



RASSEGNA STAMPA 23 settembre 2021

USO INTERNO UFFICI

**LA GAZZETTA
DEL MEZZOGIORNO**

Il Sole **24 ORE**

LA GAZZETTA DI CAPITANATA
LA GAZZETTA DEL MEZZOGIORNO - Quotidiano fondato nel 1887 www.lagazzettadelmezzogiorno.it

l'Attacco

Assemblea Confindustria, intervento di Draghi Focus sulla ripartenza

Grandi eventi

Oggi l'evento dell'industria italiana che apre con il film presentato a Venezia

Nicoletta Picchio

Prima degli interventi, un video: il cortometraggio presentato alla Mostra del Cinema di Venezia. Si aprirà così oggi l'assemblea pubblica di Confindustria, che anche quest'anno, come il 2020, si tiene quattro mesi dopo quella privata (che si è svolta come di consueto a maggio) a causa della pandemia.

“Centoundici. Donne e uomini per un sogno grandioso”, è il titolo del film, prodotto e ideato da Confindustria, per lanciare messaggi forti: il ruolo dell'industria come attore sociale nei grandi momenti di difficoltà del paese, la capacità dell'impresa di resistere e trasformarsi, l'importanza di “fare squadra” e “fare sistema”, l'attenzione alle categorie più deboli, in particolare le donne e i giovani, che sono stati più penalizzati dalla pandemia. Ma non solo: nel cortometraggio emerge anche lo sguardo verso il futuro e il coraggio di ripartire, oggi come nel Dopoguerra. Elementi di riflessione, condensati in meno di 15 minuti.

Dopodiché prenderà la parola il presidente di Confindustria, Carlo Bonomi, nella sede del Palazzo dello Sport, a Roma. Imprenditori e istituzioni, governo, politica, sindacato. Quest'anno ha già annunciato un suo intervento il presidente del

Consiglio, Mario Draghi: già in passato Giuseppe Conte, Silvio Berlusconi e Romano Prodi avevano preso la parola davanti agli industriali. Non parlerà invece, come sarebbe consuetudine, il ministro dello Sviluppo, Giancarlo Giorgetti presente in platea, che ha scelto di non intervenire per rispetto e stima nei confronti del premier. Saranno presenti le massime autorità dello Stato e quasi tutto il governo. Sarà in platea anche il governatore della Banca d'Italia, Ignazio Visco.

La scelta del Palazzo dello Sport, fermo da due anni, non è legata solo alla maggiore capienza (consente di raddoppiare la platea dei partecipanti che dai 750 della scorsa edizione passano a circa 1700) Bonomi ha voluto dimostrare la vicinanza e il sostegno degli industriali anche al settore degli eventi che, insieme a quello dello spettacolo e della cultura in senso più ampio, è uno dei comparti più colpiti dall'emergenza sanitaria.

L'attenzione alle regole anti Covid è ferrea: per entrare sarà necessario il green pass. Top secret la relazione. Il presidente potrebbe lanciare un appello alla responsabilità e all'unità, sulla scia del Patto per l'Italia lanciato nella relazione del 2020 e invocato a più riprese negli ultimi mesi. Occorre mettere da parte le diversità identitarie e le contrapposizioni, lavorare insieme, società e forze economiche e civili. «Lavorare tutti insieme se si vuole costruire un'Italia migliore», come ha detto il presidente di Confindustria all'indomani della vittoria italiana gli europei. L'evento sarà in diretta streaming su www.ilsole24ore.com

Prezzi ma anche volumi: ai massimi di sempre i ricavi della manifattura

La ripresa

**A luglio +0,9% mensile
e +19,1% annuo: indice
al top da gennaio 2000**

Lo scatto dei volumi da un lato. Gli aumenti di prezzo dall'altro. Il combinato disposto è il nuovo record storico per il fatturato dell'industria italiana, con l'indice destagionalizzato registrato dall'Istat per il mese di luglio a toccare livelli mai visti dall'avvio delle serie storiche, dunque da inizio 2000.

