



ANCORA L'ARTICOLO 18 ... E INTANTO I BUOI FUGGONO DAL RECINTO

di Gaetano Veneto*

Perché questo periodico di informazione che per sua natura e per il titolo dovrebbe essere dedicato solo ai problemi del lavoro è costretto, ancora una volta, a toccare temi "sensibili", come si usa dire da qualche tempo nel nostro Paese quando si finisce col esser presi nel vortice di una campagna elettorale che sembra essere ormai parte coesistente della vita quotidiana. Nuotiamo tra ritardi (si pensi alla consegna

di case dopo gli ultimi terremoti o alla ricostruzione di strade e ponti crollati o dissestati in regioni meridionali già storicamente in ritardo nel sistema delle comunicazioni) o inadempienze nelle politiche governative.

Così l'Italia esposta all'ironia internazionale, come nel caso della mancata lotta all'evasione ed elusione fiscale con cifre da capogiro che rendono il nostro allineamento quasi impossibile per i prossimi decenni nel virtuoso rapporto PIL/Debito Pubblico, oggi insostenibile e sotto-

posto ai gravi ammonimenti delle Autorità di controllo dei 27 Partners Comunitari.

Questa lunga domanda, volutamente retorica, introduttiva serve ad introdurre ed insieme orientare una tematica oggi riproposta dalle forze politiche, senza neanche il senso dell'ironia, all'opinione pubblica per avviare una lunghissima ed estenuante campagna elettorale che lascia ben poco spazio ai temi più alti di cui il nostro Paese avrebbe bisogno per cambiare veramente, questa volta, nei suoi percorsi quel-

verso che inguaribili ottimisti, governanti e leaders dei partiti della maggioranza governativa, continuano ad utilizzare triti e vecchi argomenti, supportati da dati statistici contraddittori se non falsi, le famose *fake news* che oggi ridicolmente ci si propone di regolamentare per legge, lasciando sbalordita l'opinione pubblica europea.

Nei numeri precedenti di questo Bollettino si è avuta occasione di scrivere proprio di questi argomenti, le *fake news*, avvicinandole, per il loro uso, al poco nobile gioco, non certo da salotto come il classico (si fa per dire) buracco, occupazione alternativa nei salotti della buona società, che è quello delle tre carte, usato ed abusato dalla microcriminalità nelle piazze antistanti le stazioni del nostro Mezzogiorno.

continua a pagina 7

* Professore di Diritto del Lavoro
Università degli Studi di Bari



Un Partner di eccellenza per
Professionisti ed Aziende
che Risolve, Organizza,
Forma e Certifica

Tecnologia
Sicurezza
Ambiente
Lavoro



Via Antichi Pastifici, 17 Tel. +39 080 33.48.411 E-mail info@tecstial.it
70056 Molfetta (BA) Fax +39 080 33.55.954 www.tecstial.it



All'interno:

- 2 L'equo compenso dei professionisti
- 3 Whistleblowing 2.0
- 4 Il lavoro agile
- 5 La valuta complementare
- 6 L'ultima trattativa sulle pensioni



Dopo lo Statuto dei lavoratori autonomi il Parlamento ha approvato una necessaria norma

L'equo compenso dei professionisti

di Antonio Belsito

Il decreto fiscale recentemente approvato ha previsto per tutte le libere professioni il diritto ad un compenso minimo vietando la possibilità di scendere al di sotto dell'importo riconosciuto dalla legge.

Tale disposizione si è resa necessaria per attuare il principio costituzionalmente garantito dall'art. 36 che stabilisce la necessità di ottenere un compenso proporzionato alla qualità e quantità del lavoro prestato.

Il diritto all'equo compenso per i professionisti spetta certamente quando ad esempio l'attività professionale è stata richiesta da una Banca, da una Compagnia di Assicurazioni, e da altre grandi aziende nonché dalla Pubblica

Amministrazione per gli incarichi conferiti dall'entrata in vigore della legge.

Di conseguenza le convenzioni sottoscritte dai professionisti dovranno rispettare le regole relative al compenso proporzionato alla qualità e quantità del lavoro prestato secondo il dettato costituzionale dell'art. 36.

In particolare, per gli avvocati saranno indicati dei parametri offerti da parte del Ministero della Giustizia.

Tra le clausole vessatorie non più consentite ai fini della tutela dell'equo compenso è vietata la possibilità di modificare unilateralmente le condizioni del contratto.

Le tutele offerte ai professionisti valgono sia per

quelli iscritti ad uno specifico Ordine sia a quelli non iscritti.

Faranno così fede i parametri indicati dai Tribunali almeno per i professionisti iscritti agli Ordini.

Mentre per gli altri lavoratori autonomi bisognerà predisporre specifiche disposizioni a tutela dell'equo compenso.

Le Pubbliche Amministrazioni dovranno garantire l'applicazione dell'equo compenso in favore dei professionisti incaricati di espletare attività.

E' interessante la previsione in questa normativa del divieto di inserire nei singoli contratti le cosiddette clausole vessatorie.

In caso di contenzioso, sarà però il Giudice a dover intervenire per stabilire

se il compenso risulti equo.

Qualora il Giudice dovesse accertare l'iniquinà della remunerazione minima condannerà la parte committente a versare quanto effettivamente dovuto per la prestazione espletata.

In buona sostanza l'equo compenso non agisce in via "automatica" ma in caso di contestazione bisognerà far ricorso al Magistrato per chiedere l'accertamento di quanto effettivamente dovuto in relazione alla qualità e quantità del lavoro dovuto.

