

IL LAVORO RIPARTE

LA SVOLTA DEL JOBS ACT

intervista a GIULIANO POLETTI



Panoramiche

GUERRA SULLE CIFRE

Storie

LE BELLE ARTI

Autofocus

NUOVO STATUTO
SPECIALE ELEZIONI

Time out

VENEZIA 72

sommario

| | |
|---|----|
| Jobs Act, svolta epocale | 4 |
| Dalla grande crisi alla soluzione | 6 |
| La "guerra" sulle cifre del lavoro | 8 |
| Il Jobs Act di Obama | 10 |
| Il contratto di agenzia | 11 |
| Specializzati in belle arti | 12 |
| Enasarco e AEC: una storia di riforme | 13 |
| Il nuovo Statuto | 14 |
| Speciale elezioni: come si vota? | 16 |
| In breve | 18 |
| Time Out: Il mondo del lavoro a Venezia | 72 |
| Time Out: Il mondo del lavoro a Venezia | 19 |

numero 25
ottobre 2015

Direzione, redazione, amministrazione

Via Antoniotto Usodimare, 31 - 00154 Roma

Direttore editoriale

Brunetto Boco

Direttore responsabile

Angelo Raffaele Marmo

Progetto grafico

Quang Nguyen Tri

Coordinamento editoriale

Raffaele Boiano

Consulente editoriale

Guelfo Fiore

Redazione

Gabriele Manu, Barbara Ronchetti, Serena Russo,
Stefano Stravato, Carlo Valeri

Collaboratore

Alfredo Romano

Segreteria

Annalisa Familiari

Fotografie e illustrazioni

Archivio shutterstock

Q. Nguyen Tri

Stampa

Rubbettino print

Registrazione Tribunale di Roma
n. 3807 del 27.02.1954

Abbonamento

www.enasarco.it/Guida/AbbonamentoMagazine



mensile della
Fondazione Enasarco

Conclusa la pausa estiva siamo ripartiti dal lavoro. Il Jobs Act è giunto all'ultimo atto del suo percorso legislativo e l'occasione è stata propizia per la nostra intervista esclusiva con il ministro Giuliano Poletti che, dal dietro le quinte, ci ha raccontato gli interventi dell'esecutivo sul tema. In questo numero proviamo a dare un quadro generale, in attesa di una svolta che ci auguriamo davvero possa essere vicina ed epocale. Abbiamo fatto chiarezza sulla lettura di cifre e dati relativi all'occupazione perché vogliamo orientarci meglio in questa "battaglia sui numeri" di cui i media sono protagonisti mese dopo mese. Non poteva mancare un focus di approfondimento sul contratto di agenzia, che regola i rapporti di lavoro per la nostra categoria e rappresenta una soluzione a volte sottovalutata rispetto alle garanzie e ai vantaggi che offre sia alle aziende sia agli agenti di commercio.

Pubblichiamo inoltre una storia che ha per protagonisti Danilo Buzzo, agente ormai in pensione, e sua figlia Sara, che raccoglie il testimone del padre nel settore delle belle arti. Lo speciale dell'autofocus sul mondo Enasarco è dedicato a quella che si presenta come una doppia svolta storica per la Fondazione e i suoi iscritti: l'approvazione del nuovo statuto da parte dei ministeri vigilanti e le elezioni dell'assemblea dei delegati che si terranno il prossimo aprile. "Stiamo realizzando quel cambiamento che l'attuale CdA ha perseguito fin dall'inizio del suo insediamento. L'obiettivo di una governance più rappresentativa, perché eletta direttamente dalla base degli iscritti alla Fondazione, è a portata di mano" ha commentato il Presidente Boco. Nell'augurarvi buona lettura, vi anticipiamo che saremo presenti con uno stand informativo al Forum Agenti a Milano, dal 26 al 28 novembre prossimi.



In copertina

Poletti: "Jobs Act, una svolta epocale"

intervista a Giuliano Poletti

Il governo ha dato poche settimane fa il via libera ai quattro decreti definitivi su nuova cassa integrazione, Agenzia nazionale per il lavoro, servizi per il lavoro e politiche attive, contratto di ricollocazione, semplificazioni, Agenzia ispettiva. Il Ministro del Lavoro, Giuliano Poletti, regista dell'operazione, tira soddisfatto le prime somme della rivoluzione del mercato del lavoro realizzata nel 2015.

Il *Jobs Act* è un percorso di riforma ormai completato, almeno per quel che riguarda gli aspetti legislativi. Possiamo fare un primo bilancio?

Portare a termine una riforma complessiva e organica della normativa in materia di lavoro ha richiesto un impegno davvero straordinario, dati anche i tempi ristretti in cui l'abbiamo fatto. Bisogna tenere conto che abbiamo scritto i decreti di attuazione della delega entro sei mesi dalla sua approvazione, rispettando il limite temporale che ci eravamo dati. Detto questo, credo sia ancora presto per fare un bilancio complessivo della riforma, anche perché alcune parti essenziali diventeranno operative nelle prossime settimane. Si tratta di decreti che riguardano temi importanti - il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive - che rappresentano parti essenziali della riforma. Penso che la riforma sia da considerare un intervento normativo articolato e complesso, espressione di una chiara volontà di costruire un mercato del lavoro più efficiente e, allo stesso tempo, più equo e inclusivo.

Scendendo a un livello di maggiore dettaglio, quali sono i cambiamenti che considera più innovativi?

Tra gli aspetti che maggiormente qualificano la riforma ricordo, innanzitutto, la stabilizzazione dei rapporti di lavoro e il contrasto alla precarietà, che ha prodotto tanti danni a lavoratori e imprese. Si tratta di obiettivi perseguiti rendendo il contratto a tempo indeterminato economicamente meno costoso e giuridicamente meno incerto, e quindi più appetibile per

le imprese rispetto ai contratti "precarì", ed eliminando le forme contrattuali più precarie ed esposte a un uso "irregolare", come i co.co.pro., le co.co.co. e l'associazione in partecipazione. Ricordo l'estensione degli ammortizzatori sociali a 1,4 milioni di lavoratori finora esclusi, quelli delle imprese tra 5 e 15 dipendenti; il miglioramento, e l'estensione anche alle lavoratrici autonome, delle misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; l'estensione strutturale a due anni della durata della Naspi, sostegno al reddito per i lavoratori che hanno perso il lavoro e il rafforzamento delle politiche attive per aiutarli a trovarne un altro.

Quali sono, invece, i limiti o gli elementi sui quali si poteva fare di più?

La riforma del mercato del lavoro è frutto di un lavoro di squadra di cui sono molto soddisfatto, così come ho apprezzato e giudicato positiva la collaborazione del Parlamento che ha permesso, in taluni casi, di apportare modifiche utili ai testi approvati. Non credo spetti a chi ha concretamente lavorato a costruire il nuovo quadro normativo dire se si sarebbe potuto fare di più e meglio. Saranno gli strumenti di monitoraggio dei risultati che abbiamo previsto (ed è una novità) a dirci, nel tempo, se le nostre scelte sono giuste. E se qualcosa dovesse non funzionare, saremo pronti ad apportare le opportune modifiche.

Vi sono capitoli, come quelli sulle politiche attive (ma non solo), che richiedono un'intensa attività anche nella fase attuativa: quali ritiene possano essere i fattori sui quali puntare e quali gli ostacoli?

Tutti gli interventi normativi richiedono un impegno condiviso e responsabile perché producano gli effetti per i quali sono stati varati. E questo vale, a maggior ragione, per una riforma ampia e innovativa come quella del mercato del lavoro. Per quanto riguarda, nello specifico, le politiche attive, il 30 luglio abbiamo firmato un accordo quadro con le Regioni che sancisce un impegno per la gestione comune delle politiche attive per il lavoro nella fase di transizione istituzionale e di ridefinizione delle competenze, in uno spirito di leale collaborazione e con l'individuazione dei

rispettivi ruoli. Di particolare significato, nell'accordo, l'impegno a garantire congiuntamente la continuità di funzionamento, il rafforzamento e la qualificazione dei Centri per l'impiego, considerandoli l'infrastruttura pubblica indispensabile per lo sviluppo delle politiche attive, e a individuare le modalità più opportune per assicurare che il personale che vi lavora continui a operare senza interruzioni. Un obiettivo per il quale Ministero del Lavoro e Regioni hanno già individuato le risorse necessarie.

