



RASSEGNA STAMPA 4 luglio 2018

**LA GAZZETTA
DEL MEZZOGIORNO**

il MATTINO
di Foggia e provincia

Il Sole
24 ORE

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

1Attacco

DECRETO DIGNITÀ

L'ANALISI DEL PROVVEDIMENTO

VINCOLI ECCESSIVI

I passi indietro rispetto al precedente regime sui rapporti a termine rischiano di peggiorare la situazione su precariato e lavoro nero

L'IMPATTO COL MERCATO GLOBALE

Come valutare un'azienda che importi manufatti realizzati dalle sue partecipate all'estero ma che assembla in Italia il prodotto?

Lavoro e imprese, troppe incertezze

E sulle delocalizzazioni mancano garanzie interpretative sui comportamenti corretti

di FEDERICO PIRRO *

Il decreto legge, denominato decreto «dignità», varato dal Governo - in assenza peraltro di Matteo Salvini, uno dei due vicepresidenti del Consiglio - contiene fra le altre alcune misure sul lavoro, proponendosi di cambiare in parti rilevanti il Jobs Act.

Soffermandoci ora su tali punti del provvedimento - che include anche un pacchetto fiscale - vediamo quali sono i cambiamenti più significativi.

LICENZIAMENTI E CONTRATTI A TERMINE

Per il licenziamento illegittimo l'indennità massima ai lavoratori interessati dalla cessazione del rapporto di collaborazione passerebbe da 24 a 36 mensilità, mentre la minima salirebbe da 4 a sei. Il contratto a termine - la cui durata massima scende da 36 a 24 mesi - può essere stipulato senza causali fino a 12 mesi, mentre il rinnovo deve essere giustificato da ragioni temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, nonché sostitutive oppure connesse ad incrementi temporanei significativi e non programabili dell'attività ordinaria, o relative a lavorazioni e a picchi di attività stagionali. Le proroghe possibili scendono da 5 a 4 e il costo contributivo aumenta di 0,5 punti per ogni rinnovo, in aggiunta all'incremento dell'1,4% introdotto dalla Fornero per finanziare la Naspi.

Le nuove disposizioni si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato di nuova sottoscrizione, e nei casi di rinnovo dei contratti in corso all'entrata in vigore del provvedimento. Alla nuova disciplina dei contratti a tempo determinato viene equiparata la somministrazione, e le Agenzie per il lavoro temporaneo potranno avere al massimo il 20% di assunti a termine.

AJUTI DI STATO E DELOCALIZZAZIONI - Le imprese poi decadono da un aiuto di Stato che prevede l'effettuazione di investimenti produttivi in caso di delocalizzazione entro cinque anni dall'iniziativa agevolata. Il contributo deve essere restituito con gli interessi, calcolati al tasso di riferimento vigente al momento dell'erogazione, maggiorati fino a 5 punti. Si applica anche una sanzione da due a quattro volte l'importo indebitamente fruito. È prevista anche la revoca totale o parziale - in base alla dimensione dell'impresa e alla riduzione di occupazione - degli aiuti alle società che prima di 5 anni riducano l'occupazione nell'unità produttiva o attività interessata dal contributo. Si opera anche una stretta sull'iperammortamento di industria 4.0: infatti, in caso di cessione a titolo oneroso o di delocalizzazione all'estero dei beni e dei macchinari incentivati, l'impresa è tenuta a restituire i benefici fiscali di cui ha goduto. Nel mirino finiscono anche i possibili «abusi» del credito di imposta sulla ricerca per le operazioni infragruppo.

LE POSIZIONI POLITICHE - Questi a grandi linee i contenuti del «decreto dignità». I primi commenti sono già stati molto numerosi e hanno visto contrapporsi Associazioni datoriali da un lato - in larga misura contrarie a questa specifica parte del provvedimento - e Ministro Di Maio con il Movimento 5 Stelle dall'altro che, invece, hanno sottolineato come il decreto intenda avviare il superamento della precarietà del lavoro. Renzi, a sua volta, si è schierato contro il decreto, richiamando l'importanza dal suo punto di vista del Jobs Act, mentre la Lega con i suoi rappresentanti in Consiglio dei Ministri ha espresso riserve su alcuni punti, probabilmente riservandosi di modificare l'articolato nel dibattito parlamentare per la sua conversione in legge. Anche Forza Italia e Fratelli d'Italia hanno espresso esplicito dissenso sui contenuti del decreto.

IL METODO DEL CONFRONTO - Ora è bene dire subito che l'intento del Ministro di voler ridurre la precarietà nel mondo del lavoro è condivisibile e merita un confronto costruttivo, di merito tecnico molto qualificato, ascoltando in audizioni in Parlamento Associazioni datoriali, sindacati e agenzie interinali, possibilmente senza contrapposizioni manichee fra sostenitori di tesi diverse. Pertanto, se si conviene che si debba contrastare l'eccessiva precarizzazione

OCCUPAZIONE
Contratti a termine meno convenienti e più brevi, è questa una delle novità introdotte dal decreto voluto dal vicepremier Di Maio



dei rapporti di lavoro, bisognerebbe riflettere bene se gli strumenti ipotizzati siano i migliori, o se si possa perfezionare con il più ampio consenso possibile il testo del decreto.

I PUNTI DEBOLI - La lotta alla precarietà dovrebbe essere condotta colpendo alle radici il fenomeno, cioè tutte le situazioni in cui i lavoratori, pur avendone diritto, non hanno copertura previdenziale, non si vedono applicare il contratto collettivo firmato da organizzazioni sindacali realmente rappresentative, o addirittura sono costretti ad accettare contratti irregolari per lavorare, come ad esempio false partite iva, collaborazioni simulate, part time che mascherano invece rapporti a tempo pieno. Queste, lo sappiamo tutti, sono le condizioni in cui versano centinaia di migliaia di lavoratori in Italia, condizioni in cui si annidano la precarietà e gli abusi da correggere se si vuole incrementare il livello generale delle tutele applicabili in situazioni di sostanziale dipendenza.

LA BATTAGLIA CONTRO LA PRECARIETÀ - Invece ci si dovrebbe chiedere se la battaglia



CALZATURIERO Settore produttivo

contro la precarietà debba partire proprio dal contratto a termine e dalla somministrazione di lavoro, forme contrattuali che garantiscono un'applicazione piena e integrale di tutte le tutele fondamentali del lavoro subordinato. Certo, sarebbe possibile e necessario intervenire con alcuni correttivi anche per questi rapporti che rischiano di durare troppo a lungo. Non si potrebbe allora, per prevenire questo rischio, ipotizzare una soluzione con la quale modificare, riducendola, la durata massima che possono raggiungere tali rapporti per stimolare un approccio più responsabile di molti datori di lavoro, ed evitare così che la transizione verso la stabilizzazione lavorativa sia troppo lunga? Questa misura è certamente presente nel decreto, ma non è forse accompagnata da vincoli eccessivi che potrebbero farla apparire a molti inutilmente punitiva?

Si propone di reintrodurre la causale, un adempimento che - come l'esperienza di lunghi anni ha dimostrato - rischia di alimentare liti giudiziali e generare costi aggiuntivi per le imprese con una forte ripresa di contenziosi davanti ai Tribunali e conseguente aumento dell'incertezza sui luoghi di lavoro.

CONFRONTI SERRATI ANCHE TRA DI MAIO E I COMMISSARI

Ilva, lunedì vertice a Roma con i sindacati e ArcelorMittal

● Nuovo incontro tra il ministro del Lavoro e dello Sviluppo, Luigi Di Maio, e i commissari dell'Ilva per fare il punto sulla situazione mentre lunedì prossimo il titolare dei due dicasteri incontrerà i sindacati e ArcelorMittal, l'azienda acquirente. «L'incontro con i commissari dell'Ilva è stato proficuo», ha detto Di Maio. «Ho ritenuto necessario questo incontro per essere relazionati su alcuni aspetti che riguardano i profili ambientali ed occupazionali presenti nelle 23 mila pagine che stiamo analizzando», ha spiegato. E su quale saranno le sue scelte, il ministro ha ribadito

che «si vogliono garantire due diritti: quello al lavoro e quello dei cittadini di Taranto a respirare».

I sindacati hanno accolto con favore la disponibilità di Di Maio a discutere sulla vertenza Ilva già lunedì ma si aspettano «tutti i chiarimenti necessari a comprendere il futuro» dell'azienda. «Per noi resta fondamentale chiarire, indifferentemente dalla proroga del Commissariamento quale posizione il Governo assume rispetto alla vicenda Ilva e cioè, se perseguire l'idea della chiusura oppure della continuità produttiva con le opere di messa a norma e ambientalizzazione

dell'Ilva», ha detto il Segretario Generale Fim Cisl Marco Bentivogli.

