

IL JOBS ACT

Le aziende ci credono. Il lavoro arriverà

Sondaggio rapido fra imprese e rappresentanti istituzionali: si creeranno nuovi posti di lavoro? Qualche cautela c'è, «ma la direzione è giusta». E c'è chi fa già i conti

Le nuove regole

Contenuti dei decreti attuativi del Jobs act



TUTELE CRESCENTI

Per i nuovi assunti reintegro possibile solo in caso di:

- licenziamento nullo o discriminatorio
- licenziamento disciplinare nel quale il giudice riconosca che il fatto "non sussiste". Negli altri casi di licenziamento ingiustificato (sia per motivo oggettivo che disciplinare) la tutela è solo economica e legata all'anzianità di servizio



LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Indennizzo monetario anche per licenziamenti collettivi in caso di violazione delle procedure e dei criteri di scelta sui lavoratori da licenziare (da 4 a 24 mensilità)



DEMANSIONAMENTO

In caso di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale l'impresa può modificare le mansioni del lavoratore fino a un livello inferiore senza modificare il suo trattamento economico



PART TIME

Le parti possono pattuire clausole elastiche (che consentono lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o flessibili (consentono la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part time verticale o misto)



DISOCCUPAZIONE

Chi perde il lavoro e ha almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni ha diritto a un sussidio, commisurato alla retribuzione e di max 1.300 euro, pari alla metà delle settimane per le quali si sono versati contributi



CONTRATTI A PROGETTO

Non potranno più essere stipulati a partire dall'entrata in vigore del provvedimento. Quelli in essere potranno proseguire fino a scadenza ma dal 2016 ai rapporti di collaborazione "con contenuto ripetitivo ed etero-organizzati dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato"



CONGEDO PARENTALE

Per quello facoltativo (6 mesi) si avrà tempo fino ai 12 anni di vita del bambino. Passa da 3 a 6 anni l'età entro il quale è retribuito parzialmente (al 30%)



TEMPO DETERMINATO

Durata massima 36 mesi, prevista un'estensione del campo di applicazione del contratto di somministrazione e confermato contratto a chiamata

ANSA centimetri

BRESCIA Alibi - si è scritto nei giorni scorsi - adesso non dovrebbero più essercene. Si è detto per decenni che il costo del lavoro in Italia era alto (e lo si abbatte per 3 anni azzerando la contribuzione previdenziale) e per eguali decenni ci si è detto che avevamo una legge sul lavoro troppo sbilanciata a favore del lavoratore impediva nuove assunzioni. Adesso la legge sulle tutele crescenti (ma si potrebbero leggere al contrario: decrescenti, come dice il sindacato) consente ampia flessibilità alle aziende se tenere o meno in azienda i nuovi assunti.

Da lunedì prossimo entra in vigore il Jobs Act. Che cosa pensano di fare le aziende, che ne pensano, quanti nuovi posti di lavoro ragionevolmente possono immaginare di avere e quindi di dare a chi un lavoro lo cerca: è una cosa sensata attendersi nuovi posti di lavoro o è delirio? Oppure - come già qualcuno dice in-

