Rassegna Stampa - 03 aprile 2017

03/04/2017	**Repubblica Affari&Finanza**	**32**	Focus lavoro - Dal bebè alla badante, le Pmi scoprono i bonus	*ch. ben.*	1
03/04/2017	**Corriere Imprese Bologna**	**15**	Il rapporto curato da Generali Welfare nelle piccole e medie Premiate 5 emiliano-romagnole	*...*	2

WELFARE

03/04/2017	**Italia Oggi Sette**	**2**	Dalla formazione alla sicurezza Tutele a 360° per gli autonomi	*Cirioli Daniele*	3
03/04/2017	**Italia Oggi Sette**	**4**	Atti pubblici, Casse, sicurezza negli studi: regole con i decreti delegati	*...*	5
03/04/2017	**Giorno - Carlino - Nazione**	**12**	Fondi e sgravi per garantire un futuro ai figli disabili - Dopo di noi Soli con l'handicap Ecco il piano di aiuti tra fondi e tagli fiscali	*Coppari Antonella*	6
03/04/2017	**L'Economia del Corriere della Sera**	**46**	Pensioni tagliate? Investire Investire sul futuro a 30, 40 e 50 anni - Quanti anni hai? Ecco la tua pensione - Buchi lavorativi e Pil fermo possono farti perdere il 40%	*Bagnoli Roberto E. - Marvelli Giuditta*	9
03/04/2017	**L'Economia del Corriere della Sera**	**47**	Quanto bisogna investire per avere 100 euro «di scorta»	*Bagnoli Roberto*	14
03/04/2017	**Repubblica Affari&Finanza**	**45**	Rapporto imprese - L'infelicità si diffonde tra i lavoratori "Rischia di aumentare l'assenteismo"	*Aoi Stefania*	15
03/04/2017	**Sole 24 Ore**	**1**	Lo Statuto allarga gli sconti sulla formazione - Formazione, più incentivi con lo Statuto degli autonomi	*Falasca Giampiero*	16
03/04/2017	**Sole 24 Ore**	**2**	Sconti e prestiti dalle Casse per i giovani professionisti - Professionisti, il welfare punta sui giovani	*Barbieri Francesca - Mazzei Bianca_Lucia*	18
03/04/2017	**Sole 24 Ore**	**4**	Attività occasionali Colf, badanti, baby sitter, insegnanti e giardinieri: ecco le alternative ai voucher per i compensi ai piccoli lavori - Voucher, addio (costoso) con quattro alternative	*Rota Porta Alessandro*	24
03/04/2017	**Sole 24 Ore - Norme e Tributi**	**22**	Al via le prenotazioni per gli incentivi del 2017	*Lacqua Ornella - Rota Porta Alessandro*	27

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura: n.d.
Diffusione 12/2012: 400.000
Lettori Ed. II 2016: 334.000
Settimanale - Ed. nazionale

la Repubblica AFFARI&FINANZA

Dir. Resp.: Mario Calabresi

03-APR-2017
da pag. 32
foglio 1
www.datastampa.it

focus lavoro

[IL TREND]

Dal bebè alla badante, le Pmi scoprono i bonus

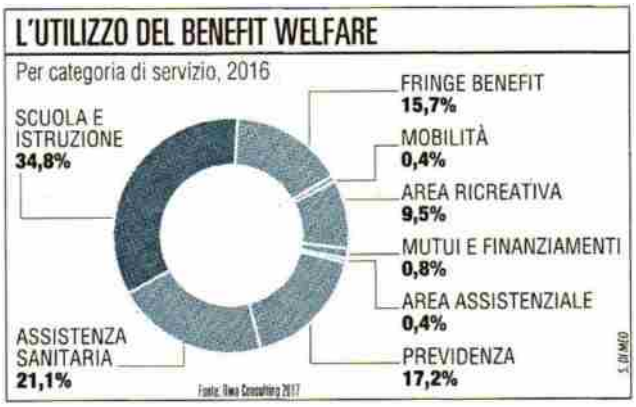
SECONDO IL RAPPORTO PROMOSSO DA GENERALI E PRESENTATO LA SCORSA SETTIMANA ALLA LUISS, SU 8MILA CONTRATTI CON PREMI DI RISULTATO SIGLATI NEL 2016, OLTRE LA METÀ (4.100) PREVEDE MISURE DI WELFARE AZIENDALE

La buona scuola secondo Berto's comincia in fabbrica. Nell'accordo integrativo dell'azienda di Padova, specializzata in attrezzature professionali per la cucina, sono previsti i rimborsi per l'acquisto dei libri scolastici dei figli dei dipendenti così come contributi all'istruzione, dalle spese per l'iscrizione all'asilo fino all'università. La società fondata nel 1973 da Giorgio Berto, che oggi fattura circa 21 milioni di euro, è tra i pionieri del welfare aziendale in Italia, ma non è l'unica tra le Pmi ad aver lanciato programmi del genere. Basti pensare al bonus bebè di Brazzale, dal 1784 produttore di formaggi, che ha deciso di sostenere la natalità dei 500 dipendenti concedendo uno stipendio più, circa 1.500 euro, a chi fa figli. C'è poi il caso del Colorificio San Marco che ha adottato una piattaforma informatica per gestire un'ampia gamma di benefit, dalle spese per la salute fino ai campus estivi e ai corsi di lingue, offerti ai 230 dipendenti. Ecco il secondo welfare in formato più piccolo e a portata di Pmi, dove la ricerca della produttività si coniuga con salari aggiuntivi convertirti in benefit. Secondo il nuovo rapporto Welfare Index Pmi, promosso da Generali e presentato la scorsa settimana all'Università Luiss di Roma, su 8mila contratti con premi di risultato siglati nel 2016, oltre la metà (4.100) prevede misure di welfare aziendale.

Per le Pmi il welfare aziendale non è più uno sconosciuto. E la sua diffusione territoriale è a macchia di leopardo, senza troppe distinzioni geografiche: la sanità integrativa, ad esempio, è stata adottata da almeno un'azienda nel 35,6% dei casi da Pmi del Nord; nel 34,3% al Centro e nel 33,5% al Sud. La dimensione aziendale, invece, all'interno del mondo delle Pmi, conta eccome. Nella sanità integrativa il tasso di attività delle imprese con numero di addetti fra 100 e 250 è tre volte superiore a quello delle imprese con meno di 10 addetti, sottolineando così il gap che separa le medie dalle piccole. Il che si spiega facilmente: le più piccole non fanno contratti di secondo livello, dove interviene la defiscalizzazione prevista dalla legge. Tuttavia, anche grazie alle iniziative delle reti di impresa, le cose stanno cambiando. Attraverso il monitoraggio di 3400 imprese su 600 mila Pmi presenti sul territorio, il Welfare Index di Generali rivela che la percentuale di quelle che hanno allargato lo spettro di intervento sul welfare è quasi raddoppiata passando dal 9,8% del 2016 al 18,3% del 2017. Viaggia forte la sanità integrativa, scelta dal 46% delle imprese monitorate rispetto al 39% dello scorso anno. In crescita anche la conciliazione vita-lavoro, soluzione adottata dal 31% delle imprese mentre il 22% ha puntato su iniziative di flessibilità di orario e organizzazione del lavoro (lavoro a distanza, estensione congedi maternità e paternità).

Anche le imprese più piccole che non hanno accordi di secondo livello, provano a fare sinergia per accedere a servizi di welfare aziendali condivisi. Almeno questo è il senso dell'intesa raggiunta da Unindustria Treviso con i sindacati territoriali del settore metalmeccanico Fim, Fiom e Uilm. L'accordo prevede di poter introdurre forme di retribuzione legate ai risultati e agli obiettivi delle imprese. A Brescia e in Trentino la strada imboccata è quella delle reti di impresa per rendere più agevole e meno oneroso l'accesso ai piani di welfare. Welstep, promossa dall'associazione industriale bresciana, è la prima rete di impresa, a cui aderiscono 13 aziende come Cromodora Wheels, Rubinetterie bresciane Bonomi, Trafilerie Carlo Gnutti, per un totale di 2.100 addetti coinvolti, che si pone l'obiettivo di portare il welfare aziendale nelle piccole e medie aziende. L'idea di fondo è quello di fare massa critica per organizzare, in modo coordinato, piani aziendali con economie di scala, per portare i benefit anche nelle Pmi. Confindustria Trento ha lanciato #WelfareTrentino: una rete d'impresa che prova a mettere a sistema esperienze di welfare aziendale per favorirne una più diffusione sul territorio. Hanno sottoscritto il contratto di rete: Arcese Trasporti, Dalmec, Edizioni Centro Studi Erickson Spa, Gpi Group, Lizard, Vetri Speciali, Zobele Group. ***(ch.ben.)***

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La maggior parte dei benefit viene impiegata per **scuola e istruzione**

Welfare 2.0, insieme alla busta paga c'è il biglietto per volare in vacanza

"Un click per scegliere i benefit da un supermarket online questo è il modello del futuro"

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura: n.d.
Diffusione: n.d.
Lettori Ed. I 2016: 17.000
Settimanale - Ed. Bologna

CORRIERE IMPRESE BOLOGNA

Dir. Resp.: Armando Nanni

03-APR-2017
da pag. 15
foglio 1
www.datastampa.it

Fatti e scenari

Il rapporto curato da Generali Welfare nelle piccole e medie Premiate 5 emiliano-romagnole

Le piccole e medie imprese sono sempre più attente al welfare. A dirlo è il rapporto promosso da Generali Italia, «Welfare Index Pmi», che ha valutato oltre 3.422 aziende, 471 delle quali sono emiliano-romagnole. Tutte le imprese partecipanti sono state classificate sulla base delle iniziative, dell'originalità e delle politiche attivate. Tra le premiate al primo posto, per l'agricoltura, c'è la Fungar Snc di Rimini per «l'impegno ad aggregare le comunità e a sostenere le imprese più deboli». Ad eccellere nel comparto del commercio e dei servizi c'è il Gruppo società gas Rimini spa «per la conciliazione tra tempi di lavoro e famiglia», seguita in terza posizione dal Consorzio agrario adriatico di Forlì-Cesena. Infine, per l'industria, al terzo posto si è piazzata la Siropack Italia Srl di Forlì-Cesena «per la pianificazione delle soluzioni interne».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Vertice Marco Sesana, ad di Generali

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 03/2010: 133.263
Diffusione 03/2010: 88.589
Lettori: n.d.
Settimanale - Ed. nazionale

ItaliaOggi Sette

Dir. Resp.: Marino Longoni

03-APR-2017
da pag. 2
foglio 1 / 2
www.datastampa.it

Si avvicina l'approvazione definitiva del provvedimento per professionisti e collaboratori

Dalla formazione alla sicurezza Tutele a 360° per gli autonomi

Pagina a cura
DI DANIELE CIRIOLI

Professionisti ausiliari di stato. Per semplificare la macchina amministrativa, ridurre i tempi di attesa dei servizi pubblici e tagliare la burocrazia, infatti, i professionisti iscritti a ordini e collegi potranno adottare specifici atti pubblici in sostituzione degli uffici statali. A prevederlo è il ddl lavoro autonomo, collegato alla legge Stabilità 2016, in via di approvazione definitiva. Nonostante 26 ordini del giorno e 58 emendamenti presentati al senato, il provvedimento dovrebbe essere licenziato nel corso di questa settimana e ricevere il via libera definitivo agli inizi della prossima. Tra le altre novità: ampliamento delle competenze alle casse privatizzate (non solo pensioni obbligatorie, ma anche pensioni integrative, indennità di disoccupazione, prestazioni socio-sanitarie) e regole ad hoc sulla sicurezza del lavoro negli studi professionali.

E poi, rincara l'Inps sul lavoro autonomo. Per rendere strutturale l'indennità di disoccupazione, Dis-Coll, e per migliorare le prestazioni di malattia e di maternità ai lavoratori iscritti alla gestione separata, le aliquote saliranno almeno dell'1%. Il rincaro colpisce anche gli amministratori e i sindaci, nonostante non fruiscano né fruiranno nel futuro dell'indennità. Nel dettaglio: 0,51% dal 1° luglio e un'aliquota non precisata (la norma afferma «possibilmente non superiore allo 0,5%», ma prevale il vincolo di copertura degli oneri), con l'attuazione della delega per l'«ampliamento delle prestazioni». A conti fatti i professionisti che pagano oggi il 25,72%, dal 1° luglio pagheranno il 26,23%; gli altri collaboratori che pagano oggi il 32,72%, dal 1° luglio verseranno il 33,23% e il 34,23% a partire dal 1° gennaio 2018 (e in attesa dell'ulteriore rincaro che dovrà avvenire per delega).

Ma scendiamo nel dettaglio delle novità.

Lavoro autonomo al restyling. Il provvedimento è un mix di nuovi principi e tutele, alcune delle quali rimesse a deleghe. Le deleghe sono tre, in particolare: sugli atti pubblici rimessi alle professioni (art. 5); su sicurezza e protezione sociale (art. 6); sulla semplificazione delle norme su salute e sicurezza negli studi professionali (art. 11).