Ai fini dell'equo compenso, infine, non sussiste alcuna distinzione tra professionisti iscritti ad Ordini o ad Albi e le altre semplici partite IVA.

AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

| MARTEDÌ 12 DICEMBRE 2017 | |
|----------------------------|--|
| 8.45 | REGISTRAZIONE PARTECIPANTI |
| 9.15 | SALUTI avv. Francesco MIGLIO Presidente Provincia di Foggia dott. Franco LANDELLA Sindaco di Foggia prof. Nicola DELLE NOCI Presidente Facoltà di Medicina arch. Nicola Giacomo TRAMONTE Presidente Ordine degli Architetti Foggia dott. geom. Leonardo PIETROCOLA Presidente Collegio dei Geometri Foggia dott. Massimiliano FABOZZI Presidente Ordine Consulenti del Lavoro Foggia dott. Roberto PALMIERI Presidente Collegio Periti Industriali PRESIEDE E COORDINA prof. Gaetano VENETO Presidente Centro Studi di Diritto dei Lavori |
| 10.00 | Focus: SALUTE ED AMBIENTE IN FABBRICA E NELLA SOCIETÀ' dott. Francesco BONITO Consigliere S. C. Cassazione prof. Gaetano VENETO Presidente Centro Studi di Diritto dei Lavori sen. prof. Gaetano QUAGLIARELLO Parlamentare Costituzionalista prof. Nicola DE MARINIS Consigliere S. C. Cassazione - sez. Lavoro |
| 11.15 | Coffee Break |
| 11.40 | ESPOSIZIONE AD AMIANTO ED EVOLUZIONE DELLA GIURISPRUDENZA dott.ssa Lilia RICUCCI Magistrato del Lavoro Tribunale Foggia |
| 12.00 | SICUREZZA E RESILIENZA URBANA NELLA GESTIONE DEL TRAFFICO prof. ing. Antonio SFORZA Ordinario Università Federico II Napoli |
| 12.20 | TESTO UNICO AMIANTO avv. Ezio BONANNI Presidente O. N. Amianto |
| 12.40 | DALL'ANALISI DEI RISCHI ALLA CERTIFICAZIONE DI TERZA PARTE ing. Giuseppe LEPORE CEO - Certi W - Organismo di Certificazione ed Ispezione |
| 13.00 | LA SICUREZZA SUL LAVORO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE avv. Eliana MERCURI Università degli Studi di Siena |
| 13.30 | Pausa pranzo con le Eccellenze di Capitanata PRESIEDE E COORDINA avv. Antonio BELSITO Direttore Centro Studi Diritto dei Lavori |
| 14.50 | E SE I RISARCIMENTI PER GLI INCIDENTI STRADALI FOSSERO GESTITI DALL'INAIL O ENTE SIMILARE? dott. Alberto PALLOTTI Pres. Nazionale dell'Ass. Italiana Familiari e Vittime della Strada Onlus Verona |
| 15.10 | SALUTE E SICUREZZA DEL PERSONALE SANITARIO dott. Vitangelo DATTOI Direttore Generale Ospedali Riuniti Foggia |
| 15.30 | DIRITTO SANZIONATORIO DEL LAVORO dott. Francesco DI BONO Funziario Area Legale e Contenzioso I.T.L. Bari |
| 15.50 | CORRETTIVO DEL JOBS ACT avv. Maria BASILE Giurista Foro di Bari |
| 16.10 | NORME DI SICUREZZA IN AGRICOLTURA ALLA LUCE DEL NUOVO ACCORDO STATO REGIONI DEL 7 LUGLIO 2016 dott. Gilberto IANNONE Esperto di Sicurezza sul lavoro |
| 16.30 | NUOVE PROFESSIONI NELL'AMBITO DELLA SICUREZZA dott. Gian Paolo VENEZIA Presidente Nazionale Federazione delle Professioni |
| 16.50 | FONDI COMUNITARI IN AMBITO AMBIENTALE E TURISTICO dott. Francesco TOTTA Esperto - Alta Scuola di Formazione sull'Europa |
| 17.10 | LA SICUREZZA SUL LAVORO NEGLI OSPEDALI avv. Gaetano CUSENZA Ospedale Casa Sollievo della Sofferenza |
| 17.30 | FORMAZIONE E SICUREZZA: UN BINOMIO NECESSARIO dott. Pino D'AMBROSIO Segretario Sindacato U.S.B. Bari |
| 17.50 | LA SORVEGLIANZA SANITARIA DEI DIPENDENTI PUBBLICI dott. Pasquale MURGANTE Sindaco Accadia (FG) |
| 18.10 | Conclude i lavori dott. Giuseppe ROMANO Presidente Commissione Sanità Regione Puglia QUESTIONARIO FINALE A RISPOSTA MULTIPLA. MODULO DI VALUTAZIONE PER I PROFESSIONISTI INTERESSATI |
| 19.00 | Chiusura lavori |
| MERCOLEDÌ 13 DICEMBRE 2017 | |
| 8.45 | REGISTRAZIONE PARTECIPANTI |
| 9.15 | SALUTI dott. Guido D'AMICO Presidente Nazionale Confindustria Roma prof. Maria EPISCOPO Dirigente Ufficio Scolastico Foggia dott. Roberto CASAGNI Coordinatore Provinciale AIAS Foggia PRESIEDE E COORDINA prof. Tommaso GERMANO Titolare Presidenza Sociale Università degli Studi di Bari |
| 9.20 | Focus: IL LUOGO DI LAVORO CHE PROMUOVE LA SALUTE dott. Antonio Giuseppe NIGRI Direttore Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro Foggia prof. Carmela FIORE Docente dell'Università degli Studi di Foggia dott. Roberto ZEFFERINO Docente dell'Università degli Studi di Foggia dott. Matteo MAROLLA Medico Competente |
| 11.00 | Coffee Break |
| 11.30 | LA PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO IN AMBITO SCOLASTICO ing. Michele GRAMAZIO Dirigente Scolastico Istituto di Istruzione Superiore Einaudi-Grieco |
| 11.50 | LA TUTELA DELLA SALUTE NEL RAPPORTO DI LAVORO prof. Tommaso GERMANO Titolare Presidenza Sociale Università degli Studi di Bari |
| 12.10 | VALUTAZIONE DEL RISCHIO CHIMICO NEI LUOGHI DI LAVORO dott.ssa Anna LEPORE Centro Antiveleni Ospedali Riuniti Foggia |
| 12.30 | RUOLI E RESPONSABILITÀ DEI DATORI DI LAVORO IN TEMA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO dott.ssa Martina NUZZIELLO Imprenditrice |
| 12.50 | PUGLIA TRA INNOVAZIONE E RISCHIO REGRESSO dott. Nicola GESMUNDO Segretario Generale CGIL Puglia |
| 13.30 | Pausa pranzo con le Eccellenze di Capitanata PRESIEDE E COORDINA avv. Antonio BELSITO Direttore Centro Studi di Diritto dei Lavori |
| 14.50 | I CONTRATTI FLESSIBILI avv. Ezio BONANNI Presidente Osservatorio Nazionale Amianto - Roma |
| 15.00 | RISCHIO E SICUREZZA IN SANITÀ avv. Leonardo D'ALOISO Giurista Foro di Foggia |
| 15.10 | COSTI AZIENDALI DELLA SICUREZZA dott.ssa Barbara ANGELILLIS Docente dell'Università degli Studi di Foggia |
| 15.30 | PUBBLICO IMPIEGO E NECESSITÀ DI STABILIZZAZIONE avv. Carmela CLEMENTE Dottoressa di Ricerca Università degli Studi di Foggia |
| 15.50 | IL RUOLO DEL R.S.P.P. IN UN MERCATO SENZA REGOLE arch. Maria BIANCO R.S.P.P. Vice Presidente Provinciale Federazione delle Professioni |
| 16.10 | L'AVVENTO DELL'INDUSTRIA 4.0 ing. Paolo Francesco NIGRI Esperto ASPE - Alta Scuola Formazione sull'Europa |
| 16.30 | NUOVI SCENARI DELL'ECONOMIA - MONETA COMPLEMENTARE dott. Gabriele MAZZI Economista - Responsabile Pubbliche Relazioni Key Bank Gruppo ICC |
| 16.50 | QUALITÀ E SICUREZZA NELLE COOPERATIVE DI UTENZA dott. Antonio FIERRO Insieme - Confcooperative Emilia Romagna |
| 17.10 | LA PERCEZIONE DEL RISCHIO dott. Roberto CASAGNI Coordinatore Provinciale AIAS Foggia |
| 17.30 | MOBBING E RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO avv. Romeo TIGRE Giurista Foro di Foggia |
| 17.50 | DIMISSIONI TELEMTICHE DEL LAVORATORE dott. Massimiliano FABOZZI Presidente Ordine Consulenti del Lavoro Foggia |
| 18.10 | CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI avv. Antonio BELSITO Direttore Centro Studi Diritto dei Lavori |
| 18.30 | Conclude i lavori prof. Gaetano VENETO Presidente Centro Studi di Diritto dei Lavori QUESTIONARIO FINALE A RISPOSTA MULTIPLA. MODULO DI VALUTAZIONE PER I PROFESSIONISTI INTERESSATI |
| 19.00 | Chiusura lavori |