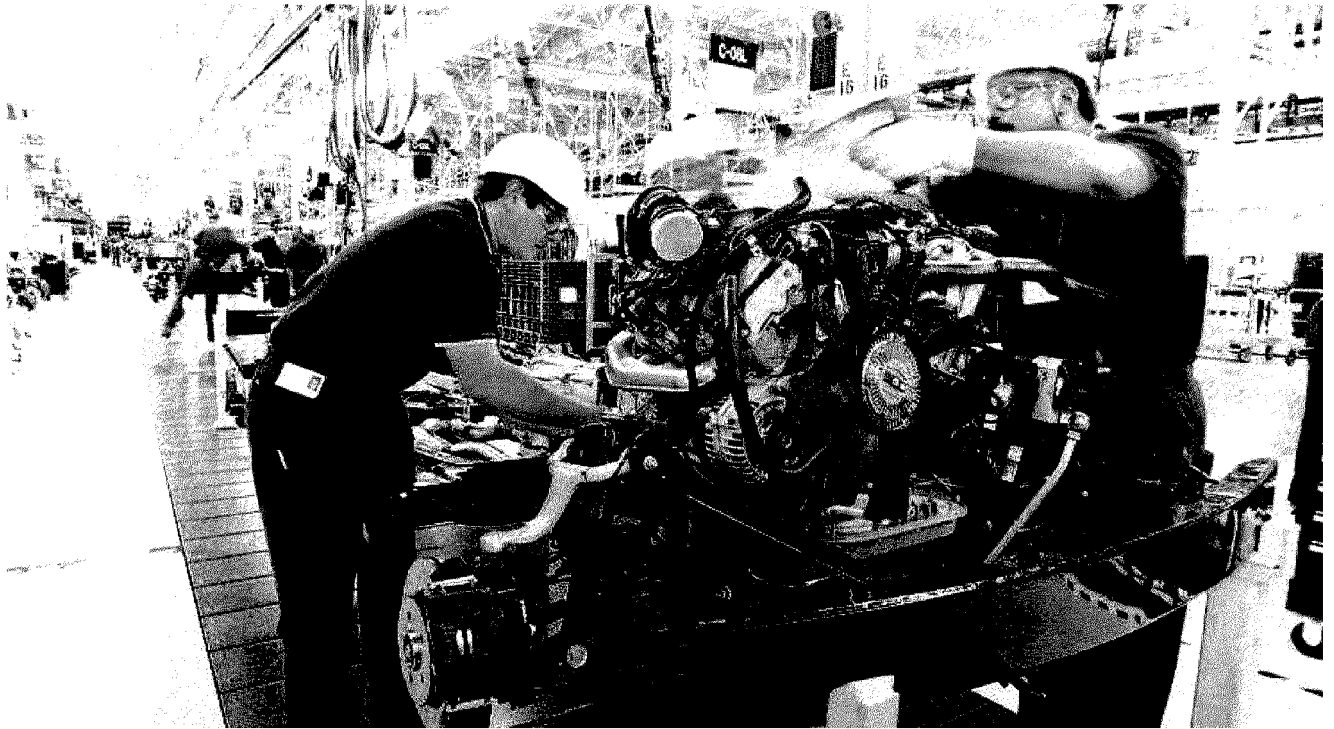
guaribilmente afflitto da "benaltrismo" - i problemi sono altri. Certo, c'è una ovvietà: ed è che deve esserci qualcuno che compra, che ci sia mercato: senza questo non c'è agevolazione che tenga.

Sondaggio rapido, senza pretese scientifiche, attingendo un po' dove capita e confidando nella disponibilità di chi sta dall'altra parte del telefono. Diciamo subito che non è stata una giornata particolarmente fortunata. Reazioni poche, anche se qualificate.

Secondo **Marco Bonometti**, presidente dell'Associazione industriale bresciana, «si tratta di un cambiamento epocale, anche se è solo un tassello di un mosaico che deve essere completato». Il leader dell'Omr spiega che lui le assunzioni le fa quando c'è il lavoro e che

quindi non ha aspettato il Jobs Act per incrementare l'occupazione all'interno del gruppo Omr. Tuttavia, «questa norma può aiutare e il sentiment tra gli imprenditori è positivo perché sono previste la riduzione del costo dell'Irap e la decontribuzione delle assunzioni. Con il Jobs Act si è invertita la rotta» anche se poi per Bonometti c'è il rischio che alcune misure prese a livello nazionale siano vanificate da decisioni lo-





In fabbrica

■ La gran parte delle imprese vedono positivamente la nuova legge. Fra i problemi possibili: che il miliardo stanziato per defiscalizzare i contributi finisca già nei prossimi mesi

cali (come l'Imu sui macchinari).