Le nuove disposizioni si applicano ai «rapporti di lavoro autonomo», definiti dall'art. 2222 del codice civile, compresi i rapporti inquadrati in una delle tipologie contrattuali di cui al libro IV del codice civile: dalle collaborazioni coordinate e continuative, dunque, alle partite Iva, passando per il lavoro autonomo occasionale. Sono esclusi, invece, gli imprenditori, anche se «piccoli imprenditori».

Le clausole abusive. Una prima novità riguarda la disciplina delle c.d. «clausole e condotte abusive». Sono considerate tali, e in quanto tali prive d'effetto, le clausole che attribuiscono una posizione preminente al committente (la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto a prestazioni continuative, di recedervi senza congruo preavviso) e quelle mediante le quali le parti concordano termini di pagamento oltre i 60 giorni dalla data di ricevimento, da parte del committente, della fattura (partite Iva) o della richiesta di pagamento (co.co.co. e lavoro autonomo occasionale).

Ancora, viene previsto che si considera abusivo anche il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta.

La conseguenza è, dunque, quella di stabilire l'obbligo della forma scritta per tutti i contratti di lavoro autonomo, a prescindere dalla durata degli stessi. Infine, è previsto che per la presenza di clausole abusive il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno da parte del committente.

Spese di vitto e alloggio. I lavoratori autonomi (professionisti, partite Iva ecc.), da quest'anno (ossia dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2017), possono escludere dal reddito imponibile ai fini Irpef:

- le spese relative all'esecuzione di un incarico conferito e sostenute direttamente dal committente;
- le spese relative a prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande sostenute dal lavoratore autonomo per l'esecuzione di un incarico e addebitate in capo al committente.

L'esclusione ai fini Irpef comporta, di conseguenza, anche l'esclusione ai fini dei contributi Inps.

Spese formazione e convegni. Il provvedimento, ancora, sostituisce l'attuale regime di deducibilità (e, anche in questo caso, di conseguenza, ai fini dei contributi dovuti all'Inps) di alcune spese inerenti alla formazione, con decorrenza sempre da quest'anno e sempre per i lavoratori autonomi (professionisti ecc). Attualmente, la deduzione per spese di partecipazione a «convegni, congressi e simili o a corsi di aggiornamento professionale», incluse quelle di viaggio e soggiorno, è consentita in misura massima del 50% del loro ammontare. La nuova disciplina, la quale decorre dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2017, ammette invece:

1) l'integrale deduzione, entro il limite annuo di 10 mila euro, delle spese per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale,

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 03/2010: 133.263
Diffusione 03/2010: 88.589
Lettori: n.d.
Settimanale - Ed. nazionale

ItaliaOggi Sette

Dir. Resp.: Marino Longoni

03-APR-2017
da pag. 2
foglio 2 / 2
www.datastampa.it

delle spese di iscrizione a convegni e congressi e delle spese di viaggio e soggiorno inerenti alle predette partecipazioni;

2) l'integrale deduzione, entro il limite annuo di 5 mila euro, delle «spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto-imprenditorialità», mirati a «sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle condizioni del mercato del lavoro» ed erogati dai centri per l'impiego o dai soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive per il lavoro;

3) l'integrale deduzione degli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni (di lavoro autonomo), fornita da forme assicurative o di solidarietà.

Dis-Coll strutturale da luglio. Da luglio la Dis-Coll sarà strutturale. È l'indennità di disoccupazione riservata ai lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti in via esclusiva all'Inps, gestione separata, non pensionati e senza partita Iva, i quali abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. Oltre a renderla strutturale, viene inoltre estesa (con riferimento agli eventi di disoccupazione che si verifichino dal 1° luglio 2017) agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio. Ai fini della relativa copertura finanziaria, tuttavia, a decorrere dal 1° luglio scatterà un'aliquota contributiva aggiuntiva dello 0,51% per i lavoratori interessati, nonché per gli amministratori e i sindaci (i quali, tuttavia, resteranno esclusi dal poter fruire dell'indennità).

Congedo parentale. Novità anche sul congedo parentale per lavoratrici e lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata. Attualmente per tale congedo, alle donne è riconosciuto un trattamento economico (a carico Inps), per un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino (ovvero, in caso di adozione o di affidamento, entro il primo anno di ingresso in famiglia) e sempre che sussista il requisito di tre mesi di contribuzione nei 12 mesi precedenti i due mesi anteriori alla data del parto. Il trattamento economico è pari, per ogni giornata, al 30% di 1/365 del reddito della lavoratrice. Le nuove norme, che decorreranno dall'entrata in vigore della legge, elevano, in primo luogo, il limite di durata da 3 a 6 mesi, subordinando il diritto (anche per i primi tre mesi) alla condizione che i trattamenti economici per congedo parentale fruiti da entrambi i genitori, anche in altre gestioni previdenziali, non superino, complessivamente, il limite di sei mesi. In secondo luogo, estendono il diritto allo stesso trattamento economico, con riferimento al secondo e terzo anno di vita del bambino, a condizione che risultino accreditate tre mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di congedo parentale. In terzo luogo, infine, estendono il congedo al padre.

Malattia? Stop ai versamenti all'Inps. Chi è malato ha diritto alla sospensione del pagamento dei contributi Inps e dei premi Inail. In particolare, la sospensione avverrà nei casi di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni. Lo stop viene ammesso per l'intera durata della malattia o dell'infortunio fino a un massimo di due anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi e i premi maturati anche durante il periodo di sospensione, ma in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

Il periodo di comporto. La malattia non chiude il rapporto di lavoro autonomo. Viene introdotto, infatti, il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro a favore dei lavoratori autonomi che prestino la loro attività in via continuativa per il committente, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, in caso di gravidanza, malattia o infortunio. La sospensione, senza diritto al corrispettivo, ha luogo su richiesta del lavoratore, ma potrà essere non riconosciuta nel caso venga meno l'interesse del committente.

© Riproduzione riservata

Aumenta l'inps sul lavoro autonomo

Lavoratori autonomi	Aliquote vigenti			Aliquote dal 1° luglio 2017		
	Totale	Base	Aggiuntiva	Totale	Base	Aggiuntiva
Professionisti non coperti	25,72%	25,00%	0,72%	26,23%	25,00%	1,23%
Professionisti già coperti	24,00%	24,00%	0%	24,00%	24,00%	0%
Co.co.co. e altri non coperti	32,72%	32,00%	0,72%	33,23%	32,00%	1,23%
Co.co.co. e altri già coperti	24,00%	24,00%	0%	24,00%	24,00%	0%

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 03/2010: 133.263
Diffusione 03/2010: 88.589
Lettori: n.d.
Settimanale - Ed. nazionale

ItaliaOggi Sette

Dir. Resp.: Marino Longoni

03-APR-2017
da pag. 4
foglio 1
www.datastampa.it

Atti pubblici, Casse, sicurezza negli studi: regole con i decreti delegati

Il ddl contiene tre deleghe necessarie a dar corpo a una serie di importanti novità per i lavoratori autonomi. Vediamo quali.

Professionisti ausiliari pubblici. La prima delega (art. 5) concerne l'individuazione di atti pubblici che possono essere rimessi alle professioni organizzate in ordini o collegi per la loro adozione. Quindi, per questi generi di atti pubblici, non occorrerà più recarsi in uffici statali ma presso uno studio professionale. Tempo di attuazione: 12 mesi dall'entrata in vigore della legge. Finalità: semplificare l'attività delle pubbliche amministrazioni e ridurre i tempi di produzione. Dalla delega è scomparso, in quanto soppresso alla camera, il riferimento espresso ad atti per la deflazione del contenzioso giudiziario e per la certificazione dell'adeguatezza dei fabbricati alle disposizioni di sicurezza ed energetiche, il c.d. fascicolo del fabbricato.
Ciò non esclude, tuttavia, che le materie possano comunque essere disciplinate, in quanto comprese nell'ambito generale di competenza della delega.

Casse tuttofare: pensioni e indennità. La seconda delega (art. 6) concerne il riconoscimento, alle casse privatizzate dei professionisti iscritti a ordini oppure a collegi, della facoltà di attivare, anche in forma associata, prestazioni complementari di tipo previdenziale, socio-sanitario e altre prestazioni sociali, finanziate da contributi specifici con particolare riferimento agli iscritti che abbiano subìto una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie. Tempo attuazione: 12 mesi. Finalità: rafforzare le prestazioni di sicurezza e di protezione sociale ai professionisti.
Sempre l'art. 6 prevede un'altra delega, stavolta riguardante lavoratori e lavoratrici autonomi iscritti alla gestione separata Inps (i professionisti «senza cassa»), per la definizione di alcune modifiche di maggior tutela dell'indennità di maternità e quella di malattia.
Sicurezza, prevenzione ad hoc. L'ultima delega (art. 11) del provvedimento affida al governo il riassetto delle norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori applicabili agli studi professionali. La delega va esercitata entro un anno sulla base, tra l'altro, dei seguenti princìpi direttivi: individuazione di specifiche misure di prevenzione e protezione per la sicurezza del lavoro negli studi (soggetti sia con sia senza retribuzione: i praticanti, per esempio); determinazione di misure tecniche e amministrative di prevenzione compatibili con caratteristiche gestionali e organizzative degli studi: semplificazione adempimenti formali; riformulazione sanzioni.

© Riproduzione riservata

Addio ufficio e orario di lavoro

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 12/2016: 301.987
Diffusione 12/2016: 223.463
Lettori Ed. II 2016: 1.965.000
Quotidiano - Ed. nazionale

NAZIONE - Carlino - GIORNO

Dir. Resp.: Andrea Cangini

03-APR-2017
da pag. 12
foglio 1 / 3
www.datastampa.it

DOPO DI NOI

Fondi e sgravi per garantire un futuro ai figli disabili

COPPARI ■ Alle pagine 12 e 13

DOPO *di noi*

Soli con l'handicap Ecco il piano di aiuti tra fondi e tagli fiscali

La legge sul Dopo di noi, approvata il 14 giugno dell'anno scorso, è diventata operativa da poco. È stato sciolto l'ultimo nodo normativo, quello dell'articolo 6 che regolamenta strumenti, come il trust, che consentono ai genitori di lasciare beni al figlio disabile per vivere degnamente quando non ci saranno più. In particolare, non sono più necessari altri passaggi normativi, né un intervento dell'Agenzia delle entrate per definire il quadro delle agevolazioni fiscali per le imposte di successione e donazione, di registro ipotecarie, catastali e di bollo. «Si completa così il percorso di una legge importante, mirata a favorire il benessere, la piena inclusione sociale e l'autonomia delle persone con disabilità per promuovere la loro indipendenza, ancor più quando vengono meno i riferimenti affettivi più cari», è il commento di Elena Carnevali, deputata del Pd in commissione Affari sociali della Camera che aveva firmato un'interrogazione sullo stato di avanzamento della legge.

di ANTONELLA COPPARI
✉ ROMA

LA DISPERAZIONE per la sorte di chi si lascia alle proprie spalle può arrivare al punto di creare drammi assurdi, apparentemente contro ogni logica, come quello del fiorentino Guerrando Magnolfi che – qualche settimana fa – ha ucciso la figlia disabile di 44 anni: «Sabrina non può restare sola» ha lasciato scritto su un foglietto con la grafia tremolante di chi, sopraffatto dalla disperazione e dal senso di abbandono da parte delle istituzioni, è arrivato allo stremo. Ovviamente, siamo di fronte alla patologia, però questo gesto estremo dà la misura della preoccupazione per il futuro di figli che, sparita la rete di protezione familiare continuano a vivere e, soprattutto, a convivere con l'handicap.

«I GENITORI dei disabili non si possono permettere il lusso di morire», ironizza amara Ileana Argentin **(nella foto accanto)**, deputata Pd in prima linea in questo campo. Si è fatta letteralmente in quattro per portare al traguardo la legge che, non a caso, viene chiamata «dopo di noi»: approvata lo scorso giugno, questa normativa (n.112/2016) plana in un vuoto diventato oramai insostenibile. È solo un primo passo, riguarda una platea ristretta – i disabili gravi –

il Resto del Carlino
SENZA DIFESA

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 12/2016: 301.987
Diffusione 12/2016: 223.463
Lettori Ed. II 2016: 1.965.000
Quotidiano - Ed. nazionale

NAZIONE - Carlino - GIORNO

Dir. Resp.: Andrea Cangini

03-APR-2017
da pag. 12
foglio 2 / 3
www.datastampa.it

ha risorse limitate, tanto che molti lamentano che «si tratta di norme per ricchi». Però, come sottolinea la stessa Argentin, è un inizio: un genitore che voglia pensare al futuro del figlio ora ha qualche strumento legale in più per farlo.
Funziona così: da un lato, c'è un fondo statale (184 milioni e rotti in tre anni ripartiti tra le varie regioni, con la promessa di rimetterci mano nel 2019), per l'assistenza alle persone con disabilità grave prive di sostegno familiare ed il primo criterio per accedervi, ovviamente, sono condizioni economiche critiche, visto che la platea potenziale è di 100-150mila persone, ovvero quelli che – dicono i dati Istat – nei prossimi 5 anni potrebbero perdere entrambi i genitori.

