anche un'altra via. E' possibile ottenere la pensione anticipata all'età di 63 anni (soglia soggetta agli aumenti periodici in base all'andamento demografico), sia per le donne che per gli uomini, con almeno 20 anni di contribuzione "effettiva". In questi casi, infatti, non sono considerati utili i contributi figurativi, ma solo quelli obbligatori, volontari o da riscatto, quelli cioè il cui importo è stato realmente versato.

I contributi figurativi rappresentano quindi un periodo "fittizio" contributivamente parlando, in cui si è verificata un'interruzione o una riduzione dell'attività lavorativa e di conseguenza non c'è stato il versamento dei contributi obbligatori, né da parte del datore di lavoro né da parte del lavoratore. Si differenziano dai contributi volontari e dei contributi da riscatto (quali ad esempio quelli relativi agli anni di studio universitario o di lavoro all'estero) che invece sono a carico esclusivo dei lavoratori.

Fino al 2012 l'accREDITO di alcune tipologie di contribuzione figurativa avveniva a domanda dell'interessato. Dal 2013, invece, l'accREDITO avviene in maniera gratuita ed inoltre in via automatica in tutti i casi tranne quelli per i quali è impossibile disporre degli elementi di calcolo senza apposita comunicazione del lavoratore.

I contributi figurativi sono versati d'ufficio nei seguenti casi:

- disoccupazione indennizzata (Naspi, ASDI, Aspi e Mini-Aspi);
- indennità di mobilità;
- indennità di cassa integrazione guadagni (ordinaria e straordinaria),
- periodi di godimento delle prestazioni d'invalidità di natura previdenziale (dunque l'assegno ordinario d'invalidità e pensione d'inabilità, seppur a determinate condizioni);
- periodi di assistenza antitubercolare;

- contratti di solidarietà (per la parte di contribuzione persa a causa della riduzione dell'orario di lavoro);
- lavoratori impiegati in lavori socialmente utili o a causa di calamità;
- part-time agevolato (per la parte di contribuzione persa a causa della riduzione dell'orario di lavoro);

Per i casi sopra indicati, trattandosi di accrediti obbligatori, derivanti da specifiche condizioni di legge, il soggetto interessato non può in alcun modo rinunciare.

I contributi figurativi possono anche essere accreditati su richiesta dell'interessato nei seguenti casi:

- servizio militare e periodi equiparati (dunque anche il servizio civile derivante da obiezione di coscienza);
- congedo per maternità e paternità e il congedo parentale;
- assenze per malattia del figlio;
- assenze dal lavoro non retribuite per assistere, educare figli o portatori di handicap;
- assenze retribuite per assistere i portatori di handicap;
- assenze per malattia e infortunio (entro un massimo di 22 mesi);
- assenze per donazione di sangue o per donazione del midollo osseo;
- assenze per aspettativa dovuta a cariche pubbliche ricoperte a seguito di mandato elettorale o per incarichi sindacali;

Per queste casistiche l'accredito è ovviamente di natura facoltativa.

Il valore dei contributi figurativi da accreditare al lavoratore si ottiene, di norma, prendendo in considerazione la media delle retribuzioni percepite nello stesso anno solare in cui si collocano i periodi d'interruzione o riduzione dell'attività.

Se nell'anno solare non risultano retribuzioni, il valore da attribuire ai contributi figurativi è calcolato sulle retribuzioni dell'anno precedente.

Questa semplificazione è stata resa possibile dal nuovo sistema di denuncia mensile delle retribuzioni (sistema UniEmens) che ha permesso di passare, per tutte le tipologie di contribuzione figurativa, al sistema attualmente vigente per CIG e mobilità.

In caso di evento accreditabile (es. assenza dal lavoro per malattia) il datore di lavoro denuncia, oltre alla retribuzione effettivamente corrisposta nel periodo, anche quella "teorica", cioè la retribuzione che sarebbe stata corrisposta se non ci fosse stata l'assenza.

L'accredito di contribuzione figurativa sarà effettuato per un valore pari alla differenza tra i due valori denunciati.