In ogni caso, precisa il numero uno di Aib, «ci sono diverse condizioni positive in questo momento e l'Italia può recuperare competitività; il Jobs Act è uno di questi fattori, ora bisogna continuare con le riforme e tutti devono remare nella stessa direzione, con-

siderando l'impresa un bene da difendere».

Dorika Franchini della Space Work ha un osservatorio privilegiato: seleziona personale per riqualificare e per sostenere nuove iniziative: «Jobs Act o meno registro in questo mese un picco di incarichi. E' con gennaio che per noi è ripartito il mercato. Stiamo lavorando bene anche con la legge "Garanzia Giovani". Lo dico in sintesi: mi pare di poter dire che è un po' come se le imprese ci ricredessero, c'è uno spirito nuovo perché il mercato sta ripartendo, ovviamente».

Alberto Pelizzari, presidente dei Consulenti del lavoro bresciani, è mode-

ratamente ottimista: «C'è certamente una maggior disponibilità delle aziende verso il tempo indeterminato, questo lo registro da qualche tempo, anche per effetto del miglioramento complessivo del mercato». Ma possiamo quantificare questa sua sensazione? «E' difficile. Parlo per le aziende che seguo personalmente: se prima solo il 12-15% delle assunzioni era a tempo indeterminato, adesso siamo al 25%: è il raddoppio. Adesso vediamo fra qualche mese: io sono ottimista. Resta una grande incognita: per defiscalizzare la previdenza nei primi 3 anni

per i neoassunti è stato stanziato 1 miliardo: troppo poco. Vedremo quel che ci dice il 13 marzo Paolo Pennesi che verrà a Brescia ad un nostro convegno in Cdc». **Nicola Risatti**, presidente e amministratore delegato del gruppo **Blu Hotels** è positivo, molto

positivo sulla legge: «E' una svolta molto, molto importante. Adesso si tratterà di capirne bene le implicazioni ma così per come appare è una legge che potrebbe dare una svolta vera al lavoro». Il gruppo turistico-alberghiero con base a Salò (60 milioni di ricavi) ha 120 addetti a tempo indeterminato e 1200 a tempo determinato, da marzo innalzerà la propria insegna sul Best Western di Brescia centro e sul Villa Maria di Desenzano. E quanti passaggi pensa possa fare nel suo Gruppo dal t.d. a quello

indeterminato? «Ripeto: adesso vediamo bene la legge. Ma io penso che un 200 persone potrebbero essere coinvolte in questo processo».

Furio Bragagnolo, presidente del gruppo veneto **Pasta Zara** (stabilimento anche a Rovato), considera «buona cosa l'aver abbassato l'Irap». E per le nuove assunzioni? «Adesso siamo presi dal problema della Russia: con l'embargo ci hanno precluso un bel mercato. Speriamo si risolva quanto prima questo problema. Con una situazione di questo tipo faccio fatica ad immaginare nuove assunzioni». **r.ec.**

RISATTI

«Dei 1.200 addetti a t.d. del gruppo 200 potrebbero esserne interessati»

FRANCHINI

«È cambiato il clima. Le imprese ci credono di nuovo»



ALBERTO PELIZZARI (CONSULENTI DEL LAVORO) Il tempo indeterminato raddoppierà

■ È la previsione di Alberto Pelizzari (in foto), presidente dei Consulenti del lavoro bresciani. «Da un 12%-15% di adesso si arriverà in qualche mese al 25%. Lo dico sulla base di una tendenza già in atto. Il rischio è che non ci siano fondi a sufficienza. Col miliardo stanziato si possono sostenere circa 150mila nuove assunzioni a tempo indeterminato».



CARLO BONOMI (RUBINETTERIE BRESCIANE) «È la direzione giusta»

■ «La legge va nella giusta direzione», dice Carlo Bonomi, contitolare col fratello Aldo del gruppo Rubinetterie Bresciane di Lumezzane-Gussago, «e noi ne usufruiremo sicuramente nei prossimi mesi. La legge spinge verso il tempo indeterminato. E le aziende si tengono stretti i collaboratori bravi e volenterosi».