FINO a ieri, avevano la sorte segnata: erano destinati a finire in istituto. Adesso si tenta di mettere in piedi soluzioni alternative, come quella di farli vivere comunque nelle proprie case o in strutture abitative simili.
In Italia, però, secondo le stime delle associazioni, ci sono tra i 2 e i 2,5 milioni di disabili gravi (esclusi gli anziani non autosufficienti).

In un mondo ideale, quel fondo dovrebbe riguardare tutti. Siccome la coperta è corta, subentra la seconda parte della legge. Che prevede agevolazioni per i privati che vogliano stanziare risorse a tutela dei parenti disabili gravi: ci sono sgravi fiscali (non così importanti come vorrebbero gli interessati), esenzioni e incentivi per la stipula di polizze assicurative, trust e costituzione di vincoli di destinazione per beni mobili e immobili con contratti fiduciari.

COME si deve orientare una famiglia? «Prima di tutto, deve rivolgersi all'ente locale/associazione di riferimento per avere informazioni del caso» spiega la relatrice della legge alla Camera, Elena Carnevali (Pd). Con l'aiuto di un notaio individuerà lo strumento più adatto. Forse il più noto è la polizza assicurativa «sul rischio di morte finalizzata alla tutela di persone con disabilità grave» che funziona come le altre polizze sulla vita, solo che l'importo scaricabile annuo passa da 530 a 750 euro.

MA C'È chi per garantire al figlio di continuare a vivere nella casa di famiglia utilizza il trust (nel quale possono confluire anche piccoli patrimoni) sotto il controllo di una persona di fiducia: stesso risultato si può avere con il contratto di affidamento fiduciario, ancora non utilizzato in Italia. A parte il fatto che, in entrambi i casi, il beneficiario non pagherà né la tassa di successione né di donazione, il vantaggio è che «comunque» questi fondi sono inattaccabili da terzi e non fanno parte del patrimonio del disabile, che vedrà riconosciuti i suoi diritti pensionistici legati alla disabilità, compreso l'accompagnamento. «Rispetto al trust che segue il diritto straniero, il contratto di affidamento siglato con una società fiduciaria è un istituto regolato da norme italiane – spiega Lucia Frascarelli, segretario generale dell'Assofiduciaria, che domani organizza un convegno a Roma sul tema –. È vero che è uno strumento nuovo, però riteniamo di avere le carte in regola per fare gli amministratori sia perché una legge ci autorizza a farlo, sia perché siamo vigilati in parte dal ministero dello sviluppo Economico in parte dalla Banca d'Italia».

% Emergenza in numeri

L'Istat calcola che nei prossimi 5 anni fino a 150mila disabili perderanno i genitori

Lo strumento di tutela più diffuso è la polizza mirata La detrazione fiscale è salita da 530 a 750 euro

Secondo le stime, in Italia ci sono tra 2 e 2,5 milioni di disabili gravi non anziani

La scuola di autonomia fatta in casa

A Mortara, in provincia di Pavia, il Dopo di noi è attuato con il progetto «A casa mia», una sorta di welfare che sperimenta la convivenza in appartamento di ragazzi con disabilità intellettiva o motoria. La sfida è renderli autonomi finché i familiari sono ancora vivi.

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 12/2016: 301.987
Diffusione 12/2016: 223.463
Lettori Ed. II 2016: 1.965.000
Quotidiano - Ed. nazionale

NAZIONE - Carlino - GIORNO

Dir. Resp.: Andrea Cangini

03-APR-2017
da pag. 12
foglio 3 / 3
www.datastampa.it

IL FUTURO DEI DISABILI

Tutte le misure per sostenerli alla morte dei genitori

Fondo
per l'assistenza, quest'anno con una dotazione di 38,3 milioni

Agevolazioni
a privati, enti, associazioni che stanziano risorse

Sgravi fiscali
su polizze assicurative, trasferimenti di beni o diritti post mortem, trust (beni o patrimoni affidati a un fiduciario)

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura: n.d.
Diffusione: n.d.
Lettori: n.d.
Settimanale - Ed. Italia

L'Economia del Corriere della Sera

Dir. Resp.: Luciano Fontana

03-APR-2017
da pag. 46
foglio 1 / 5
www.datastampa.it

PENSIONI TAGLIATE? INVESTIRE SUL FUTURO A 30, 40 E 50 ANNI

di **Roberto E. Bagnoli** e **Giuditta Marvelli**

46

Quanti anni hai? Ecco la tua pensione

I CONTI IN TASCA

Buchi lavorativi e Pil fermo possono farti perdere il 40%

di **Roberto E. Bagnoli** e **Giuditta Marvelli**

Tempi lunghi, previsioni, difficili, conti avari. Che si abbiano venti, trenta, quaranta, cinquanta o sessant'anni la pensione è un diritto che si sposta sempre più in là e che dipende da variabili molto complesse. Alcune sono collegate alle fortune lavorative di ciascuno. Altre no. Ma hanno effetti altrettanto importanti sul risultato finale.

Quanto è ragionevole aspettarsi allora? E che cosa si può fare se il rischio è di trovarsi con un assegno pubblico troppo esiguo? In queste pagine L'*Economia* ha messo in fila le simulazioni e le soluzioni per giovanissimi e meno giovani, calcolando le rendite e l'investimento mensile per integrarle o per prepararsi un futuro più tranquillo.

Nei mesi scorsi l'Inps ha inviato a milioni di lavoratori italiani la «Busta arancione», che fornisce una ipotesi sull'età di pensionamento e sull'importo del vitalizio. Per questo secondo aspetto, però, i numeri dell'Istituto nazionale di previdenza si basano su scenari piuttosto ottimisti. Col rischio di indurre i destinatari a sovrastimare la futura pensione. Facciamo un esempio: un dipendente trentenne che abbia cominciato a lavorare a venti e abbia oggi una retribuzione di milleduecento euro netti al mese, secondo la «Busta arancione» avrà una pensione di 1.387 euro al mese, o 1.319 se donna. Cifre, a prima vista, assolutamente rassicuranti. Basterà però che una sola delle variabili in gioco non vada per il verso giusto e il risultato finale sarà ben diverso. E i 1.387 euro del dipendente, o i 1.035 dell'autonomo, nell'ipotesi peggiore potrebbero ridursi ad appena 779 euro. Poco più della metà, insomma.

Il metodo

Le simulazioni sono state realizzate in esclusiva per *L'Economia* da Progetica, società di consulenza in pianificazione finanziaria e previdenziale in occasione del Salone del ri-

sparmio di Assogestioni, che si terrà a Milano dall'11 al 13 aprile. Mostrano in maniera molto netta che il futuro pensionistico (in particolare l'importo della rendita) dei lavoratori è soggetto a numerose variabili. Alcune di loro, la dinamica del Prodotto interno lordo, del tutto sganciate dalla sfera privata di ciascuno. Ma tutte devono essere prese in considerazione e tenute sotto controllo, in modo da poter correre ai ripari fino a quando si è ancora in tempo.

«La tabella sul quanto della pensione parte dalle proiezioni della Busta arancione relative a lavoratori di varia età e anzianità contributiva considerando una retribuzione annua di 20.690 euro, cioè quella media nazionale secondo l'Agenzia delle Entrate — spiega Andrea Carbone, partner di Progetica —. L'Inps, però, ipotizza una carriera brillante e un andamento altrettanto positivo dell'economia italiana. Per entrambe queste variabili, infatti, vengono ipotizzate una crescita annua dell'1,5% in termini reali, cioè al netto dell'inflazione». Chiunque segua, anche superficialmente, le vicende dell'economia italiana, sa che negli ultimi anni questa percentuale è stato un traguardo impossibile per la crescita. E che anche le buste paga, in molti casi, invece di crescere sono rimaste ferme. O, addirittura, hanno patito tagli e limature.

In colonna

Nella tabella entrano in gioco uno alla volta tutte le variabili in scenari peggiori di quelli contemplati e quindi gli importi della pensione si riducono progressivamente. «Se gli stipendi futuri non cresceranno, la pensione del trentenne che ha cominciato a vent'anni si ridurrà da 1.387 a 1.177 euro — spiega Carbone —. Se in più avrà un anno di mancata inoccupazione a trenta, quaranta e cinquant'anni, con un buco complessivo di tre, il vitalizio si ridurrà a 1.159 euro. Se infine volesse o dovesse smettere a sessant'anni, per esempio perché esodato, gli effetti sarebbero ancora più pesanti: l'assegno si ridurrebbe a 1.041 euro netti al mese».

Fin qui le ipotesi riguardano la vita lavorativa. Ma c'è anche una variabile esogena che nel sistema contributivo (che dal primo gennaio 2012 riguarda almeno in parte tutti i lavoratori) incide in maniera sostanziale sulla futura pensione. E' l'andamento del Pil, a cui i montanti pensionistici sono agganciati. La realtà degli ultimi anni, però, è decisamente diversa rispetto all'ipotesi della Busta arancione, crescita annua dell'1,5% al netto dell'inflazione.

A causa della pesante recessione dell'economia italiana (-4,4% solo nel biennio 2012-2013), da alcuni anni le pensioni non vengono rivalutate e perdono quindi potere d'acquisto. Se il Pil non dovesse crescere, il trentenne che ha cominciato a lavorare a venti e con un reddito attuale di milleduecento euro netti al mese, si troverebbe con una pensione di 779 euro netti al mese, oltre seicento in meno rispetto ai 1.387 ipotizzati nella Busta arancione Inps. «L'invio di questo documento rappresenta un importante passo in avanti nell'informazione in materia pensionistica — sottolinea Carbone —. Ma per avere una simulazione realistica bisogna armarsi di coraggio e farne una personalizzata sul sito dell'Inps, inserendo nel calcolatore online alle caselle retribuzione e Pil tassi di crescita più contenuti rispetto a quelli adottati di default nella proiezione standard che viene mandata su carta al lavoratore».

Le simulazioni di Progetica mostrano anche l'età di pensionamento, per vecchiaia o anzianità contributiva, a seconda delle varie ipotesi di allungamento della vita media. Così, per esempio, un trentenne che ha cominciato a lavorare a venticinque potrà staccare a 70 anni e otto mesi in uno scenario medio. Potrà rimanere sino a sessantasei anni se la vita media si allungherà di meno, ma dovrà smettere addirittura a 73 anni e tre mesi nello scenario demografico più estremo. Insomma le incognite sono parecchie. Meglio non scoraggiarsi, provare a fare i conti. E anche, nel limite del possibile, organizzarsi per una rendita di scorta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dura più di 20 anni della nostra vita

Per quanti anni si percepisce la pensione? I dati di Progetica, su base Istat, dicono che quando si parla di pensione oggi sono in gioco più di 20 anni della nostra vita. Un uomo che ha smesso di lavorare a 60 anni nel 2015 riceverà un assegno previdenziale per i successivi 23. Per una donna il periodo aumenta fino a 27. Se ci si è ritirati a 65 anni, la durata scende a 19 per gli uomini e 22 per le donne. Dieci anni fa erano 17 per gli uomini e 21 per le donne. Un secolo fa, la cifra si fermava a 11, per entrambi i sessi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Quanto avremo di pensione

Dipendenti (uomini e donne) reddito circa **1.200 €** netti al mese

Età	Età inizio contribuzione	Stima valore pensione netta mensile (x13) A Ipotesi busta arancione	B e se gli stipendi futuri non crescessero?	C e se poi avessi 3 anni di inoccupazione?	D e se poi volessi/dovessi smettere di lavorare a 60 anni	E e se poi il Pil futuro non crescesse?
20	20 (M)	1.594	1.240	1.226	1.097	776
	20 (F)	1.514	1.180	1.226	1.097	776
	25	1.529	1.140	1.062	931	687
	30	1.380	983	935	804	615
30	20 (M)	1.387	1.177	1.159	1.041	779
	20 (F)	1.319	1.118	1.159	1.041	779
	25	1.350	1.113	1.036	917	700
	30	1.219	976	928	810	632
40	20 (M)	1.167	1.071	1.059	953	775
	20 (F)	1.101	1.016	1.059	953	775
	25	1.131	1.023	955	849	696
	30	1.028	920	872	766	635
50	20 (M)	1.065	1.006	1.103	982	877
	20 (F)	1.014	962	1.052	982	877
	25	1.188	1.112	1.045	871	764
	30	866	833	792	696	625
60	20 (M)	1.099	1.088	1.041	923	913
	20 (F)	1.068	1.062	1.001	923	913
	25	1.058	1.028	970	810	800
	30	938	917	881	720	710

Elaborazioni Progetica su scenario normativo a marzo 2017: retribuzione media nazionale 20.690 € lordi. Fonte Agenzia delle Entrate data di nascita e inizio contribuzione: 1° giugno. Età pensionamento su scenario prudenziale (crescita speranza di vita secondo scenario ISTAT previsionale basso; per i lavoratori che hanno iniziato a contribuire dopo il 1996 si considera il requisito di vecchiaia con ipotesi di pensione superiore a 2,8 volte l'assegno sociale; per gli altri l'età alla quale si raggiunge per primo il requisito di età (vecchiaia) o di anzianità contributiva (pensione anticipata)