Whistleblowing 2.0

la tutela per il lavoratore che denuncia un illecito

di Valerio Antonio Belsito

Il whistleblowing è legge!

La Camera dei deputati ha approvato in via definitiva il testo normativo sulle tutele del lavoratore che denunci un comportamento illecito di cui abbia avuto riscontro nel posto di lavoro.

Invero non è la prima volta che il nostro Parlamento si occupa del fenomeno del *soffiatore* – come si definisce il lavoratore denunciante – giacché durante la non felicissima esperienza di governo del Prof. Monti, le Camere avevano approvato il testo di legge 190/2012.

Questa norma, finalizzata a combattere il dramma italiano della corruzione, aveva previsto un codicillo – il comma 51 dell'art. 1 – che forniva una tutela estremamente parziale al dipendente pubblico che denunci un illecito interno alla sua amministrazione, di cui abbia avuto conoscenza.

Con detta previsione il legislatore aveva di fatto presentato al nostro ordinamento il fenomeno del whistleblowing, ovvero della tutela del lavoratore che denuncia un illecito.

Se questo è un merito non da poco, bisogna però evidenziare che così come formulata, la norma in parola tutelava ben poco e ben pochi; anzitutto perché legata al solo settore del pubblico impiego – con una incomprensibile esclusione delle aziende private – ed in secondo luogo perché la cattiva formulazione testuale, lasciava spazio in sede giudiziaria ad interpretazioni pericolose per il lavoratore, esponendo di fatto il whistleblower a vedere confermate le misure ritorsivamente applicate dal datore di lavoro – superiore gerarchico.