Il rappresentante sindacale chiede inoltre «come si vuole gestire una proroga di commissariamento di 90 giorni senza finanziamenti pubblici come annunciato dai Commissari, perché non accetteremo in alcun modo, che i risparmi e i sacrifici, così come da loro stessi annunciati, si trasformino in aumento di cassa integrazione per i lavoratori e minori manutenzioni sugli impianti; la riconferma della necessità di garanzie dell'occupazione per tutti i lavoratori, anche a termine del piano industriale».

INCERTEZZA PER LE AZIENDE - Circa poi la penalizzazione per chi delocalizza la produzione, per tante aziende e per gli studi legali che le assistono, cosa si deve intendere esattamente per delocalizzazione? Nell'era della cosiddetta catena globale del valore, distinguere la razionalizzazione della produzione dalla fuga in cerca di salari più bassi non rischia di diventare una questione interpretativa molto complessa e di non facile soluzione?

Ad esempio, un'impresa che importi manufatti realizzati dalle sue partecipate all'estero, ma che continua ad assemblare in Italia il prodotto finito, è un'azienda che ha spostato la produzione, o è una multinazionale italiana con una catena globale del valore? In Puglia, com'è noto, abbiamo qualche azienda calzaturiera del Nord barese che è in queste condizioni, ma bisognerà verificare se ha realmente goduto di una qualche forma di finanziamenti pubblico.

I RAPPORTI CON I MERCATI ESTERI - Al contrario, vi sono imprese che producono all'estero, ma non in fabbriche di loro proprietà, perché i manufatti o i semilavorati arrivano da terzi che possiedono gli stabilimenti e i loro macchinari. Queste aziende allora non sembrerebbero tecnicamente inquadrabili in imprese che hanno delocalizzato e pertanto, se mai avessero percepito contributi pubblici, non dovrebbero - il condizionale però è d'obbligo - restituire nulla; ma è anche vero che un tempo quei manufatti venivano realizzati da lavoratori italiani, ed oggi quei posti di lavoro non esistono più nel nostro Paese.

Poi abbiamo in Puglia anche il caso di qualche azienda del comparto aeronautico che, pur impiegando nella sua fabbrica locale qualche centinaio di occupati facendo produrre loro un velivolo specifico, trasferisce ormai da tempo e in misura crescente alcune produzioni da quello stesso sito pugliese in suoi stabilimenti di Paesi comunitari a minor costo del lavoro dopo aver goduto però di finanziamenti pubblici.

L'occupazione attuale del suo impianto non diminuisce nominalmente, ma si riducono le ore lavorabili, o non aumentano come pure sarebbe possibile se le attività trasferite fossero realizzate nello stabilimento locale. In tal caso cosa succede?

E se un'impresa che fosse in queste condizioni decidesse - per evitare un'eventuale restituzione dei contributi ricevuti - di riportare in Italia determinate attività, verrebbe perseguita egualmente, o tale suo comportamento varrebbe come causale per l'estinzione del provvedimento di restituzione dei fondi ricevuti?

CASISTICHE DA APPROFONDIRE - Insomma, la casistica è elevata e merita approfondimenti rigorosi, ben sapendo peraltro che gli investitori esteri potrebbero essere anche molto perplessi da un mutamento di regole del mercato del lavoro e del sistema delle incentivazioni che li indurrebbe a scartare l'Italia per loro nuovi investimenti, proprio in una fase in cui Governo e Regioni come la Puglia - stanno cercando di attrarre altre imprese estere sui nostri territori, come peraltro accadrà una volta istituite le due ZES - Zone economiche speciali nella nostra regione e in Basilicata.

D'altra parte non è più ipotizzabile e socialmente accettabile che gli investimenti di imprese estere debbano giungere in Italia solo per sfruttare sino in fondo incentivi e flessibilità del mercato del lavoro, per poi trasferirsi in altri Paesi lasciando solo al nostro sistema di sicurezza sociale il compito di assicurare reddito a coloro che perdono il lavoro, anche se tutti sappiamo, del resto, che in altri Stati dell'Unione europea o extracomunitari vi sono molto spesso forme di incentivazione e costi del lavoro con i quali è molto difficile competere.

Tutti al lavoro dunque - Governo, Parlamento, Imprese, sindacati ed esperti - per una conversione in legge del decreto dignità, attraverso un confronto che si spera costruttivo e ponderato e soprattutto guidato dal proposito pienamente condivisibile finalizzato a ridurre la precarizzazione nel mercato del lavoro, in un contesto produttivo peraltro che dovrebbe conservare la sua competitività, coniugandola con il massimo possibile di equità sociale.

* Università di Bari

LA CLASSIFICA DEL CENSIS RIVELA UN IMPORTANTE PRIMATO PER L'ATENEO DAUNO

UniFg, la più grande al Sud tra le piccole

Il rettore Ricci: «Ci confermiamo Università di riferimento per il Mezzogiorno»

Seconda nella categoria "Piccoli Atenei Statali", quelli fino a 10.000 studenti iscritti. L'Università di Foggia si ritaglia un posto di riguardo nella speciale graduatoria delle Università italiane pubblicata ieri dal quotidiano "la Repubblica", elaborata come ogni anno dall'istituto di rilevamento Censis. Guadagnando due posizioni rispetto alla classifica dell'anno precedente, ma soprattutto consolidando un dato importante per il futuro stesso dell'Università di Foggia: essere diventato, nella propria categoria, il primo Ateneo del Mezzogiorno (http://www.censis.it/17?shadow_publicazione=120579). «Abbiamo compiuto un altro bel passo avanti - ha commentato il Rettore, prof. Maurizio Ricci - ma si tratta pur sempre di classifiche: da un lato possono dare grandi gioie e soddisfazioni, dall'altro vanno analizzate scientificamente e discusse nel dettaglio. Ad ogni modo Foggia si conferma un Ateneo di riferimento e non di passaggio, non solo per la Puglia ma per l'intero Mezzogiorno».

Le "eccellenze" UniFG tra i Piccoli Atenei.

Analizzando nello specifico i dati relativi all'Università di Foggia, spiccano i 100 punti assegnati per il settore «Comunicazione e Servizi digitali» (dato che colloca UniFG al secondo posto dopo Teramo, che invece è prima con 105 punti) e i 93 del settore «Internazionalizzazione» (che la collocano al primo posto assoluto tra gli altri Atenei "competitor"). Bene anche le «Borse di studio» (91 punti), per un punteggio medio complessivo di 87,6 che - come detto - hanno



IL RETTORE MAURIZIO RICCI

finito per posizionare l'Università di Foggia al secondo posto tra i Piccoli Atenei, prima tra quelle del Mezzogiorno.

Magistrali a ciclo unico: l'exploit dell'Università di Foggia.

Scorrendo le distinte graduatorie, addentrandosi nel dettaglio della qualità della

didattica e dei servizi allo studente, assumono grande importanza gli exploit registrati dal corso di laurea magistrale a ciclo unico in «Giurisprudenza» (secondo in Italia, tra tutti gli altri corsi di laurea simili esistenti: http://www.censis.it/17?shadow_publicazione=120582) e da quello in «Odontoiatria e Protesi dentaria» (secondo in Italia, ma molto vicino alla prima posizione: http://www.censis.it/17?shadow_publicazione=120582). Ottimo anche il dato del corso di laurea magistrale a ciclo unico in «Medicina e Chirurgia», ottavo in Italia.

Lauree triennali: «Scienze motorie» fa il pieno; tengono tutti gli altri corsi.

Per quanto riguarda invece i corsi di laurea triennale, mantengono tutti quanti le

posizioni degli scorsi anni con qualche avanzamento di rilievo (http://www.censis.it/17?shadow_publicazione=120581) come quello di «Scienze e tecnologie agrarie» (sedicesimo posto). Molto bene il corso di laurea in «Scienze delle attività motorie e sportive», che si piazza al settimo posto. Per il resto vanno interpretati dati e indici presi in analisi dai rilevatori, in modo da esprimere un giudizio complessivo più articolato e scientifico, in attesa del quale il Rettore ha però aggiunto: «Siamo davvero soddisfatti per questo nuovo traguardo - aggiunge il Rettore - ma chi mi conosce sa che non tendo alla auto referenzialità. Come consuetudine di tutto il mio mandato rettorale, mi soffermerò soprattutto ad analizzare le criticità di questa nuova classifica, sebbene per fortuna ne siano poche. Le strutture, i servizi allo studente, l'occupazione al termine della carriera universitaria, il placement fatto a un certo livello come stiamo già facendo con il Salone del Lavoro e della Creatività, e la ricerca scientifica applicata al territorio come stiamo sperimentando anche attraverso il Festival della Ricerca e dell'Innovazione. L'Università di Foggia è viva più che mai, l'anno prossimo compirà i suoi primi venti anni di vita e avrà raggiunto un altro grande traguardo: essersi imposta come una delle poche realtà territoriali su cui possono fare reale affidamento i giovani, essere diventata in poco tempo un riferimento certo non solo per i Foggiani e per molti Pugliesi, ma anche per chi intende studiare e formarsi a certi livelli».