Quando andremo in pensione

Uomini e donne, dipendenti e autonomi

Età	Età inizio contribuzione	Scenario medio	Scenario basso	Scenario alto
20	20 (M)	67 e 4	65 e 9	69 e 0
	20 (F)	66 e 5	64 e 7	68 e 0
	25	71 e 11	66 e 8	74 e 10
	30	71 e 11	66 e 8	78 e 3
30	20 (M)	66 e 4	64 e 11	67 e 6
	20 (F)	65 e 2	64 e 0	66 e 6
	25	70 e 8	66 e 0	73 e 3
	30	70 e 8	66 e 0	76 e 8
40	20 (M)	65 e 2	64 e 4	66 e 2
	20 (F)	64 e 2	63 e 2	64 e 11
	25	69 e 6	65 e 3	72 e 0
	30	69 e 6	65 e 3	75 e 2
50	20 (M)	64 e 2	63 e 6	64 e 8
	20 (F)	63 e 0	62 e 6	63 e 4
	25	68 e 6	67 e 10	69 e 1
	30	68 e 6	64 e 7	73 e 10
60	20 (M)	63 e 0	62 e 11	63 e 1
	20 (F)	62 e 0	61 e 11	62 e 1
	25	67 e 3	67 e 1	67 e 6
	30	67 e 3	67 e 1	67 e 6

Elaborazioni Progetica su scenario normativo a marzo 2017:

data di nascita e inizio contribuzione: 1° giugno

Scenario medio: crescita speranza di vita secondo scenario Istat previsionale centrale; viene proposta l'età alla quale si raggiunge per primo il requisito di età (vecchiaia) o di anzianità contributiva (pensione anticipata)

Scenario basso: crescita speranza di vita secondo scenario Istat previsionale basso; per i lavoratori che hanno iniziato a contribuire dopo il 1996 si considera il requisito di vecchiaia con ipotesi di pensione superiore a 2,8 volte l'assegno sociale; per gli altri come scenario medio

Scenario alto: crescita speranza di vita secondo scenario Istat alto; per i lavoratori che hanno iniziato a contribuire dopo il 1996 si considera il requisito di vecchiaia con ipotesi di pensione inferiore a 1,5 volte l'assegno sociale; per gli altri come scenario medio

Autonomi (uomini e donne) reddito circa **1.100 €** netti al mese

Scenario A: crescita retribuzione annua 1,5%; crescita Pil annuo 1,5%

Scenario B: come A, ma crescita retribuzione annua 0%; crescita Pil annuo 1,5%

Scenario C: come B, ma 1 anno di inoccupazione a 30, 40 e 50 anni

Scenario D: come C, ma interruzione attività lavorativa a 60 anni

Scenario E: come D, ma crescita Pil annuo 0%

		Stima valore pensione netta mensile (x13)				
Età	Età inizio contribuzione	A Ipotesi busta arancione	B e se gli stipendi futuri non crescessero?	C e se poi avessi 3 anni di inoccupazione?	D e se poi volessi/dovessi smettere di lavorare a 60 anni	E e se poi il Pil futuro non crescesse?
20	20 (M)	1.242	939	928	833	598
	20 (F)	1.174	894	928	833	598
	25	1.189	865	807	712	533
	30	1.061	751	715	619	481
30	20 (M)	1.035	874	860	774	589
	20 (F)	978	832	860	774	589
	25	1.018	841	785	698	541
	30	925	748	712	625	495
40	20 (M)	849	778	770	692	572
	20 (F)	802	739	770	692	572
	25	833	753	706	628	524
	30	769	690	655	578	487
50	20 (M)	835	790	860	769	699
	20 (F)	798	760	824	769	699
	25	886	828	785	656	586
	30	633	609	582	509	443
60	20 (M)	1.042	1.036	873	786	780
	20 (F)	1.019	1.015	843	786	780
	25	853	835	790	674	668
	30	736	723	701	584	578

Quanto serve per integrare

Uomini e donne. Obiettivo **100 €** mensili di integrazione pensionistica

Età	Età inizio contribuzione	Anni alla pensione	Linea rischio basso: Versamento mensile (X 12)	Linea rischio basso: Beneficio fiscale complessivo	Linea rischio basso: Redditività a vita media	Linea rischio medio: Versamento mensile (X 12)	Linea rischio medio: Beneficio fiscale complessivo	Linea rischio medio: Redditività a vita media
20	20 (M)	46	43	8.177	1,9	26	5.013	3,0
	20 (F)	45	46	8.511	1,9	28	5.291	3,0
	25	47	40	7.846	1,9	24	4.743	3,0
	30	47	40	7.846	1,9	24	4.743	3,0
30	20 (M)	35	62	8.610	1,8	43	6.017	2,5
	20 (F)	34	67	8.942	1,8	47	6.335	2,5
	25	36	58	8.300	1,7	39	5.724	2,5
	30	36	58	8.300	1,7	39	5.724	2,5
40	20 (M)	24	104	8.827	1,6	81	6.992	2,0
	20 (F)	23	113	9.075	1,6	89	7.264	2,0
	25	25	95	8.562	1,6	73	6.713	2,0
	30	25	95	8.562	1,6	73	6.713	2,0
50	20 (M)	14	187	8.810	1,5	162	7.666	1,7
	20 (F)	13	210	9.188	1,5	184	8.075	1,7
	25	18	120	7.306	1,4	99	6.107	1,7
	30	15	167	8.438	1,5	143	7.268	1,7
60	20 (M)	3	867	4.116	1,3	839	4.116	1,4
	20 (F)	2	1.322	2.766	1,3	1.291	2.766	1,3
	25	7	335	7.899	1,4	309	7.337	1,5
	30	7	335	7.899	1,4	309	7.337	1,5

Elaborazioni Progetica su scenario normativo a marzo 2017: data di nascita ed inizio contribuzione: 1° giugno età pensionamento su scenario prudenziale (crescita speranza di vita secondo scenario Istat previsionale basso: per i lavoratori che hanno iniziato a contribuire dopo il 1996 si considera il requisito di vecchiaia con ipotesi di pensione superiore a 2.8. Stime al netto di costi (ISC medio Fondi Aperti) e fiscalità. Stime con metodologia Proxyntetica al 50% di probabilità di stima, basate su 240 osservazioni mensili. Rischio medio: 30% JPM EMU - 70% MSCI World; rischio basso: 100% JPM EMU. Tavole di trasformazione in rendita: IPS55 TTO semestrali. Tutti i valori sono reali, al netto dell'inflazione

In attesa dei decreti Giuliano Poletti, ministro del Lavoro: l'Ape e la flessibilità entreranno in vigore dal 1°maggio

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura: n.d.
Diffusione: n.d.
Lettori: n.d.
Settimanale - Ed. Italia

L'Economia del Corriere della Sera

Dir. Resp.: Luciano Fontana

03-APR-2017
da pag. 47
foglio 1
www.datastampa.it

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Quanto bisogna investire per avere 100 euro «di scorta»

Chi inizia a vent'anni può pagare la costruzione della pensione integrativa poco più di 40 euro al mese

di **Roberto E. Bagnoli**

Una pensione di scorta da cento euro netti al mese: è un obiettivo che si può raggiungere con un sacrificio sostenibile, a patto di partire per tempo e di accettare un minimo di rischio finanziario. Così, per esempio, un ventenne che abbia appena cominciato a lavorare dovrà versarne 43 al mese (per quarantasei anni, sino alla pensione) se punta su una linea d'investimento interamente obbligazionaria; solo 26 se opta invece per una bilanciata con il 70% di azioni. Un trentenne che ha cominciato a venticinque dovrà versarne rispettivamente 58 e 39, per i 36 anni mancanti al pensionamento. Man mano che si va avanti con gli anni, naturalmente, il sacrificio diventa sempre più pesante: un cinquantenne dovrà versarne 120 se sceglie una linea obbligazionaria, e 99 se punta invece sulla bilanciata-azionaria.

L'apporto

Le simulazioni realizzate per *L'Economia* da Progetica, società di consulenza in pianificazione finanziaria e previdenziale, mostrano l'apporto della previdenza complementare per compensare la minore copertura che, rispetto all'ultima retribuzione, sarà offerta dalla pensione obbligatoria. I giovani (che per quest'ultima saranno i più penalizzati), grazie al lungo periodo di versamenti potranno avere un'efficace integrazione a patto di partire per tempo, appena cominciano a lavorare. «La previdenza complementare è sempre più necessaria per mantenere dopo il pensionamento un adeguato tenore di vita», sottolinea Andrea Carbone, partner di Progetica. «Il punto d'inizio è certamente la pensione pubblica che si potrà avere, ma bisogna fare simulazioni personalizzate, senza accontentarsi davanti al dato della Busta arancione».

Nella previdenza complementare il tempo e i mercati finanziari rappresentano due alleati molto importanti: partire appena possibile e accettare un minimo grado di rischio, adeguato all'orizzonte temporale e quindi agli anni che mancano al pensionamento, consentono di rendere più sostenibile il sacrificio economico da affrontare.

Le agevolazioni

Un altro importante punto di favore della previdenza complementare è rappresentato dal Fisco: le simulazioni di Progetica indicano il beneficio complessivo che si può ottenere. I contributi alla previdenza complementare sono deducibili sino a 5.164 euro l'anno, e anche le prestazioni sono soggette a un regime molto favorevole. La rendita vitalizia o il capitale in un'unica soluzione sono tassati infatti con un'aliquota del 15%, che si riduce dello 0,30% per ogni anno di partecipazione successivo al quindicesimo, con uno sconto che può arrivare al 6%.

In pratica, a fronte di trentacinque anni di permanenza nel programma previdenziale, l'aliquota scende al 9%. «Nell'ultima colonna viene infine mostrata la redditività a vita media dell'adesione alla previdenza complementare — spiega Carbone, — in pratica quanti euro si potranno ottenere, in base a uno scenario medio sulle aspettative di vita, per ogni euro versato alla previdenza complementare, al netto del beneficio fiscale. La redditività cresce man mano che si allunga l'orizzonte temporale: così, per esempio nel caso di un trentenne, ogni euro versato alla previdenza complementare ne frutta 2,5 in termini di beneficio finanziario complessivo».

www.iomiassicuro.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura: n.d.
Diffusione 12/2012: 400.000
Lettori Ed. II 2016: 334.000
Settimanale - Ed. nazionale

la Repubblica AFFARI&FINANZA

Dir. Resp.: Mario Calabresi

03-APR-2017
da pag. 45
foglio 1
www.datastampa.it

RAPPORTO IMPRESE

L'infelicità si diffonde tra i lavoratori "Rischia di aumentare l'assenteismo"

L'INSODDISFAZIONE IN AZIENDA È PER LA PRIMA VOLTA IN CRESCITA DAL 2012 A LIVELLO GLOBALE. E IN ITALIA LE COSE VANNO ANCHE PEGGIO. TALVOLTA I DIPENDENTI SI SENTONO TRATTATI IN MODO INGIUSTO. MA IN CIMA ALLE PAURE C'È QUELLA DI PERDERE IL POSTO CAUSA PROGRESSO TECNOLOGICO

Stefania Aoi

Milano

C'è una certa insoddisfazione in giro per il mondo. E colpisce anche chi un lavoro ce l'ha e ha paura di perderlo, magari per colpa del progresso tecnologico. O chi si sente trattato in modo ingiusto e attorno a sé vede sorgere nuove barriere che rendono difficile andare a cercar fortuna altrove, in un altro paese. Questa 'infelicità', che poi si traduce in disimpegno del lavoratore in azienda, è stata misurata e, per la prima volta dal 2012, è in aumento a livello globale. Solo sei lavoratori dipendenti su dieci sono soddisfatti della propria condizione (il 63 per cento contro il 65 del 2015). E in Italia questa percentuale è ancora più bassa. Siamo sotto la media con appena poco più della metà della forza lavoro che mostra di farsi in quattro per l'impresa in cui presta servizio (il 57 per cento, in calo di 6 punti dal 2015). A dirlo è la 'Global Trends on Employees Engagement', un'indagine condotta dalla Aon Hewitt, società del Gruppo Aon specializzato nella consulenza dei rischi e delle risorse umane. Questa multinazionale si è rivolta a un campione di 5milioni di lavoratori, ascoltando la loro opinione sulle mille imprese nelle quali erano impiegati, misurando la volontà di restare o di trovare di meglio e il livello di sforzi fatti per rendersi utili all'azienda.