MARCO BONOMETTI (AIB - OMR) «Il primo tassello di un mosaico»

■ Secondo il presidente di Aib, con il Jobs Act abbiamo assistito a «una svolta epocale», anche se questa riforma viene considerata solo il primo tassello di un mosaico da completare. «Dobbiamo remare tutti nella stessa direzione - dice il leader dell'Omr di Rezzato - e considerare l'impresa come un bene da difendere».

DENTRO LA LEGGE

Cosa sono i contratti a tutele crescenti?

ROMA Vediamo in estrema sintesi alcuni contenuti e dettagli della nuova legge sul lavoro, il cosiddetto Jobs Act, che ha nel contratto a tutela crescente la sua essenza. Avvertenza: il sindacato, nella sua generalità pur se con accenti diversi, parla di "tutele decrescenti" perchè in disaccordo con l'impianto della legge o per la gran parte.

1) Il contratto a tutele crescenti si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore del decreto, per i quali stabilisce una nuova disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi. Per i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto - 1 marzo - restano valide le norme precedenti.

2) Per i licenziamenti discriminatori e nulli intimati in forma orale resta la reintegrazione nel posto di lavoro così come previsto per tutti i lavoratori. Per i licenziamenti disciplinari la reintegrazione resta solo per quella in cui sia accertata «l'insussistenza del fatto materiale contestato». Negli altri casi in cui si accerti che non ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ovvero i cosiddetti «licenziamenti ingiustificati», viene introdotta una tutela risarcitoria certa, commisurata all'anzianità di servizio e, quindi, sottratta alla discrezionalità del giudice.

3) La regola applicabile ai nuovi licenziamenti è quella del risarcimento in misura pari a due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mesi.

4) Per evitare di andare in giudizio si potrà fare ricorso alla nuova conciliazione facoltativa incentivata. In questo caso il datore di lavoro offre una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari ad un mese per ogni anno di servizio, non inferiore a due e sino ad un massimo di diciotto mensilità. Con l'accettazione il lavoratore rinuncia alla causa.

5) Per i licenziamenti collettivi il decreto stabilisce che, in caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta, si applica sempre il regime dell'indennizzo monetario che vale per gli individuali (da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità).

6) Per le piccole imprese la reintegra resta solo per i casi di licenziamenti nulli e discriminatori e intimati in forma orale. Negli altri casi di licenziamenti ingiustificati è prevista un'indennità crescente di una mensilità per anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità.

7) Dal primo maggio arriva la Naspi, ovvero il nuovo sussidio per la disoccupazione involontaria che avrà una durata massima di 24 mesi, che dal 2017 scendono a 18.

«Ma a noi non interessa la facilità di licenziare»

Sono poco entusiasti della nuova legge Sivieri (Api) e Massetti (Confartigianato)

BRESCIA Non sono critici, perché la nuova legge sul lavoro non rappresenta certo un ostacolo o un ulteriore problema. Ma non è neppure la panacea che risolverà ogni difficoltà e rilancerà l'economia. Douglas Sivieri (presidente di Apindustria Brescia) ed Eugenio Massetti (numero uno di Confartigianato) ritengono che il Jobs Act rappresenti uno strumento importante per la grande industria, ma sia poco significativo per le piccole e medie imprese.

«Abbiamo consultato i nostri associati - dice Sivieri - e ci siamo sentiti dire che le pmi bresciane non lavorano sulla facilità di licenziare; l'andamento delle piccole e medie imprese è influenzato da altre dinamiche. Per questo - conclude il presidente dell'associazione di via Lippi - riteniamo ragionevolmente che l'impatto del Jobs Act sulle aziende iscritte ad Api sarà molto limitato: tra i colleghi non mi sembra che ci sia tutta questa voglia di assumere dopo la legge sul lavoro, così come le pmi non licenziano mai volentieri, perché il dipendente è uno di famiglia».