Paolo Puglisi

La nuova strada del marketing che aiuta l'utile

La gestione del cliente è un tema su cui le imprese del settore assicurativo si stanno particolarmente concentrando negli ultimi tempi, puntando sulla maggiore attenzione al consumatore.

Chi ha studiato all'università parla di marketing emozionale, o, utilizzando un termine inglese, la chiama *customer experience*.

Il punto è questo: ci troviamo in un momento storico in cui il prodotto fa un passo indietro e quello che conta sono i sogni e i bisogni del cliente. Le aziende si sono rese conto che l'acquirente di oggi, prima di decidere, sviluppa consapevolezza, matura aspettative: nella vita di tutti i giorni, anche banalmente nelle chiacchiere tra amici, abbiamo continui feedback sull'acquisto di prodotti, beni, servizi, recensioni su tutto, dal ristorante dove andare a cena la sera al robot da cucina che intendiamo acquistare.

In sostanza, i consumatori non si accontentano più di comprare un prodotto solo sentendo il parere di uno o più amici, ma sempre più chiedono di vivere esperienze d'interazione con il brand e i suoi valori. "E' finita l'epoca in cui il cliente *eterodiretto* si adeguava alle proposte delle aziende", sostiene Paolo Capaccioni, partner di Kpmg, società di consulenza che ha condotto recentemente un importante studio sulla *customer experience*.

Tutto questo parte dagli Stati Uniti, ma è già arrivato in Italia e non riguarda solo il retail, il genere alimentare o l'e-commerce, ma anche i servizi. La ricerca, recentemente riportata dal *Corriere della Sera*, stila una classifica italiana dei primi 50 brand con la migliore *customer experience*: se ai primi posti troviamo, come prevedibile, i giganti Amazon e Apple Store, al sesto posto si posiziona FincoBank, che svolge Servizi finanziari.

E le nostre imprese di assicurazione? Sono presenti: Allianz al 24esimo posto, UnipolSai al 36esimo e Assicurazioni Generali al 43esimo.

Certo, difficile competere con i brand americani, famosi per la loro efficienza e tempi di consegna, spesso in combinazione ad un servizio estremamente personalizzato e veloce, ma, purtroppo, come sappiamo, a scapito delle disastrose condizioni di lavoro dei dipendenti. Sicuramente l'Italia ha iniziato tardi a trattare questi argomenti, ma, secondo questo studio, è importante che le Aziende presenti nel nostro Paese si occupino sempre di più di *customer experience*.

In altre parole, gli Amministratori Delegati dovranno sentirsi in dovere di rappresentare gli interessi degli acquirenti. Perciò le parole d'ordine, secondo questo studio,

dovranno essere la personalizzazione del prodotto, il tempo di consegna del prodotto, l'impegno affinché il prodotto soddisfi il cliente e l'empatia con lo stesso.

In sintesi, potremmo dire che il cliente viene prima di tutto, e non sarà più sufficiente un bel sito internet per essere vicini al cliente, in quanto quest'ultimo si aspetta una vera e propria esperienza di acquisto, sia on line che off line, multicanale, per cui, oltre alla figura del Chief Digital Officer, è nata la figura del Chief Omnichannel Officer.

Il personale dipendente dell'azienda dovrà pertanto sviluppare sempre più il lato "umano" per capire i bisogni del compratore, porsi in ascolto e comprensione di tali bisogni, puntare sull'empatia.

Pensando al settore assicurativo, quali spunti di riflessione? Le Compagnie dovranno avere un buon servizio clienti, utilizzando i social media, ormai letteralmente esplosi nel nostro Paese, sfruttare la digitalizzazione, essere multichannel: l'utilizzo e la valorizzazione di tutte queste leve costituiranno un importante vantaggio competitivo per far crescere le società e la loro redditività.

Le aziende dovranno pertanto sforzarsi di comprendere ciò che ha valore per il cliente, e non più soffermarsi solo sullo studio dei prodotti, bensì, come dicevamo sopra, porre al centro il cliente e la sua soddisfazione.