Oggi invece, per la prima volta, viene approvata una normativa chiara e puntuale, seppur perfettibile, a tutela del lavoratore, pubblico o privato, che denunci un illecito interno al suo ambito lavorativo e di cui abbia avuto conoscenza.

Ruolo centrale nell'applicazione della normativa, ce l'avrà l'ente ANAC – Autorità nazionale anticorruzione – presieduta dal Dott. Raffaele Cantone, che avrà una veste duplice sia come ricevitore delle denunce di illeciti e sia come soggetto autorizzato ad emettere sanzioni nei confronti delle aziende che, con provvedimenti disciplinari o demansio-

namenti, puniscano il soffiatore.

E' questo uno dei punti forti della normativa: aver consegnato ad un ente pubblico moderno – diverso da quasi tutti gli altri enti pubblici – la possibilità di aprire un'istruttoria a carico delle imprese ed applicare direttamente una sanzione a carico delle stesse, qualora abbiano agito in spregio alla normativa sul whistleblowing.

Di fatto un rivoluzione, perché, sebbene la tutela offerta dall'azione giudiziaria, resti pur sempre primaria e principale, non può negarsi che le lungaggini dei procedimenti civili uniti ad orientamenti ballerini (e non sempre felici) espressi dai Tribunali di merito, rischiavano di rendere sterile la previsione di un potenziale annullamento del provvedimento posto a carico del lavoratore denunciante. Infatti, nel caso in cui il whistleblower a seguito della propria segnalazione venisse demansionato o fosse oggetto di una sanzione disciplinare, ben potrebbe recarsi dal Giudice del lavoro competente per territorio, al fine di chiedere l'annullamento di detta sanzione; però per i motivi su esposti, questa minaccia non era decisamente sufficiente, soprattutto a fronte di grossi illeciti denunciati – come può essere un caso di maxi evasione fiscale.

E così il Governo ha previsto in capo all'Anac, il potere di erogare una sanzione a carico delle aziende che, da una istruttoria interna, risultino aver violato la normativa sul whistleblowing, e dunque risultino aver agito ritorsivamente nei confronti del lavoratore che abbia denunciato. Inoltre, importante anche la previsione chiara e non ambigua dell'inversione dell'onere della prova. Sarà infatti onere dell'azienda dimostrare che la sanzione applicata al whistleblower, non ha carattere ritorsivo e non è dunque legata all'episodio di denuncia. Anche questo aspetto rappresenta un passo avanti rispetto alla normativa introdotta dal Governo Monti.

Anche la elencazione di misure o provvedimenti presi dall'azienda che ricadono sotto la sanzione della revocabilità da parte del Giudice del Lavoro ove violino la normativa sul whistleblowing, risulta essere più ampia e

puntuale, prevedendo l'annullabilità non solo di un demansionamento, licenziamento o altra sanzione disciplinare ma altresì di ogni "misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti" sul lavoratore.

Per le ragioni esposte, la norma approvata dalle Camere – ad oggi non ancora firmata dal Presidente della Repubblica – costituisce un esempio di quei provvedimenti semplici, a costo zero, che possono migliorare il nostro Paese e le realtà di lavoro pubblico e privato.

Non bisogna ovviamente pensare alle piccole realtà, ove la norma potrà trovare scarsa applicazione, ma alle grandi società, alle Banche ed agli Enti Pubblici, che da troppi anni rappresentano il teatro naturale di fenomeni evasivi e corruttivi che sottraggono una importante fetta di gettito alle casse dello Stato.

Occorre incentivare il fenomeno del whistleblowing affinché possa diventare uno degli strumenti di contrasto rispetto agli *improvvisi* crac di aziende ed s.p.a. con influenze dirette nelle vite di risparmiatori ed azionisti.

IN LIBRERIA
IL NUOVO NUMERO DELLA RIVISTA

ANNO XI - N° 3
novembre 2017

ISSN 1974-4269
il diritto dei lavori

Rivista Scientifica Giuslavoristica

**il diritto
dei lavori**

diretta da
Gaetano Veneto

COORDINATORE SCIENTIFICO
Antonio Belsito

VICEDIRETTORE
Tommaso Germano

COMITATO SCIENTIFICO
Gaetano Veneto, Fernando Fitto Ortega, Vito Gallotta, Nicola Costantino, Giuseppe Pallacani, Giuseppe Tucci, Ugo Villani, Tommaso Germano, Luis Enriquez Norez Torres, Sara Alizzar Ortiz, Giuseppe Paradisi, Nicola De Marinis, Cataldo Balducci, Giuseppe Losappio, Giovanni Mummolo, Antonella Pasculli, Francesco Fischetti, Antonio Belsito

In collaborazione con i docenti e i cultori di Diritto del Lavoro e Master prevenzione e gestione multidisciplinare del Mobbing dell'Università degli Studi Aldo Moro di Bari

Rivista giuridica realizzata dal Centro Studi Diritto dei Lavori

REDAZIONE Responsabile Daniela Cervellera
Maria Basile, Valerio Antonio Belsito, Clarenza Binetti, Ezio Bonanni, Fabio Cardanobile, Giuseppe Colucci, Marielena Cortese, Silvia Arduo D'Alesio, Michele De Simone, Francesco Di Bono, Mario Di Corato, Domenico Di Pietro, Nicola Gasparro, Domenico Lomazzo, Rocco Matarazzo, Antonio Nunzi, Felicia Pappani, Emanuela Sborgia, Romeo Tighe, Francesco Verdebello, Pietro Zamparese

Cacucci Editore



Riforme del lavoro

Il lavoro agile

Con la flessibilità del lavoro è cresciuta sempre più la forma dello smart working.