IL TIMORE DEGLI IMPRENDITORI

Per De Bartolomeo «regole così rigide possano rappresentare una minaccia per lo sviluppo del nostro Paese»

SOLUZIONI PARZIALI

Secondo Gesmundo «il decreto dignità non interviene sulla costruzione delle politiche per lo sviluppo dei territori del Mezzogiorno»

Da Cgil e Confindustria critiche al provvedimento

Le parti sociali le soluzioni del vicepremier non centrano il tema sviluppo



D. De Bartolomeo



P. Gesmundo

● **BARI.** Il «decreto dignità», approvato dall'ultimo Consiglio dei ministri, divide l'opinione pubblica e fa registrare - in merito al tema della lotta alla decolonizzazione - posizioni articolate nel mondo produttivo. In Puglia Confindustria e Cgil, pur riconoscendo la volontà del governo di limitare la delocalizzazione, considerano il provvedimento parziale rispetto alle priorità legate alla costruzione di condizioni per una occupazione stabile in Italia.

Domenico De Bartolomeo, presidente regionale di Confindustria è contro gli imprenditori furbetti, ma considera troppo severe le misure punitive stabilite dall'esecutivo Conte: «È necessario chiarire che anche noi imprenditori riteniamo giusto intervenire con sanzioni nel caso si riscontri che un'impresa abbia assunto una condotta opportunistica, non mantenendo gli impegni presi con lo Stato italiano». «Noi crediamo - aggiunge - però che regole così rigide possano rappresentare una minaccia per lo sviluppo del nostro Paese. Vorrei ricordare che l'Italia è una grande potenza industriale, il nostro è il secondo Paese manifatturiero d'Europa dopo la Germania. Insomma meriteremmo

regole per valorizzare la nostra industria come risorsa nazionale e misure per attrarre investimenti, interni ed esteri». «Il risultato che temiamo - argomenta ancora - è che si renda più incerto e imprevedibile il quadro delle regole in cui operano le imprese in Italia e l'incertezza, si sa, è il peggior nemico di chi voglia investire. Un decreto concepito per mantenere l'occupazione in Italia rischia di scoraggiare chi fa impresa e crea lavoro in Italia. Il nostro auspicio è che un governo nato all'insegna della semplificazione non compia atti che modifichino quanto di buono si è fatto in passato».

Realista ma critico è **Pino Gesmundo**, segretario generale della Cgil pugliese: «Il provvedimento del governo prova a dare risposte a problemi reali. Dal nostro punto di vista andrà analizzato nel merito: dà risposte parziali e insufficienti». Nel dettaglio «non interviene sulla costruzione delle politiche legate allo sviluppo dei territori del Mezzogiorno. Senza una visione globale risultano inefficaci questi timidi provvedimenti» Per il leader del sindacato guidato dalla Camusso, «nel Sud l'emergenza re-

sta il lavoro precario, con i giovani costretti ad emigrare e chi resta in tanti casi obbligato ad accontentarsi di lavoro a termine e pochi diritti». «Il decreto dignità - puntualizza Gesmundo - può creare un qualche ritorno positivo. Ci vogliamo le condizioni perché le aziende restino e investano garantendo occupazione e salario. Si impedisce la delocalizzazione se si creano le condizioni perché le imprese italiane possano stare sul mercato, senza abbattere i diritti». Sullo sfondo resta per Gesmundo la necessità di segnare un cambiamento di rotta rispetto alle politiche dei governi precedenti, e in particolare riguardo agli effetti del Jobs Act: «Di Maio ha i ministeri del Lavoro e dello Sviluppo economico. Si metta a lavoro per favorire la possibilità di un tangibile incremento dell'occupazione stabile», conclude.

[michele de feudis]



Il tema

La guerra del grano duro Prezzi dell'oro del Tavoliere in bilico nonostante i contratti di filiera

PREOCCUPATI GLI ADDETTI AI LAVORI E SOPRATTUTTO I PRODUTTORI CHE TEMONO UNA SVALUTAZIONE DEL RACCOLTO CHE PURE È DI BUONA QUALITÀ

LEVELE

CINZIA CELESTE



Grano duro

In Capitanata, granaio d'Italia, in molti incoraggiano i contratti di filiera



Divella

Mesi fa, molta eco mediatica è stata data all'accordo tra Coldiretti e Divella

Il Tavoliere, noto anche come il granaio d'Italia è in piena campagna granaria e come ogni anno, anche nel 2018 impazzano le polemiche sui prezzi. Una vera e propria guerra che si combatte tra produttori e mondo industriale. Quest'anno il grano duro in particolare sembra di ottima qualità, stando ai parametri legati alla quantità di proteine in esso contenute; l'industria richiede grano duro con un valore proteico alto, intorno a 15, ed è disposta a pagarlo di più. In molti stanno incoraggiando la stipula dei contratti di filiera, tecniche contrattuali attraverso i cui gli agricoltori si assicurano un prezzo minimo garantito, ad inizio campagna. Il produttore di contro, si impegna a produrre grano rispondente ai parametri richiesti, acquistando il seme indicato dall'industria ed eseguendo lavori colturali stabiliti nel contratto. Il prezzo prefissato è un aspetto importante perché in teoria dovrebbe annullare il rischio di oscillazione delle valutazioni del mercato e assicura il pagamento alla consegna del prodotto.

I contratti di filiera attualmente interessano una quantità limitata della produzione e quindi la gran parte del grano non gode di nessuna protezione contrattuale ed è sottoposta alle speculazioni del mercato. Molti pensano che si tratti di uno dei più validi strumenti per calmierare i prezzi e per incoraggiare la produzione di grano duro di qualità. Ciò nonostante le organizza-

zioni di categoria fanno ancora fatica a convincere i produttori ad aderire agli accordi di filiera, anche di fronte all'ulteriore beneficio accordato dal decreto Fondo Grano, che è stato assicurato anche per la campagna agraria 2017/2018. Si tratta di 10 milioni di euro destinati alle imprese agricole iscritte alla Camera di Commercio che sottoscrivono direttamente o attraverso cooperative e consorzi, organizzazioni di produttori riconosciute, contratti di filiera di durata almeno triennale. Agli agricoltori così viene assicurato un contributo pari ad un importo massimo di 200 euro per ettaro coltivato a grano, nel limite di 50 ettari.

Un importante contratto di filiera era stato siglato tra Coldiretti e Divella a cui era stata data grande eco mediatica, come operazione di successo e da prendere ad esempio. Sta di fatto che proprio il pastificio pugliese oggi fa parlare di sé perché sembra abbia messo in discussione i termini dell'accordo, soprattutto nella parte del prezzo dovuto, ritenendo il grano non conforme a quanto indicato nei contratti, per via di una perdita del colore, determinato dalle piogge che hanno colpito i campi proprio a ridosso della mietitura. Adirittura è stato coniato in questi giorni un nuovo termine per indicare il grano, definito mandorlato, che in effetti però tra le categorie convenzionali non esiste. Resta il fatto che questo ha messo in allarme i produttori e ha destato preoccupazione tra gli addetti ai lavori, mettendo in discussione la validità e l'efficacia dei contratti di filiera.



ITEMI

Domenico Frisoli (nella foto a sinistra) è il fondatore di Manta Group, l'azienda che ha adottato lo statuto familiare; un'esperienza che anche CdO ha voluto raccontare, come spiega il direttore Massimo Mezzina (nella seconda foto a sinistra)

Idee

Quando non basta essere "figlio di" per entrare nell'azienda di famiglia

CINZIA CELESTE

Michele Frisoli è il giovane Ceo nell'azienda di famiglia, Manta Group di Foggia, 30 anni di storia alle spalle e tante ambizioni con la seconda generazione di imprenditori.

Uno scenario abbastanza comune quello del passaggio di consegne da generazione a generazione, con esiti più o meno positivi, tanto che vige il detto: La prima generazione crea, la seconda mantiene, la terza distrugge. Questo se si dà per scontato che il figlio debba entrare di diritto nella proprietà dell'azienda, pur non essendo sufficientemente formato e dotato delle capacità giuste. In questo contesto si inserisce l'esperienza della famiglia Frisoli.