Rispetto al mese precedente il passo in avanti è dello 0,9%, determinato in particolare da una crescita sul mercato interno (+1,7%), mentre si rileva un moderato calo su quello estero (-0,8%).

Nella media del trimestre maggio-luglio l'indice complessivo è cresciuto del 4,4% rispetto ai tre mesi precedenti (+3,6% sul mercato interno e +5,8% su quello estero).

L'evidenza dei progressi è però ben più visibile nel confronto con luglio 2020: corretto per gli effetti di calendario (i giorni lavorativi sono stati 22

altri è sensibile agli aumenti registrati dai nuovi rincari delle materie prime.

Se l'inflazione gioca un ruolo, è però evidente un progresso anche in termini di volumi. Istat calcola infatti il dato del fatturato anche a prezzi costanti (qui si tratta del solo manifatturiero, che comunque approssima al 99% l'omologo dato a valori correnti, che include anche il settore estrattivo) e in questo caso, pur ridimensionata, la crescita è comunque robusta, pari al 12%.

E anche se le singole rilevazioni mensili possono contene-



**Nei primi sette mesi
del 2021 l'industria
è già oltre i livelli
toccati nel periodo
pre-Covid**

re ampie oscillazioni, la conferma del trend rialzista è ben visibile cumulando più periodi. Con l'aggiunta del dato di luglio si irrobustisce infatti il bilancio dei primi sette mesi dell'anno, con i ricavi aziendali a lievitare del 27,2% tra gennaio e luglio. Il che consente di recuperare ampiamente il calo registrato nello stesso periodo dello scorso anno, pari al 17,1%, andando quindi oltre i livelli del 2020. Come

contro 123 di giugno 2020), il fatturato totale cresce su base tendenziale del 19,1%, in termini assolutamente omogenei dal punto di vista dei mercati di sbocco, con crescite quasi identiche sia in Italia che all'estero.

Crescite che sono visibili per tutti i settori dell'economia, con un picco di quasi 40 punti per la metallurgia, settore che più di

di oltre i livelli del 2019. Come del resto confermano le singole aziende, che alla luce della domanda in arrivo dall'Italia e dall'estero già ora sono posizionate su volumi superiori all'era pre-Covid, inquadrando in molti casi il record storico in termini di fatturato.

—**L.Or.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il produttore europeo. In pole position per il rinnovo della flotta Ita

Biglietti sempre più cari per la conversione verde delle compagnie europee

La transizione

Airbus: i biocarburanti e il taglio delle emissioni impatteranno sui passeggeri

Dal nostro inviato
TOLOSA

C'è il rischio di un aumento del prezzo dei biglietti aerei per sostenere il costo delle iniziative di riduzione dell'inquinamento nell'aviazione commerciale.

Il rischio colpisce soprattutto le compagnie europee, perché in Europa il costo dei Saf, i carburanti «sostenibili» per l'aviazione, è più alto rispetto agli Stati Uniti e al Medio Oriente. Inoltre l'Europa si è data obiettivi più stringenti per tagliare le emissioni di anidride carbonica rispetto ad altri Paesi.

Non c'è solo l'impegno del settore aereo mondiale a raggiungere il traguardo «zero emissioni nette nel 2050». Pesa anche il pacchetto clima Fit-for-55, varato dalla Commissione Ue lo scorso luglio. Gli Stati si sono impegnati a ridurre le emissioni di almeno il 55% entro il 2030, rispetto ai livelli del 1990.

Questa preoccupazione è emersa con forza nell'Airbus Summit di due giorni a Tolosa. «Per ridurre l'inquinamento i costi cresceranno. Dobbiamo vedere come evitare che si traducano in un aumento dei prezzi dei biglietti aerei», ha osservato Thomas Reynaert, managing director di Airlines for Europe (A4E). Ha riconosciuto che l'impegno per il 2050 «non è un obiettivo facile». L'a.d. della ultra low cost americana Frontier, Barry Biffle, è contrario a rincari: «Se compro aerei nuovi che consumano il 40% in meno perché i miei passeggeri dovrebbero pagare di più?».