Oltre al contratto a tutele crescenti, questi mesi sono stati caratterizzati anche dal bonus per le assunzioni a tempo indeterminato: quale dei due strumenti ha inciso maggiormente nel favorire quantomeno la trasformazione dei contratti a termine in contratti stabili?

Penso che sia la convenienza economica sia la maggiore "certezza" di gestione del rapporto di lavoro abbiano contribuito, in questi mesi, a spingere le aziende ad adottare il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Sono convinto che sia l'attivazione di nuovi contratti a tempo indeterminato sia la trasformazione di un consistente numero di contratti "precarì" in contratti a tempo indeterminato siano dati positivi, perché la complessiva stabilizzazione dei rapporti di lavoro produce un mercato del lavoro qualitativamente migliore, con lavoratori le cui aspettative e prospettive di vita cambiano in positivo e possono dare anche una spinta alla ripresa dei consumi. Del resto, il nostro obiettivo è proprio quello di far sì che il contratto a tempo indeterminato diventi la modalità ordinaria di assunzione nel nostro Paese. Per questo abbiamo destinate risorse importanti (la decontribuzione triennale per gli assunti con questo tipo di contratto nel 2015 e l'eliminazione dalla base di calcolo dell'imponibile Irap della componente costo del lavoro derivante da contratti a tempo indeterminato) per renderlo meno costoso rispetto alle altre tipologie contrattuali.

Il bonus, però, non rischia di provocare un boomerang quando, alla fine dei tre anni, scadrà?

Intendiamo confermare l'orientamento indicato anche nei prossimi anni, rendendo il contratto a tempo indeterminato strutturalmente meno costoso degli altri.

Come valuta i numeri del lavoro di questi primi mesi?
Intanto osservo come sia normale che, in coda a una lunga crisi, le imprese, prima di aumentare l'occupazione, facciano rientrare al lavoro gli addetti che erano in cassa integrazione. Gli stessi dati dell'Istat, che registrano incrementi anche significativi, testimoniano di una situazione in miglioramento, ma non ancora stabilizzata. Per il momento, è bene prendere atto, ovviamente con soddisfazione, dei segnali positivi che si manifestano.

Oltre il Jobs Act che cosa c'è? La modernizzazione del diritto e del mercato del lavoro, almeno in termini normativi, è compiuta o la lunga stagione delle riforme richiederà ulteriori interventi?

Nella riforma vengono affrontati moltissimi temi. Si tratta di un intervento a 360 gradi e credo che ci vorrà un po' di tempo per maturarne, e spero apprezzarne, a pieno la portata innovativa. Insomma, ritengo che prima di pensare ad ulteriori interventi sia opportuno aspettare che la riforma dispieghi pienamente i suoi effetti e vedere quali risultati produrrà. La stabilità normativa è un bene prezioso.

In questo quadro, rappresentanza, partecipazione e qualche forma di reddito di cittadinanza possono essere considerate le prossime tappe? In che termini andrebbero o andranno affrontati questi dossier?

Sul tema della rappresentanza, il governo, per il momento, ha preferito lasciare il tema all'autonomia del confronto tra le parti sociali, con l'auspicio che questo possa dare risultati concreti. Se non ce ne saranno in tempi ragionevolmente brevi, penso che sarà da valutare la strada di un intervento legislativo che regolamenti la materia, anche per impedire che sigle che rappresentano esigui minoranze di lavoratori possano proclamare scioperi che, come è avvenuto in casi recenti, provocano gravi disagi per i cittadini e ledono l'immagine del Paese. Sulla partecipazione, credo sia davvero venuto il tempo di mettere maggiormente in relazione il lavoro e l'impresa, di puntare a una logica di responsabilità condivisa e di cooperazione coerente con un'evoluzione dell'economia e dell'attività produttiva sempre più difficilmente gestibile con il binomio conflitto-contratto; alcuni accordi tra le parti, come quello realizzato a Vicenza, vanno in questa direzione. Si tratta di favorirli, magari attraverso una specifica cornice legislativa "leggera". In merito al reddito di cittadinanza, al centro del Piano nazionale di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale (discusso poche settimane fa con associazioni, parti sociali e rappresentanza dei Comuni e delle Regioni), abbiamo inserito il RIA, Reddito di Inclusione Attiva, una misura di carattere universale che condiziona il sostegno economico all'adesione dei beneficiari a un progetto personalizzato di attivazione, che agisca sui bisogni della famiglia, sull'accompagnamento verso l'autonomia e sulla piena inclusione nella comunità. Le risorse per i trasferimenti monetari in parte saranno quelle già stanziate per le sperimentazioni del Sostegno per l'Inclusione Attiva, in parte saranno da reperire nel bilancio dello Stato, possibilmente nella legge di stabilità, in un'ottica di gradualità e di compatibilità con i vincoli di finanza pubblica.

Angelo Raffaele Marmo

In copertina

Dalla grande crisi alla soluzione

Dopo anni di segno negativo, i dati sull'occupazione tornano a essere incoraggianti, ma è ancora tanto il terreno da recuperare.

Il 11° settembre scorso l'Istat ha reso noto le percentuali di coloro che cercano lavoro e, appunto, fissando l'asticella al 12% ha decretato che c'è stato un calo dei disoccupati; si è tornati ai livelli dell'estate 2013. Magra consolazione si dirà, soprattutto guardando i dati sui giovani, ancora sopra il 40% (40,5%). Se si ragiona sulle stime (solo un paio di mesi fa si prevedeva che non ci saremmo schiudati dal 12,5%) e sui segni negativi che, complice la recessione che ci siamo trascinati per 36 mesi fissando il Pil del 2014 a un meno 0,4%, si susseguivano con ossessiva continuità, la consolazione diventa un pò meno asciutta. Ma il 2007 è lontano. Otto anni come fosse un secolo. Il prodotto interno lordo aumentava del 3,8% e la disoccupazione viaggiava poco sopra il 6% (6,1%). Non era l'Eldorado ma a vederlo oggi, dopo la devastante e interminabile crisi economica abbattutasi sul nostro Paese, ne mostra davvero i tratti. Da allora l'Italia ha perso poco meno di un milione di posti di lavoro e ben il 25% della sua capacità produttiva: non era mai successo prima. Tant'è che secondo alcuni - a cominciare dal Fondo monetario internazionale - per tornare al 2007 dovremo aspettare il 2035: a meno che la crescita non riprenda a galoppare.

Un tempo si diceva che «quando l'America starnutisce, il resto del mondo prende il raffreddore». Ma stavolta, invece che di raffreddore, si è trattato di una polmonite vera e propria. Partiamo da questo per capire la crisi finanziaria ed economica mondiale cominciata nel 2007 proprio negli Stati Uniti e da lì dilagata a macchia d'olio su tutte le principali economie del vecchio continente che, però, non hanno reagito tutte allo stesso modo, come si vede dal confronto sullo stato di salute di ognuna.

Per un lungo periodo di tempo gli Usa (dove i debiti non hanno mai spaventato nessuno) hanno usato, con eccessiva disinvoltura, i mutui per fare bancomat. E non a caso è facile anche segnare con precisione l'anno di nascita della crisi, che è deflagrata il 15 settembre 2008 con il default della banca d'affari Leh-

man Brother. Due anni prima, in un seminario molto affollato, Nouriel Roubini, l'economista soprannominato "Mr. Doom" ("Apocalisse" o, se si vuole, "Dottor Destino") spiegava come la bolla immobiliare non potesse durare ancora a lungo e fosse destinata a scoppiare in tempi brevi. Previsione dimostrata azzecchata.

Fino a pochi anni fa la crisi sembrava non avere effetti sull'economia italiana; tuttavia, dopo che lo tsunami finanziario ha contagiato le economie reali e sono stati colpiti i mercati di sbocco delle esportazioni italiane, anche il Belpaese ha pagato il conto tra boom dello spread, indebolimento della domanda interna e crollo degli investimenti. Per far sì che i propri prodotti fossero ancora competitivi, tutto il settore manifatturiero ha saputo rispondere alla congiuntura, all'alta tassazione e al "salasso" energetico nella maniera più dracniana: diminuendo prima i costi di produzione poi il costo del lavoro, licenziando e mandando i dipendenti in cassa integrazione.