"Sono andato via da Foggia 18 anni fa, a Milano per studiare alla Bocconi - ha raccontato Michele Frisoli -. Dopo la laurea ho fatto esperienza in McKinsey & Company (una società internazionale di consulenza manageriale, ndr); ho viaggiato e lavorato in giro per il mondo. Ma c'è stato un momento di forte riflessione quando ho lavorato con la famiglia reale del principato del Liechtenstein. Ho sviluppato un progetto per gli High Net Worth Individuals, per persone benestanti con un tetto di patrimonio personale superiore al mezzo miliardo di euro. Il fine era creare le condizioni per il capofamiglia di poter avere un cambio generazionale che fosse all'altezza dell'azienda e nei rampolli, ragazzi che nascevano di fatto in condizioni molto agiate, creare un senso di responsabilità. Questo mi ha fatto molto riflettere, forse non c'è bisogno di essere High Net Worth Individuals per creare una condizione di sostenibilità familiare. Ho iniziato a studiare per capire a quale livello ha senso avere uno statuto familiare. La risposta che ne ho ottenuto è che ha senso sempre".

Non è sempre facile, in una famiglia in affari, definire compiti e creare un set di regole, basate sui valori fondanti della famiglia. Regole che, in caso di conflitti tra parenti, rappresenterebbero un mezzo per risolvere gli attriti. "Oggi ho tre figli - spiega Frisoli - e l'ultima cosa che vorrei, sarebbe vederli litigare domani per questioni di posizione ereditaria. Bisogna quindi mettere le basi per creare sostenibilità e continuità aziendale o comunque garantire la continuità familiare. Un'azienda vive dei valori della famiglia e quei valori vanno trasmessi ai ragazzi e a tutti i collaboratori e colleghi che lavorano all'interno dell'azienda".

Manta Group è una realtà consolidata del territorio ed è in espansione, questo perché "Si possono fare cose straordinarie anche qui - sottolinea il Ceo - ma bisogna avere una struttura molto forte, sia da un punto di vista di tessuto familiare sia di collaboratori che siano in grado di portare avanti le attività. Credo nelle potenzialità che ha la nostra terra e in questo sono un po' figlio d'arte perché già mio padre ha fortemente creduto nel territorio e con-



STATUTO FAMILIARE

L'idea innovativa è di Michele Frisoli, giovane Ceo dell'azienda di famiglia, manta Group di Foggia

tinua a farlo. Quando abbiamo deciso di redigere lo statuto familiare, mio padre mi chiese il motivo di questa scelta; dopodiché ho trovato in lui una spalla straordinaria perché ha un concetto di lungimiranza che io ho sempre vissuto in famiglia. Abbiamo così definito uno statuto familiare, sottoscritto da tutti, che si basa sui valori della nostra famiglia: continuità e unità. E' necessario che chi subentrerà in azienda abbia fame e abbia la motivazione che consenta di portare avanti un progetto. Tutti devono condividere certi valori, se così non dovesse essere, abbiamo preferito definire, con un set di regole, che i membri della famiglia non entrino in azienda. Non basta essere 'il figlio di', ma bisogna avere altri requisiti, ad esempio, dopo l'università è richiesta un'esperienza lavorativa di 5 anni fuori, che permetta di acquisire una qualifica che giunga valore all'azienda familiare".

Nello stesso tempo lo statuto prevede un fondo in cui si accantonano, quando è possibile, risorse per incoraggiare le nuove idee di business, previa validazione del consiglio di famiglia. Le regole impongono anche periodi di tempo in cui la famiglia si riunisce e vive a stretto contatto, in modo da rafforzare i rapporti tra i parenti, destinati a lavorare insieme. Un lavoro, quello dedicato allo statuto, durato due anni, con il supporto di un tecnico specializzato, che ha permesso di creare una struttura forte.

"La visione di lungo termine è necessaria; non si parla di 10 anni ma pensiamo a cosa potrebbe succedere al gruppo da qui a 30 anni, nella speranza di garantire a tutti quelli che iniziano a lavorare oggi con noi di arrivare alla pensione". Un'esperienza molto apprezzata in Compagnia delle Opere che per ben due volte l'ha ritenuta meritevole di essere raccontata ai propri soci.

"Non solo è interessante indicare la storia di ragazzi del sud che hanno deciso di tornare invece che restare all'estero ma abbiamo voluto approfondire l'idea dello statuto familiare, soprattutto per quei giovani, figli di imprenditori, che decidono di lavorare nell'azienda di famiglia. Il problema della successione, del passaggio generazionale è sentito e sapere che c'è qualcuno che invece l'ha affrontato in una certa maniera, ci sembra interessante. Può essere un esempio da adattare alle singole situazioni", ha evidenziato a *L'Attacco* Massimo Mezzina, direttore di CdO Foggia.



Passaggi

Si ritiene scontato che il figlio debba entrare di diritto in azienda, pur non essendo formato



Regole

"Non consentiamo l'accesso in azienda ai parenti che non condividono gli stessi valori"



IAI FOCUS

La crescita di Manta



Nel 1986 nasce ad Orsara di Puglia la SCS, operativa nelle opere civili e nelle manutenzioni industriali. Nel 1989 la SCS diversifica nel settore aeronautico e nel 1996, acquisisce TMC, azienda specializzata nei materiali compositi per l'ala rotante e sita a Milano. Le due aziende si rilocano su Foggia, e nel 2007 si espandono a nuovi settori: montaggi aeronautici e bon-dizzazione di parti in composito per ala fissa, poi nel settore automotive. Nel 2016 le aziende danno vita a Manta Group, in grado di offrire le più avanzate tecnologie nelle lavorazioni dei materiali compositi, la progettazione, la produzione e la gestione completa di segmenti aeronautici verticalizzati. Manta Group è l'unico fornitore di trattamenti protettivi oltre-mare per i motori prodotti da FPT Foggia, il fornitore esclusivo di alcune componenti chiave per elicotteri civili come AW109, AW169, e l'unica realtà al mondo ad assemblare le parti mobili di coda e gli alettoni dei programmi Boeing 767 e KC-46 Tanker.

Manfredonia



Il caso

Posizionati sul lungomare in zona Acqua di Cristo blocchi in cemento
Il presidente dell'ente portuale: "Possibili convenzioni per opere pittoriche"



Patroni Griffi: "Barriere new jersey contro le auto in mare, gli studenti liceali potranno abbellirle"

LUCIA PIEMONTESE

Al terzo caso di automobile scivolata sulla scogliera della località Acqua di Cristo di Manfredonia l'Autorità di sistema portuale del Mar Adriatico meridionale ha deciso di intervenire per rendere più sicura l'area, una delle mete più frequentate d'estate nella città sipontina da bagnanti, passanti, automobilisti. Poche settimane fa erano arrivate sui net journal nazionali le foto dell'ultima auto, in ordine di tempo, planata in mare, miracolosamente senza alcun danno ai tanti bagnanti presenti. Anche l'estate scorsa si era verificato un analogo incidente, giacché il lungomare non è mai stato completato e in zona Acqua di Cristo non c'è nulla a dividere la strada dagli scogli, nemmeno un marciapiede. Ancor prima era letteralmente volato sugli scogli il furgoncino dello storico edicolante Tredicello, intento a consegnare giornali all'alba. Mai nessun ferito, per fortuna, ma era impossibile continuare a far finta di niente. La sicurezza andava garantita e così, ieri l'altro, l'ente portuale barese, in cui è confluito anche il porto di Manfredonia,

ha commissionato alla Vibropress il posizionamento di barriere in cemento armato, i cosiddetti new jersey usati prevalentemente nei cantieri e caselli autostradali.

Ora non c'è più alcun rischio che qualche sprovveduto dimentichi di azionare il freno a mano facendo precipitare la propria auto in acqua. Ma l'impatto estetico delle barriere in cemento è oggettivamente pessimo, tant'è che nel giro di poche ore sono stati tantissimi i cittadini di Manfredonia che hanno lamentato tale scelta e si sono chiesti se si tratti di una soluzione temporanea.

"Io non ci credo. Siamo nel 2018: tecnologia, ingegneria ed architettura creano cose bellissime, anche per i più futuri dei motivi volendo. Bastava fare una ricerca su internet o creare un concorso di idee. Invece no, a Manfredonia fanno questo", il commento al vetriolo dell'architetto **Marianna Di Lauro**.