Il lavoro da fare sarà multimediale e multicanale, facendo dialogare fra loro parti dell'azienda che spesso sono frammentate; pensiamo al sito web, al call center, al mondo degli agenti, alle app sugli smartphone e tablet, alla gestione dei claims, ai reclami: tutto andrà semplificato e razionalizzato, al fine di aiutare l'utente, che deve venire prima di tutto, in ogni fase di relazione con l'assicurazione.

Per rafforzare la filosofia della *customer experience* e della *customer-centric* tutta l'organizzazione aziendale dovrà necessariamente remare nella stessa direzione, ponendo il cliente e la sua soddisfazione al centro e prima di tutto. Si dovranno approfondire e capire meglio i bisogni dei clienti e studiare come tradurli in prodotti, utilizzando con attenzione tutti i canali digitali, che danno un grande potere al consumatore.

In definitiva, la sfida più imponente del futuro a livello organizzativo sarà porre al centro la *customer experience* per guadagnare vantaggio competitivo e di differenziazione.

Concludendo con uno slogan: la soddisfazione del cliente sarà il miglior pregio della compagnia di assicurazione.

Mirko Simionato

Piani Individuali di Risparmio

La Legge di bilancio 2017, ha introdotto i piani individuali di risparmio (PIR); essi sono stati creati come forma d'investimento a medio termine, capaci di veicolare i risparmi verso le imprese italiane, in particolare verso le piccole e medie imprese. Sono stati dunque proposti e gestiti da società di gestione del risparmio (SGR) ma ve ne sono anche di natura assicurativa o inseriti nell'ambito del risparmio amministrato.

I PIR, riservati alle persone fisiche e ai piccoli investitori (non possono essere infatti sottoscritti da aziende e da altre persone giuridiche), sono contenitori giuridici che possono assumere varie forme (fondi, conti titoli, gestioni patrimoniali) e contenere diverse forme di prodotti finanziari (azioni, obbligazioni, depositi e conti correnti).

Il "*vincolo di diversificazione*" prevede che il 70% di quanto investito debba essere destinato a strumenti finanziari emessi da imprese italiane o da imprese europee purché abbiano una stabile organizzazione in Italia. Il restante 30% può essere destinato ad altri strumenti finanziari (per esempio conti correnti o conti deposito).

Il "*vincolo di concentrazione*" impone che non più del 10% del portafoglio possa essere destinato a strumenti emessi dallo stesso emittente.

Ogni singolo PIR, che dev'essere mantenuto per una durata minima di 5 anni, non può superare i 30mila euro d'investimento e ogni singolo investitore non può superare i 150 mila euro d'investimento in piani individuali di risparmio.

Rispettate tali regole, agli investimenti del singolo risparmiatore non saranno applicate le tasse sulle rendite finanziarie, oggi previste nella misura del 26%.

Se le somme vengono però riscosse prima dei 5 anni, il risparmiatore deve versare la normale tassazione del 26% su quanto ha guadagnato.

Anche in caso di successione o donazione è confermata la loro neutralità fiscale.

Ci sono alcuni però, legati in particolare a quelli che sono i costi connessi al prodotto applicato dalla società che li propone: spese di sottoscrizione, di gestione, ma anche di performance. Tenendo conto del fatto che per 5 anni il denaro rimarrebbe vincolato al piano, meglio confrontare l'ipotetico vantaggio fiscale con i costi sostenuti per accedere al PIR.

Tra i primi prodotti che le SGR hanno lanciato sul mercato ci sono fondi con commissioni d'ingresso che possono arrivare fino al 4% e commissioni di gestioni annue dell'1,5%.

E' vero che la normativa permette di aprire un conto PIR direttamente presso un proprio deposito titoli, tuttavia l'industria bancaria sembra ancora poco recettiva sul tema e quindi procedere con l'apertura di un conto titoli dedicato ai PIR appare attualmente difficoltoso in molti istituti bancari.