«Dobbiamo accelerare gli sforzi per la decarbonizzazione. Questo vuol dire volare con motore elettrico, con l'idrogeno, o con i Saf. Airbus ha già la certificazione per far volare tutti gli aerei al 50% con i Saf», ha osservato l'a.d. del gruppo europeo, Guillaume Faury. «I Saf in Europa costano 5 volte i carburanti fossili», ha spiegato Annette Mann, responsabile Corporate responsibility di Lufthansa. «Per arrivare a questi risultati ci vuole l'impegno di tutti, non solo dell'aviazione. E bisogna avere lo stesso livello del campo di gioco in Europa, Stati Uniti e Cina», hanno osservato Faury e Reynaert.

Negli Usa i Saf (di cui fanno parte anche i biocarburanti) costano meno che in Europa. Grazie agli incentivi statali e federali, anche fiscali, «costano poco di più del kerosene tradizionale», ha detto Mann. Quanto alla Cina, «averla a bordo è importante, ma è il discorso più difficile», ha osservato l'a.d. di Airbus.

Per Faury è «realistico» l'obiettivo di far entrare in servizio il primo aereo alimentato da motori a idrogeno nel 2035, il progetto ZeroE lanciato da Airbus un anno fa. «È probabile che cominceremo con un aereo regionale o di media dimensione».

—G.D.

Lavoratori senza certificato considerati assenti ingiustificati

Decreto green pass

Nel testo definitivo il dipendente non è più sospeso dalla prestazione

Per le aziende si semplifica la procedura: al lavoratore non va comunicato nulla

Aldo Bottini

Il testo del decreto legge n. 127 del 21 settembre 2021, pubblicato nella stessa data sulla Gazzetta Ufficiale n. 226/2021, presenta alcune variazioni rispetto alla bozza circolata nei giorni precedenti. Quella più evidente riguarda, per così dire, lo "status" del lavoratore privo di green pass, che non è più «sospeso dalla prestazione lavorativa» bensì «considerato assente ingiustificato».

Sotto il profilo delle conseguenze, soprattutto per il lavoratore, nulla cambia: per il periodo di assenza, il lavoratore non percepisce

la retribuzione, «né altro compenso o emolumento» sin dal primo giorno in cui gli è inibito l'accesso al luogo di lavoro per mancanza della certificazione.

A ben vedere, invece, la modifica della qualificazione dell'assenza determina una semplificazione delle procedure per le aziende. Mentre, infatti, la sospensione è comunque un provvedimento che il datore di lavoro dovrebbe adottare e comunicare al lavoratore interessato, l'assenza ingiustificata è semplicemente un fatto di cui l'azienda prende atto, senza necessariamente comunicare alcunché al dipendente. La privazione della retribuzione è a questo punto una conseguenza automatica dell'assenza ingiustificata. E in effetti, a conferma di quanto sopra, nel testo definitivo del decreto è stata eliminata la disposizione che poneva a carico del datore l'onere di comunicare immediatamente la sospensione al lavoratore.

Si risolve così in radice la preoccupazione, da qualcuno avanzata nei giorni scorsi, di dover ogni giorno inviare comunicazioni a chi non risultasse in possesso di idonea certificazione e quindi non

fosse autorizzato ad entrare nei locali aziendali. Coerentemente, non è più presente nel testo pubblicato in Gazzetta neppure la frase che, per il lavoro pubblico, prevedeva che la sospensione venisse disposta dal datore di lavoro o dal soggetto da lui delegato.