Il manifatturiero, a partire dal 2009, è stato attraversato da una crescente ondata di riorganizzazioni aziendali finalizzate ad abbassare il costo della manodopera attraverso tagli al personale, compressione dei redditi da lavoro dipendente, aumento dei contratti atipici e delocalizzazione degli impianti produttivi. Il crollo della domanda interna è stato la conseguenza finale del progressivo impoverimento della classe media dopo le stangate fiscali per sistemare i sempre più dissetati conti pubblici.

Alla sostanziale sottovalutazione della crisi per almeno due anni si sono poi aggiunte le speculazioni sul debito sovrano, esplose prepotentemente nell'estate del 2011. Il cambio di esecutivo imposto dall'Ue e l'avvento di Mario Monti è storia recente: ognuno di noi ha imparato a controllare quotidianamente lo spread tra Btp e Bund o a fare i conti con i dati Istat sulla disoccupazione, sul Pil, sulle esportazioni o sugli ordini manifatturieri.

Nel corso del 2012 la situazione economica dell'Italia ha continuato a essere negativa con crescita della disoccupazione, calo dei consumi, riduzione del credito e contrazione del Pil e non è migliorata nemmeno negli anni seguenti, come si è visto con il dato del 2014.

Una misura concreta, prima dell'introduzione del Jobs Act in Italia, è stato il decreto Poletti, un pacchetto di misure economiche pensato per dare una risposta in termini di aiuti, incentivi e defiscalizzazione. Soprattutto l'attuale ministro del lavoro ha voluto mitigare alcune rigidità lasciategli in eredità. Per esempio, sui contratti a termine il cuore del provvedimento è l'acausalità: cioè viene eliminato l'obbligo di inserire nel contratto la motivazione per cui l'azienda ricorre a un contratto a tempo determinato, specificando cioè le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che rendono legittimo l'apposizione di un termine al contratto del suo dipendente. Se non bastasse, questi rapporti di lavoro sono stati rinnovabili continuativamente fino a 36 mesi e non più, come previsto dall'economista torinese, per 12.

Nel decreto vi era anche una restrizione sul numero massimo di contratti a termine per azienda. Si stabiliva infatti un tetto del 20% rispetto al totale dei

lavoratori, dando però la possibilità di ammorbardirlo in sede di contratto settoriale. Dalla riforma venivano esclusi i ricercatori tanto degli enti privati quanto di quelli pubblici. Per loro non valeva né il limite dei 36 mesi né il tetto del 20%.

Sugli apprendistati, invece, l'intervento principale ha riguardato la cosiddetta quota di rapporti che le aziende devono trasformare in assunzioni prima di poter procedere con nuovi apprendistati. La quota del 20% rimaneva solo per le aziende con più di 50 dipendenti.

Poi è arrivato il Jobs Act.

Alfredo Romano

JOB ACT, APPROVATI I DECRETI ATTUATIVI

CONCILIAZIONE TEMPI VITA E LAVORO, PIÙ TEMPO PER CONGEDO

Il decreto allunga il tempo per fruire del congedo parentale facoltativo portandolo da 3 a 6 anni e da 8 a 12 anni di età del bambino rispettivamente per quello retribuito al 30% e per quello non retribuito, la cui durata resta comunque di 6 mesi.

RIVOLUZIONE CIG

Il nuovo tetto per la durata massima della Cassa integrazione guadagni è dei 24 mesi ma in un quinquennio mobile. I contributi sono proporzionati all'utilizzo della cig, quindi più alti per le imprese che la usano di più, insieme a una riduzione per tutte dell'aliquota ordinaria versata mensilmente. L'obiettivo di queste misure è ricoprendere circa 1,4 milioni di lavoratori delle aziende tra i 5 e i 15 dipendenti.

AGENZIA UNICA PER LE ISPEZIONI DEL LAVORO

Il nuovo organismo integrerà i servizi ispettivi di ministero del Lavoro, Inps e Inail.

AGENZIA NAZIONALE OCCUPAZIONE

Istituzione di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal ministero del Lavoro.

SEMPLIFICAZIONI E CONTROLLI A DISTANZA

Razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti burocratici in materia di lavoro, con particolare riguardo alle dimissioni in bianco e al Durc. Il tutto passando anche per i canali digitali.

RIORDINO FORME CONTRATTUALI, ADDIO A CO.CO.PRO DAL 2016

Si prevede il superamento dei contratti di collaborazione a progetto dal 2016 e dell'associazione in partecipazione e si punta sul lavoro subordinato. Per i voucher il tetto annuo passa da 5.000 a 7.000 euro. Cambiano i controlli a distanza del datore di lavoro che potranno avvenire solo nel rispetto della privacy e non riguarderanno cellulari o tablet in dotazione ai lavoratori. Le dimissioni dovranno essere chieste con apposito modulo ministeriale, datato e numerato, scaricato online e senza possibilità di dimissioni in bianco, quelle richieste dal datore per mettersi al riparto da eventualità come la maternità.

La guerra sulle cifre del lavoro

La battaglia sui numeri è un grande classico del nostro Paese. Proviamo a fare chiarezza sulla provenienza delle cifre più discusse in tema di occupazione.

Capita spesso di sentire i protagonisti delle istituzioni e degli istituti di ricerca che si accapigliano tra loro. Ognuno difende a gran voce dati e cifre contrastanti su ogni tema. Eppure una lettura congiunta di tutti i dati che Istat mette a disposizione sull'occupazione permette di mettere in luce, in maniera abbastanza chiara, l'andamento del mercato del lavoro. Non tutti sanno che l'Istituto può attingere a una grande varietà di fonti da dipartimenti differenti, sia attraverso dati provenienti da indagini statistiche campionarie sia da elaborazioni di dati amministrativi. Ecco alcune indicazioni utili per capire quali numeri vengono raccolti e come interpretarli. I dati sui **tassi di occupazione e disoccupazione** provengono dal dipartimento "Forze di lavoro" che produce un'indagine campionaria, condotta su oltre 250.000 famiglie (circa 600.000 individui di 15 anni e più) residenti in Italia, distribuite in circa 1.200 comuni. L'indagine permette di rilevare il numero di oc-

Una diminuzione del numero delle persone che cercano lavoro può far diminuire il tasso di disoccupazione

cupati, dipendenti e indipendenti, con e senza un contratto di lavoro, in tutti i settori di attività economica. Sono considerati occupati quanti nella settimana di riferimento - quella che precede la data dell'intervista - hanno svolto almeno un'ora di lavoro retribuito, o non retribuito se nella ditta di un familiare. Sono considerati occupati anche coloro i quali nella settimana di riferimento erano momentaneamente assenti dal lavoro, magari perché in ferie, malattia o cassa integrazione.

Il tasso di disoccupazione è dato dal rapporto fra il numero di occupati e gli "attivi", cioè coloro che nelle 4 settimane precedenti hanno lavorato o cercato un lavoro. Questo calcolo

esclude chi non lavora o non cerca un lavoro. È per questo motivo che l'andamento dei tassi di disoccupazione va sempre letto insieme al numero degli occupati e a quello degli attivi: una diminuzione del numero di quanti cercano lavoro - gli attivi - può portare a una diminuzione del tasso di disoccupazione.

I dati di fonte amministrativa (dichiarazioni contributive Inps e DM2013 virtuale) sono analizzati nella rilevazione censuaria Oros (Occupazione Retribuzione e Oneri Sociali), che fornisce trimestralmente indicatori sulle imprese e le istituzioni private di tutte le

classi dimensionali nei settori dell'industria e dei servizi. Per le grandi imprese (con oltre 500 dipendenti) la fonte amministrativa è integrata con i dati di un'indagine mensile sull'occupazione, gli orari di lavoro, le retribuzioni e il costo del lavoro nelle Grandi Imprese (GI). I dati sull'occupazione sono rilevati mensilmente, conteggiando tutte le posizioni lavorative con un contratto di lavoro anche di un solo giorno nel mese. Una "posizione lavorativa" rappresenta quindi il posto di lavoro occupato da un dipendente, a tempo pieno e parziale, indipendentemente dalle ore lavorate o dalla temporanea assenza per ferie, permessi, cassa integrazione etc., purché regolato da un regolare contratto di lavoro.