Tralasciando altri "però" di natura economico-finanziaria, occorre evidenziare un aspetto in chiaroscuro: l'obiettivo pur pregevole di promuovere l'investimento di medio-lungo periodo, canalizzando il risparmio verso le aziende italiane medio-piccole

e scoraggiando l'approccio speculativo contrasta con la clausola dei cinque anni che il legislatore ha stabilito in modo assai rigido, curiosamente solo per i risparmiatori privati cui la rotazione di portafoglio non è consentita.

Il gestore, invece, può agire liberamente all'interno del PIR, investendo e disinvestendo quando vuole. Teoricamente i PIR possono, così, diventare strumenti anche speculativi per gli investitori istituzionali, che possono rivendere al risparmiatore fai-da-te questo vantaggio con il solo "obbligo" per questi ultimi di mantenere il capitale investito nel fondo per almeno cinque anni.

Altro "però": il collegamento fra PIR ed economia reale esiste e può esistere ma non così facilmente come viene fatto intendere da alcune banche e intermediari.

Esiste, infatti, una differenza fra mercato primario e mercato secondario. Il mercato finanziario primario è il luogo dove vengono trattati gli strumenti finanziari di nuova emissione, mentre nel mercato secondario si trattano i titoli già in circolazione.

Se si acquistano azioni di piccole e medie imprese in modo diretto, o indiretto tramite Fondi d'Investimento o ETF (Exchange Traded Fund), si opera sul mercato secondario; quindi nulla va all'azienda italiana medio-piccola quanto piuttosto a un altro risparmiatore, speculatore o fondo che sta invece vendendo il titolo.

Abbiamo voluto approfondire questo argomento proprio perché la grancassa delle aziende dei settori bancario-assicurativo si sta facendo sentire, insistendo molto su questa forma d'investimento.

Non vogliamo scoraggiare questo tipo di investimento, ma invitiamo a riflettere sul fatto che le aziende non quotate nell'indice FTSE MIB di Borsa Italiana, spesso sono le stesse cui il sistema bancario non ha erogato i finanziamenti attraverso la liquidità messa a disposizione dalla BCE, vuoi per una cattiva volontà dello stesso sistema bancario vuoi per la scarsa solidità delle aziende stesse.

Paolo Puglisi



Sistemi incentivanti: il nuovo cottimo?

Le lotte sindacali degli anni '60 e '70, fra i tanti mirabili effetti di giustizia sociale, produssero la ridefinizione del concetto di prestazione lavorativa.

L'art. 2099 del Codice Civile del 1942, ancora in vigore, stabilisce che la retribuzione può essere a tempo o a cottimo.

Il cottimo consiste nella misurazione della quantità di lavoro effettivamente svolto, sulla base di parametri stabiliti a priori.

Non si tiene conto delle ore lavorate, ma dei pezzi prodotti. In sostanza: più produci, più guadagni.

Le conseguenti storture nel rapporto fra dipendenti e imprese, lo "stress da esame" indotto dalla misurazione quotidiana della prestazione, l'odiosa comparazione dell'efficienza tra colleghi, sono tra i principali motivi alla base della protesta messa in atto a suo tempo dal movimento sindacale.

Sul finire degli anni '60 il Sindacato si oppose al perverso meccanismo del cottimo e ottenne dall'impresa la valutazione della retribuzione sul parametro dell'orario di lavoro, di fatto impostando il rapporto di lavoro sul concetto di "paga a ore".

Come noto, la retribuzione base del contratto collettivo di lavoro è uno dei cardini delle moderne contrattazioni.

Sviluppata per livelli e classi di anzianità di servizio, è la base sulla quale poggia la complessa costruzione giuridica del CCNL, sul quale a sua volta si sviluppa la contrattazione integrativa aziendale.

In un contesto puramente meritocratico, l'impresa continua a premiare, con assoluta discrezionalità, il dipendente ritenuto "più meritevole" attraverso i cosiddetti "ad personam", sotto forma di una tantum, le promozioni e gli aumenti retributivi.