Tra l'altro, è stata al riguardo eliminata una poco giustificabile (e comprensibile) disparità di tratta-

mento tra lavoratori pubblici, assenti ingiustificati da subito e sospesi dopo cinque giorni, e lavoratori privati, sospesi dal primo giorno. Ora tutti sono da subito considerati assenti ingiustificati. Resta, anche qui per tutti, la precisazione che l'assenza ingiustificata fino alla presentazione del certificato o, in mancanza, fino al 31 dicembre 2021, non ha conseguenze disciplinari e comporta il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Non si verificano cioè le conseguenze normalmente ricollegate, anche dai contratti collettivi, all'assenza ingiustificata, vale a dire il licenziamento dopo un certo numero di giorni in cui l'assenza si protrae.

Resta invariata, rispetto alla bozza circolata in precedenza, la parte relativa alle sanzioni amministrative a carico del datore di lavoro qualora non vengano effettuati i controlli, definite le modalità operative dei medesimi e individuati i soggetti incaricati. Resta altresì la sanzione (che può arrivare fino a 1.500 euro) che colpisce il lavoratore (o comunque il soggetto anche esterno) per l'accesso al luogo di lavoro senza certificato verde.

COSÌ IN GAZZETTA

Il cambio

La versione definitiva del decreto n. 127/2021, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale di ieri, ha modificato lo «status» del lavoratore senza green pass, che si considera assente ingiustificato

Semplificazione

Nella versione precedente il lavoratore era sospeso dalla prestazione lavorativa, con obbligo di comunicazione aziendale all'interessato

Meno di 15 addetti: possibile la sospensione

Micro e piccole imprese

Chance di contratti a termine di 10 giorni rinnovabili per una volta

Continua a suscitare difficoltà interpretative la disposizione, contenuta nel comma 7 dell'articolo 3 del Dl 127/2021, che riproponendo, pur con qualche modifica, il testo contenuto nella bozza circolata nei giorni scorsi, introduce una disciplina specifica per le imprese con meno di 15 dipendenti.

La norma certamente non scalfisce (né potrebbe farlo) la regola generale per cui il dipendente privo di green pass non può accedere al luogo di la-

voro, è considerato assente ingiustificato e non percepisce la retribuzione. La differenza rispetto alle aziende di dimensioni maggiori sembra riguardare unicamente la sostituzione del lavoratore assente ingiustificato con un lavoratore assunto (o somministrato) a termine. Sostituzione che è certamente possibile secondo le regole generali per tutte le aziende, anche stabilendo un termine riferito al rientro del lavoratore sostituito.

Non senza qualche criticità gestionale, tuttavia, posto che il lavoratore sostituito potrebbe anche in pochi giorni dotarsi di green pass (anche solo facendo un tampone) e ripresentarsi al lavoro, magari replicando ciclicamente questa modalità. Ed è forse per cercare di rimediare in parte a queste criticità e venire incontro alle esigenze di stabilità delle aziende di

piccole dimensioni che si è voluto introdurre questa disposizione.

Dopo cinque giorni di assenza ingiustificata, dispone la norma, il datore può contestualmente stipulare un contratto a termine per la sua sostituzione e sospendere il lavoratore assente per la durata del contratto sostitutivo, per un periodo comunque non superiore a 10 giorni. Il che sembra significare che il lavoratore sostituito, anche se entrato nel frattempo in possesso del green pass, per 10 giorni non può rientrare al lavoro e continua a rimanere sospeso senza retribuzione. Quindi per 10 giorni rimane (e viene retribuito) solo il sostituito e il datore non sopporta il rischio (e il disagio) di una sostituzione di durata inferiore o di pagare due persone. Dopo i primi 10 giorni, se il lavoratore sostituito continua a non avere il gre-

en pass, la sostituzione con sospensione può continuare per altri 10 giorni, con una conseguente proroga del contratto (o della somministrazione) a termine. Decorso anche tale termine, tornano ad applicarsi le regole generali in materia di sostituzione del lavoratore assente, comuni a tutte le aziende indipendentemente dalle dimensioni. Se questa lettura della norma corrisponde all'intenzione del legislatore, non si può non rilevare che la limitazione della possibilità di sospensione a soli 10 giorni (e soprattutto la facoltà di rinnovo per una sola volta), rende l'agevolazione per le piccole aziende piuttosto modesta, considerato il tempo che separa il 15 ottobre dal termine attuale dello stato di emergenza.

