

# BJ LIGURIA

BUSINESS JOURNAL

PERIODICO DI ECONOMIA E MARKETING TERRITORIALE

€ 5 Anno 9, numero 10 (87), ottobre 2013



# Concordia Tutti i liguri del recupero

## Teatri

Produzioni in aumento  
finanziamenti in discesa

## Lavoro

Cassa in deroga  
Vesco accusa

## Matrimoni

Quanto costa sposarsi  
ai tempi della crisi

## LA PARTE DELL'OCCHIO

di **DAVIDE CONTI**  
info@davideconti.it

### La funzionalità del design



**D**a trent'anni **Paolo Passerini** lavora su progetti che tengono in grande considerazione la sostenibilità ambientale, il valore del recupero delle cose, degli oggetti, delle tradizioni, sempre nel segno del total confort abitativo. Insieme ad **Alessandro Demarchi**, architetto associato hanno disegnato divani, lampade, cucine, letti per note aziende del settore.

Oggi hanno iniziato questo nuovo cammino, nel nuovo Atelier di via Cecchi 34 r a Genova, lavorando con univoco istinto progettuale: case di civile abitazione, capannoni industriali, uffici, negozi ed oggetti di industrial design. Le loro case sono "diverse", pensate e disegnate con soluzioni formali e cromatiche innovative, coadiuvate da grande esperienza di cantiere. La cura del dettaglio e la forte passione per il design alimentano per loro motivo il confronto e la discussione, per giungere ad un habitat su misura per la committenza. ■

Info: info@passerini-partners.com.  
www.passerinipartners.com



Il comune pensiero che il "designer" possa essere identificato nella figura dell'esteta moderno è facilmente confutabile se si guarda all'esperienza professionale di una giovane designer che da poco si è affacciata sul mondo del lavoro. **Benedetta Solari**, questo è il suo nome, 25 anni, ama definirsi una designer "ingegnerizzata". Laureata in disegno industriale curriculare navale a Genova, si è poi iscritta alla laurea magistrale in design navale alla Spezia specializzandosi l'ultimo anno in impiantistica; ha scoperto con la sua tesi una passione per le navi da lavoro e militari e al lato più ingegneristico della progettazione navale. Per lei un progetto si può definire geniale solo quando oltre ad affascinare esteticamente riesce nel contempo a rimanere funzionale al suo utilizzo. Dopo la laurea ha trovato lavoro presso la ditta Olcese Ricci, dove da un anno e mezzo lavora su diversi progetti di portellerie e ferramenta di bordo per molti tra i più importanti cantieri navali italiani e internazionali. ■

Info: benedetta@olcesericci.com

## ULTIMAPAGINA

di **ROBERTO DE LORENZIS**  
studio@studiodelorenzis.it

### Quanto è complicato l'esodo made in Fornero



**L**a legge 92/2012 (legge Fornero) stabilisce che, in caso di eccedenza di personale, si possono stipulare accordi collettivi che, per incentivare l'esodo dei lavoratori anziani, prevedano l'impegno del datore di lavoro a riconoscere ai lavoratori una prestazione equivalente alla pensione corrispondendo all'Inps la relativa contribuzione, fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

Prestazioni e contribuzione sono dunque totalmente a carico del datore di lavoro.

L'accordo può riguardare i lavoratori dipendenti occupati a tempo indeterminato, compresi i dirigenti, che raggiungano i requisiti minimi contributivi e anagrafici per l'accesso ai trattamenti pensionistici entro un periodo massimo di 4 anni.

I requisiti minimi richiesti per il pensionamento saranno ovviamente quelli previsti dalla riforma pensionistica Monti-Fornero, in vigore dal 2012.

La norma si applica ai datori di lavoro appartenenti a qualsiasi settore che abbiano mediamente occupato più di 15 dipendenti nel semestre precedente la data di stipula dell'accordo sindacale che quantifica gli esuberanti.

Una volta raggiunto l'accordo sindacale il datore di lavoro dovrà presentarlo all'Inps; l'Istituto verificherà che i dipendenti interessati siano in possesso dei requisiti previsti e solo allora validerà l'accordo e procederà a determinare l'onere posto in capo al datore di lavoro per un intero anno; nel caso di accordo pluriennale l'operazione dovrà essere ripetuta ogni anno.

La contribuzione figurativa posta a carico del datore di lavoro verrà calcolata sulla retribuzione media mensile corrisposta al lavoratore negli ultimi due anni applicando l'aliquota dovuta al Fondo pensioni (c/a 33%).