Di tutt'altra portata è il ben noto Premio di Produzione, declinato in forma fissa e/o variabile, spesso integrato da meccanismi di consolidamento percentuale.

Si tratta di sistemi d'incremento della retribuzione disciplinati dalla contrattazione collettiva di 1° e 2° livello, basati sull'aumento della produttività dell'azienda e legati a elementi di valutazione condivisi, certificati e verificabili.

Inoltre l'accordo sindacale sul Premio di Produzione variabile dà luogo alla defiscalizzazione entro certi limiti, a vantaggio dell'azienda e dei lavoratori.

Diverso è il caso dei "sistemi incentivanti", o premianti.

Questi ultimi sono escogitati da alcune aziende allo scopo dichiarato di massimizzare la prestazione dei lavoratori applicando la leva del guadagno aggiuntivo rispetto al mero tabellare.

Tuttavia l'individuazione dei parametri di valutazione della performance, il regolamento, gli obiettivi da raggiungere, i tempi di realizzazione e la platea dei destinatari rimangono nella piena disponibilità unilaterale dell'impresa.

L'assenza di accordo sindacale comporta solamente la negazione di qualsiasi sgravio fiscale o contributivo.

La pressione alla quale il lavoratore è sottoposto per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, non discutibili e a volte incomprensibili, riecheggia sinfonie molto datate.

Il cottimo, accompagnato alla porta, rischia di rientrare dalla finestra.

Daniele Malenchini



Licenziamento Social

La Corte di Cassazione (sez. lavoro) con sentenza n. 2499 del 2017 ha considerato illegittimo il licenziamento di un dipendente assunto a tempo indeterminato, tra l'altro a seguito di una precedente vertenza giudiziaria, poiché ritenuto ritorsivo nei confronti di quest'ultimo.

L'addebito disciplinare contestato al lavoratore consisteva infatti nell'aver pubblicato, su una chat privata del social network Facebook durante una conversazione con altri colleghi circa gli incontri per il rinnovo del contratto integrativo, una vignetta satirica ritenuta gravemente offensiva e lesiva dell'immagine aziendale.

A fronte dell'impugnazione del licenziamento disciplinare, tutti i gradi di giudizio si sono espressi a favore del dipendente, ma con motivazioni diverse.

Il Giudice di primo grado, con ordinanza del 07.08.2013 ha annullato il licenziamento sotto il profilo della "mancanza di proporzionalità" tra l'addebito disciplinare contestato e la sanzione imposta.

Il Tribunale, con sentenza del 07.01.2014, ha rigettato l'opposizione proposta dalla società, ritenendo che si configurasse, nel caso di specie, l'ipotesi d'insussistenza del fatto disciplinare per essere stato esercitato il diritto di critica e satira.

La Corte D'Appello di Firenze ha confermato la nullità del licenziamento ritenuto ritorsivo affermando che il licenziamento sarebbe stato provocato da motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c..

L'unico motivo che giustificerebbe il licenziamento sarebbe quindi quello ritorsivo, poiché l'addebito disciplinare avrebbe rappresentato soltanto un pretesto per allontanare nuovamente il dipendente dalla realtà aziendale alla quale aveva fatto ritorno da poco più di un anno in seguito alla vittoria del precedente contenzioso (impugnazione giudiziaria dell'apposizione del termine contrattuale).

A quel punto, il datore di lavoro ha promosso ricorso alla Corte di Cassazione contestando sostanzialmente la violazione dei consolidati principi in tema di oneri probatori del licenziamento ritorsivo.

La Suprema Corte ha rigettato tutte le eccezioni poste ritenendo inammissibile il primo motivo di ricorso poiché la proporzione tra la "potenziale" lesione dell'immagine aziendale e la sanzione disciplinare del licenziamento era già stata esclusa dalla Corte d'Appello proprio sulla base della limitata divulgazione della vignetta, la cui visione restava riservata ai soli componenti della chat e per l'assenza di prova di una sua divulgazione all'esterno dell'ambiente di lavoro.