—Al.Bot.

LE TUTELE

Quarantena indennizzata anche nel 2021 con 900 milioni

Atteso per oggi in Consiglio dei ministri un provvedimento per rifinanziare con 900 milioni l'indennità di malattia in caso di quarantena da Covid-19, finora senza fondi per il 2021.

Invece è stata estesa al 31 dicembre la tutela economica per i lavoratori fragili che non possono svolgere attività in smart working, grazie all'articolo 2-ter inserito in sede di conversione nel Dl 111/2021 che è stato approvato ieri alla Camera e non sarà modificato al Senato.

Dal 1° luglio 2021 i lavoratori fragili si sono trovati nuovamente senza la tutela dell'assenza da lavoro equiparata al ricovero ospedaliero, in quanto l'ultimo intervento normativo (Dl 105/2021) ha esteso fino al 31 ottobre 2021 solo il diritto di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile. L'articolo 2-ter del Dl 111/2021 modifica il comma 481 della legge di bilancio 2021 estendendo la tutela al 31 dicembre 2021. Rimangono aperti però ancora due problemi.

Il primo riguarda il comma 482 il quale ha stabilito che «gli oneri a carico del datore di lavoro, che presenta domanda all'ente previdenziale, e dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) connessi con le tutele di cui al comma 481 sono posti a carico dello Stato». Questa previsione è identica a quella contenuta nell'articolo 26, comma 5, del Dl 18/2020 riferito alla tutela della malattia per chi ha obbligo di quarantena, scaduta nel 2020. Il problema consiste nel fatto che lo Stato si fa carico anche dell'onere posto a carico del datore di lavoro anche se l'Inps non è in grado di verificare questo onere posto a conguaglio nell'Uniemens in quanto non ha le coordinate contenute in oltre 800 contratti collettivi. Proprio per questo motivo, il riconoscimento della malattia nei casi di quarantena è bloccato dal 30 settembre 2020 in attesa che il ministero del Lavoro decida come

attesa che il ministero del Lavoro decida come agire. Quindi, tenuto conto che la medesima previsione riguarda anche i fragili, è abbastanza automatico aspettarsi che il riconoscimento della tutela debba attendere la posizione ministeriale.

Il secondo problema riguarda l'applicazione della malattia Covid. L'Inps ha spiegato che alla malattia Covid si applicano le stesse regole previste per la malattia "ordinaria" con la conseguenza che sono esclusi, ad esempio, gli impiegati del settore industria anche se lavoratori fragili od obbligati alla quarantena. Inoltre, secondo l'Inps, si applica alla malattia Covid anche il limite di tutela di 180 giorni. Questo però potrebbe portare al paradosso per il lavoratore fragile che non può lavorare da casa ed è in regime di malattia Covid sicuramente dal 1° gennaio 2021: infatti, essendo trascorsi i 180 giorni nell'anno solare, nonostante il finanziamento, il datore di lavoro dal 1° luglio 2021 non potrà riconoscere in ogni caso la tutela al dipendente. Su questo punto sarebbe auspicabile un intervento urgente da parte del ministero del Lavoro.

—**Enzo De Fusco**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il datore può controllare il pc usato dal dipendente

Cassazione

Deve esistere un fondato sospetto di illecito prima di avviare la verifica

L'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori si applica sui controlli collettivi

Giampiero Falasca

Il datore di lavoro può svolgere controlli tecnologici su un singolo lavoratore se emerge un fondato sospetto circa la commissione di un illecito anche in assenza delle condizioni previste dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, a patto che sussistano alcune condizioni: deve essere assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione dei beni aziendali e la tutela della dignità personale, e il controllo deve riguardare dati acquisiti dopo l'insorgenza del sospetto.