Purtroppo il progetto di ultimazione del lungomare non è una priorità per l'amministrazione comunale, alle prese con la delicatissima situazione di pre-dissesto finanziario (oltre che con la crisi della maggioranza del sindaco **Angelo Riccardi**), e dunque potrebbero volerci altri decenni per veder realizzare tali lavori.

Che sarà intanto dei new jersey installati dall'Autorità di sistema portuale del Mar Adriatico meridionale?

A spiegarlo a l'Attacco è il presidente dell'ente, l'avvocato e professore universitario **Ugo Patroni Griffi**: "L'AdSP MAM e il liceo artistico "De Nittis-Pascali" di Bari hanno stipulato una convenzione per abbellire il porto con opere pittoriche sui

new-jersey realizzate da 120 studenti per un progetto di alternanza scuola-lavoro. Abbiamo l'intenzione di estendere il progetto anche negli altri porti di competenza, specie dove sono stati collocate barriere new-jersey, come nei giorni scorsi avvenuto a Manfredonia. Pertanto

"Servono a prevenire in periodo estivo il bizzarro fenomeno delle automobili bagnanti"

l'AdSP MAM fin da ora si dichiara disponibile a valutare convenzioni per l'alternanza scuola lavoro con altri licei

artistici pugliesi delle città che insistono nella propria giurisdizione demaniale. Se i licei artistici vorranno stipulare una analoga convenzione assolutamente sì, anche a Manfredonia avverrà quanto visto a Bari".

Quanto alla durata delle barriere, Patroni Griffi osserva scherzosamente: "Servono a prevenire in periodo estivo il bizzarro fenomeno delle automobili bagnanti".

A Bari il percorso didattico si è sviluppato in due fasi, la prima progettuale: per circa 15 giorni gli studenti in classe, con il supporto dei tutor scolastici, hanno ideato e progettato le opere pittoriche; la seconda operativa: per una settimana i giovani hanno realizzato i loro lavori su oltre 40 metri di new-jersey in por-

to. "Grazie al loro intervento artistico il nostro porto gode di un ulteriore appeal le strutture di cemento armato sono diventate elemento di arredo urbano", ha commentato Patroni Griffi.

Al progetto hanno partecipato quattro classi: due IV e una III del corso di Arti Figurative e una IV del corso di Architettura.

Soddisfatta anche la preside D'Ambrosio: "Poiché il Liceo Artistico di Bari è scuola capofila dei Licei Artistici della Puglia, mi farò promotrice presso gli altri istituti della regione perché l'iniziativa di alternanza scuola-lavoro promossa dall'Autorità di sistema sia estesa in tutti quei porti che hanno collocato barriere new-jersey a tutela della pubblica incolumità".



Patroni Griffi

"Se i licei artistici vorranno stipulare una analoga convenzione assolutamente sì, anche a Manfredonia avverrà come per Bari"



Episodi

Il 31 maggio scorso il terzo caso di auto scivolata sulla scogliera, tra i bagnanti della zona sipontina, molto frequentata

Come risparmiare sulle bollette

La competizione su luce e gas

LE TARIFFE

Tra un anno i consumatori a maggior tutela saranno obbligati al mercato libero

www.prezzoenergia.it consente di visualizzare e confrontare le offerte

Jacopo Giliberto

Premessa. I nomi di aziende e i confronti contenuti in questo articolo hanno valore qui e ora, ma le proposte commerciali sono in evoluzione continua e cambiano anche secondo la tipologia di consumatore, quindi i dati non vanno presi per assoluti e immutabili.

Quale compagnia elettrica è più conveniente? Chi offre il gas a buon mercato? Conviene accettare la proposta dei call center per un contratto elettrico nuovo? La risposta a queste domande è scritta più sotto.

L'offerta placet

Fino a pochi mesi fa le offerte del mercato libero non erano confrontabili e il consumatore non riusciva a capire i vantaggi del mercato libero di corrente e metano. Nella fantasia commerciale più sfrenata, una compagnia energetica di Roma proponeva ai clienti di luce e gas perfino i massaggi in una spa: incalcolabile sul valore di una bolletta in cui il valore frontale del costo dell'energia è non più del 35-40% della bolletta finale.

L'autorità dell'energia Arera ha imposto a tutti gli operatori di raggiungere nel mazzo delle offerte, oltre alle soluzioni contrattuali più fantasiose compreso il massaggio nella spa, anche un contratto standard. Si chiama *placet*, parola che in latino significa "piace" ma che in questo caso è la sigla di Prezzo Libero A Condizioni Equiparate di Tutela. In altri termini, tutte le aziende di luce e gas devono offrire almeno un contratto *placet* confrontabile con quelli di tutte le altre aziende.

Le proposte commerciali *placet* si dividono tra famiglie e imprese, tra luce e gas, tra contratti a prezzo fisso oppure variabile, fra prezzo uniora-

rio (uguale giorno e notte) e multiorario (di notte e nei festivi il chilowattora costa meno).

I due mercati: tutelato e libero

Il mercato di luce e gas si divide in due segmenti. Il mercato di maggior tutela, riservato a famiglie e piccole utenze commerciali e industriali, e il mercato libero. Nel mercato a maggior tutela i consumatori non scelgono il fornitore, che è la società locale di distribuzione, e le bollette vengono aggiornate ogni tre mesi dall'autorità dell'energia Arera secondo gli andamenti del mercato; il 1° luglio i consumatori hanno saggiato un rincaro.

Il mercato libero invece può avere più soluzioni tariffarie.

Per passare dal segmento tutelato alla concorrenza libera non servono adempimenti particolari, non si toccano né contatore né tubi del gas né fili della luce; nel mercato libero si può cambiare fornitore senza formalità e si può tornare a piacere nel segmento tutelato.

Tutti liberi fra un anno

Ma — attenzione! — fra un anno dal 1° luglio 2019 tutti i consumatori del segmento a maggior tutela dovranno uscire allo scoperto. Tutti saremo obbligati al mercato libero, senza se e senza ma. Fra un anno dovremo scegliere il fornitore elettrico. In vista di questo confronto, le società energetiche per conquistare nuovi clienti stanno adottando politiche commerciali diverse.

Alcune società praticano politiche di competizione forte sui prezzi, come fa Sorgenia.

Altre mirano sui clienti del segmento business, ed ecco per esempio l'Edison.

Altre scelgono politiche di prezzo orgogliosamente alto, com'è la tendenza adottata da Eviva.

Altre ancora, la maggior parte delle compagnie energetiche, preferiscono addossarsi l'una all'altra per evitare un eccesso di guerra commerciale.

Il portale del paragone

Come racconta Celestina Dominelli in un articolo sul Sole24Ore, da lunedì c'è un portale web per raccogliere e confrontare tutte le offerte *placet* esistenti sul mercato della vendita al

Le tariffe per famiglie e imprese

Costi medi annui del costo energia (escluse le voci fiscali, parafiscali e oneri) per un consumatore-tipo. In euro

AZIENDA	ELETTRICITÀ				GAS	
	PREZZO FISSO		PREZZO VARIABILE		PREZZO FISSO	PREZZO VARIABILE
	MULTI ORARIO	MONO ORARIO	MULTI ORARIO	MONO ORARIO		
FAMIGLIE						
A2a	250	259	262	262	440	420
Acea	284	284	258	254	526	549
Edison	239	238	258	254	452	449
Enel	290	290	249	245	525	466
Eni	283	294	263	259	456	474
Estra	366	366	285	281	462	439
Eviva	341	345	359	355	575	551
Green Network	270	270	293	289	518	543
Hera	274	273	274	271	487	491
Iberdrola	247	249	237	233	452	456
Illumia	283	279	297	293	632	643
Iren	268	268	258	254	505	505
Sorgenia	175	175	252	248	343	373

AZIENDA	ELETTRICITÀ				GAS	
	PREZZO FISSO		PREZZO VARIABILE		PREZZO FISSO	PREZZO VARIABILE
	MULTI ORARIO	MONO ORARIO	MULTI ORARIO	MONO ORARIO		
IMPRESE						
A2a	308	319	323	319	496	518
Acea	346	345	322	318	513	536
Edison	297	301	310	306	484	495
Enel	349	350	323	320	578	578
Eni	426	427	406	402	598	494
Estra	357	358	340	336	495	506
Eviva	327	327	340	336	540	516
Green Network	344	353	375	371	640	651
Hera	321	322	313	309	514	511
Iberdrola	318	320	303	299	500	500
Illumia	326	327	297	293	664	639
Iren	322	323	310	306	503	511
Sorgenia	274	274	285	282	465	467

Nota: dati giugno 2018. Fonte: Remtene

dettaglio di energia elettrica e gas. È on line l'iniziativa gestita e realizzata dall'Acquirente Unico sulla base delle indicazioni fissate dall'autorità Arera dell'energia: il sito è accessibile all'indirizzo www.prezzoenergia.it e consente al consumatore di visualizzare e confrontare le offerte.