Con questa nuova legge viene disciplinato il "lavoro agile dipendente" quale modalità di esecuzione della prestazione utilizzabile anche nel pubblico impiego.

Per il lavoro agile svolge un ruolo essenziale la tecnologia.

La prestazione lavorativa infatti può essere svolta in tutto o in parte all'interno dell'azienda o anche all'esterno secondo le intese contrattuali raggiunte tra le parti.

Il lavoratore che usufruisce di questa modalità di

esecuzione della prestazione ha le medesime garanzie e tutele ai fini retributivi e contributivi di qualsiasi altro lavoratore subordinato.

Il lavoro agile promosso quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato anche senza precisi vincoli di orari e di luogo di lavoro viene promosso dall'art. 18 della legge citata allo scopo di incrementare la competitività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Trattasi quindi di una forma di lavoro subordinato che viene svolto con maggiore libertà nell'orario di lavoro.

Il lavoro agile necessita della forma scritta sia ai fini della regolarità amministrativa che della prova e deve disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali anche con riguardo alle forme di esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro.

L'accordo deve individuare altresì i tempi di riposo del lavoratore stabilendo le misure tecniche necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche del lavoro.

Il lavoro agile può essere a termine o a tempo inde-

terminato.

In quest'ultimo caso il recesso può avvenire con preavviso non inferiore a 30 giorni tranne che nel caso di lavoratori disabili ove il preavviso non può essere inferiore a 30 giorni.

Sono previste altre disposizioni per garantire il potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro nonché disposizioni in tema di sicurezza sul lavoro per cui è necessario consegnare una informativa scritta annuale allo stesso lavoratore garantendogli l'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali.



ISTITUTO DI VIGILANZA

"Casalino" s.r.l.

- SERVIZIO URBANO - CAMPESTRE
- SISTEMI ANTI-JAMMER
- SERVIZIO ANTIRAPINA
- TRASPORTO VALORI
- TELE/RADIO ALLARMI
- TELESOCORSO
- VIDEOSORVEGLIANZA A DISTANZA
- VIGILANZA SATELLITARE
- VIGILANZA DI QUARTIERE
- CENTRALE OPERATIVA APERTA H24

AUTORIZZATO PER L'INTERA PROVINCIA DI FOGGIA

CENTRALE OPERATIVA (24h/24)

VIA DE FLORIO, 5 - TEL. 0884.587458 - FAX 0884.515260 - MANFREDONIA

UFFICI AMMINISTRATIVI

LARGO NICASTRI, 5 - TEL. 0884. 511818 - FAX 0884.515453 - MANFREDONIA

FILIALE LOGISTICA - FOGGIA

VIA DELLA REPUBBLICA, 13 - ANG. VIA S. M. DELLA NEVE, 41 - Tel. 0881.773860 - FOGGIA

FILIALE LOGISTICA - VIESTE

Piazza Roma, 4 - Tel. 0884.700079 - VIESTE (FG)

Sito web: www.vigilanzacasalino.it

E-mail: direzione@vigilanzacasalino.it

LA VALUTA COMPLEMENTARE

di Davie Storelli e Gaetano Simone

In presenza di una crisi economica, a causa del rallentamento della circolazione della liquidità aumenta la disoccupazione con conseguente riduzione del potere d'acquisto dei consumatori che porta all'ulteriore rallentamento del mercato produttivo, infatti non si acquistano beni e servizi con quella velocità necessaria agli operatori del mercato e si allontana il benessere economico delle famiglie.

In tale contesto la moneta complementare favorisce la circolazione di beni e servizi scongiurando la fase di stallo dell'economia poiché contrasta il rallentamento della circolazione della liquidità.

Tra i primi ad aver capito il valore della moneta complementare troviamo la collettività svizzera che sin dagli anni '30 ha creato il Wir (noi) che ancora oggi rappresenta una delle monete complementari di maggior successo, infatti si contano più di sessantamila aziende aderenti.

Per risalire la china e riportare benessere è necessario uscire dagli schemi economici cui siamo abituati, e la moneta complementare rappresenta una valida soluzione a tale problema, infatti potrebbe consentire al mercato economico finanziario di raggiungere quella stabilità capace di aiutare gli attori dello stesso a raggiungere il loro benessere economico evitando quelle che oggi conosciamo come crisi da sovra indebitamento, tipica dell'attuale situazione italiana.

Naturalmente, non sono un punto d'arrivo, ma le monete sociali e complementari sono uno strumento importante per chi si propone di riportare l'economia ad una dimensione comunitaria, contrastando l'idea che l'accumulazione del denaro sia un fine in sé.

In Italia le **monete complementari** cominciano ad affacciarsi con sempre maggiore vigore, per esempio a L'Aquila dove, anche ai fini della ricostruzione, si sta pensando di introdurre una moneta locale che consenta di pagare anche le tasse comunali.

In Sardegna, invece, già dal 2009 circola tra le imprese una moneta complementare, il Sardex, che ha consentito loro di effettuare transazioni (in Sardex) per oltre 100 milioni di euro.

Dunque la moneta complementare rappresenta una realtà sempre più tangibile. Prova ne è che diversi Comuni, tra cui Roma, Torino e Parma, stanno approfondendo il progetto di adottare una pro-



pria moneta comunale.