La rilevazione fornisce l'indice delle posizioni lavorative dipendenti medie mensili, distinte per sezione di attività economica Ateco 2007. Vengono diffuse inoltre le posizioni di lavoro in somministrazione (ex interinali), rilevanti perché "tale componente della domanda di lavoro risulta particolarmente sensibile all'andamento del ciclo economico e presenta caratteristiche che anticipano la dinamica occupazionale nel suo complesso".

I dati di contabilità nazionale forniscono stime su occupati interni, posizioni lavorative, ore effettivamente lavorate e unità di lavoro equivalenti a tempo pieno, frutto di elaborazioni da diverse fonti statistiche. Gli "occupati interni" sono tutte le persone (residenti e non) occupate nelle unità produttive italiane; i posti di lavoro ricoperti dagli occupati interni sono le "posizioni lavorative"; negli occupati interni e nelle posizioni lavorative sono inclusi i lavoratori assenti per la cassa integrazione. Riconducendo le posizioni lavorative a unità equivalenti a tempo pieno si ottengono le "unità di lavoro" (Ula), che non includono le ore di cassa integrazione. La stima di tutte le ore lavorate da tutte le posizioni lavorative è il "monte ore lavorate": esso include gli straordinari ed esclude le ferie, la malattie, i permessi e le ore di Cassa Integrazione.

Il Ministero del lavoro diffonde mensilmente i dati amministrativi delle comunicazioni obbligatorie, cioè il numero di contratti attivati, cessati o trasformati nel settore privato e, nel dato consolidato a 40 giorni, in quello pubblico. Non sono incluse le informazioni sui lavoratori domestici. I dati sono tratti dal sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (SISCO). Come si legge nella nota metodologica del Rapporto annuale del Ministero, "il quadro normativo che disci-

plina le Comunicazioni Obbligatorie discende innanzitutto dai commi dal 1180 al 1185 dell'articolo unico della legge 296/2006 (legge finanziaria per il 2007). In essi si leggeva che tutti i datori di lavoro pubblici e privati devono comunicare al servizio competente ove è ubicata la sede di lavoro, esclusivamente in via telematica, l'instaurazione, la proroga, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro [...].

Il sistema delle CO raccoglie i dati sui flussi occupazionali relativi ai rapporti di lavoro subordinato, associato, di tirocini e di altre esperienze professionali previste dalla normativa vigente che interessano cittadini italiani e stranieri anche solo temporaneamente presenti nel Paese, in possesso di regolare permesso di soggiorno (lavoro stagionale)".

A differenza dei dati Istat ricavati dall'indagine sulle Forze di Lavoro, quindi, l'unità di analisi del Ministero non sono le persone, ma i contratti; la differenza è importante laddove più contratti possono essere riferiti a una stessa persona.

I dati sui lavoratori domestici sono forniti da Inps, che a partire dalle comunicazioni obbligatorie e dai versamenti dei contributi, elabora il dato sul numero di lavoratori aventi almeno un versamento contributivo nel periodo di riferimento (annuale o trimestrale). L'*Istituto nazionale sulla previdenza sociale* offre una variegata gamma di dati sul mondo del lavoro. Si ricordano, fra gli altri, l'Osservatorio sui lavoratori dipendenti e l'Osservatorio sulle Politiche Occupazionali e del Lavoro. Il primo fornisce le informazioni sui lavoratori dipendenti privati non agricoli assicurati presso Inps desunte dall'Archivio amministrativo delle denunce retributive mensili (Emens). Sono presenti due sezioni:

lavoratori dipendenti nel mese; lavoratori dipendenti, retribuzioni e periodi retribuiti nell'anno. Inps aggrega le unità statistiche per cui nel caso in cui un singolo lavoratore abbia avuto più di un rapporto di lavoro nello stesso mese viene contata una sola volta. L'Osservatorio sulle Politiche Occupazionali e del Lavoro esamina gli strumenti adottati per il mantenimento e l'incremento dei livelli occupazionali, nonché le misure per il sostegno del reddito.

L'unità di analisi del Ministero non sono le persone, ma i contratti: la differenza è significativa

Raffaele Boiano

Il Jobs Act di Obama

L'espressione Jobs Act ci era in qualche modo familiare. Scopriamo quando è stata usata e che cosa indicava.

En 2011 che abbiamo sentito parlare di Jobs Act per la prima volta in Italia. I giornali raccontavano la riforma promossa dal Presidente degli Stati Uniti Barack Obama con alcune proposte soprattutto di stampo economico che non toccavano aspetti formali o normativi, ma sgravi e tagli da un lato, incentivi e investimenti dall'altro. L'**American Jobs Act** era un piano da 447 miliardi di dollari costituito da un paio di disegni di legge di iniziativa presidenziale (e stampo moderatamente keynesiano) volti a ridurre quella che all'epoca era una disoccupazione alta, persistente e con un'inquietante componente di lungo periodo (all'italiana, in pratica). In questo provvedimento, vi era la riduzione dei contributi sociali per imprenditori e lavoratori a reddito medio-basso, lo sviluppo di un piano di ammodernamento delle infrastrutture e di una serie di opere pubbliche e anche dei fondi per sostenere l'occupazione di insegnanti, poliziotti, vigili del fuoco che la crisi del 2007 aveva cacciato dal sistema produttivo. La prima proposta di Obama, però, non è mai diventata legge. Abbiamo sentito di nuovo parlare di Jobs Act nel 2012. Arrivava ancora una volta dagli USA e questa volta indicava un acronimo di una proposta diventata legge grazie a un sostegno bipartisan. Il *Jumpstart Our Business Startups Act* fu pensato per sostenere l'imprenditorialità e lo sviluppo della piccola e media impresa, attraverso la semplificazione delle regole federali nella raccolta del capitale. Le disposizioni del JOBS Act americano, grazie a un notevole snellimento degli adempimenti burocratici, hanno permesso, tra le altre cose, lo sviluppo di forme di crowdfunding d'impresa (dall'inglese *crowd*, folla e *funding*, finanziamento o finanziamento collettivo in italiano). Da un punto di vista sostanziale sono dunque assai poche le analogie tra il Jobs Act americano e quello italiano. Al premier Renzi deve essere sembrato accattivante il modo in cui suonava, ma senza dubbio avrà sperato che non finisse

come il primo tentativo di Obama. Da qui è partita l'idea per il Jobs Act "italiano". Vediamo i punti che lo distinguono.

Contratto a tutele crescenti - Tutti i nuovi dipendenti di un'azienda saranno assunti con il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, tutele che cioè cresceranno in relazione all'anzianità di servizio.

Articolo 18 - Saranno reintegrati i lavoratori licenziati per motivi discriminatori, ma sarà possibile il reintegro anche per i licenziamenti disciplinari.

Mansioni flessibili - Sarà più semplice far passare il lavoratore da una mansione all'altra, compreso il cosiddetto demansionamento, in caso di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale.

Riforma Aspi - Il vecchio sussidio di disoccupazione sarà rapportato a quanti contributi il lavoratore ha versato. Chi ha la "carriera contributiva" più importante avrà diritto a una maggior durata dell'Aspi, anche oltre ai 18 mesi massimi fissati fino a ora.

Riforma Cig - Non si potrà più autorizzare la Cig in caso di cessazione definitiva di attività aziendale. Ci saranno nuovi limiti di durata sia per la cassa integrazione ordinaria (che ora è di due anni) sia per quella straordinaria (che è di quattro).

Tutela della maternità - Sarà estesa anche alle lavoratrici prive di contratto a tempo indeterminato, sarà fatto attraverso contratti di solidarietà "attivi" che dovrebbero permettere a tutti di conciliare meglio i tempi di lavoro e

di vita.