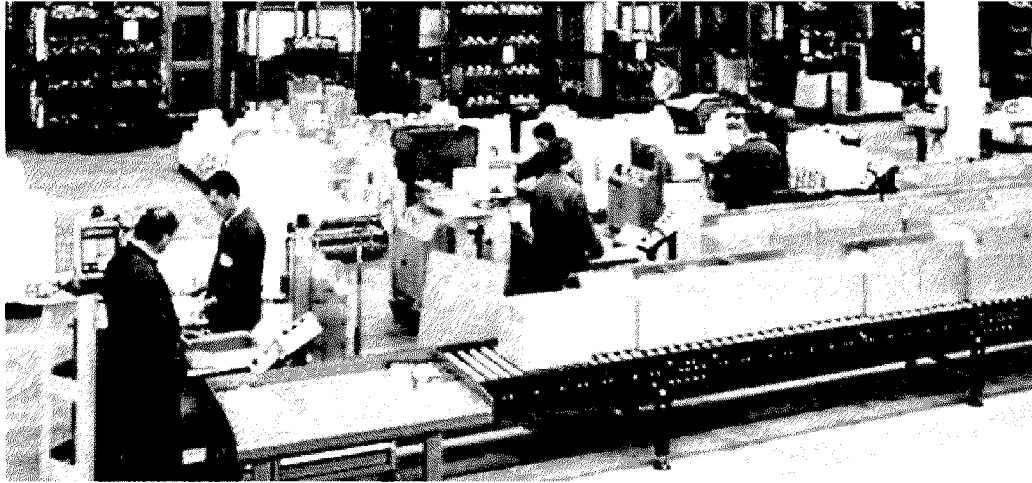
«Gli artigiani che io rappresento - afferma invece Massetti - non aspettavano queste regole; attendono piuttosto le commesse per far ripartire la produzione. Il Jobs Act interessa soprattutto le medie e grandi aziende. Tuttavia - continua il presidente di Confartigianato - il vento di novità che si percepisce è comunque positivo e può darsi che qualche segnale di movimento sul fronte della manodopera ci sia nel prossimo futuro. Gli artigiani - conclude Massetti - ritengono invece fondamentale puntare sull'apprendistato, in modo che la formazione del giovane lavoratore non sia soltanto a carico delle imprese».

Per i rappresentanti delle pmi, quindi, il Jobs Act non cambierà la vita degli imprenditori, perché le emergenze sono altre. Nelle prossime settimane si capirà se sarà davvero così.

Guido Lombardi



Eugenio Massetti e Douglas Sivieri



Lumezzane è pronta Sil e Gnali fra le prime Bonomi: «La useremo»

Basilio Saleri: «Da marzo i primi 10, poi altri 10»
Anche Greiner valuta questa opportunità

LUMEZZANE Assumere o non assumere? Questo il problema... ma non troppo, stando almeno alle reazioni degli imprenditori lumezzanesi, messi di fronte alla neonata legge sul lavoro (il jobs act, per stare scomodi sull'inglese). I quali imprenditori, sia pure a «scottadito», considerano la norma positiva e dagli esiti producenti. Non è poco se ci si volta appena indietro di trenta gradi verso gli anni sgonfi lasciati alle spalle. Tra i più solerti ad usufruire dei vantaggi offerti dalle nuove norme figura il **Gruppo Gnali Bocia** (rubinetterie per gas, parasanitari, riscaldamento...). Luigi Gnali, che lo guida assieme ai familiari, ha in assunzione cinque persone: un lavoratore che passa da tempo determinato a indeterminato; da lunedì 1 marzo, due donne a tempo indeterminato, più due altri giovani con contratti regionali.

«La nuova legge - dice - unita alla cancellazione dell'Irap sui dipendenti, riduce il costo del lavoro del 10%. Dati i tempi va ritenuta un'occasione da non mancare ed un incentivo forte a guardare con fiducia al futuro».