Una volta ricevuto il prospetto con i calcoli del costo stimato del programma di esodo per l'anno successivo, il datore di lavoro dovrà stipulare fidejussione bancaria, redatta secondo apposito fac simile, che garantisca il versamento anticipato della provvista necessaria al pagamento della prestazione al lavoratore e della corrispondente contribuzione figurativa, all'Inps, oltre a una maggiorazione pari almeno al 15% dell'importo. L'obbligo della fidejussione viene meno se si effettua il versamento anticipato dell'intera provvista.

La prestazione al lavoratore avverrà solo in presenza del versamento anticipato mensile da parte del datore di lavoro: per garantire la continuità della prestazione e dell'accredito contributivo lo schema di fidejussione imposto prevede la possibilità di escutere la garanzia parzialmente al verificarsi del mancato pagamento anche di una singola rata. Nel caso in cui il mancato versamento delle rate si prolunga per un periodo consecutivo di 180 giorni l'Inps procederà a escutere l'intera fidejussione in unica soluzione, dedotto quanto eventualmente già versato.

Qualora neppure il garante dovesse pagare, l'Istituto non erogherà la prestazione né procederà all'accredito della contribuzione figurativa correlata. La prestazione garantita al lavoratore è pari all'importo del trattamento pensionistico spettante all'atto dell'accesso alla stessa, in base alle regole

vigenti in quel momento, senza tener conto della contribuzione figurativa che verrà versata dal datore di lavoro nel successivo periodo di esodo anticipato.

La prestazione non è reversibile: in caso di decesso del lavoratore beneficiario non verrà pertanto erogata ai superstiti che avranno diritto unicamente alla pensione indiretta, comprensiva della contribuzione figurativa versata durante il periodo di erogazione della prestazione.

Il pagamento della prestazione avverrà con le procedure previste per le pensioni e quindi in rate mensili anticipate, esigibili dal primo giorno bancabile del mese, per tredici mensilità annue.

Non è prevista la trasformazione automatica della prestazione in pensione, il lavoratore dovrà pertanto presentare domanda di pensione entro il mese di scadenza della prestazione: l'eventuale ritardo farà perdere il mese.

In deroga al diritto di precedenza fissato dalla legge il datore di lavoro che ha sottoscritto accordi di esodo potrà comunque effettuare nuove assunzioni, anche presso le unità produttive interessate dai licenziamenti.

La legge non prevede limitazioni per quanto riguarda il cumulo della prestazione di quo con eventuali redditi da lavoro dipendente o autonomo, l'Inps non opererà pertanto alcuna trattenuta in caso di nuova occupazione del lavoratore.

La misura cerca di sfruttare la prassi in uso nelle grandi aziende che sono solite incentivare l'esodo dei lavoratori più vicini alla pensione mettendo a disposizione una certa somma di denaro.

Posto che il datore di lavoro abbia le risorse necessarie e decida di mettere a disposizione una certa somma a tale titolo, mi chiedo francamente quale attrattiva possa avere per le parti il ricorso al complesso meccanismo descritto.

Le somme corrisposte a titolo di incentivo all'esodo sono esenti da contribuzione, mentre quelle erogate attraverso l'Inps, come si è visto, sono gravate di un contributo di c/a il 33%: a parità di risorse disponibili il lavoratore che si accordasse direttamente incasserebbe una cifra maggiore in tempi più brevi.

Il datore di lavoro, dal canto suo, non avrebbe il costo e il fastidio delle procedure previste nonché il costo e la difficoltà a procurarsi le fidejussioni bancarie necessarie.

Il meccanismo ricorda le procedure di incentivo all'esodo largamente utilizzate negli anni Ottanta e Novanta che consentivano alle aziende di risolvere situazioni di eccedenza di personale liberandosi in maniera dolce dei lavoratori con maggiore anzianità; in quei casi però, era la collettività, attraverso l'Inps, a farsi carico dei costi mentre adesso questi sono a totale carico del datore di lavoro.

Tutti ricordiamo quelle Casse integrazioni guadagni che durarono lustri, la mobilità lunga i prepensionamenti che, gravando sul sistema, hanno generato stuoli di "baby pensionati" e diciamo pure che la nuova filosofia del welfare, che pone gli oneri a carico delle aziende, potrebbe anche essere corretta: a fronte di prestazioni ridotte, o definitivamente abolite dovrebbero però ridursi anche i contributi richiesti alle aziende che, invece, aumentano e che hanno raggiunto livelli non più sostenibili. ■