Offerte a confronto

Il Sole24Ore ha chiesto all'analista Arnaldo Ferrari Nasi, della società milanese di analisi di mercato Remtene, di confrontare i prezzi delle offerte *placet* disponibili, vale a dire le proposte commerciali rivolte ai clienti domestici e alle piccole e medie imprese che contengono un prezzo determinato dal venditore ma con condizioni contrattuali e struttura di prezzo definite dall'autorità dell'energia Arera.

«Ne emerge che due sono le voci rilevanti della competizione — osserva Arnaldo Ferrari Nasi di Remtene — e cioè il prezzo frontale dell'energia che viene dichiarato al consumatore e la meno evidente quota fissa annuale chiamata P-fix. Sono le due voci di competizione, alcuni dichiarano di abbassare il prezzo frontale dell'energia per recuperare il margine lavorando sui valori della quota fissa».

Cari e meno cari

In generale la struttura commerciale e di prezzo delle offerte si assomiglia molto.

La maggior parte delle aziende energetiche spinge una maggiore competizione sul mercato "luce", mentre il mercato "gas" è meno competitivo.

Spicca Sorgenia, che sta facendo una politica commerciale molto aggressiva con prezzi bassi.

Eni ed Estra hanno offerte interessanti sul gas.

Illumia punta sul segmento delle imprese, ma offerte mirate per i clienti business caratterizzano anche Edison (per l'offerta integrata luce e gas) o Iberdrola (soprattutto corrente).

Per le famiglie oltre alla strategia di prezzi bassi di Sorgenia ci sono sul gas A2a ed Edison e sull'elettricità Iberdrola e Green Network, che mira in modo spiccato verso i consumi domestici.

Rinnovi, una «mina» sui contratti in corso

Decreto lavoro e fisco. La disciplina si applica anche alla somministrazione ma senza il tetto del 20% dell'organico a tempo per le agenzie per il lavoro

Marco Mobili
Claudio Tucci

Il giro di vite sui rapporti a termine si applicherà «ai nuovi contratti», ma anche, ed è una novità, a quelli «in corso», seppur limitatamente a eventuali loro «proroghe e rinnovi». Il contributo addizionale di 0,5 punti - in aggiunta all'1,4 già previsto dalla legge Fornero - scatterà dal primo rinnovo di ogni rapporto a tempo (e non dal secondo), e viene esteso anche alla somministrazione. Le «causali», dopo i primi 12 mesi di contratto «libero», scendono da tre a due, vale a dire: esigenze temporanee e oggettive, nonché sostitutive (ferie e malattie, per esempio) e in elementi non programmabili dell'attività ordinaria (viene soppressa la terza, relativa ad attività stagionali e picchi di produzione, che opportunamente tornano fuori dal perimetro delle nuove norme).

Salta, ed è un'altra novità, il tetto del 20% dell'organico a tempo per le agenzie per il lavoro, così come il diritto di precedenza nelle assunzioni, ma viene confermato, sempre per il lavoro somministrato, l'estensione della nuova disciplina prevista per l'occupazione a termine (causali, proroghe, che dopo i 12 mesi devono essere anche esse sottoposte a causali, e rinnovi più costosi), con l'obbligo, concreto, di «una vera e propria paralis della somministrazione a termine», spiega Arturo Maresca, docente di diritto del Lavoro alla Sapienza di Roma.

Più stabile il tris di misure per semplificare il fisco di imprese e cittadini. Il redditemetro, come ampiegate ieri, va in soffitta per gli accertamenti sintetici sull'anno d'imposta 2016. Lo spesometro, di fatto, da appuntamento alle partite Iva a febbraio 2019 per poi lasciare spazio all'e-fattura (ma questo era già legge dello Stato). Confermata poi l'esclusione dei professionisti dallo split payment. Mentre sul divieto di pubblicità nel gioco pubblico arriva il regime transitorio per i contratti di pubblicità in essere che resteranno validi per un anno, dunque fino al 30 giugno 2019. Sul fronte coperture si fa strada un nuovo piano di controlli sul gioco illegale: un possibile aumento del Prelievo erariale unico (Preu) dello 0,5% per le Awp e le Vit (più note sul mercato come slot).

Il decreto estivo, varato lunedì in tarda serata dal governo, conferma dunque una fortissima spallata al Jobs act: il termine per impugnarne un contratto a termine passa dagli attuali 120 giorni a 180 giorni e resta, intatto, il rito, in rialzo, degli indennizzi minimi e massimo in caso di recesso ingiustificato dal nuovo contratto a tutele crescenti. Oggi se il licenziamento è illegittimo non scatta, quasi più, la reintegrazione, sostituita da un ristoro monetario che sale in base all'anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità (un ristoro, peraltro, in linea con quanto previsto nel resto d'Europa). Ebbene, con il decreto gli indennizzi salgono del 50 per cento: per i minimi si passa da 4 a 6 e, per i massimi, da 24 a 36 mensilità (non viene invece modificata la normativa sull'offerta conciliativa, contenuta sempre nel Dlgs 23 del 2015).

Viene esteso sostanzialmente «smonato» il decreto Poletti che nel 2014 ha liberalizzato i contratti temporanei per tutti i 36 mesi di durata. Da quando entrerà in vigore il decreto (entro la settimana sarà al Quirinale, per essere poi pubblicato in Gazzetta) e inviato alle Camere per la conversione) i nuovi contratti a termine, senza causale, potranno essere sottoscritti fino a 12 mesi (oggi il tetto, previsto dalle regole Ue, è di 36 mesi); e la durata massima si fermerà a 24 mesi (quindi, dopo i 12 mesi, il rapporto può essere rinnovato soltanto per altri 12 mesi, ma con l'obbligo di indicare la causale (l'aggravio contributivo). Nel testo entrano anche l'abolizione delle assunzioni e assunzioni portatili di lucro introdotte nella manovra 2018 e mai decolante. E la norma che concede più tempo (120 giorni) per eseguire dopo la stretta del Consiglio di Stato i provvedimenti giurisdizionali che riguardano i diplomati magistrali.

Per espres previsionale del decreto le novità sui contratti a termine, somministrazione e indennizzi non si applicheranno alla Pa, ma solo al lavoro privato (l'ennesima occasione per avvicinare due diritti del lavoro).

Ultimi ritocchi. Salta la causale per gli stagionali. Cancellata l'ipotesi di retroattività per la delocalizzazione. Split payment, fuori i professionisti

1 CONTRATTI A TERMINE Causale obbligatoria superati i dodici mesi

Proroghe ridotte da 3 a 4
Cambia il decreto Poletti del 2014. I contratti a termine «liberi» potranno essere stipulati fino a 12 mesi (oggi 36). Dopo i 12 mesi, si ripristinano le causali, e la durata massima si ferma a 24 mesi. Le proroghe scendono da 3 a 4, il termine per impugnarne passa dagli attuali 120 a 180 giorni. A ogni rinnovo scatta pure un contributo aggiuntivo di 0,5 punti, oltre l'1,4 già previsto dalla legge Fornero. Stessa stretta sulla somministrazione a termine

Un triste déjà-vu

Enzo De Fusco
Per 53 anni, dal 1963 al 2016, per stipulare un contratto a tempo è stato necessario rispettare una causale legata a esigenze temporanee. All'inizio causali tipizzate, poi rese poco più flessibili. Ma per tutti questi anni il contratto agli abusi è passato da lì. Il risultato ottenuto in questi 53 anni non è stato apprezzabile visto che qualcuno sostiene che il precario non è mai stato eliminato. L'unica certezza che ci ha consegnato questa tecnica legislativa è stata però l'elevata conflittualità, tale da riempire prepotentemente le aule dei tribunali. Per ciò nel 2014 il Paese ha sentito l'esigenza di liberare questo contratto dalle causali, azzerando così anche un spiagato contenzioso. Ora proiettiamo il nostro ordinamento al 1962 riproponendo le stesse esigenze temporanee e oggettive della legge 230 (art. 1 lett. c): le esigenze sostitutive di altri lavoratori (art. 1 lett. b) e le esigenze connesse a elementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria. Tutto già visto, compreso l'incremento del caos nei tribunali.