Non meno positivo Carletto Bonomi, contitolare col fratello Aldo del Gruppo che fa capo alle **Rubinetterie Bresciane**: «La legge va nella direzione giusta - afferma convinto - e spinge verso le assunzioni a tempo indeterminato. Noi ne usufruiremo sicuramente nel prossimo futuro. Va detto, ancora una volta, che gli imprenditori si tengono

ben stretti i collaboratori bravi e volenterosi. La nuova legge offre innegabili vantaggi di cui tenere debito conto».

Basilio Saleri del **Gruppo Sil** (automotive) segue la corrente, precisando che l'anno scorso la Sil ha assunto 40 persone, tra interinali e a tempo indeterminato: «Ora, dal primo marzo passeremo 10 di questi dipendenti a tempo indeterminato ed altri dieci prossimamente. Non c'è dubbio sui vantaggi della nuova norma che utilizzeremo sicuramente anche in futuro».

Un po' più prudente Egidio Mori del **Gruppo EME** (casalinghi) il quale rincorre un concetto senza grinze: «Prima di assumere bisogna trovare il lavoro, tuttavia la nuova legge è molto meglio di prima. Se poi si unisce all'apprezzamento del dollaro sull'euro il vantaggio per l'export diventa interessante. In futuro penso di usufruire della nuova norma, ma bisognerà attendere almeno un anno per vederne gli effetti».

Roberto Lena, del **Gruppo Greiner** (apparecchiature di controllo per gas e, rubinetterie...) apre con una battuta: «Il lavoro... mobilità, oltre che nobilitare, come si suol dire. Così sui due piedi la legge offre una aspetto positivo - nonché opportunità per chi assume e per gli eventuali assunti. Abbiamo già deciso di dare lavoro a due o tre persone, probabilmente».

te a tempo determinato con tutele crescenti. Nel dettaglio ho la sensazione che la norma sia molto più semplice e conveniente per l'azienda aiutata anche in caso che debba lasciare a casa un dipendente i cui costi maggiori sono a carico dello Stato».

La sensazione diffusa è quella di un'aria nuova dopo quella plumbea di anni economicamente arrancanti, a riprova che l'impossibile mobilità d'un tempo frenava, se non annullava, le assunzioni. Del resto basta attendere qualche mese per vedere gli affetti della nuova legge per quanto, un altro imprenditore realista, abbia affermato che se c'è il lavoro si assume comunque e volentieri.

Egidio Bonomi

MORI CAUTO

Il titolare del gruppo Eme: «La legge è buona. Ma prima bisogna trovare il lavoro.

Un anno per capirne gli effetti»

Remedello, Seip cresce e avvia le operazioni in Brasile

Altri 10 addetti nel nuovo reparto di profilatrici. Ad aprile parte la joint carioca

REMEDELLO Una primavera di corsa per la Seip-Società Europea Industrie Porte di Remedello. L'azienda presieduta da Silvano Lamberti e guidata da Michele Franceschini continua nella costante crescita che in pochi anni l'ha portata a chiudere il fatturato 2014 a 6,8 milioni di euro (+10% sull'anno prima) con 7.500 porte commercializzate.

L'azienda produttrice di porte garage e industriali, presenta da oggi a Stoccarda (alla R+T) una serie di nuovi componenti con l'obiettivo di accrescere la quota export e portarla verso il 30%. A Remedello, nella struttura industriale recentemente ristrutturata, si lavora per allestire un nuovo reparto, quello delle profilatrici che va a completare la gamma prodotto dell'azienda. La decisione di avviare il nuovo reparto è stata presa dopo aver rilevato dalla fallita Corsaro e Lisco (azienda storica di Bari) i macchinari relativi: trasportati a Remedello avranno necessità di una nuova decina di addetti che in tal modo saliranno a 33-35: «E certamente valuteremo - commenta il presidente - la opportunità di assunzioni a tempo indeterminato utilizzando la legge del Jobs Act».