Con l'affermazione di questo principio di diritto, la Cassazione (sentenza 25732/21 pubblicata ieri) ricostruisce i principi da applicare in tema di controllo a distanza dei lavoratori nel caso in cui sussista il sospetto della commissione di un illecito.

La controversia riguarda una Fondazione che ha subito un danno alla rete informatica per via di un virus. A seguito di accertamenti effettuati sul computer di una dipendente, l'ente ha appurato che tale virus era stato introdotto nella rete aziendale attraverso un file scaricato dalla lavoratrice da siti web visitati per ragioni pri-

vate, estranee all'attività lavorativa. La dipendente è stata licenziata, sia per aver utilizzato i mezzi informatici messi a disposizione dal datore di lavoro per fini privati, sia per i danni causati al patrimonio aziendale dalla sua condotta; oltre ha impugnare il licenziamento, la lavoratrice ha ottenuto un provvedimento del Garante Privacy con il quale è stata intimata al datore di lavoro l'immediata interruzione di qualsiasi ulteriore trattamento dei dati personali.

Dopo diverse pronunce contrastanti, la vicenda è finita in Corte di cassazione, dove i giudici di legittimità, con la sentenza 25732, hanno fatto ordine sui principi guida da applicarsi su un tema così delicato, anche tenendo conto delle innovazioni all'articolo 4 dello Statuto apportate nel 2015 dal Jobs Act.

IL PRINCIPIO

I controlli sul singolo lavoratore

Il datore di lavoro può effettuare controlli tecnologici su un singolo dipendente se ha il fondato sospetto che si stia commettendo un grave illecito. Vanno però rispettate le seguenti condizioni:

- deve essere assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione dei beni aziendali e la tutela della dignità personale,;
- il controllo deve riguardare dati acquisiti dopo l'insorgenza del sospetto

La Suprema corte ha, innanzitutto, fatto chiarezza sul tema dei cosiddetti "controlli difensivi", ricordando che è necessario distinguere tra i controlli che vengono svolti a difesa del patrimonio aziendale e che riguardano tutti i dipendenti, e i controlli relativi a singoli lavoratori verso i quali sussiste il fondato sospetto della commissione di un illecito. La prima tipologia di controlli, secondo la sentenza della Corte, rientra pienamente nel campo di applicazione dell'articolo 4 dello Statuto e, come tale, è soggetta alle regole e alle procedure previste da tale norma, a pena di illegittimità dei controlli medesimi. La seconda tipologia di controlli, invece, deve ritenersi estranea al perimetro applicativo dell'articolo 4, in quanto scaturisce dalla necessità di accertare e sanzionare gravi illeciti di un singolo lavoratore: questo vuol dire che se un datore di lavoro sospetta che un dipendente stia commettendo un illecito, può effettuare controlli a distanza utilizzando strumenti tecnologici senza seguire le rigide procedure previste dallo Statuto dei lavoratori.

Questa facoltà, secondo i giudici, incontra un limite importante: il controllo difensivo dovrebbe essere attuato ex post, ossia dopo che il datore di lavoro abbia avuto il fondato sospetto che sia stato compiuto un illecito da parte di uno o più lavoratori. Questo tipo di controllo può, inoltre, estendersi solo alla raccolta delle informazioni acquisite dal quel momento in poi, non potendo invece abbracciare le informazioni e i dati acquisiti senza il rispetto dell'articolo 4 prima di quel momento: in tal modo, infatti, si finirebbe per estendere a dismisura l'area del controllo difensivo.