Non è necessario che l'ente locale si occupi direttamente della gestione della moneta locale, ma è chiaro che la partecipazione attiva di un ente locale, quale il Comune, può rapidamente agevolare il successo della moneta complementare, soprattutto quando viene reso possibile il pagamento di oneri locali in questa moneta.

Il Comune potrebbe accettare tale moneta locale in pagamento di servizi resi, quali, per esempio, le autolinee urbane, i parcheggi, il rilascio di certificazioni, e così via. Sovvenzioni alle associazioni locali, remunerazione dei lavoratori socialmente utili, pagamento delle multe, sono tutte attività che potrebbero essere effettuate senza la necessità di procurarsi euro.

Previo opportuno accordo sindacale, inoltre, il Comune potrebbe proporre ai propri dipendenti il pagamento di parte degli stipendi in moneta locale, mentre i contributi verrebbero versati integralmente in euro. In tal modo i dipendenti pubblici aderenti, senza perdere potere d'acquisto né contributi previdenziali, sarebbero invogliati a spendere presso gli esercizi del territorio, così rianimando l'economia locale.

Convertire una parte della retribuzione mensile, dei benefit, del TFR dai tradizionali euro in una moneta complementare è l'alternativa valida per un'azienda che subisce la crisi del proprio settore e che diversamente sarebbe costretta a licenziare se non a chiudere. I dipendenti, nel frattempo, avrebbero valuta comun-

que spendibile, mantenendo il proprio posto di lavoro.

Le imprese, entrando a far parte di un circuito di moneta complementare (nella fattispecie, un circuito di mutuo credito commerciale), possono ottenere forniture senza versare euro, grazie al credito che si concedono l'un l'altra (si parla, al riguardo, di finanza cooperativa, in luogo di finanza speculativa). Impiegherebbero, poi, la moneta complementare così acquisita per pagare parte degli stipendi, in modo da salvaguardare l'occupazione. I lavoratori, pagati in moneta complementare, a loro volta, userebbero tale moneta per comprare nei negozi che aderiscono al circuito, creando un'economia circolare.

Entrare nel circuito consente al datore di lavoro di recuperare un po' di ossigeno ed eventualmente di pagare ai dipendenti degli straordinari che diversamente non si sarebbe potuto permettere. Dopo iniziali perplessità il lavoratore accetterebbe ben volentieri la moneta complementare in quanto quel che gli interessa è il potere d'acquisto del suo salario, cioè il confronto tra il suo reddito al netto del prelievo fiscale e il prezzo dei beni e servizi con esso acquistati; mentre quel che interessa al datore di lavoro è il confronto tra il costo del lavoro per unità di prodotto, inclusivo di tutti gli oneri accessori, e il prezzo del prodotto venduto dall'impresa.

Dunque il cerchio si chiude, chi entra in queste reti aderisce ad un progetto di trasformazione economica e sociale, a beneficio di tutti.



Lavoro e tutele

L'ultima trattativa sulle pensioni

di Mario Di Corato

Diventa sempre più presente il dibattito tra Sindacati e Governo sulle pensioni. Certo è un problema che ci tocca da vicino, è reale ed interessa tutti, giovani ed anziani, rispetto alle altre problematiche squisitamente politiche (legge elettorale) o morali (jus soli).

Nelle ultime riforme il sistema pensionistico è stato reso più solido dal punto di vista della sostenibilità finanziaria ma che però investe in modo problematico le aspettative delle nuove generazioni. In particolare la legge Fornero ha tamponato le falle finanziarie più volte evidenziate da Bruxelles, ma a costi sociali altissimi. In effetti, l'adeguamento alle aspettative di vita che porta l'età pensionabile a 67 anni è un eccesso (nonostante l'età "effettiva" sia più bassa). Le deroghe previste per i lavoratori "usurati" sono insufficienti.

L'Ape sociale non basta. L'Ape volontaria non è un anticipo pensionistico vantaggioso ma un prestito bancario oneroso. Gli assegni al minimo sono una miseria vergognosa per centinaia di migliaia di pensionati che non hanno altro. Non ci sono soldi per i giovani che entrano nel mondo del lavoro oggi e andranno in pensione a 75 anni con 1.200 euro, mentre i pensionati baby usciti dal lavoro nel '78 costano 9 miliardi l'anno.

Secondo alcuni economisti la spesa pubblica connessa all'invecchiamento della popolazione nel periodo 2020 - 2040 verrebbe a crescere del 3-4% del PIL pari al 10% della spesa pubblica generale.

La mobilitazione che una parte del sindacato ha annunciato avrebbe dovuta farla quand'era il momento: che cosa è stato fatto contro la legge Fornero?

Il sistema vigente prevede:
- per le **pensioni di vecchiaia**, sino al 31.12.2018: 66 anni e 7

mesi; dal 1.1.2019: 67 anni di età (con un minimo di 20 anni di contribuzione).

- per le **pensioni anticipate**, sino al 31.12.2018: 42 anni e 10 mesi; dal 1.1.2019: 43 anni e 3 mesi di contribuzione (con almeno 62 anni di età).

Il Governo ha presentato al Senato l'emendamento alla legge di Bilancio 2018 con l'esenzione per 15 categorie di lavoratori dallo scatto dell'età pensionabile previsto nel 2019 (vedi sopra) per adeguamento alle aspettative di vita: è il risultato dell'ultimo vertice con i sindacati nell'ambito della trattativa sulla riforma delle pensioni.