Sempre nelle settimane prossime (da aprile, ragionevolmente) partirà la produzione in Brasile dove a S. Josè do Rio Preto, opererà la già costituita Seip do Brasil, al 50% con il costruttore Rogere Lemos. La sede è già allestita, i primi componenti dall'Italia sono già stati spediti: «L'idea



Da dx: Arianna e Silvano Lamberti, Franceschini e Tomasoni

- dice Silvano Lamberti - è di produrre in Brasile quanto realiziamo a Remedello e produrlo per quel mercato che è penalizzante per le nostre importazioni. Dal Brasile - dice sempre Lamberti - potremo muoverci su Argentina e Cile dove grazie all'accordo del Mercosur il movimento delle merci è agevolato se i prodotti sono realizzati sul posto». Soci della Seip sono la famiglia Lamberti, Rino Tomasoni e la G Holding della famiglia Gianoncelli.


 APINDUSTRIA
ASSOCIAZIONE PER L'IMPRESA

seminario

LE VERIFICHE FISCALI

Istruzioni per l'uso

Giovedì 26 febbraio 2015 ore 16.45
Sala Convegni di Apindustria Brescia - Via F. Lippi 30 - Brescia

partecipazione gratuita!

programma

16.45 Accoglienza e registrazione partecipanti

17.00 Apertura dei lavori e saluti istituzionali

Douglas Sivieri - Presidente Apindustria Brescia

17.15 Poteri e limiti in caso di controlli fiscali

Alessandro Santoiemma - Capufficio riscossione Agenzia delle Entrate

Luigi Meleleo - Commercialista e Consulente Fiscale Apindustria Brescia

18.45 Dibattito

19.00 Chiusura lavori

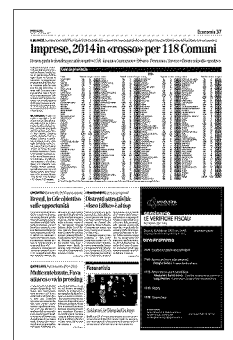
Iscrizioni presso:

Segreteria Associati di Apindustria Brescia

Tel. 030 23076, Fax 030 2304108

e-mail segreteria.associati@apindustria.bs.it

www.apindustria.bs.it





APINDUSTRIA
ASSOCIAZIONE PER L'IMPRESA

seminario

LE VERIFICHE FISCALI

Istruzioni per l'uso

Giovedì 26 febbraio 2015 ore 16.45 partecipazione gratuita!
Sala Convegni di Apindustria Brescia - Via F. Lippi 30 - Brescia

programma

16.45 Accoglienza e registrazione partecipanti

17.00 Apertura dei lavori e saluti istituzionali

Douglas Sivieri - Presidente Apindustria Brescia

17.15 Poteri e limiti in caso di controlli fiscali

Alessandro Santoiemma - Capoufficio riscossione Agenzia delle Entrate

Luigi Meleleo - Commercialista e Consulente Fiscale Apindustria Brescia

18.45 Dibattito

19.00 Chiusura lavori

Iscrizioni presso:

Segreteria Associati di Apindustria Brescia

Tel. 030 23076, Fax 030 2304108

e-mail segreteria.associati@apindustria.bs.it

www.apindustria.bs.it





APINDUSTRIA
ASSOCIAZIONE RTI IMPRESA

seminario

LE VERIFICHE FISCALI

Istruzioni per l'uso

Giovedì 26 febbraio 2015 ore 16.45

Sala Convegni di Apindustria Brescia - Via F. Lippi 30 - Brescia

Partecipazione gratuita!

programma

16.45 Accoglienza e registrazione partecipanti

17.00 Apertura dei lavori e saluti istituzionali

Douglas Sivieri - Presidente Apindustria Brescia

17.15 Poteri e limiti in caso di controlli fiscali

Alessandro Santoicmma - Capufficio nazionale Agenzia delle Entrate
Luigi Meleleo - Commercialista e Consulente Fiscale Apindustria Brescia

18.45 Dibattito

19.00 Chiusura lavori

Iscrizioni presso:

Segreteria Associati di Apindustria Brescia

Tel. 030 23076, Fax 030 2304108

e-mail segreteria.associati@apindustria.bs.it

www.apindustria.bs.it