Agenzia per l'occupazione - Saranno rafforzate le politiche attive per favorire il venirsi incontro di domanda e offerta con la costituzione di un'agenzia nazionale per il lavoro, che nelle speranze del governo dovrebbe funzionare come nel modello tedesco.

A.R.

Il contratto di agenzia, una soluzione sempre valida

Il contratto di agenzia è una risorsa a volte sottovalutata dalle aziende e dagli stessi agenti: offre importanti vantaggi sia agli uni che agli altri, ma spesso viene rimpiazzato da contratti di lavoro subordinato o a progetto, che in realtà non sono adatti alla professione.

Il contratto di agenzia ha un impianto rodato — come vedremo se ne parla sin dagli anni 20 del secolo scorso — e rimane intatto anche dopo l'approvazione del Jobs Act che tanto ha modificato la disciplina dei contratti e dei rapporti di lavoro. Tra gli obiettivi della riforma del lavoro appena approvata c'è quello di porre fine a formule di contratto di lavoro "precario", ad esempio le collaborazioni a progetto, meglio conosciute con la famigerata sigla co-co-pro. Questa riforma non si occupa del contratto di agenzia che si configura invece come un contratto di lavoro autonomo che ha per oggetto un'attività continuativa nel tempo.

Procediamo con ordine. Come leggiamo in un **documento** pubblicato dal Centro Studi Marco Biagi e dall'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia curato da Valeria Filippo, la distinzione tra contratto di agenzia e lavoro subordinato era chiara anche 90 anni fa, e veniva sancita per la prima volta in un contratto collettivo corporativo del 15 maggio 1928 per i viaggiatori e piazzisti (intesi come lavoratori subordinati). Già all'epoca venivano esclusi da questo accordo proprio gli agenti di commercio, e cioè "coloro che nell'esercizio delle loro funzioni, pur avendo una limitazione di zona, hanno una piena autonomia di azione nello svolgimento del loro lavoro, non avendo alcun vincolo di itinerario e di impiego del loro tempo".

In effetti il Codice civile italiano distingue in modo preciso il lavoro subordinato, il lavoro autonomo e il lavoro dell'agente. Il **lavoratore subordinato**, ai sensi dell'art. 2094, opera "alle dipendenze o sotto la direzione dell'imprenditore"; il **lavoratore autonomo**, se-

condo quanto previsto dal contratto d'opera, ai sensi dell'art. 2222, "si obbliga a compiere un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione". La disciplina del mestiere d'agente è però regolata dall'art. 1742, secondo il quale con il contratto d'agenzia "una parte assume stabilmente l'incarico di promuovere, per conto dell'altra, verso retribuzione, la conclusione di contratti in una zona determinata".

È qui che troviamo la caratteristica peculiare del mestiere di agente, ossia la compresenza di subordinazione e autonomia. La conclusione di un contratto non è paragonabile alle attività "a catena di montaggio" e l'agente, per raggiungere i propri obiettivi, deve godere di una certa autonomia negoziale. Eppure egli assume un incarico stabile, perché la sua prestazione in favore del preponente fa parte di un rapporto destinato a durare. Perciò il preponente avrà tutto l'interesse a prevedere forme di controllo sull'attività dell'agente e di verifica dei risultati, con formule però non del tutto assimilabili a quelle del lavoro subordinato.

Come già scritto, a noi piace evidenziare di più le somiglianze tra il contratto di agenzia e i rapporti di lavoro autonomo, perché è innegabile che l'elemento dell'indipendenza assuma una fondamentale rilevanza, a differenza di un rapporto di lavoro subordinato che è invece caratterizzato, come è noto, dalla eterodizione, e cioè nell'obbedienza del lavoratore e nella determinazione, da parte del datore, sia dell'orario durante il quale deve essere svolta l'attività lavorativa, che delle modalità di esecuzione, di tempo e di luogo per il suo svolgimento.

L'elemento distintivo, ciò che rende unico e nobile questo mestiere, è senza dubbio la piena assunzione del rischio del risultato: chi lavora con un contratto di agenzia sa che il proprio successo dipende essenzialmente dalle proprie capacità professionali, relazionali, organizzative e creative.

Stefano Stravato

Specializzati in belle arti

Ancora una storia sul passaggio della professione di agente da una generazione all'altra e una testimonianza diretta sui punti di forza di questo mestiere rispetto agli altri.

Dopo una vita trascorsa ad attraversare quasi tutto il nord Italia è andato in pensione da circa un anno. Parliamo con Danilo Buzzo. Il suo campo è un po' di nicchia, per anni infatti ha promosso articoli di belle arti e in particolar modo colori, pennelli, cornici e tele per la pittura. "È un settore che mi piace molto. Ho sempre amato lavorare soprattutto per i piccoli negozi, dove è possibile instaurare un rapporto umano molto forte con i clienti. Non mi piacciono invece i grandi centri commerciali che oggi vanno per la maggiore".

Quando gli chiediamo se ha amato di più la professione o il tipo di prodotto che vendeva, ci risponde fornendo delle percentuali: "La professione mi è sempre piaciuta tantissimo, ma ero particolarmente affezionato anche agli articoli che vendevo; mi affascinava l'artigianato artistico e quindi dico 70% il lavoro di agente e 30% la pittura. La mia avventura inizia nel 1971 subito dopo aver finito il servizio militare. Mio fratello aveva un negozio di ferramenta a colori, dove passavano diversi rappresentanti e agenti di commercio, sempre ben vestiti e che viaggiavano con la macchina e la valigetta: mi sono subito innamorato di questo lavoro".

L'anno scorso Danilo è stato premiato a Venezia con una medaglia d'oro dal presidente della camera di commercio, per aver militato come agente nella stessa azienda per ben 43 anni. "Mi ha fatto un enorme piacere, è stata una bella soddisfazione. Ma oggi cerco di godermi in santa pace i frutti di quanto ho seminato".

Com'è la vita da pensionato? "Mi manca il contatto con i clienti - risponde - ma tutto sommato me la passo abbastanza bene. Ho una casa con un giardino e poi ogni tanto accompagno mia figlia che ha seguito le mie orme". Ecco che scopriamo un'altra storia

- l'ennesima - di agenti in famiglia, di padri e figli che portano avanti la tradizione e il fascino di una professione unica, spesso faticosa, ma appagante. Sara ha 34 anni e ha deciso di fare l'agente di commercio recentemente, proprio mentre il padre si avviava alla meritata pensione. "Papà stava per smettere e allora ho pensato che prendere il suo posto sarebbe stata l'occasione giusta per iniziare un nuovo percorso lavorativo. Lui aveva un portafoglio clienti molto ampio e, soprattutto, una grande fama come venditore. Perciò nei primi mesi ho cominciato a carpire da lui tutti i segreti della professione; andavamo a lavorare insieme e mi ha dato dei consigli importanti. Devo dire che all'inizio non è stato facile perché le ditte mi hanno messa molto alla prova e il fatto di essere una donna in questo ambiente può, almeno all'inizio, vincolarti ad alcuni pregiudizi. Adesso dopo un anno ancora ho molto da imparare anche perché per fare esperienza bisogna essere sul campo, c'è poco da fare. Devi lottare ogni giorno, non è facile, ma comincio a vedere i primi risultati e questo mi riempie di soddisfazione".

Sara ha ereditato le tre ditte con le quali papà Danilo ha sempre lavorato: le chiediamo quali sono gli aspetti che le piacciono maggiormente nel fare l'agente di commercio e ci risponde dicendo che nonostante la crisi si guadagna abbastanza bene e poi fa riferimento alla possibilità che ha di gestire il proprio tempo. "Bisogna reinventarsi quotidianamente a seconda degli obiettivi lavorativi che si hanno, ma allo stesso tempo c'è la possibilità di programmare lavoro, tempo libero e vita familiare nel miglior modo possibile. Si lavora molto, ma certo non è come andare in ufficio otto ore al giorno".

C.V.

Bisogna reinventarsi quotidianamente, a seconda degli obiettivi; si lavora molto, ma certo non è come andare in ufficio!