Per quanto concerne, invece, il difetto di prova circa il carattere ritorsivo del licenziamento, secondo la Suprema Corte, questo si risolverebbe nella deduzione di un'insufficienza della motivazione e pertanto il ricorso dell'azienda veniva respinto.

Il lavoratore, assunto ante Jobs Act, è stato reintegrato grazie alla valutazione dei Giudici circa l'assoluta mancanza di congruità della condotta rispetto al

provvedimento disciplinare espulsivo, ritenuto ritorsivo e dunque persecutorio.

Già in passato abbiamo chiarito che, in presenza di licenziamento disciplinare, intimato a lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato ante 7 marzo 2015, la reintegra è prevista solo in due casi:

- se il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa (biasimo, richiamo scritto, sospensione) sulla base delle previsioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili;
- se il fatto contestato è insussistente.

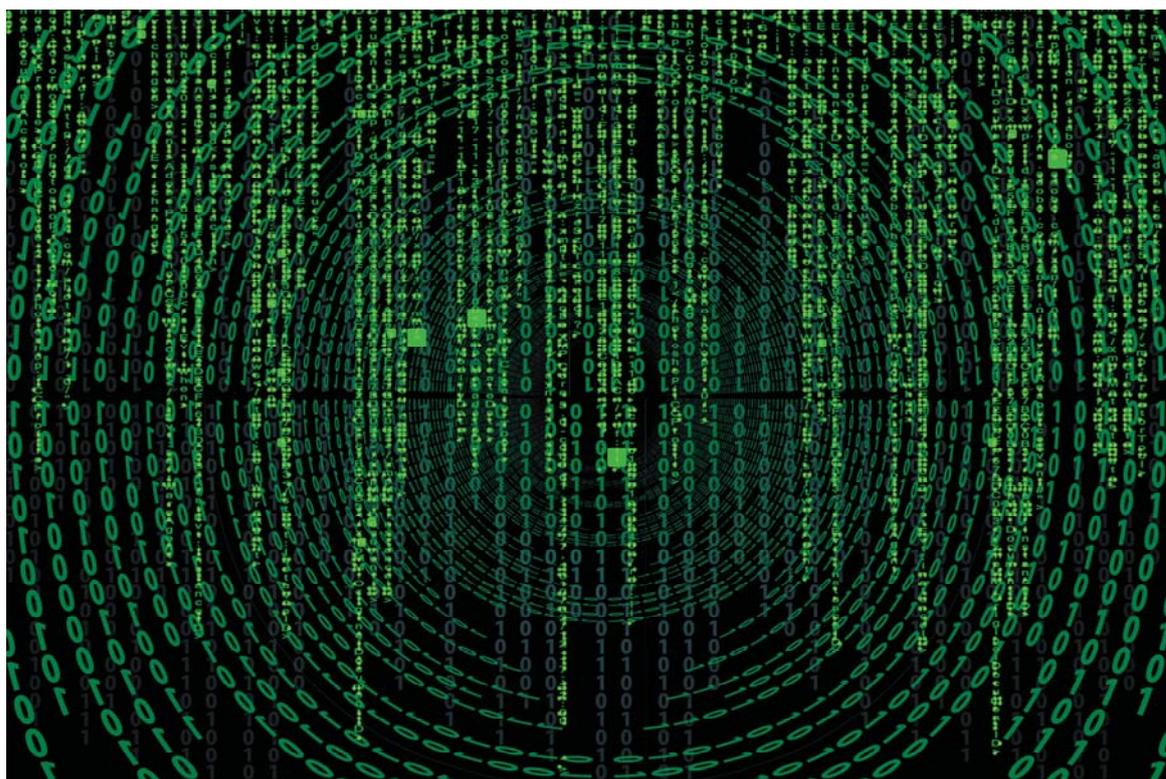
La sentenza in esame ha ancora una volta fatto prevalere, ai fini del concetto d'insussistenza, il fatto inteso in senso giuridico, comprensivo di elementi ulteriori rispetto alla mera condotta materiale del lavoratore, come l'antigiuridicità e i criteri d'imputazione soggettiva del fatto.