2 LICENZIAMENTI ILLEGITIMI Indennizzi minimi e massimi aumentati della metà

Conta l'anzianità aziendale
Si rittoccano, in rialzo, nelle tutele crescenti, gli indennizzi. Oggi, in caso di licenziamento illegittimo, il ristoro monetario sale in base all'anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità. Con il decreto le tutele crescenti salgono del 50 per cento: per i minimi si passa da 4 a 6 e, per i massimi, da 24 a 36 mensilità (non cambia invece la normativa sull'offerta conciliativa, contenuta sempre nel Dlgs n. 23 del 2015)

Rischi instabilità per il sistema

Giampiero Falasca
L'innalzamento degli importi a titolo di risarcimento in caso di accertamento dell'illegittimità del licenziamento (per i lavoratori assunti con il Jobs act) rischia di incentivare il contenzioso. Se cresce il valore massimo che si può ottenere in giudizio, diventa automaticamente meno conveniente un percorso di conciliazione stragiudiziale della lite (a meno che non venga offerta la somma ben più alta rispetto a quelle oggi sperimentate nella prassi legale). La misura sembra anche poco coordinata con il quadro complessivo: le nuove soglie si discostano dai parametri utilizzati dal legislatore per sanzionare i licenziamenti illegittimi, e che non superano mai le 24 mensilità. Inoltre, manda un segnale di continua instabilità del sistema normativo, incapace di fare una scelta stabile su un tema così delicato per la vita delle imprese. Dal 2012, si sono succedute la legge Fornero, il Jobs act e oggi il decreto Dignità: tre rivoluzioni copernicane in sei anni sono un costo occulto, ma molto rilevante, a carico delle imprese.

3 DELOCALIZZAZIONE Colpito anche chi sposta l'attività dentro la Ue

Norme più rigide rispetto a oggi, ma salta l'ipotesi retroattiva
Rispetto alle norme attuali si alza da 3 a 5 anni il termine entro il quale l'impresa beneficiaria dell'aiuto di Stato viene sanzionata se delocalizza. Colpite anche le aziende che si spostano nella Ue o in Italia ma in un sito diverso da quello incentivato. Oltre a restituire l'aiuto si pagano anche gli interessi maggiorati di 5 punti. Se si delocalizza fuori Ue la sanzione è da due a quattro volte l'aiuto. Salta la retroattività sugli aiuti già concessi prevista nelle bozze del decreto

Più difficile attrarre Investitori

Marzio Bartoloni
Le nuove norme sulle delocalizzazioni rispondono a un fenomeno dove non sono mancati alcuni abusi anche in Italia. Ma la nuova disciplina rischia innanzitutto di spaventare gli investitori e creare più di un'incertezza. Tanto che nell'ultima versione del decreto si tenta di definire cosa significhi delocalizzazione. E cioè «il trasferimento di attività economica o di sua parte dal sito produttivo incentivato ad altro sito da parte della medesima impresa beneficiaria dell'aiuto o di altra impresa con la quale vi sia rapporto di controllo o collegamento». Altro aspetto che potrebbe creare qualche conflitto con Bruxelles è il giro di vite sulle delocalizzazioni all'interno della Ue. Anche in questo caso la norma finale si cautela facendo salvi «i vincoli derivanti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato e di utilizzo dei fondi strutturali europei». Va infine sottolineato che questa stretta potrebbe colpire in particolare il Sud dove si concentrano di più gli aiuti di Stato destinati alle imprese.



«Colpo mortale al Jobs act»
Il vice premier, ministro dello Sviluppo economico e del Lavoro, Luigi Di Maio, ieri in conferenza stampa a Palazzo Chigi. Oltre al lavoro, nuove regole per il gioco e sulle delocalizzazioni

4 SCISSIONE DEI PAGAMENTI Split payment inapplicabile ai professionisti

Ripristinato il regime ante 2017
Lo split payment non si applica più ai compensi per prestazioni di servizi assoggettati a ritenute alla fonte a titolo di imposta sul reddito. Questo comporta l'inapplicabilità dello strumento di riscossione dell'imposta per professionisti, agenti ecc. In pratica i soggetti sottoposti a split payment che, dopo l'entrata in vigore del decreto, ricevono fatture da professionisti dovranno continuare ad applicare le ritenute e liquidare al fornitore l'Iva che dal 1° luglio 2017 versavano all'erario.

Ci vuole una norma transitoria

Benedetto Santacroce
Nuovo balzello per l'Istituto dello split payment a un anno di distanza dalla precedente riforma. Il legislatore ha fatto il ripristinato il regime ante 1 luglio 2017. La volontà è quella di semplificare la vita dei professionisti che anche in passato avevano chiesto che la misura fosse limitata alle imprese. Sicuramente la modifica rende più facile l'applicazione dell'Iva ed evita per i professionisti che operano prevalentemente per una P.a. di essere fisiologicamente a credito nei confronti dell'erario. Se, da una parte, la riforma risponde ad una specifica richiesta di alcune categorie, dall'altra (anche in relazione alla transitorietà dello split payment - l'Istituto dovrebbe, come indicato dall'Italia nella richiesta di proroga a Bruxelles, irrimediabilmente morire al 30 giugno del 2020) crea un nuovo adeguamento del sistema: specialmente per la P.a. con l'istituto attuale, senza previsione di un periodo transitorio. Quello che sembra chiaro è che la misura introdotta non dovrebbe, per fortuna, creare un grande aggravio alle casse dello Stato.

5 ACCERTAMENTO SINTETICO Redditemetro misurato sulla capacità di spesa

La parola all'Istat e alle associazioni di categoria
L'accertamento sintetico delle persone fisiche può essere realizzato anche sulla base del contenuto induttivo di elementi indicativi di capacità contributiva (redditemetro). Il decreto che deve fissare tali elementi dovrà essere approvato, sentite l'Istat e le associazioni di categoria, con una metodica di ricostruzione che tenga conto della capacità di spesa e della propensione al risparmio dei contribuenti. Ciò determina l'abrogazione del decreto precedente dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2016.

Strumento già poco utilizzato

Benedetto Santacroce
Il redditemetro, strumento di accertamento utilizzato in modesta misura dal fisco, cerca di cambiare pelle. Il decreto Dignità prova ad attualizzarlo mettendo in pensione il Tm che nel 2015 aveva approvato gli indici induttivi di capacità contributiva costruiti in funzione del nucleo familiare e dell'area territoriale di appartenenza del contribuente. La cancellazione del decreto produce effetti per il passato, da una parte, non consentendo già dal periodo d'imposta 2016, di utilizzare gli indici indicati nel predetto decreto e, dall'altra, non cancellando gli inviti relativi ai periodi d'imposta precedenti al 31 dicembre 2015 e non vanificando gli effetti degli atti già notificati. Il nuovo approccio che vuole tener conto della capacità di spesa e della propensione del risparmio dei contribuenti vorrebbe (almeno nelle intenzioni) superare i problemi sorti in passato proprio nel rapporto tra spesa e risparmio. Certamente per comprendere la portata effettiva della norma, che non è certo rivoluzionaria, bisognerà aspettare l'approvazione del nuovo decreto.

6 GIOCHI Salvi gli spot sul gioco fino al 30 giugno 2019

Il contrasto alla ludopatia
Stampa, televisione, radio, internet non potranno più promuovere scommesse, lotto, gratta e vinci, slot e giochi on line. Il divieto dal 1° gennaio 2019 colpirà anche le sponsorizzazioni. Si prevedono sanzioni pecuniarie, commisurate nella misura del 5% del valore della sponsorizzazione o dello spot e in ogni caso non inferiore, per ogni violazione, a 50.000 euro. Per i contratti in essere firmati prima del D.l., la scadenza è fissata al 30 giugno 2019

Un settore in cerca di riforma

Marco Mobili
L'augurio di un gioco d'azzardo - che dovrebbe essere definito gioco pubblico - è che il mercato italiano non gestito in concessione si risolva in Stato - parzialmente divieto assoluto della pubblicità. Una stretta che per il governo non le sue giustificazioni nei dati «drammatici» del gioco pubblico (quello d'azzardo in mano alla criminalità organizzata) e i numeri dei movimenti anti-gioco di cui si è fatto portavoce lo stesso premier Luigi Di Maio (parlando: 100 miliardi di euro «azzardati», con «solo» miliardi di entrate per lo Stato) sono «oltre» milioni) le persone in Italia «azzardate» (i costi sociali sono stimati in «5-6 miliardi di euro»). Dal canto loro le società e concessionari del gioco sottolineano che 9 miliardi di entrate (in realtà sono 10,5) su 20 di spesa (ristanti 82 miliardi sono restituiti in vincite) equivale a un prelievo superiore al 50%. I dati sui costi sociali della ludopatia (non apposti nel bilancio dello Stato) così come il numero dei malati attendono una validazione ufficiale dal ministero della Salute. In questa battaglia di numeri la via maestra resta quella di una vera riforma del gioco rimasta inattuata con la delega fiscale.