Enasarco e AEC: una storia di riforme

L'approvazione dello Statuto e del Regolamento per l'elezione dell'Assemblea dei delegati e del CdA e per la nomina del Collegio dei sindaci è solo l'ultimo capitolo di un percorso di cambiamento intrapreso dalla Fondazione negli ultimi anni. La sua storia e quella del rapporto di agenzia iniziano però molto prima, negli anni '30 del secolo scorso con la sottoscrizione dei primi Accordi economici collettivi (AEC). Da ieri a oggi, a seguito anche dei mutamenti storici e sociali che hanno condizionato l'attività dell'agente di commercio, sono tante le riforme che hanno riguardato la tutela normativa e previdenziale di questa professione.

In questa pagina ripercorriamo le tappe fondamentali di una lunga storia.

I primi Accordi e la nascita di Enasarco

Il 25 maggio 1935 venne sottoscritto il primo Accordo economico collettivo in materia di agenzia, tra le confederazioni degli industriali e dei commercianti e la federazione nazionale degli agenti e rappresentanti di commercio. Questo documento rappresentò la prima disciplina organica dell'attività. Tre anni dopo gli agenti e le imprese preponenti con l'Accordo del 30 giugno istituirono "un trattamento di previdenza a favore degli agenti e rappresentanti ... mediante il versamento da parte delle Ditte di un contributo del 3% sulle provvigioni liquidate all'agente o rappresentante e da un pari contributo a carico dell'agente o rappresentante...". Questa tutela previdenziale andava gestita da un ente e fu così che con Regio Decreto del 6 giugno 1939 venne istituito l'Enasarco, con approvazione del primo Statuto e riconoscimento giuridico. La previdenza era concepita come garanzia, per l'agente di commercio, di effettiva percezione dell'indennità di risoluzione del rapporto.

I fondi previdenza, assistenza e FIRR

Gli AEC del 20 giugno 1956 (per il settore industriale) e del 13 ottobre 1958 (commercio) ebbero efficacia normativa *erga omnes* perché fatti propri dallo Stato con decreti del Presidente della repubblica. Rivoluzionarono la tutela previdenziale del commercio, con l'istituzione del Fondo previdenza, del Fondo assisten-

za e del Fondo per l'indennità risoluzione rapporto (FIRR). Il Fondo previdenza garantiva l'erogazione di una vera e propria prestazione previdenziale costituita dalla capitalizzazione dei contributi accantonati sui conti individuali degli agenti, mentre il FIRR conservava con nuove modalità la funzione di tutela agli agenti nel caso di cessazione del rapporto di agenzia dal rischio di insolvenza dell'impresa preponente.

La previdenza integrativa Enasarco

La legge n.613 del 22 luglio 1966 riconosceva natura integrativa alla previdenza Enasarco, riservata esclusivamente alla categoria degli agenti e rappresentanti. Sette anni più tardi la legge n.12 del 2 febbraio 1973 sancisce definitivamente il modello previdenziale gestito da Enasarco, riconoscendone ancora la natura integrativa e obbligatoria.

La privatizzazione

Il D.lgs. n.509 del 30 giugno 1994 avviava un processo di privatizzazione della cassa. Questo si concretizzava nel 1996 con la delibera del Consiglio d'Amministrazione che trasformava l'ente in persona giuridica di diritto privato, con conseguente attribuzione di ampia autonomia gestionale e regolamentare. Si arrivava così all'attuale Fondazione Enasarco di diritto privato.

I regolamenti della Fondazione Enasarco

Il passaggio alla privatizzazione comportò consistenti modifiche normative. Nel 1998 la Fondazione redigeva il primo Regolamento delle attività istituzionali che avrebbe subito successivamente delle modifiche dettate sia dalle diverse esigenze della categoria degli iscritti sia dai mutamenti del contesto esterno. Un nuovo assetto regolamentare veniva adottato nel 2004, in cui si stabiliva il passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo. Il 1° gennaio 2012 entrava in vigore un ulteriore Regolamento delle attività istituzionali, suggerito dal mutato quadro socio-demografico e da un necessario patto generazionale tra vecchi e nuovi iscritti.

Gabriele Manu e Carlo Valeri

È tempo di riforme: il nuovo Statuto

Elezioni, requisiti professionali ed etici, gestione delle risorse e del patrimonio: raccontiamo i principi fondamentali che regolano il documento approvato dai ministeri vigilanti.

Il ministero del lavoro e delle politiche sociali e il ministero dell'economia e delle finanze hanno approvato lo **Statuto** della Fondazione Enasarco e il **Regolamento elettorale**. Lo scorso 30 luglio sulla Gazzetta ufficiale sono stati infatti pubblicati gli estratti dei decreti interministeriali riguardanti i due documenti.

La riforma dello Statuto era stata deliberata nei mesi scorsi dall'attuale CdA che, come ha sottolineato il presidente Brunetto Boco, "ha dimostrato ancora volta di essere pronto a raccogliere le istanze innovative e le sfide positive e propositive che provengono dalle categorie rappresentate". Boco ha aggiunto: "Questa è una svolta fondamentale verso un assetto più rappresentativo, stabile e strutturato della Fondazione e un fattore-chiave di garanzia per la sua solidità presente e futura e, dunque, per la valorizzazione del suo ruolo e della sua missione in favore degli agenti e dei rappresentanti di commercio". La revisione statutaria s'inserisce a pieno titolo nel cammino fatto di autodisciplina e trasparenza intrapreso ormai da tempo dalla Fondazione ed è ispirata a tre criteri-guida essenziali:

- la designazione dei componenti del CdA da parte degli iscritti attraverso l'elezione dell'assemblea dei delegati,
- la definizione dei requisiti di professionalità, competenza e onorabilità dei membri dell'Assemblea, del CdA, del Collegio sindacale, come anche dei titolari degli incarichi dirigenziali,
- la rinnovata e trasparente gestione degli investimenti e del patrimonio.

La prima novità è il passaggio dalla formula della designazione dei componenti del CdA, affidata alle parti sociali, all'elezione diretta degli amministratori da parte degli agenti e delle aziende in attività. Per la sto-

ria della Fondazione Enasarco questo cambiamento rappresenta una trasformazione radicale e storica, che permetterà agli iscritti di scegliere direttamente i propri rappresentanti in assemblea e, dunque, nel Consiglio di Amministrazione. Tra gli obiettivi principali del processo di modifica statutaria c'era infatti proprio quello di garantire la più ampia partecipazione della categoria alle attività decisionali della Cassa, attraverso una gestione più rappresentativa e democratica.

Il secondo criterio-guida concerne la definizione, rigorosa e puntuale, dei requisiti di professionalità, competenza e onorabilità dei membri dell'Assemblea, del CdA, del Collegio sindacale, come anche dei titolari degli incarichi dirigenziali. E analoga definizione riguarda le funzioni, le competenze e le responsabilità dei componenti degli organi e dei responsabili degli uffici. Le strutture organizzative, in particolare, devono essere condotte da responsabili qualificati, secondo il principio della competenza, merito e valutazione dei risultati conseguiti. Analogamente i componenti degli organi devono possedere un'adeguata professionalità che li possa supportare nei processi decisionali e di controllo loro affidati. In questo stesso ambito si pongono ulteriori principi di cardinale rilevanza quali la separazione tra funzioni politiche e attività tecniche; l'assunzione informata delle decisioni; la tracciabilità delle responsabilità attraverso la ricostruzione a posteriori di ogni fase del processo decisionale.

Tra questi, il principio della separazione tra funzioni politiche e attività tecniche si traduce nella chiara distinzione tra la funzione deliberativa, d'indirizzo e supervisione strategica spettante agli organi e la funzione d'istruzione, proposta ed esecuzione gestionale facente capo agli uffici. A completare il quadro, particolare attenzione è stata posta anche alla gestione e risoluzione dei conflitti di interesse. Una gestione trasparente e imparziale presuppone che le attività siano svolte in un quadro normativo di onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto dei legittimi interessi di tutti gli stakeholder con cui la Fondazione Enasarco abitualmente entra in relazione

Boco: "Questa è una svolta fondamentale verso un assetto più rappresentativo, stabile e strutturato della Fondazione".



siano essi iscritti, dipendenti, collaboratori, fornitori o gestori finanziari. Per questo motivo è stato adottato un Codice etico che regola l'attività della Fondazione stessa.