È prevalsa quindi l'opinione per cui, il fatto non sussiste non solo quando esso è inesistente sotto il profilo materiale ma anche quando, pur essendo in realtà avvenuto, si appuri la sproporzione evidente tra la gravità della condotta e la sanzione decretata.

Pertanto, se il lavoratore si è reso responsabile di un inadempimento minimo o comunque punibile con sanzioni disciplinari conservative, avrà diritto alla tutela reintegratoria.

Questa tendenza pare essere quella prevalente nell'attuale giurisprudenza.

Paolo Puglisi



Novità fiscali della Legge di stabilità 2018

Analizziamo in quest'articolo alcune novità fiscali presenti all'interno della nuova Legge di Stabilità appena approvata dal governo e ora all'esame del Parlamento.

Per prima cosa viene rinnovato il cosiddetto Ecobonus, il quale prevede tutto il 2018 una detrazione del 65% per le spese di efficientamento energetico delle abitazioni. La detrazione sarà però ridotta al 50% per le spese sostenute dal 1 gennaio 2018 per interventi relativi alla posa in opera d'infissi, schermature solari e alla sostituzione d'impianti di climatizzazione con impianti dotati di caldaie a condensazione e a biomasse.

Viene altresì prorogato il bonus per le ristrutturazioni edilizie: per tutte le spese sostenute dal 1 gennaio 2018 e fino al 31 dicembre del 2018, per un importo totale di spesa non superiore a 96.000 euro per singolo immobile, sarà possibile detrarre il 50% della spesa sostenuta.

Con il rinnovo per tutto il 2018 del cosiddetto *bonus mobili*, sarà possibile per i contribuenti che abbiano effettuato lavori di ristrutturazioni nel 2017, poter detrarre le spese sostenute per mobili e grandi elettrodomestici in classe energetica A o A+. La detrazione, spalmata in 10 rate annuali, sarà pari al 50 % della spesa sostenuta per un tetto massimo di diecimila euro.

Una novità della Legge di Stabilità è il *bonus verde*. Dal 1° gennaio del 2018 è possibile detrarre una cifra pari al 36% delle spese documentate relative al verde, ovvero "di aree scoperte private di edifici esistenti, unità immobiliari, pertinenze o recinzioni", fino a un massimo di 5.000 euro per ogni unità immobiliare. Maggiori dettagli si conosceranno una volta approvata la Legge di Bilancio.

Sul fronte degli Ecobonus condominiali rimangono gli sconti del 70% e 75% che sono confermati fino al 31 dicembre del 2021.

Arriverà inoltre fino al 2021 il sismabonus, con percentuali variabili tra il 75% e l'85%.

Sembrerebbe anche confermata la proroga della cedolare secca al 10% sui contratti a canone concordato (sulle prime bozze risultava esser stata cancellata), ma l'estensione varrà solo per il prossimo biennio e non sarà allargata agli immobili "non residenziali" come uffici e negozi.

Vengono bloccati gli aumenti delle aliquote delle tasse locali. Per l'anno 2018 i comuni che hanno già deliberato possono continuare quindi a mantenere con espressa deliberazione del consiglio comunale la stessa maggiorazione confermata per gli anni 2016 e 2017.

Gradito ritorno quello riguardante le agevolazioni fiscali sugli abbonamenti al trasporto pubblico. La detrazione sarà pari al 19% sulle spese sostenute per l'acquisto degli abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale per un importo massimo di 250 euro. Un'altra novità sono i cosiddetti buoni Tpl, agevolazioni che consentono di non far concorrere alla formazione del reddito del lavoratore

dipendente, le somme rimborsate dal datore di lavoro o quelle direttamente spese, per l'acquisto di biglietti per bus e treni.

È poi prevista l'introduzione della detraibilità dei premi versati per stipulare le cosiddette polizze catastrofali, quindi quelle polizze assicurative aventi ad oggetto il rischio di eventi calamitosi stipulate su unità immobiliari a uso abitativo. La detraibilità sarà pari al 19% per tutte le polizze stipulate a decorrere dalla data di entrata in vigore della Legge di Stabilità.