L'impressione, un po' come in un vecchio film di Charlie Chaplin, è che la maggior parte dei dipendenti si veda sempre più spesso sacrificata sull'altare del progresso e del profitto. In un mondo sempre meno umano che non lascia via di fuga, anche alla luce della vittoria dei populisti in paesi come gli Stati Uniti e il Regno Unito (che ha votato per la Brexit). E questo 'sentire' non è un bene per nessuno. «L'insoddisfazione in azienda può procurare effetti negativi come un maggiore turnover dei lavoratori, un aumento dell'assenteismo e una minore soddisfazione dei clienti», ha commentato Enrico Vanin, amministratore delegato di Aon Hewitt Risk & Consulting. Al contrario, se i dipendenti sono soddisfatti, «migliorano le performance finanziarie, la capacità di attrarre talenti e di fidelizzare nuovi clienti». Proprio uno studio di Aon del 2013 dimostra che l'aumento di 5 punti percentuale della soddisfazione del lavoratore porta ad un aumento del fatturato di 3 punti percentuale per l'anno successivo.

Certezza nell'impiego o quanto meno sicurezza economica è ciò che tutti cercano. Anche qui in Europa. Proprio il Vecchio Continente è all'ultimo posto nel mondo per soddisfazione percepita. Con qualche eccezione. Il Paese europeo con i dipendenti più felici è la Danimarca (il 67 per cento in crescita di 18 punti rispetto al 2015), seguita dalla Finlandia (il 57 per cento in aumento di 17 punti). La Norvegia invece registra le performance peggiori (il 54 per cento in calo dell'11).

Secondo il Financial Times del 7 marzo scorso, persino in un'Olanda che si apprestava ad andare al voto, il clima era quello di un'insoddisfazione diffusa. Nonostante in quel paese lo stipendio medio sia di "circa 53mila dollari, ovvero del 38 per cento più alto che in Spagna e in Italia". E nonostante un welfare che altri paesi possono solo sognare. Eppure a causa della grande crisi economica "la qualità del lavoro è in declino", "e un giovane su quattro ha un'occupazione temporanea". Inoltre anche se la disoccupazione è passata a gennaio scorso "dal 5 per cento al 3 per cento", è più alta di quanto non fosse prima del 2008.

I dipendenti sembrano invece più felici nei paesi dove le condizioni di vita erano peggiori in passato. In America Latina, secondo Aon, la soddisfazione è passata dal 72 per cento del 2015 al 75 per cento del 2016. L'indagine mette inoltre in luce come questa rimanga al di sopra della media globale. In Asia, malgrado il calo di engagement dei dipendenti, passato dal 65 per cento nel 2015 al 62 nel 2016, il livello di attaccamento all'azienda resta superiore a quello europeo. Il Nord America vede invece soddisfatto il 64 per cento dei lavoratori (-1 per cento). Dietro questi macro numeri si nascondono poi i dettagli. Se è vero che sei dipendenti su dieci al mondo sono contenti di ciò che hanno. Di questi appena due (un 24 per cento del campione) affermano di esserlo in modo pieno. Quattro (39 per cento) si definiscono moderatamente soddisfatti. E niente di più.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'insoddisfazione sul posto di lavoro rischia di alimentare **il disimpegno** degli impiegati. Fenomeno più accentuato in Italia rispetto alla media mondiale

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 12/2016: 158.319
Diffusione 12/2016: 194.405
Lettori Ed. II 2016: 843.000
Quotidiano - Ed. nazionale

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Guido Gentili

03-APR-2017
da pag. 1
foglio 1 / 2
www.datastampa.it

Jobs act degli autonomi. Nel disegno di legge al rush finale in Parlamento prevista la deduzione integrale fino a 10mila euro l'anno

Lo Statuto allarga gli sconti sulla formazione

IN PARLAMENTO

Formazione, più incentivi con lo Statuto degli autonomi

BANDI
Si introduce l'obbligo per le Pa di promuovere la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici

di **Giampiero Falasca**

Tra le diverse misure contenute nel Jobs act degli autonomi, all'esame del Senato, ci sono alcune norme che sembrano pensate in misura prioritaria per i lavoratori autonomi e professionisti più giovani o, comunque, più "fragili" dal punto di vista economico e professionale. Si tratta di misure di varia natura, accomunate dalla finalità di sostenere i percorsi di crescita professionale e gestire eventuali momenti di difficoltà economica o personale.

Alcune disposizioni di carattere fiscale stabiliscono la deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente entro il limite annuo di 10mila euro; sono previste, inoltre, regole speciali per le spese sostenute dal lavoratore autonomo per servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca, addestramento, sostegno all'autoimprenditorialità, formazione o riqualificazione professionale.

Altre misure mirano alla costruzione di servizi di sostegno ai lavoratori autonomi. Si prevede, al riguardo, l'obbligo per i centri per l'impiego e per gli organismi accreditati a operare nel mercato del lavoro di dotarsi, in ogni sede aperta al pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo che raccolga le domande e le offerte di lavoro autonomo, fornendo le relative informazioni ai professionisti e alle imprese che ne facciano richiesta.

Lo sportello dedicato, inoltre, dovrebbe fornire informazioni relative alle procedure per l'avvio di attività autonome e per le eventuali trasformazioni e per l'accesso a commesse e appalti pubblici, nonché relative alle opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche disponibili a livello nazionale e locale.

Altre misure contenute nel disegno di legge che dovrebbe approdare all'aula del Senato settimana prossima per il via libera definitivo cercano di ampliare le opportunità esistenti sul mercato.

Va in questa direzione la norma che stabilisce l'obbligo per le amministrazioni pubbliche nazionali e locali di promuovere, in qualità di stazioni appaltanti, la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici per la prestazione di servizi o ai bandi per l'assegnazione di incarichi personali di consulenza o ricerca, in particolare favorendo il loro accesso alle informazioni relative alle gare pubbliche, e la loro partecipazione alle procedure di aggiudicazione.

Un capitolo importante viene dedicato all'estensione delle tutele previdenziali.

Il progetto di legge delega il Governo ad approvare (entro 12 mesi) uno o più decreti legislativi, finalizzati ad abilitare gli enti di previdenza dei professionisti ad erogare verso gli iscritti, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, anche altre prestazioni sociali, anche misure di sostegno al reddito, in favore dei soggetti che abbiano subìto una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie. Queste misure, precisa la norma, dovranno essere coperte da opportuna contribuzione.

I decreti attuativi di questa delega dovranno, inoltre, definire la riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità, incrementando il numero di mesi precedenti al periodo indennizzabile entro cui individuare le tre mensilità di contribuzione dovuta, nonché introduzione di minimali e massimali per le medesime prestazioni.

Prevista anche la modifica dei requisiti dell'indennità di malattia per i professionisti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 12/2016: 158.319
Diffusione 12/2016: 194.405
Lettori Ed. II 2016: 843.000
Quotidiano - Ed. nazionale

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Guido Gentili

03-APR-2017
da pag. 1
foglio 2 / 2
www.datastampa.it

I NUMERI

2 milioni

La platea
Lo Statuto dei lavoratori autonomi contiene misure che riguardano una platea di oltre due milioni di lavoratori tra partite Iva, collaboratori e professionisti

10mila euro

Tetto annuo per la formazione

Per le spese di aggiornamento dei professionisti, il tetto annuo dei 10mila euro andrà a sostituire la pregressa deducibilità limitata al 50%, che contrastava in maniera evidente con l'obbligo deontologico alla frequenza. I costi di viaggio e soggiorno collegati all'aggiornamento non saranno più disciplinati in modo specifico, per cui rientreranno nell'ambito delle regole generali riguardanti questa tipologia di spesa

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 12/2016: 158.319
Diffusione 12/2016: 194.405
Lettori Ed. II 2016: 843.000
Quotidiano - Ed. nazionale

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Guido Gentili

03-APR-2017
da pag. 2
foglio 1 / 6
www.datastampa.it

Le misure di welfare introdotte dagli enti di previdenza per sostenere 150mila colleghi under 35

Sconti e prestiti dalle Casse per i giovani professionisti

Anche bonus bebè e microcredito per chi inizia l'attività

Le Casse privatizzate provano ad attrarre i giovani in fuga dalla libera professioni. Cresce il welfare integrato per gli iscritti under 35, che sono il 16% degli oltre 900mila professionisti delle 13 Casse monitorate.

Contributi ridotti (fino a nove anni), bonus bebè e prestiti agevolati sono già presenti in molte realtà. Ora si fa strada anche la sanità integrativa per i praticanti e l'iscrizione dei laureandi.

Barbieri, Mazzei, Sepio e Uva ▸ pagine 2 e 3

PROFESSIONISTI, IL WELFARE PUNTA SUI GIOVANI

Sconti, polizze e prestiti per attirare gli under 35

L'ingresso

La misura più diffusa è la riduzione dei contributi di iscrizione: tagli variabili fino all'azzeramento per un massimo di nove anni

La protezione per le donne

I commercialisti estendono di un mese l'indennità di maternità
Otto enti uniti per offrire check up aggiuntivi alle iscritte in gravidanza

Il marketing verso gli studenti

I consulenti del lavoro garantiscono ai praticanti la copertura sanitaria
Ingresso anticipato per medici e odontoiatri, start up dei biologi

PAGINE A CURA DI
Francesca Barbieri
Bianca Lucia Mazzei
Valeria Uva

Taglio dei contributi, prestiti agevolati, borse di studio, bonus bebè. Le Casse di previdenza corrono ai ripari di fronte alla fuga sempre più marcata dei giovani dalle professioni, con interventi di welfare "integrato" mirati sulla generazione under 35, che rappresenta ormai una fetta ridotta - circa il 15% - del milione e mezzo di iscritti totali alle casse. Senza contare che i candidati agli esami di abilitazione sono calati del 31% in un decennio.

Il Sole 24 Ore ha messo sotto la lente 13 casse professionali, a cui corrispondono 917.120 iscritti totali e 149.694 giovani under 35 (il 16%). Dal monitoraggio emerge che il range di agevolazioni, negli ultimi anni, si è via via allargato, nonostante le risorse limitate e i vincoli di bilancio.

Del resto, quella giovane è senza dubbio la fascia più debole dal punto di vista economico: a parlare è la distanza tra i redditi medi dei professionisti alle prime armi e i colleghi senior. Un junior tra i 25 e i 30 anni guadagna in media appena 12.102 euro lordi l'anno - secondo il sesto rapporto Adepp pubblicato nel 2016 - e un suo collega, tra 30 e 35 anni, 17.362 euro. Gli over 55, per

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 12/2016: 158.319
Diffusione 12/2016: 194.405
Lettori Ed. II 2016: 843.000
Quotidiano - Ed. nazionale

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Guido Gentili

03-APR-2017
da pag. 2
foglio 2 / 6
www.datastampa.it

contro, hanno redditi ben più alti, intorno ai 50mila euro in media.

Lo sconto sui contributi

L'aiuto più frequente a favore dei giovani professionisti consiste nel taglio dei contributi da versare alle casse di previdenza che alleggerisce i versamenti dei primi anni di iscrizione (sei oltre a quello di iscrizione per i ragionieri, tre per biologi e psicologi).

Sono circa 85mila i giovani avvocati che si sono iscritti alla cassa forense prima di compiere 35 anni e che nel 2016 hanno beneficiato delle riduzioni contributive (anche se non più under 35). Il taglio riguarda sia il contributo minimo soggettivo (ridotto del 50% per i primi sei anni e pagabile a rate nel caso di redditi sotto i 10.300 euro) sia il contributo minimo integrativo (cancellato per i primi 5 anni e ridotto al 50% nei successivi quattro). Per il 2017 il contributo minimo soggettivo è di 2.815 euro, mentre quello minimo integrativo è di 710 euro. «Abbiamo creato un sistema di welfare che favorisce soprattutto giovani e donne», dice Michele Proietti, direttore della Cassa forense.

Passando ad architetti e ingegneri, Inarcassa su 95,3 milioni di euro per misure di welfare integrato nel 2016 ha destinato più di un terzo agli sconti contributivi automatici per i giovani che per i primi 5 anni di iscrizione possono versare contributi minimi ridotti a un terzo e beneficiare di una aliquota soggettiva dimezzata. Lo sconto arriva al 75% nei primi due anni per i geometri neodiplomati e sale al 50% nei restanti tre.

La Cassa dei commercialisti, invece, esonera dai contributi minimi gli under 35 per i primi tre anni: l'agevolazione è automatica e riguarda oltre 5mila giovani.

«Con un rapporto di oltre nove iscritti per ogni pensionato - sottolinea Walter Anedda, presidente Cnpadc - la Cassa è storicamente attenta alle esigenze dei più giovani, puntando a supportare gli iscritti anche nella fase di start up professionale, che è il periodo in cui i costi di avvio dello studio incidono notevolmente». In più, la quota di iscrizione all'Ordine degli under 36 è dimezzata (65 euro invece di 130).

Taglio per tre anni del 50% dei contributi minimi anche per i periti agrari iscritti alla gestione separata dell'Enpaia con meno di 30 anni e redditi inferiori a 6mila euro annui. Sconto del 50%, ma per cinque anni, per gli agrotecnici under 35 al momento dell'iscrizione e redditi sotto 3mila euro.