Il terzo criterio-guida del nuovo Statuto si rivolge al delicato ambito della gestione degli investimenti e del patrimonio. I riferimenti statutari in materia ribadiscono e rafforzano gli sforzi compiuti nel senso di assicurare la massima trasparenza nella gestione attraverso l'adozione di buone pratiche di condotta. In attesa della revisione ministeriale delle norme sui criteri e i limiti di investimento e sulla gestione dei conflitti di interesse per i fondi pensione, la Fondazione ha ritenuto doveroso auto-vincolarsi al rispetto di precise regole e introdurre best practices per una gestione virtuosa del proprio patrimonio.

Tale sistema di auto-regolamentazione è confluito nell'adozione del Regolamento per l'impiego e la gestione delle risorse finanziarie, che si conforma a criteri mutuati dalle raccomandazioni ministeriali oltreché dalla disciplina afferente i fondi pensione. Tali criteri si possono tradurre nel fondamentale richiamo al principio della "persona prudente" che si sostanzia nell'efficienza della gestione, intesa come contenimento dei costi e massimizzazione dei rendimenti, nonché nel controllo di tutti i possibili rischi, identificando nel contempo le relative responsabilità. Da sottolineare, in questo contesto, tre innovazioni

rilevanti. La prima è contenuta in una precisa norma statutaria, secondo la quale per ogni altra forma d'investimento diversa da quelle direttamente elencate e definite nello Statuto stesso vi dovrà essere un «provvedimento motivato e corredata da adeguata analisi tecnica e verifiche sul rischio e comunque nel rispetto della politica di investimento e degli altri strumenti di indirizzo e programmazione generali». La seconda novità da mettere in luce riguarda i criteri di gestione del patrimonio: diversificazione degli investimenti, adozione di procedure comparative e trasparenti, efficiente gestione del portafoglio, prudente valutazione e diversificazione dei rischi. Infine l'inserimento nello Statuto di una precisa norma che definisce il ruolo della banca depositaria: «Le risorse della Fondazione sono depositate presso un'unica banca depositaria, le cui attività sono incompatibili con quelle di gestore di risorse finanziarie della fondazione stessa». È così fissata una chiara separazione di ambiti e competenze: chi gestisce deve essere un altro istituto rispetto a quello che funge da banca depositaria. Questa nuova figura avrà, per di più, il ruolo di controllo aggiuntivo e invierà alert, in caso di «situazioni difformi», a CdA, Collegio dei sindaci e direttore generale di Enasarco. La gestione delle risorse della Fondazione Enasarco avrà, dunque, anche un altro vigilante.

G.M. e C. V.

Speciale elezioni

Dal 1° al 14 aprile 2016 agenti e aziende potranno votare i propri rappresentanti dell'Assemblea dei delegati. Ecco un estratto della guida pratica alle Elezioni, consultabile in versione integrale online all'indirizzo: www.enasarco.it/Guida/argomenti/elezioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione Enasarco, sulla base del nuovo Statuto e del nuovo Regolamento elettorale, ha deliberato lo scorso 8 settembre l'indizione delle elezioni per la costituzione dell'Assemblea dei delegati. Ecco tutte le novità.

L'ASSEMBLEA DEI DELEGATI

L'Assemblea dei delegati è l'organo della Fondazione che maggiormente rappresenta le novità contenute nel nuovo Statuto.

Composizione

I delegati sono sessanta:

- quaranta rappresentanti degli agenti;
- venti rappresentanti delle ditte preponenti.

Funzioni

L'Assemblea dei delegati:

- elegge i componenti del Consiglio d'Amministrazione (CdA);
- nomina tre componenti del Collegio dei sindaci;
- dispone la revoca o la decadenza dei componenti del CdA e del Collegio dei sindaci;
- decide le azioni di responsabilità verso gli Organi della Fondazione;
- delibera sulle modifiche allo Statuto, al Regolamento elettorale, al Regolamento delle attività istituzionali e al Codice etico proposte dal CdA;
- nomina i membri della Commissione elettorale;
- approva il bilancio consuntivo, il bilancio preventivo e le eventuali variazioni proposte dal CdA.

Durata

L'Assemblea dei delegati dura in carica quattro anni.

Criteri per la scelta dei delegati

I componenti dell'Assemblea dei delegati vengono eletti da agenti e ditte preponenti tra coloro che sono in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità e per i quali non sussistono le cause di incompatibilità previste dallo Statuto.

REQUISITI PER L'ELETTORATO PASSIVO

Onorabilità

Possono candidarsi per la carica di componente dell'Assemblea dei delegati coloro che siano in possesso di specifici requisiti di onorabilità. Per esempio non può candidarsi chi è stato sottoposto ad azione penale per reati che riguardano l'attività bancaria, mobiliare, finanziaria, assicurativa, strumenti di pagamento, riciclaggio e usura; uno dei reati previsti nelle "Disposizioni penali in materia di società e consorzi"; per delitti contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine o l'economia pubblica, oppure per delitti in materia tributaria o previdenziale per i quali la legge commini la pena della reclusione non inferiore nel minimo a un anno; per ogni altro delitto non colposo per il quale la legge commini la pena della reclusione non inferiore nel minimo a due anni. Inoltre non può candidarsi chi è stato condannato a pena detentiva con sentenza definitiva per le fattispecie già menzionate

Professionalità

Possono candidarsi per la carica di componente dell'Assemblea dei delegati coloro che abbiano i requisiti professionali necessari per accedere all'esercizio dell'attività di agenzia o abbiano svolto per almeno un triennio funzioni di amministratore o di direzione presso società di capitali, oppure abbiano partecipato a organi collegiali presso enti e associazioni di rappresentanza di categoria.

Cause di incompatibilità

A titolo di esempio, non possono diventare componenti degli organi coloro che nei due anni precedenti abbiano avuto rapporti contrattuali con la Fondazione, con società da essa partecipate o con fondi da essa detenuti.

LA COMMISSIONE ELETTORALE

La Commissione elettorale coordina e controlla lo svolgimento della procedura per l'elezione dell'Assemblea dei delegati.

Composizione

È composta da nove membri, sei per l'elezione dei rappresentanti degli agenti e tre per quelli delle ditte preponenti.

I componenti sono nominati dal Consiglio di Amministrazione con votazioni distinte per agenti e preponenti.

La partecipazione alla Commissione è incompatibile con qualsiasi carica all'interno della Fondazione Enasarco, con la candidatura all'Assemblea dei delegati e con la presentazione e sottoscrizione delle liste elettorali.

Funzioni

Sono di competenza della Commissione elettorale:

- la decisione dei reclami per l'inclusione nell'elenco degli elettori
- la verifica delle liste elettorali e delle candidature
- la verifica della regolarità della procedura di voto
- la proclamazione dei risultati elettorali
- la decisione di ricorsi contro le operazioni elettorali

VOTAZIONI

Presentazione delle liste

I candidati devono essere iscritti in liste elettorali distinte per agenti e ditte preponenti, che possono essere presentate:

- direttamente dalle Associazioni di categoria indicate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e che abbiano sottoscritto accordi e convenzioni con la Fondazione;
- mediante sottoscrizione da parte di almeno il 3% dell'elettorato attivo.

Svolgimento delle elezioni

Le elezioni durano quattordici giorni, dalle ore 9.00 alle ore 18.00 nei giorni dal lunedì al venerdì e dalle ore 9.00 alle ore 20.00 nei giorni di sabato e domenica, secondo quanto previsto dal Regolamento elettorale.

Per votare occorre aver comunicato il proprio indirizzo di Posta elettronica certificata secondo le modalità indicate nella guida: "Come tenere aggiornato il proprio indirizzo PEC".

Il voto si esprime con modalità elettronica e l'iscritto riceve il proprio certificato elettorale all'indirizzo

PEC. Si può votare solo la lista prescelta. Non è quindi possibile esprimere preferenze in favore dei singoli candidati.

Possono votare agenti di commercio e ditte mandanti.

Agenti e rappresentanti di commercio

Possono votare:

- agenti individuali;
- soci illimitatamente responsabili di società di persone (SdP);
- legale rappresentante nel caso di agenti società di capitali.