Lo stop riguarda sia le pensioni di vecchiaia (per cui l'età rimane a 66 anni e 7 mesi sia quella anticipata (42 e 10 mesi per gli uomini, 41 e 10 mesi per le donne).

L'esclusione delle 15 tipologie di **lavori gravosi** dall'aumento dell'età pensionabile a 67 anni nel 2019 riguarda una platea di circa 15.000 persone, che secondo le stime del Governo saliranno oltre quota 20.000 nel 2023.

Ecco l'elenco delle 15 attività ritenute gravose:

- 1) Maestre di asilo nido e scuola dell'infanzia;
- 2) Conducenti di camion o mezzi pesanti in genere;
- 3) Infermieri e ostetriche di notte;
- 4) Badanti di non autosufficienti;
- 5) Macchinisti ferroviari e personale viaggiante in genere;
- 6) Operai siderurgia di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro;
- 7) Braccianti agricoli;
- 8) Guidatori di gru o macchinari per la perforazione nelle costruzioni;
- 9) Operai edili;
- 10) Addetti spostamento merci e/o facchini;
- 11) Addetti alle pulizie;
- 12) Operatori ecologici e tutti coloro che si occupano di separare o raccogliere rifiuti;

13) Lavoratori marittimi;

14) Conciatori di pelli e pellicce;

15) Addetti alla pesca.

Lo stop si applica solo nel caso in cui il lavoratore abbia svolto queste mansioni per almeno **sette** anni nei dieci precedenti e abbia 30 anni di contributi.

In tutto la misura costerebbe intorno ai 200/300 milioni di euro l'anno.

Senza un accordo, la parola passerebbe al Parlamento. E a quel punto l'ipotesi di rinviare ogni decisione a giugno si farebbe più concreta. Con una grande incognita però: le elezioni politiche dall'esito incerto. Ecco perché CISL e UIL giudicano positivamente il risultato del tavolo e chiede al Governo di "attuare immediatamente, nell'ambito della legge di Bilancio, gli interventi legislativi concordati" al contrario della CGIL che resta critica e annuncia scioperi.

Oltre all'esenzione dei lavori gravosi di cui sopra esposto, il Pacchetto Pensioni in Stabilità 2018 prevede altre novità in 12 punti, tra i quali:

- la revisione strutturale del meccanismo di calcolo dell'adeguamento alla speranza di vita: è previsto che lo scatto non possa mai superare i tre mesi (evitando quindi situazione come quella che si verificherà nel 2019, con uno scatto di cinque mesi);
- istituzione di apposita Commissione tecnica di studio per la rilevazione su base scientifica della gravosità delle occupazioni;
- la parificazione della tassazione sulle prestazioni di previdenza complementare per i dipendenti pubblici al livello di quella dei privati;
- la previsione di forme di adesione ai Fondi basate anche su sistemi di silenzioassenso destinate ai pubblici dipendenti che saranno assunti in futuro;
- esigenza di approfondire la comparazione della spesa

previdenziale a livello internazionale con l'istituzione di un'apposita Commissione tecnica di studio (*ancora un'altra! ndr*);

- impegno del Governo a consentire un più largo accesso agli ammortizzatori sociali finanziati dal FIS (Fondo di integrazione salariale);

- l'obiettivo di consentire la proroga e la messa in regime dell'istituto dell'Ape sociale al termine del periodo di sperimentazione;

- della sostenibilità sociale dei trattamenti pensionistici destinati ai giovani, al fine di assicurare l'adeguatezza delle pensioni medio-basse nel regime contributivo.

Un'altra principale novità degli emendamenti alla legge di Stabilità 2018 approvati in commissione Bilancio e riguardanti la Riforma delle Pensioni, riguarda l'estensione **incentivo esodo** Fornero. Viene applicato a tutti i lavoratori dipendenti di aziende sopra i 15 dipendenti la misura già prevista per i bancari, in base alla quale l'incentivo può essere riconosciuto quando mancano al massimo sette anni alla pensione (non più quattro) ma solo nei casi di ristrutturazione aziendale per eccedenza di personale e previo accordo aziendale. Si ricorda in estrema sintesi che l'esodo Fornero è una *forma di prepensionamento* pagato dall'azienda che continua a pagare un assegno pari alla pensione fino alla maturazione della stessa.

Non risultano, infine, approvati in commissione gli emendamenti riguardanti la proroga al 2018 per l'**Opzione Donna** e lo slittamento al 2019 dell'**Ape Sociale**: in questo caso, però, non si escludono modifiche alla Camera. L'accordo con i sindacati prevede che l'eventuale slittamento dipenda dalle risorse non utilizzate nel 2017, che devono ancora essere quantificate.

continua dalla prima pagina

ANCORA L'ARTICOLO 18 ... E INTANTO

L'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, progressivamente e callidamente sterilizzato dai governanti degli ultimi anni in Italia, con l'avventuroso ed indimostrato teorema dell'incremento degli investimenti stranieri in caso di liberalizzazione dei licenziamenti, appare oggi il cavallo di battaglia per la conquista di una città come Troia, in realtà già crollata nelle sue strutture interne: peccato che nel cavallo, anziché Ulisse con i suoi soldati, ci fosse un ben più modesto stratega fiorentino impegnato in costanti e ripetute sconfitte sempre corredate da supporti fasulli, armi spuntate, i dati statistici artatamente articolati a proposito di nuova occupazione e sviluppo e ripresa dell'economia e regolarmente smentiti dagli stessi manipolatori di dati quando sono costretti a riportare le cifre impressionanti della emigrazione intellettuale, la cd. "fuga di cervelli". Siamo ormai nell'ordine di circa 200.000 giovani, spesso di grande e conclamato valore, nell'ultimo lustro, con costi sociali ed economici quasi insostenibili per un paese già dissanguato, dove la poca ricerca e gli stipendi bassi stanno trasformando la nostra società in una dolente valle di

lacrime da cui appare difficile venir fuori se non appunto attraverso l'amara forma di emigrazione.