Alcune Casse, però, non legano gli sconti all'età. È così, ad esempio, per Enpacl, che dimezza le aliquote contributive ai consulenti del lavoro all'atto dell'iscrizione e per altri 4 anni. L'Enpaf, la cassa dei farmacisti, prevede invece riduzioni per gli iscritti che lavorano come dipendenti e per i disoccupati. La Cassa del notariato non fa sconti, ma paga (a tutti) un assegno integrativo se il notaio non raggiunge il «repertorio» minimo.

Pacchetto famiglia

A moltiplicarsi è poi l'offerta di welfare per i neogenitori, legata anche alla crescita della presenza femminile: le donne sono oltre il 35% rispetto al 30% di dieci anni fa. A livello complessivo le prestazioni di welfare per la maternità sono passate in termini reali dai 75,48 milioni del 2007 agli oltre 91 del 2015 (fonte Adepp).

Otto Casse - geometri, notai, biologi, consulenti del lavoro, psicologi, infermieri, pluricategoria e periti industriali- fanno parte di Emapi, un'associazione consortile che eroga prestazioni assistenziali agli iscritti degli enti associati. Tra queste, il pacchetto Maternità dal 2015 offre una copertura gratuita alle iscritte in regola con i contributi, che comprende ecografie, controlli, esami e colloqui psicologici post-parto.

I commercialisti puntano invece sulla maternità «rafforzata»: oltre al contributo previsto per tutti dal Dlgs 151/2001 (5/12 del reddito), la Cassa (impegno annuo di 1,5 milioni) prevede dal 2015 un mese in più di maternità, che va da un minimo di 1.715 euro a un massimo di oltre 4mila euro.

Mentre Eppi - Cassa dei periti industriali - riconosce un bonus nascita da 3mila euro, all'Enpam (medici e odontoiatri) i sussidi per maternità riguardano anche le studentesse vicine alla laurea. La legge di Stabilità 2016 ha infatti aperto le porte della Cassa a chi frequenta gli ultimi anni di medicina e odontoiatria.

Particolarmente ricca anche l'offerta dell'Enpav (veterinari), che va dagli aiuti per asili nido e baby sitter ai prestiti agevolati. Bonus bebè da 1.500 euro e contributo di mille euro per gli asili nido anche per gli avvocati.

Enpab (biologi) ha stanziato 1,3 milioni per contributi alla famiglia (asili nido, libri di testo, assegni di studio, assistenza anziani, contributi ai superstiti), bonus nascita e per la professione.

Le misure innovative

Alcune Casse, poi, guardano con attenzione ai più giovani, cercando di attrarre nuove leve. Enpacl, ad esempio, ha scelto di sostenere il praticantato e offre ai consulenti del lavoro in tirocinio e al collega che li segue una polizza sanitaria integrativa gratuita (999 i beneficiari in due anni). «Stiamo investendo nel marketing professionale - spiega il direttore Fabio Faretra - per frenare il calo degli iscritti». Nel 2016, infatti, si è registrato per la prima volta un saldo negativo tra nuovi ingressi e cancellazioni. Al mondo della scuola guarda con molto interesse anche Enpab (biologi), che per il welfare strategico ha stanziato 700mila euro. «Servono - spiegano dalla Cassa - a promuovere il progetto «Biologi nelle scuole» che ha formato in due anni oltre cinquecento giovani biologi». E anche la Cassa ragionieri partecipa a iniziative di orientamento in istituti e università.

Borsa lavoro e prestiti

Per aiutare i neolaureati nella fase di avvio alla professione l'Enpav (veterinari) ha introdotto una Borsa lavoro che prevede piani formativi in strutture veterinarie a favore dei neolaureati più brillanti. Anche la Federazione nazionale degli ordini veterinari (Fnovi) ha messo in campo iniziative di assistenza fiscale, tributaria e assicurativa oltre a progetti formativi per promuovere l'accesso ai fondi comunitari.

Per accelerare l'ingresso nella professione il collegio nazionale degli agrotecnici ha invece stipulato convenzioni con molte università che permettono di svolgere il tirocinio durante il corso di studi.

Da molte Casse, poi, arriva la proposta di prestiti agevolati per l'avvio dell'attività e l'allestimento dello studio. Non sempre però graditi: 4 le richieste dagli psicologi nel 2016, 6 dai consulenti del lavoro. A frenare è anche la "concorrenza" diretta dei prodotti bancari.

Diverso è il caso dei contributi a fondo perduto: nel 2016 la Cassa forense ha stanziato 1,5 milioni di euro per il rimborso del 50% delle spese d'acquisto di materiali informatici (tetto 1.500 euro), riservati a redditi sotto i 40mila euro. Tutto esaurito: 9.625 domande di cui 4.299 accolte.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

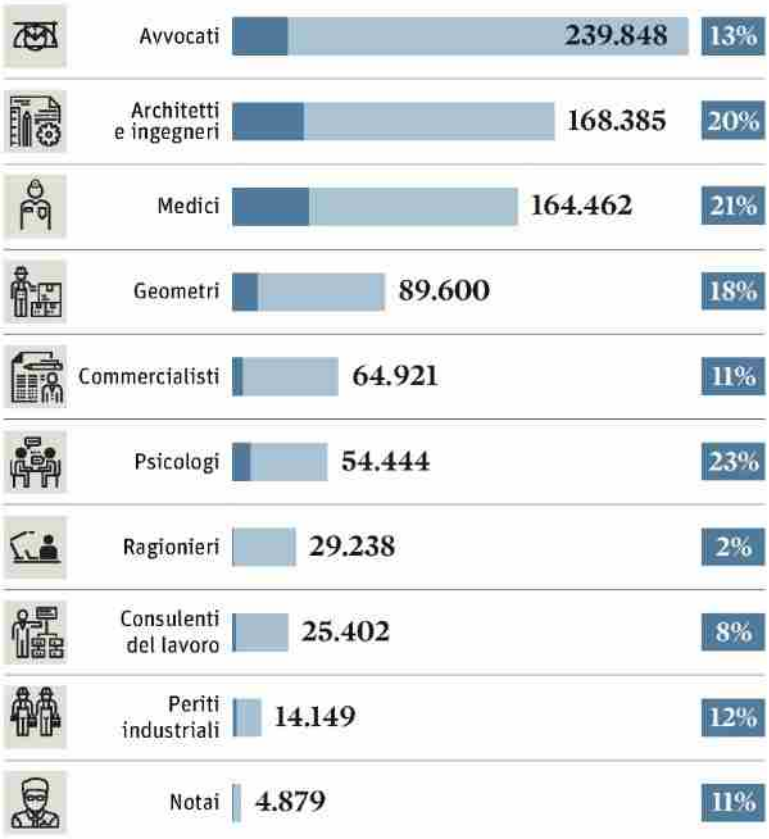
Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 12/2016: 158.319
Diffusione 12/2016: 194.405
Lettori Ed. II 2016: 843.000
Quotidiano - Ed. nazionale

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Guido Gentili

03-APR-2017
da pag. 2
foglio 3 / 6
www.datastampa.it

Il peso delle nuove leve

Iscritti totali e quota degli under 35 per alcune casse dei professionisti



Fonte: elaborazioni Sole 24 Ore su dati forniti dalle Casse

ARCHITETTI E INGEGNERI

Contributi minimi ridotti di un terzo per 5 anni

Agevolazioni per i neoiscritti
Su 95,3 milioni di euro destinati al welfare integrato, più di un terzo è stato destinato nel 2016 da Inarcassa agli sconti contributivi (automatici) per i giovani che per i primi 5 anni di iscrizione versano contributi minimi ridotti a un terzo e aliquota soggettiva ridotta al 50%

Prestiti agevolati
Con una dote di 211mila euro nel 2016 sono previsti finanziamenti online agevolati per l'allestimento dello studio (fino a 30mila euro). Previsti anche prestiti d'onore per i giovani e le professioniste madri di figli in età prescolare o scolare: finanziamenti agevolati fino a 15mila euro, su cui Inarcassa prende in carico il 100% degli interessi. Ci sono poi sconti sulla Rc professionale per gli under 35

Microcredito
Il Consiglio nazionale degli architetti ha di recente siglato un accordo con l'ente nazionale per il microcredito per l'attivazione di progetti di housing microfinance

UNDER 35

33 mila

AGRONOMI, ATTUARI, CHIMICI E GEOLOGI

Taglio del 70% per tre anni se non si superano i minimi

Lo sconto è under 30
A tutti i nuovi iscritti under 30, qualora siano tenuti al solo versamento dei contributi minimi, l'ente pluricategoria Epap offre la possibilità di ridurre del 70% gli stessi per i primi tre anni d'iscrizione. Questa possibilità viene meno qualora i contributi da versare siano superiori ai minimi. I beneficiari sono stai 189 nel 2015 e 184 nel 2016. Gli under 30 iscritti alla cassa sono 585 su un totale di 18.532

Pacchetto maternità
Dal 16 aprile 2015 è attiva una copertura che comprende una serie di ecografie, controlli, esami e colloqui psicologici post-parto (gratuite per chi è in regola con i contributi)

Prestiti agevolati
L'Epap prevede prestiti per l'acquisto di beni strumentali: gli iscritti under 35 possono richiedere fino a 30mila euro da rimborsare in 7 anni a un tasso convenzionato (minimo 1,75%)

UNDER 35

2.496

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 12/2016: 158.319
Diffusione 12/2016: 194.405
Lettori Ed. II 2016: 843.000
Quotidiano - Ed. nazionale

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Guido Gentili

03-APR-2017
da pag. 2
foglio 4 / 6
www.datastampa.it

CONSULENTI DEL LAVORO

A praticanti e datori polizza sanitaria gratuita

Agevolazioni per i neoiscritti
Per i primi 5 anni dall'iscrizione (a prescendere dall'età) l'aliquota del contributo minimo è dimezzata in automatico: 6% contro il 12% con una soglia minima di mille euro.

Formazione anche in maternità
Con 2,3 milioni nel 2016 l'Enpacl ha sostenuto la maternità anche ideando corsi di formazione gratuiti ad hoc per le professioniste in maternità per consentire un aggiornamento continuo. A budget nel 2016 . Ne hanno usufruit ooltre 500 iscritte in due anni

Sostegno al praticantato
Ai giovani tirocinanti è offerta la copertuna sanitaria gratuita. Stessa copertura (estesa al nucleo familiare) anche per il professionista che sceglie di impiegare il praticante nel proprio studio. Finanziati anche corsi abilitanti per i giovani, soprattutto sulla sicurezza

VOUCHER FORMAZIONE

3 mila euro

GEOMETRI

Quote super-scontate per i praticanti under 30

Quota di ingresso per i praticanti
I neodiplomati versano il 25% del contributo soggettivo minimo per i primi due anni e il 50% per gli altri tre, fino ai 30 anni di età. Nel 2016 ne hanno beneficiato in 6.930. A loro volta i praticanti versano alla Cipag il solo contributo obbligatorio soggettivo ridotto al 25% del minimo.

Copertura per aborto
L'indennità di maternità è riconosciuta anche per aborto, adozione e affidamento preadottivo (nazionale ed internazionale)

Formazione agevolata
Cipag ha stanziato anche quest'anno 800mila euro con i quali finanziare la frequenza di corsi di formazione per gli under 35 . I contributi coprono fino al 50% della quota di iscrizione, con massimali diversi a seconda della durata. Nel 2016 ne hanno usufruito in 859. Previsti anche prestiti agevolati per l'avvio dell'attività professionale

CONTRIBUTO FORMAZIONE

250 euro

PERITI INDUSTRIALI

Bonus nascita (o adozione) da 3mila euro a figlio

Contributi dimezzati
I periti industriali che non hanno compiuto i 28 anni hanno diritto alla riduzione del 50% del contributo alla Cassa Eppi per i primi 5 anni di iscrizione e fino al compimento dei 30 anni. I beneficiari nel 2015 sono stati 712. Per i neoiscritti all'Ordine, a prescindere dall'età, i primi due anni sono gratuiti

Prestiti agevolati
L'Eppi può erogare contributi in conto interessi a fronte di prestiti chirografari finalizzati all'avvio dell'attività professionale, per acquisto di macchinari, arredi, attrezzature ed altri beni strumentali ammortizzabili

Bonus nascita
In caso di nascita (o affidamento o adozione) è riconosciuto agli iscritti alla cassa da almeno tre anni un bonus di 3mila euro a condizione che l'Isee della famiglia non superi 35mila euro. Nel 2016 i beneficiari sono stati 75. Il budget 2016 per sussidi di maternità è stato di 1,5 milioni (nel 2015, 580 milioni)

UNDER 35

1.725

PSICOLOGI

Quote ridotte (su richiesta) Sostegni alle neomamme

Contributi in base al reddito
Gli under 35 iscritti da meno di tre anni godono della riduzione (ma su richiesta) del contributo minimo: da 780 a 260 euro per redditi fino a 2.600 euro (oltre si versa il 10% sul reddito senza sconti). Sugli oltre 12mila under 35 solo 1.760 ne hanno beneficiato per il 2015

Sanità integrativa per le mamme
Alle iscritte in gravidanza è offerto il pacchetto maternità, una protezione assicurativa che consente di accedere gratuitamente a una serie di prestazioni sanitarie di profilassi pre e post parto. L'anno scorso ne hanno beneficiato 1.956 donne

Credito per gli studi
Per sviluppare l'attività professionale sono concessi prestiti fino a 100mila euro a tassi agevolati. Aperto anche a chi opera in società e cooperative, dietro presentazione di un business plan. Si tratta di finanziamenti bancari in cui l'Enpap svolge una funzione di garanzia: per il 2016 però sono arrivate solo 4 domande

PACCHETTO MATERNITÀ

11,3 milioni euro

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 12/2016: 158.319
Diffusione 12/2016: 194.405
Lettori Ed. II 2016: 843.000
Quotidiano - Ed. nazionale

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Guido Gentili

03-APR-2017
da pag. 2
foglio 5 / 6
www.datastampa.it

AVVOCATI

Al via il primo bando per il microcredito

Niente integrativo per 5 anni
I giovani avvocati che si iscrivono alla cassa forense prima di compiere 35 anni possono contare sulla riduzione alla metà del contributo minimo soggettivo per i primi sei anni,sullo sconto totale del contributo minimo integrativo per i primi 5 anni e e sulla sua riduzione a metà nei 4 anni successivi.