CONFCOMMERCIO

«Più incertezza, grave danno per terziario e turismo»

«Il cosiddetto decreto dignità evidenzia, purtroppo, tutti i limiti di un'impostazione segnata da un errore di metodo e da altrettanti errori di merito», avverte il presidente di Confcommercio Carlo Sangalli. Che spiega: «Sul piano del metodo, infatti, si è scelto di intervenire senza confrontarsi adeguatamente con le parti sociali. Sul piano del merito, la stretta sui contratti a termine aggrava costi, incertezze e rischi di contenzioso, ma non può certo dare impulso ai rapporti di



CARLO SANGALLI
«Colpite le aziende che hanno creato occupazione anche durante la crisi»

lavoro a tempo indeterminato».

«Se, nelle intenzioni del Governo c'era quella di favorire la creazione di nuova occupazione, mi pare che si vada invece - aggiunge ancora Sangalli - nella direzione opposta».

Per Confcommercio in attesa dell'annunciata riduzione del costo del lavoro, «tutta da verificare», il Governo introduce di fatto «forme di inutile e dannosa rigidità». E tra le imprese più colpite dal decreto dignità ci sono quelle del terziario e del turismo, «le uniche che hanno creato nuova occupazione, anche durante le crisi» e che secondo Confcommercio avranno dunque «un freno allo sviluppo e agli investimenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

No delle imprese: segnale negativo, così meno lavoro

Confindustria. Sulle delocalizzazioni misure punitive, disincentivano gli investimenti e rendono incerte le regole

Nicoletta Picchio

Rigidità, aumento dei costi, con il risultato di avere meno lavoro. In un quadro di regole più incerto e imprevedibile. Il mondo delle imprese boccia il decreto dignità del governo. Le nuove regole che scardinano il Jobs act hanno sollevato un coro di no, a partire da Confindustria, Confcommercio e Confindustria. Un allarme che arriva anche dal territorio. A preoccupare le imprese si aggiungono quelle sulle delocalizzazioni: per Confindustria sono punitive, rischiano di disincentivare gli investimenti e rendono più incerte le regole.

«Il decreto dignità è il primo vero atto collegiale del nuovo esecutivo e anche per questo è un segnale molto negativo per le imprese», esordisce la nota diffusa da Confindustria. «Sono le imprese che creano lavoro. Le regole possono favorire o scoraggiare i processi di sviluppo, si dovrebbe intervenire quando è necessario per tener conto dei cambiamenti in atto e soprattutto degli effetti prodotti da quelli precedenti. Il contrario di ciò che è avvenuto nel decreto dignità. Mentre i dati Istat raccontano un mercato del lavoro in crescita, il governo innesta la retromarcia rispetto alle innovazioni che hanno contribuito a quella crescita», continua Confindustria. Le nuove regole saranno poco utili rispetto all'obiettivo dichiarato di avere meno precarietà: contratti a termine in Italia sono in linea con la media europea. «Preoccupa - dice ancora la nota - che siano le imprese a pagare il prezzo di

un'interminabile corsa elettorale all'interno della maggioranza e che si creino i presupposti per dividere gli attori del mercato del lavoro, con il rischio di riproporre vecchie contrapposizioni». Unico denominatore delle scelte fatte in tema di lavoro e delocalizzazioni secondo Confindustria «è rendere più incerto e imprevedibile il quadro delle regole in cui operano le

CGIL, CISL E UIL

Apertura cauta dei sindacati: «Ora confronto»

Il Dl contiene «materie giuste ma sviluppo parziale» per Susanna Camusso (Cgil), che ritiene insufficiente che «sui contratti a termine, le causali si reintroducano solo dopo i 12 mesi». Le due causali del Dl riprendono la Carta dei diritti della Cgil. Annamaria Furlan (Cisl), chiede un confronto tra le parti per trovare una larga condivisione: «Giusto combattere la precarietà - aggiunge il vice, Luigi Sbarra - ma va incentivato anche il lavoro a tempo indeterminato». Per Carmelo Barbagallo (Uil), il Dl «va nella direzione giusta, ma sono necessari alcuni aggiustamenti, su contratti a termine e somministrazione».

imprese italiane. L'esatto contrario delle finalità di semplificazione esemplificata dal governo all'atto del suo insediamento». L'Italia, sottolinea il testo, è un grande paese industriale, avrebbe bisogno di regole per attrarre gli investimenti, le nuove regole «rischiano di disincentivarli. Sia chiaro: colpire duramente i comportamenti opportunistici è un obiettivo che condividiamo, ma revocare gli incentivi per colpire situazioni di effettiva distrazione di attività produttive e basi occupazionali dall'Italia è un conto, altro è disegnare regole punitive e dalla portata tanto ampia quanto generica».

Dal territorio arriva la preoccupazione delle imprese: «Il decreto dignità farà chiudere le aziende creando più disoccupazione. Sulla stretta anti delocalizzazione difficile distinguere per decreto le imprese in crisi dagli opportunisti, che è giusto colpire. Si rischia di penalizzare chi è già in difficoltà», è il commento del presidente di Confindustria Veneto Matteo Zoppas. Toni analoghi dal presidente degli industriali di Padova e Treviso, Massimo Finco: «L'approccio del decreto dignità rischia di essere un boomerang per i lavoratori, è un provvedimento profondamente sbagliato per l'occupazione e i giovani, invitiamo i parlamentari veneti a intervenire durante la conversione». La lotta alla precarietà, ha continuato la vice presidente Vicario di Assindustria Veneto centro, Maria Cristina Piovosana. «È una cosa seria ma non può colpire l'obiettivo sbagliato, bloccando chi opera nella legalità».



Ok al primo decreto. Il premier Giuseppe Conte ieri in conferenza stampa per illustrare le nuove misure su lavoro e aziende

CONTE E DI MAIO

«Non siamo anti-aziende taglio selettivo del cuneo»

Il ministro del Lavoro: misure in legge di bilancio. Salvini: i voucher in Aula

Giorgio Pogliotti

«Questo Governo non è in contrasto col mondo imprenditoriale anzi, adotteremo misure per favorire la crescita e incentivare le imprese. Vogliamo una sana alleanza con il mondo del lavoro e imprenditoriale»: il premier Giuseppe Conte, ha risposto così al coro di critiche del mondo produttivo - dal commercio alla ristorazione, dall'industria alimentare all'industria, dall'artigianato alle agenzie di somministrazione - contro le misure sull'occupazione contenute nel Dl omnibus, il primo provvedimento che dà il segno dell'indirizzo politico del governo. Nella conferenza stampa a Palazzo Chigi il vicepremier, Luigi Di Maio, ha assicurato che la stretta sui contratti a termine e sulla somministrazione sarà accompagnata da un taglio selettivo del cuneo fiscale nella legge di Bilancio: «Licenziando il Jobs act abbiamo dato un colpo al precaria-

to - hadetto, ripetendo un messaggio lanciato in mattinata alla conferenza dei servizi della Cisl - la strada maestra adesso è una riduzione selettiva del costo del lavoro stabile, a favore delle imprese del made in Italy e digitali». Ma la protesta di categorie che rappresentano la base elettorale della Lega ha avuto ripercussioni, e lo stesso sottosegretario alla presidenza del consiglio, Giancarlo Giorgetti, ha parlato di «un'approvazione sofferta», richiamando il «rispetto dei patti». Il vicepremier Matteo Salvini riconosce «l'ottimo lavoro di Di Maio» sul Dl e spiega che i nodi saranno affrontati in Aula: «Nel corso dell'esame parlamentare vorrei reintrodurre i voucher per il turismo, l'agricoltura e i lavori stagionali, senza svincenti al lavoro nero». Poi replica a Confindustria: «Non rappresenta il mondo delle imprese». L'attenzione si sposta sulle commissioni parlamentari, con il premier Conte che avvisa: «Rispettiamo le prerogative dei parlamentari, aspettandoci però coerenza con gli impegni programmatici presi». La conversione del Dl sarà il primo banco di prova per la nuova maggioranza.



“L'approvazione del decreto con le nuove norme sui contratti è stata «sofferta». La Lega ha aderito per «rispetto dei patti».
GIANCARLO GIORGETTI
Sottosegretario alla Presidenza

2-4

VOLTE
Per chi delocalizza il decreto approvato lunedì prevede, oltre alla restituzione dell'aiuto, anche sanzioni da due a quattro volte l'importo indebitamente fruito

© RIPRODUZIONE RISERVATA

© RIPRODUZIONE RISERVATA

© RIPRODUZIONE RISERVATA