I requisiti minimi richiesti sono:

- per gli agenti individuali e per i soci di SdP:
 - ◊ un mandato di agenzia aperto al 08/09/2015;
 - ◊ contributi versati in misura pari almeno al minimale per uno degli anni 2011, 2012, 2013;
- per la società di capitali:
 - ◊ un mandato di agenzia aperto al 08/09/2015;
 - ◊ contributi versati per almeno uno degli anni 2011, 2012, 2013.

Ditte preponenti

Possono votare le ditte preponenti che hanno questi requisiti:

- un mandato di agenzia aperto al 08/09/2015;
- versamento per uno degli anni 2011, 2012, 2013 di
 - ◊ contributi previdenziali pari al minimo a favore di agenti persone fisiche o SdP
 - ◊ contributi assistenziali per agenti persone giuridiche;
- versamento FIRR per almeno uno degli anni 2011, 2012, 2013 nella misura degli AEC sottoscritti dalle organizzazioni sindacali più rappresentative.

Il voto compete al legale rappresentante della ditta preponente che può esprimere da un minimo di un voto a un massimo di cinquanta voti, in base al numero di agenti operanti con l'impresa.

ELENCHI DEGLI ELETTORI

Gli elenchi provvisori degli elettori sono pubblicati sul portale www.enasarco.it dal giorno mercoledì 23 settembre 2015.

Esclusione dagli elenchi degli elettori

Gli iscritti che non sono stati inseriti negli elenchi provvisori degli elettori possono presentare un reclamo per essere ammessi al voto entro il 7 ottobre 2015.

Forum Agenti Milano (26-28 novembre)

Dopo aver fatto tappa a Verona lo scorso giugno, l'ormai tradizionale appuntamento del "Forum Agenti" si terrà il 26, 27 e 28 novembre prossimi presso i padiglioni di Fiera Milano City (ingresso Gate 4, viale Scarampo). L'evento, organizzato da Agent321, è interamente dedicato alla ricerca e alla selezione degli agenti di commercio, attraverso un esclusivo format di colloqui di lavoro immediati tra aziende e rappresentanti. Con questa modalità diretta e concreta, quindi, si metteranno in contatto domanda e offerta lavo-

rativa del settore; saranno oltre 500 le aziende partecipanti ed è prevista la presenza di circa 10 mila agenti. L'ingresso è gratuito: è sufficiente registrarsi al sito www.ForumAgenti.IT.

Enasarco parteciperà con un proprio stand e il personale sarà a disposizione di tutti i visitatori per fornire informazioni sulla contribuzione e sulla previdenza gestita dalla Fondazione.

La app Fondazione Enasarco più

È l'applicazione gratuita che ospita i contenuti informativi, tra i quali ovviamente il Magazine, oggi anche in versione digitale e interattiva. Si tratta quindi di una app, ottimizzata per una lettura in mobilità, con la quale i possessori di tablet o smartphone (Android e iOS) potranno:

- scaricare e consultare la rivista,
- accedere a fotografie e video esclusivi,
- ricevere notifiche personalizzate,
- leggere i contenuti anche se non si è connessi,
- cercare, condividere o salvare tra i preferiti un articolo,

- sfogliare l'archivio completo delle riviste, inclusi i numeri speciali.

Fondazione Enasarco Più è presente sugli store di Google Play e App Store, ed è rivolta in particolare agli agenti di commercio, ma anche a professionisti, istituzioni, organizzazioni sindacali e a tutti coloro che per motivi lavorativi o per semplice curiosità desiderano essere aggiornati sul mondo Enasarco. Già oltre 5.000 utenti l'hanno installata: scarica Enasarco Più e scopri i suoi contenuti oggi stesso!

Asili nido e soggiorni estivi per bambini: scadenza il 31 ottobre

Per gli iscritti che vogliono beneficiare del contributo per asili nido e di quello per soggiorni estivi per bambini è tempo di scadenze. La domande per queste due prestazioni dovrà infatti essere inviata entro il 31 ottobre. Per inoltrare la richiesta si potrà scegliere tra un invio con posta elettronica certificata all'in-

dirizzo prestazioni@pec.enasarco.it, oppure con raccomandata a/r a: Fondazione Enasarco Servizio Prestazioni/Ufficio prestazioni integrate e Firr via A. Usodimare n.31, 00154 Roma.

Il codice della trasparenza

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione, con delibera n. 75 del 30 luglio scorso, ha approvato il "Codice della trasparenza". Il nuovo documento definisce gli obblighi di trasparenza che riguardano l'organizzazione e le attività di Enasarco, nonché le relative modalità di attuazione. Il documento è disponibile all'indirizzo www.enasarco.it/guida/raccolta_delle_leggi_e_dei_regolamenti.



Raccontateci la vostra storia all'indirizzo
redazione@enasarco.it



Il mondo del lavoro a Venezia 72



la vita quotidiana di famiglie, gruppi etnici e le riunioni di molti lavoratori e piccoli commercianti costretti in alcuni casi a vendere la loro attività perché stritolati da una macchina più grande di loro.

Dagli Stati Uniti passiamo all'Italia, con un film che parla anche un po' di Romania. **Banat – Il viaggio** è infatti l'opera prima di Adriano Valerio e racconta di un'emigrazione che il protagonista Ivo compie dalla città di Bari verso l'estero. Lui è un agronomo precario che ha ricevuto un'offerta di lavoro da un'azienda in Romania. Decide di partire nonostante la notte prima del viaggio incontri una donna di nome Clara con la quale forse potrebbe iniziare una storia d'amore. La vita in Romania però ben presto si rivela difficile, l'azienda è in crisi e le temperature invernali non favoriscono il raccolto. Mentre tutti i suoi colleghi sembrano mollare o addirittura partire per l'Italia in cerca di fortuna, Ivo si ostina a resistere e a restare in quel paese straniero. Quando anche Clara lo raggiunge i due provano a costruirsi una vita insieme. L'idea forte del film è incentrata soprattutto in un ribaltamento di prospettiva: stavolta è l'italiano che si trasferisce all'estero per fini lavorativi e non viceversa.

Il tema del lavoro ha spesso trovato un canale preferenziale al cinema. Alcuni registi come l'inglese Ken Loach o il francese Laurent Cantet hanno raccontato più volte il problema della disoccupazione, la politica delle multinazionali e la forza di andare avanti della gente comune. Quest'anno nel nutrito programma del Festival di Venezia (più di 80 film) spiccano tre titoli che da differenti parti del mondo parlano di lavoro in modo originale.

In Jackson Heights è un documentario il cui titolo prende spunto da un noto quartiere di New York, un tempo considerato periferia popolata prevalentemente dalle comunità sudamericane, arabe e italiane e oggi diventato territorio di espansione per grandi aziende. Un cambiamento culturale, sociale ed economico radicale che il film analizza raccontando



Il terzo titolo – probabilmente uno dei più belli dell'intera edizione – viene invece dalla lontana Cina. *Behemot* è un documentario dove a parlare sono soprattutto le imponenti immagini della Mongolia e delle sperdute miniere dove i lavoratori si immergono nelle più oscure profondità della terra. Il regista Zhao Liang ha una formazione da videoartista che si traduce in una sensibilità visiva sopra la media. Non è un semplice documentario il suo, bensì un poema di immagini e suoni che segue una struttura narrativa simile a quella della Divina Commedia di Dante, con la suddivisione in Inferno, Purgatorio e Paradiso. Il film è certamente un atto d'accusa contro le precarie condizioni sanitarie a cui sono sottoposti i lavoratori in quelle zone del Paese, ma anche un grido d'allarme sui danni all'ambiente compiuti dal progresso industriale.

C. V.



Milano, centro di ricerca IFOM.
Ricercatori, volontari, donatori e persone guarite
grazie alla Ricerca. Scopri le loro storie su airc.it

CONTRO IL CANCRO, IO CI SONO.

Ogni giorno migliaia di persone sostengono
insieme la Ricerca. Perché sanno che soltanto uniti,
renderemo il cancro sempre più curabile.
800.350.350 - CCP 307272 - WWW.AIRC.IT

1965-2015. Da 50 anni con coraggio, contro il cancro.