Bonus bebé e asili nido
Nel 2016 la cassa forense ha stanziato 1,5 milioni per i bonus bebè (1.500 euro) e un milione per i contributi per gli asili nido (mille euro). I bandi 2016 hanno assegnato tutti i fondi a disposizione mentre quelli per il 2017 devono ancora essere banditi.

Microcredito fino a 15mila euro
Per gli avvocati under 35 la cassa forense sta per pubblicare il bando per prestiti agevolati per il biennio 2017/2018: importo massimo di 15mila euro, interessi a totale carico dell'ente e rimborsi fino a 60 mesi

I BONUS BEBÈ

1.000

BIOLOGI

Start up per le scuole e check up gravidanza

Minimo ridotto a un terzo
Ridotto un terzo il contributo minimo soggettivo: 367 euro contro i 1.103 ordinari La riduzione vale tre anni ed è solo su richiesta

Polizza maternità
Le iscritte in gravidanza possono contare sulla copertura aggiuntiva Emapi gratuita. Il pacchetto comprende visite, esami diagnostici e consulenze psicologiche. Stanziati oltre 64mila euro per questa voce. Rimborso del 50% della retta degli asili nido per famiglie con Isee sotto i 30mila euro. Le iscritte donne sono oltre il 70 per cento.

Start up e scuole
Riservata ai giovani la start up Progetto scuola (360mila euro nel 2016 e altrettanti nel 2017) che forma nutrizionisti per proporsi autonomamente nelle scuole . L'Enpab ha un «gruppo Europa» che segue la progettazione europea (accesso al credito) per i liberi professionisti

BENEFICIARI RIDUZIONI

1.611

COMMERCIALISTI

Maternità pagata per un mese in più

Niente minimi per tre anni
Agli under 35 iscritti alla Cassa non si applicano i minimi (2.610 euro per il contributo soggettivo e 783 euro per quello soggettivo) per i primi tre anni di iscrizione. L'agevolazione è automatica e riguarda 5.351 commercialisti

Maternità «rafforzata»
Oltre al contributo previsto dal decreto legislativo 151/2001 (5/12 del reddito), la Cassa dei commercialisti prevede dal 2015 un mese in più di maternità che va da un minimo di 1.715 euro a un massimo oltre i 4mila euro.
L'impegno della Cassa è di circa 1,5 milioni l'anno

Quota dimezzata per l'Ordine
Il Consiglio nazionale dottori commercialisti ed esperti contabili riconosce agli iscritti all'Albo under 36 il pagamento ridotto della quota di iscrizione (65 euro invece di 130). I beneficiari sono 9.547 su 118.211 al 1° gennaio 2017.
Il pagamento del 50% della quota è in vigore dal 1° gennaio 2015

BENEFICIARIE MATERNITÀ

791

MEDICI E ODONTOIATRI

Ombrello assistenziale aperto ai laureandi

Riduzione in tre scaglioni
Il contributo minimo è agevolato in automatico fino a 40 anni: rispetto agli ordinari 1.453 euro, gli under 30 versano 216 euro, da 30 a 35 anni, 419 euro e da 35 a 40 anni 787 euro.

Maternità rafforzata in arrivo
L'indennità di maternità è pari a 1.200 euro. L'Enpam ha appena ricevuto il via libera ministeriale per ulteriori indennità in denaro, per esempio se per complicanze scatta la maternità anticipata. Previsti sussidi per asilo nido o baby sitter. Il budget 2015 per la maternità è stato di 23,3 milioni.

L'apertura ai giovani
La Cassa ha stanziato 1,9 milioni nel 2016 per prestazioni riservata ai liberi professionisti: sussidi per calamità, invalidità temporanea e assistenza domiciliare. La legge 208/2015 consente l'iscrizione agli studenti degli ultimi anni con un contributo agevolato (posticipabile) intorno ai 100 euro godendo di tutte le prestazioni della Cassa

CONTRIBUTI AGEVOLATI

92.738

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 12/2016: 158.319
Diffusione 12/2016: 194.405
Lettori Ed. II 2016: 843.000
Quotidiano - Ed. nazionale

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Guido Gentili

03-APR-2017
da pag. 2
foglio 6 / 6
www.datastampa.it

NOTAI

Assegno di integrazione per i redditi al minimo

Cassa a natura speciale
La Cassa del notariato opera con uno speciale regime solidaristico ed eroga la pensione in base all'anzianità e non ai contributi. Anche per questo non sono previste riduzioni contributive per i giovani.
La Cassa non ha misure integrative per la maternità oltre alle indennità di legge

L'assegno di integrazione
Da sempre per i notai destinati a sedi disagiate (che in virtù della funzione pubblica del notaio devono essere comunque coperte) che non raggiungono il cosiddetto repertorio minimo (una sorta di «reddito» variabile di anno in anno) è previsto un assegno di integrazione fino appunto alla soglia minima. Nel 2016 i giovani notai beneficiari sono stati 51.
Previsti anche prestiti agevolati e d'onore fino a 60mila euro per i notai di prima nomina (anche se non giovani)

FONDI INTEGRATIVI 2016

664 mila euro

RAGIONIERI

Riduzione facoltativa dei contributi per 6 anni

Riduzione dei contributi
La Cassa dei ragionieri e periti commerciali riconosce la riduzione facoltativa dei contributi a coloro che iniziano la professione prima del compimento dei 38 anni di età. La facoltà ha efficacia per l'anno di iscrizione e per i 6 anni successivi.
È concessa la scelta all'iscritto in quanto nel regime contributivo, al minor versamento di contributo soggettivo, corrisponde un minor montante contributivo utile per la determinazione della rendita pensionistica

Prestiti agevolati
Previsti finanziamenti in convenzione fino a un massimo di 10mila euro per l'avvio dell'attività professionale degli under 38. Necessario presentare un progetto che deve prevedere le spese di impianto dello studio professionale, di acquisizione di strumenti informatici e iniziative rivolte alla formazione professionale

BENEFICIARI DEI CONTRIBUTI RIDOTTI

578

VETERINARI

Esoneri per un anno, asili nido e baby sitter

Primo anno senza contributi
Per giovani veterinari il taglio dei contributi all'Enpav (l'ente di previdenza) dura 4 anni: 100% il primo anno, 77% il secondo anno, 50% il terzo e il quarto anno

Microcredito
Possibile chiedere un prestito agevolato (tasso dello 0,75% + spread del 2,5% per il fondo di garanzia) fino a 50mila euro per l'avvio e lo sviluppo dell'attività professionale, la ristrutturazione dello studio veterinario o della casa di abitazione. Il credito è richiedibile anche in caso di malattia grave e interventi chirurgici. dell'iscritto o di un familiare

Sussidi alla genitorialità
Per aiutare i neogenitori è previsto un bonus di 300 euro al mese per 8 mesi per far fronte alle spese sostenute entro due anni dalla nascita del bambino (o dalla sua adozione) per baby sitter, asili nido e scuola materna (solo per l'adozione). Pochi ancora i beneficiari: nel 2016 sono stati 96, nel 2015 ,67

NUMERO QUOTE RIDOTTE

4.142

L'INCHIESTA

Il Sole 24 ORE
LE PROFESSIONI PERDONO APPEAL: GIOVANI IN FUGA

Giovani in fuga dagli Albi
■ Sul Sole 24 Ore del 6 marzo i risultati degli esami di abilitazione di oltre 20 categorie: nel giro di dieci anni si è registrato un calo di candidati del 31% e di abilitati del 28 per cento. Dimezzati gli aspiranti dottori commercialisti e ingegneri, mentre tra gli architetti per la prima volta le cancellazioni hanno superato le iscrizioni all'Albo

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 12/2016: 158.319
Diffusione 12/2016: 194.405
Lettori Ed. II 2016: 843.000
Quotidiano - Ed. nazionale

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Guido Gentili

03-APR-2017
da pag. 4
foglio 1 / 3
www.datastampa.it

ATTIVITÀ OCCASIONALI

Colf, badanti, baby sitter, insegnanti e giardinieri: ecco le alternative ai voucher per i compensi ai piccoli lavori

Alessandro Rota Porta ▸ pagina 4

Voucher, addio (costoso) con quattro alternative

Assunzione, somministrazione, co.co.co e a chiamata: più adempimenti per famiglie, imprese e beneficiari

I casi/1

Per colf, badanti e baby sitter una possiblità è quella del contratto di lavoro subordinato

I casi/2

Più chance nel turismo con il «job on call» ma solo per alcune figure professionali

Alessandro Rota Porta

Con l'addio ai voucher deciso dal Governo con il decreto legge 25/2017, imprese e famiglie fanno i conti con la valutazione delle possibili alternative per continuare a pagare i "lavoretti", dal giardinaggio alle faccende domestiche.

L'abrogazione improvvisa - avvenuta senza prevedere un periodo transitorio – ha gettato scompiglio e porta a pesanti conseguenze, soprattutto in quei settori dove il ricorso ai buoni lavoro era diventato di prassi: dai pubblici esercizi allo stewarding nelle manifestazioni calcistiche, solo per fare alcuni esempi. Effetti che sono ricaduti non solo sui committenti ma anche sugli stessi beneficiari, peraltro, senza che vi siano alternative in grado di rispondere proprio a quelle esigenze di flessibilità che il lavoro accessorio garantiva.

Con questa valutazione sarebbe fuorviante giocare sul termine "flessibilità" traducendolo nell'accezione "precario": stiamo parlando di lavori spot che – nella maggior parte dei casi – non possono essere tradotti in contratti di lavoro subordinato part-time, poiché non è possibile definirne a priori l'esatta entità delle prestazioni né in contratti di lavoro a chiamata, disciplinati in rare realtà contrattuali ovvero relegati a poche categorie soggettive e ad alcune quantomeno vetuste casistiche oggettive: basti pensare che in assenza di regolamentazione contrattuale occorre riferirsi a un'elencazione contenuta in una tabella del 1923.

Allora, quali sono le alternative percorribili? Oltre al lavoro subordinato diretto, con tutti gli adempimenti e i costi che trascina con sé, si potrebbe ricorrere alla somministrazione di lavoro, per il tramite della agenzie autorizzate; oppure – se le caratteristiche del rapporto lo consentono – alle collaborazioni, siano esse stipulate attraverso contratti co.co.co ovvero a partita Iva: ovvio, dovranno essere svincolate dai canoni del lavoro subordinato e da quelli della etero-organizzazione, delineata dal Jobs act.

Anche i soggetti che erano destinatari dei voucher non potranno più godere di alcuni benefici: per esempio, i percettori di misure di sostegno al reddito, che non potranno più cumulare lo stipendio derivante da un rapporto di lavoro con i sussidi, come invece potevano fare con i buoni lavoro (fino a 3mila euro annui); ma, in genere, chi percepiva i voucher - senza imposizione fiscale e senza incidenza sul proprio stato di disoccupazione o di inoccupazione - subirà certamente delle conseguenze, anche su eventuali prestazioni assistenziali.

Quel che lascia perplessi e disorienta è la visione e la gestione operata dal legislatore rispetto alla disciplina del lavoro accessorio: prima gli operatori sono stati dotati di uno strumento, il cui campo di applicazione, nel tempo, è stato addirittura allargato e potenziato; ora, di punto in bianco, è avvenuta una soppressione totale, senza aver fornito un'alternativa confacente a soddisfare determinati fabbisogni.

Un altro conto sono gli abusi: certamente da combattere, non solo con riferimento all'utilizzo distorto dei voucher, ma nei confronti di tutte quelle situazioni patologiche del mercato del lavoro che si pongono in violazione delle norme di legge.