Certo, fa specie che forze politiche, storicamente legate ad ideologie dalle quali sono sortiti movimenti sindacali e gloriose lotte per il lavoro, si dividano ora, contrapponendosi biliosamente, con contumelie anche personali ed attribuendosi responsabilità, recenti o antiche, totalmente ignorando problemi e temi che soltanto se degnamente affrontati con proposte di soluzione concrete ed immediate, è possibile risolvere, frenando una catastrofe che si esprime nella progressiva ed incontenibile disaffezione al voto. Così, in sostanza si tornerebbe alla partecipazione attiva alla vita politica e alla possibilità, cambiando verso, questa volta davvero, fermando l'inarrestabile declino del nostro Paese, ormai ai margini della Comunità e dei suoi centri decisionali. L'esempio recentissimo della mancata attribuzione dell'Alta Autorità per il Farmaco è l'ultima cartina di tornasole di questo processo, mettendo da parte una precedente, ovvia quanto logica, bocciatura di un'altra *chance*, quella dell'Autorità per le

Banche, per la quale la previsione di sostituire alla City Londinese la nostra Milano appariva letteralmente un folle sogno a fronte della conoscenza in Europa, degli scandali del nostro sistema bancario, inquinato, ancor più che per i suoi errori di gestione, da una palese e preoccupante intromissione dei nostri governanti.

In questo scenario si assiste a nuove forme di limitazione progressiva, o, forse meglio, di eliminazione dei diritti dei lavoratori, svuotando ulteriormente, il sistema di bilanciamento tra diritti ed obblighi nel mondo del lavoro, frutto delle grandi battaglie e delle acquisizioni progressive del passato, in puntuale attuazione del dettato costituzionale.

In un Paese che, incoscientemente o con grandi limiti culturali, oggi prolunga la vita lavorativa, portandosi ai primi posti in Europa, e che insieme tenta di limitare la spesa pensionistica gravata da un'incoscienza gestione del modello previdenziale, erroneamente intrecciato, per miope visione ed incapacità politica di prospettiva, a quello assistenziale. L'Italia si trova sull'orlo del fallimento, per la gestione della sanità intrisa ed appesantita

da una incontrollata spesa in appalti, mentre contemporaneamente si assiste ad una parallela ed incontrollata gestione privata della salute, dando il vero ritratto di una classe politica mediocre e corrotta, capace soltanto di autoriprodursi, avendo come solo ostacolo un generico populismo protestatario, carente di qualsivoglia progetto di medio termine.

Infierire sui lavoratori occupati, senza alcuna politica d'intervento orientato a progetti selettivi per un Paese che naviga a vista nel campo degli investimenti e nella capacità di trasformare la spesa per la cultura e la ricerca in un progetto di "investimento mirato", senza ancora una programmazione territoriale insieme capace di recuperare risorse pur esistenti nelle varie Regioni, appare ancora il ritratto di una società nella quale l'autodafè è lo sport unico per una qualificazione a campionati mondiali dai quali, il calcio docet, siamo capaci di essere eliminati da chiunque.

Ancora una volta: noi speriamo che... ce la caviamo. E con noi, le nuove generazioni, quelle che avranno la forza e la volontà di resistere nel nostro dolente Mezzogiorno.



Buon Natale

dal Presidente,
dal Consiglio Direttivo del Centro
Studi Diritto dei Lavori
e dalla redazione
de *il lavorista*

www.csddl.it

Centro Studi **diritto**
dei **lavori**

ricerca & formazione

Bollettino del Centro Studi
Diritto dei Lavori

Anno IX n. 3
Supplemento al n. 3 Anno XI de
la bilancia

Reg. Tribunale Trani n. 14/06
12 dicembre 2017
ISSN 1972-7704

Direttore Scientifico
Gaetano Veneto

Direttore Responsabile
Luca De Ceglia

Direttore Editoriale
Antonio Belsito

In Redazione:
Daniela Cervellera
Caporedattore

**Antonio De Simone, Maria
Mangiatori, Maurantonio Di
Gioia, Domenico Di Piero**

e-mail: info@csddl.it

Stampato da
Tipografia Marchese - Bisceglie



Ordine degli Ingegneri



Ordine degli Architetti



Ordine dei Consulenti del lavoro



Collegio Provinciale Geometri e Geometri Laureati di Foggia



Collegio dei Periti Industriali della Provincia di Foggia



con il patrocinio:



COMUNE DI FOGGIA



PROVINCIA DI FOGGIA



REGIONE PUGLIA

in collaborazione con:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO

3° SEMINARIO NAZIONALE

Ambiente Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

sul tema

*Dallo statuto
dei lavoratori subordinati
a quello dei lavoratori autonomi
confidando in una
ripresa economica*

12 e 13 DICEMBRE 2017

dalle ore 9:00 alle ore 19:00

FOGGIA - PALAZZO DOGANA

Piazza XX Settembre

Si riconoscono crediti professionali