IN SINTESI**L'onere**

Il ticket di licenziamento deve essere versato dalle aziende a fronte di un'interruzione del rapporto di lavoro che darebbe diritto alla Naspi (in precedenza all'Aspi)

Il calcolo

L'importo è pari al 41% (o all'82%)

del massimale mensile di Aspi o Naspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni

Il problema

Settimana scorsa l'Inps ha comunicato che il parametro da utilizzare per calcolare l'importo è cambiato, anche per il passato

Ticket di licenziamento, Inps cambia regole a spese di aziende e intermediari

Adempimenti

Nuove modalità di calcolo dopo otto anni e richiesta di regolarizzare il passato

Alessandra Gerbaldi
Barbara Massara

L'Inps, con la circolare 137/2021 del 17 settembre, ha allertato i datori di lavoro sugli esiti delle verifiche effettuate sui ticket di licenziamento, anticipando prossimi ricalcoli degli importi versati. In un prossimo messaggio fornirà le istruzioni operative per regolarizzare gli importi versati in eccedenza (fino ad aprile 2015) e quelli versati in misura inferiore al dovuto (dal 1° maggio 2015 in poi, cioè dall'introduzione della Naspi).

Nella circolare richiama tutte le regole previste dall'articolo 2, commi 31-35 della legge 92/2012 che disciplina il ticket di licenziamento, ma

omette di chiarire con esattezza la ragione degli errati calcoli effettuati dalle aziende e quindi dei conseguenti errati versamenti.

La ragione discende dall'aver considerato come base di calcolo della percentuale del 41% (o 82% per le aziende soggette al contributo di Cigs, in caso di licenziamenti collettivi) quella che impropriamente nell'ultima circolare definisce "retribuzione imponibile" (ma che in realtà è la prima fascia di imponibile previdenziale medio su cui si applica il 75% ai fini della determinazione dell'indennità di Naspi), anziché il massimale di Naspi (quello che viene applicato quando il calcolo della prestazione sulla base dell'imponibile medio degli ultimi 4 anni produce un risultato superiore a questo valore massimo).

L'Inps omette di precisare che esso stesso, nei provvedimenti in cui ha illustrato alcuni esempi numerici di calcolo del ticket (circolare 44/2013, 4441/2015, 594/2018), ha sempre utilizzato come base di calcolo la prima fascia di retribuzione

imponibile e non il massimale. Da notare che nella prima circolare istitutiva del ticket, la 44/2013, l'istituto definiva la base di calcolo come «somma limite ex art. 2 comma 7 Legge n. 92/2012», fornendo come corrispondente importo numerico su cui calcolare il 41% la fascia di imponibile alla quale si applica la percentuale del 75% (1.180,00 euro per l'anno 2013, che in realtà è più un minimale che massimale).

Nel messaggio 4441/2015, a seguito del passaggio alla Naspi, rinvia all'articolo 4, comma 2, del Dlgs 22/2015, e nel messaggio 594/2018 utilizza invece il termine «massimale», continuando tuttavia a fornire negli esempi di calcolo del ticket il valore della prima fascia di retribuzione imponibile e non il massimale. Affidandosi agli esempi illustrati dall'Inps nei diversi provvedimenti, i datori di lavoro, le softwarehouse di paghe, i consulenti hanno sempre applicato il 41% (o l'82%) alla prima fascia di retribuzione imponibile e non al massimale. Oggi l'istituto, dopo 8 anni, si accorge di aver fornito indicazioni non corrette, che hanno fuorviato tutti gli operatori del settore, che seguendo gli esempi numerici forniti, hanno effettuato calcoli che solo oggi risultano errati.

Ma il vero problema è che l'Inps pretende di essere titolare di crediti nei confronti delle aziende (sempre che siano ancora esistenti) con riferimento a dipendenti licenziati dal 2015 in avanti, per i quali si dovrebbero rideterminare gli importi dovuti che variano in funzione della diversa anzianità aziendale, con tutte le conseguenze pesanti in termini di inutile attività amministrativa e burocratica di ricalcolo e regolarizzazione.

Si attende il prossimo provvedimento per conoscere gli sviluppi di questa nuova scoperta, augurandoci che il legittimo affidamento delle aziende alle indicazioni dell'istituto esoneri il datore di lavoro da qualsiasi responsabilità e che induca l'Inps a rivedere le proprie richieste.