Diventa possibile trasferire le detrazioni anche per le operazioni effettuate sulla singola unità immobiliare, al di fuori degli interventi condominiali. Chi incamera il bonus potrà, poi, anche trasferirlo nuovamente. Finora la possibilità di trasferire le detrazioni era limitata al solo caso degli interventi sulle parti condominiali.

Vengono modificate le soglie di reddito necessarie per ottenere il bonus Irpef da 80 euro: la soglia di 24.000 euro sale infatti a 24.600, mentre quella di 26.000 sale a 26.600.

Si amplia quindi la platea di quanti potranno usufruirne, anche se in realtà tale ampliamento tende a ricondurre all'interno di questa fascia i dipendenti pubblici a seguito degli avvenuti aumenti dovuti al rinnovo del contratto della Pubblica Amministrazione.

Diventa infine strutturale il *bonus cultura* rivolto ai diciottenni, estendendosi quindi ai soggetti che compiranno la maggiore età nel 2018 e negli anni successivi.

Stefano Suini



Occupazione, licenziamenti e lavoro agile

Nello scorso numero del Notiziario avevamo parlato del Jobs Act soffermandoci principalmente sull'analisi dei primi dati disponibili per meglio capire l'impatto che il Jobs Act ha avuto sul mercato del lavoro.

Tali dati continuano a generare dibattiti accesi che spesso sfociano in vere e proprie polemiche principalmente sugli effetti che il Jobs Act ha avuto sull'occupazione.

Da una parte c'è chi sostiene che l'aumento generale dell'occupazione sia dovuto esclusivamente all'entrata in vigore della riforma; dall'altra c'è chi ritiene che il dato sia di fatto meno positivo se rapportato alle iniziali ambizioni della riforma stessa.

Secondo una riflessione del Prof. Tiraboschi, Ordinario di Diritto del Lavoro dell'Università di Modena e Reggio Emilia, in Italia c'è una scarsa cultura del monitoraggio post riforme che di fatto rende le discussioni sul tema vuote e poco aderenti alla realtà.

Solo nel corso del 2018, si potrà valutare lo scenario che si presenterà dal momento che terminerà l'esonero contributivo triennale riservato alle Imprese, peraltro già dimezzato nel 2016.

Purtroppo non è difficile prevedere un aumento dei licenziamenti, con la conseguente diminuzione degli occupati che, neanche un intervento di proroga totale o parziale dell'esonero contributivo, potrà risolvere.

Infatti, sempre secondo il Prof. Tiraboschi, fino a qui al centro del dibattito vi è solo l'obiettivo di "dimostrare" che il Jobs Act abbia aumentato i "posti fissi".

Così facendo si tralasciano argomenti in materia di tutele occupazionali ormai necessarie in un mercato del lavoro sempre più orientato ai contratti a termine e/o di breve durata.

Altro argomento meritevole di approfondimento è l'entrata in vigore del così detto Jobs Act degli Autonomi (*Legge 81 del 22 Maggio 2017, Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*).

Leggendo i contenuti di questa nuova legge da poco entrata in vigore colpisce in particolar modo l'art. 18 del Capo 2 (Lavoro Agile) che recita testualmente:

"Le disposizioni del presente capo allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro ... entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Emergono in questo articolo due aspetti particolarmente gravi:

Il primo aspetto su cui è bene soffermarsi è l'enigmatica nonché pericolosa *“modalità di esecuzione stabilita mediante accordo tra le parti”*.

Non è difficile capire che l'intento del Governo sia delegittimare sempre di più gli accordi collettivi, che sono stipulati dalle organizzazioni sindacali, le quali hanno un potere contrattuale superiore rispetto a quello dei singoli lavoratori.

Il secondo aspetto ancor più pericoloso è il riferimento a *“forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”*, che fortunatamente risulta ancora limitato dall'esistenza normativa e contrattuale dell'orario di lavoro, giornaliero e settimanale.

Gianluca Sabatino