Tutto ciò, senza dimenticare come la stessa legge delega del Jobs act prevedesse espressamente di "estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi": obiettivo opposto a quello che si è realizzato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I NUMERI

1,6 milioni

I lavoratori

Nel 2016 sono stati pagati con voucher tra 1,6 e 1,9 milioni di lavoratori, in crescita rispetto al 2015, ma comunque in deciso rallentamento rispetto al triennio precedente, in cui l'incremento era stabilmente sopra il 60 per cento

7,4 milioni

Il record di Milano

A livello provinciale, il podio della maggior vendita di voucher nel 2016 è occupato da Milano (7,4 milioni), Torino (5 milioni) e Roma (4,6 milioni). Se si rapporta il numero di voucher alla popolazione in età lavorativa il top è raggiunto a Bolzano, con oltre mille voucher per 100 residenti, seguita da Rimini e Udine

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 12/2016: 158.319
Diffusione 12/2016: 194.405
Lettori Ed. II 2016: 843.000
Quotidiano - Ed. nazionale

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Guido Gentili

03-APR-2017
da pag. 4
foglio 2 / 3
www.datastampa.it

La fotografia di Datalavoro sull'archivio Inps

Le prime 5 province per vendite 2016 dei voucher nei principali settori di utilizzo e var. % sul 2015

Agricoltura

TREVISO	+13,0%	235.221
VERONA	-5,0%	226.633
BOLZANO	+0%	123.504
CUNEO	+13,0%	96.731
RAVENNA	-2,0%	88.254

Commercio

MILANO	+21,0%	1.240.566
TORINO	+9,0%	693.270
ROMA	+19,0%	681.312
BOLOGNA	+8,0%	575.303
BRESCIA	+20,0%	533.317

Giardinaggio

TORINO	+37,0%	304.286
MILANO	+18,0%	274.499
BOLZANO	+24,0%	255.307
NAPOLI	+195,0%	243.548
BRESCIA	-7,0%	184.713

Lavori domestici

MILANO	+2,0%	295.918
ROMA	-27,0%	291.413
TORINO	+6,0%	278.455
UDINE	+34,0%	176.612
FIRENZE	+36,0%	154.961

Sport e cultura

MILANO	+55,0%	601.344
TORINO	+28,0%	563.374
ROMA	+36,0%	376.507
BOLZANO	+7,0%	243.575
VERONA	+43,0%	201.865

Turismo

ROMA	+35,0%	794.250
BRESCIA	+39,0%	754.252
MILANO	+33,0%	727.134
BOLZANO	+49,0%	676.423
VENEZIA	+36,0%	649.331

Fonte: elaborazione Datalavoro su dati Inps

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 12/2016: 158.319
Diffusione 12/2016: 194.405
Lettori Ed. II 2016: 843.000
Quotidiano - Ed. nazionale

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.: Guido Gentili

03-APR-2017
da pag. 4
foglio 3 / 3
www.datastampa.it

Le opzioni disponibili in sei tipologie

COLF, BADANTE E BABY SITTER

Con il venir meno dei voucher, per impiegare soggetti in questo ambito, la fattispecie a cui si potrà ricorrere è quella del rapporto di lavoro subordinato, regolato dalla contrattazione nazionale di settore. Logico che non si potrà prescindere da tutti gli adempimenti correlati, sebbene la prestazione sia saltuaria o sporadica: stipula del contratto di lavoro, comunicazione telematica di assunzione, redazione mensile della busta paga, versamento trimestrale dei contributi all'Inps, segnalazione di eventuali variazioni del rapporto di lavoro, e così via

INSEGNANTE

Nel caso il committente della prestazione sia, ad esempio, un istituto privato, si potrà configurare – dove ricorrano i presupposti della subordinazione – un rapporto di lavoro dipendente. Invece, se il rapporto avviene in ossequio all'autonoma organizzazione richiesta dalla legge, potrebbe rientrare in un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. A quel punto, si dovrebbero realizzare tutti gli adempimenti richiesti: stipula del contratto, comunicazione preventiva telematica di instaurazione, elaborazione del cedolino del compenso

LAVORATORE AGRICOLO

Non appare percorribile altra strada che quella del rapporto di lavoro dipendente, inquadrato con la qualifica del bracciante (lavoratore a tempo determinato impiegato a giornata): si tratta di una gestione che fa scattare tutti gli adempimenti riferiti al lavoro subordinato, con aumento degli oneri a carico del datore di lavoro. Altro strumento, potrebbe essere la somministrazione di lavoro oppure l'affidamento a terzi di determinate lavorazioni: in questo caso, con un regolare contratto di appalto

LAVORI DI GIARDINAGGIO E PICCOLI LAVORI CONDOMINIALI

Esaurita la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio, per queste tipologie si potrebbe ricorrere a soggetti titolari di partita Iva o aziende che, operando in autonomia e con proprie attrezzature, possano garantire lo svolgimento dell'opera o del servizio affidato.
A quel punto, il pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo avverrà dietro presentazione della fattura da parte della ditta (individuale o meno) che ha effettuato i lavori richiesti

SPORT, TEMPO LIBERO E MANIFESTAZIONI CULTURALI

Se la prestazione viene realizzata senza vincoli di subordinazione e senza che la stessa venga etero-organizzata dal committente, una soluzione potrebbe essere la stipula di un contratto di collaborazione. In questa ipotesi, se il prestatore è privo di partita Iva e se la prestazione stessa resta di importo inferiore ai 5mila euro nell'anno, rimane esente da contribuzione e – ai fini fiscali – è soggetta a ritenuta d'acconto pari al 20% dell'imponibile

RISTORAZIONE E TURISMO

Si tratta di un settore dove il ricorso ai buoni lavoro può essere sostituito, per alcune qualifiche (camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere), con contratti di lavoro dipendente a chiamata ovvero attraverso il ricorso alla somministrazione, per il tramite delle agenzie per il lavoro. Nel primo caso – per via di una disciplina specifica – il lavoro intermittente può essere utilizzato anche oltre il limite generale delle 400 giornate in un triennio

data stampa
dal 1980 monitoraggio media

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 09/2016: 156.556
Diffusione 09/2016: 105.722
Lettori Ed. II 2016: 843.000
Quotidiano - Ed. nazionale

Il Sole 24 ORE NORME E TRIBUTI
Dir. Resp.: Guido Gentili

03-APR-2017
da pag. 22
foglio 1 / 2
www.datastampa.it

Agevolazioni. Sgravi contributivi riconosciuti una sola volta per singolo lavoratore

Al via le prenotazioni per gli incentivi del 2017

Domande online per assumere con i bonus Giovani e Occupazione Sud

PAGINA A CURA DI
Ornella Lacqua
Alessandro Rota Porta

Il quadro di regole per accedere ai bonus 2017 per il Sud e i giovani è ormai completo: dopo le circolari Inps 40 e 41, lo stesso istituto, con il messaggio 1171 del 15 marzo scorso, ha fornito la modulistica online per far partire le domande.

Sebbene siano diversi i soggetti che possono portare in dote le due agevolazioni, il sistema per accedervi ha alcuni tratti in comune.

Partendo dai destinatari, l'incentivo può essere riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati che assumono personale (indicato dai decreti direttoriali istitutivi degli incentivi) senza esservi tenuti, a prescindere dalla circostanza che siano imprenditori: lo stesso articolo 31, del Dlgs 150/2015 stabilisce che le agevolazioni non spettano se l'assunzione scaturisce da un obbligo di natura legale o contrattuale.

Alcuni rapporti di lavoro non possono dare luogo ai vantaggi contributivi per nessuno dei due bonus:

- il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- l'apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- il contratto di lavoro domestico;
- il contratto intermittente.

In favore dello stesso lavoratore, l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto. Dopo una prima concessione, l'Inps, pertanto, non rilascia nuove autorizzazioni per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'entità dell'effettiva fruizione del beneficio.

Questa disposizione è molto stringente e di non facile verifica da parte dei datori di lavoro, i quali potranno limitarsi a richiedere dichiarazioni di responsabilità ai lavoratori interessati (che potrebbero anche non essere a conoscenza di questi aspetti).

La prenotazione

Per non incorrere nel mancato accesso al bonus, sarà opportuno che i datori prenotino il beneficio, utilizzando la procedura telematica dell'Inps, con il modulo di istanza online «Occ.Giov», disponibile sul sito Inps.

Generalmente, entro il giorno successivo all'invio, l'istituto verifica la disponibilità residua della risorsa e informa (sempre in modalità telematica) che è stato prenotato l'incentivo in favore del datore.

Se l'istanza di prenotazione viene accolta, il datore – entro sette giorni dalla comunicazione Inps – deve effettuare l'assunzione e i successivi adempimenti previsti.

Il sistema è a domanda per entrambi i bonus (essendo stata stanziata una dote ad hoc di risorse): procedere con la prenotazione porta il datore di lavoro coinvolto a conoscere a priori l'effettiva disponibilità dei fondi.

Peraltro, l'accesso ai bonus – tra le altre condizioni – è subordinato al rispetto dei requisiti dettati dall'articolo 31, del Dlgs 150/2015 nonché della regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006.

La fruizione

L'effettivo godimento degli incentivi – che va operato mediante conguaglio con le denunce contributive Uniemens utilizzando i codici indicati nelle circolari 40 e 41 – può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione. Pur se non specificato, si presume che anche l'astensione anticipata possa essere trattata alla stessa stregua.

In ogni caso, questi bonus vanno fruiti, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio 2019.

L'incentivo da attuare

Infine, merita accennare a un altro bonus entrato in vigore sempre dal 1° gennaio di quest'anno, ossia quello introdotto dalla legge 232/2016 a favore dei datori di lavoro privati che assumono, dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018, a tempo indeterminato, studenti che abbiano svolto attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato presso il medesimo datore di lavoro.

L'incentivo consiste nell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori, nel limite massimo di 3.250 euro su base annua, per un periodo massimo di 36 mesi. Per l'effettivo godimento occorre però attendere le istruzioni dell'Inps.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dati rilevati dagli Enti certificatori o autocertificati
Tiratura 09/2016: 156.556
Diffusione 09/2016: 105.722
Lettori Ed. II 2016: 843.000
Quotidiano - Ed. nazionale

Il Sole 24 ORE NORME E TRIBUTI
Dir. Resp.: Guido Gentili

03-APR-2017
da pag. 22
foglio 2 / 2
www.datastampa.it

Le misure a confronto

	BONUS SUD	GARANZIA GIOVANI
DESTINATARI	Lavoratori di almeno 25 anni, disoccupati (articolo 19 Dlgs 150/2015) e privi di impiego retribuito da almeno sei mesi (Dm 20 marzo 2013). Per i giovani che, all'assunzione, abbiano tra i 16 e i 24 anni, lo stato di disoccupazione rappresenta l'unico requisito soggettivo richiesto	Giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni cosiddetti Neet registrati al programma garanzia Giovani, disoccupati (articolo 19, Dlgs 150/2015). Non è possibile riconoscere l'agevolazione nei casi in cui il datore di lavoro non è libero di scegliere chi assumere
AMBITO	L'incentivo spetta per le assunzioni o trasformazioni (nota Anpal 3016/2017) a tempo indeterminato, a condizione che la prestazione lavorativa si svolga in una Regione «meno sviluppata» (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) o «in transizione» (Abruzzo, Molise e Sardegna), indipendentemente dalla residenza della persona da assumere e dalla sede legale del datore	Assunzioni sull'intero territorio nazionale, ad esclusione della sede nella provincia autonoma di Bolzano, nei limiti dei 200 milioni di risorse stanziate. L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo determinato – anche a scopo di somministrazione - di durata pari o superiore a sei mesi e per le assunzioni – anche a scopo di somministrazione – a tempo indeterminato
SGRAVIO CONTRIBUTIVO	Fruibile in 12 quote mensili dalla data di assunzione/trasformazione del lavoratore e riguarda i contributi previdenziali a carico del datore nella misura massima di 8.060 euro su base annua per ogni lavoratore assunto. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 671,66 euro, che vanno riproporzionati per rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese	Fruibile in 12 quote mensili dalla data di assunzione del lavoratore e riguarda: • il 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per massimo 4.030 euro su base annua per ogni assunzione a tempo determinato (comprese le proroghe); • la contribuzione previdenziale a carico dei datori di lavoro per un massimo di 8.060 euro su base annua per ogni assunzione con contratto a tempo indeterminato
ESCLUSIONI	Il beneficio non spetta nelle seguenti ipotesi: • contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; • contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca; • contratto di lavoro domestico; • contratto di lavoro intermittente	
CUMULABILITÀ	Gli incentivi non sono cumulabili con altre agevolazioni all'assunzione di natura economica o contributiva. Per l' apprendistato professionalizzante, l'esonero riguarda la contribuzione ridotta dovuta dai datori di lavoro: per gli anni successivi al primo, il datore usufruirà delle aliquote contributive già previste per questa tipologia di rapporto	
APPRENDISTATO «STAGIONALE»	Nel caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo determinato, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, il bonus massimo è pari a quello previsto per i rapporti a tempo indeterminato, se il rapporto ha una durata pari o superiore a 12 mesi. Se la durata del periodo formativo inizialmente concordata è inferiore a 12 mesi, l'importo deve essere proporzionalmente ridotto	