

# Rassegna Stampa - 05 giugno 2017

## HIGHLIGHTS

05/06/2017	<b>Sole 24 Ore - Norme e Tributi</b>	<b>21</b> Smart working: le intese fissano direttive, orari e strumenti - Lavoro agile, intese dettagliate	Rota Porta Alessandro	<b>1</b>
05/06/2017	<b>Giorno-Carlino-Nazione Economia&amp;Lavoro</b>	<b>13</b> Benefit e polizze, tutti più ricchi Firmati 5mila contratti interni grazie alla molla degli incentivi	Marin Claudia	<b>3</b>
05/06/2017	<b>firstonline.info</b>	<b>1</b> Generali Italia: "Conoscere il welfare per aumentare la produttività" ...		<b>5</b>

## WELFARE

05/06/2017	<b>Giorno-Carlino-Nazione Economia&amp;Lavoro</b>	<b>14</b> Yoga, massaggi e settimana corta Scambio tra benessere e flessibilità Nelle grandi aziende si lavora meglio	Arminio Simone	<b>7</b>
05/06/2017	<b>Italia Oggi Sette</b>	<b>3</b> Intervista ad Alberto Brambilla - Gli sgravi contributivi hanno rallentato lo sviluppo del Paese	...	<b>9</b>
05/06/2017	<b>Italia Oggi Sette</b>	<b>16</b> Sia più accessibile e replicabile	De Lellis Carla	<b>10</b>
05/06/2017	<b>Italia Oggi Sette</b>	<b>41</b> Il lato oscuro di Industria 4.0 e smart working - Stress digitale - Il lato oscuro del lavoro agile	D'Alessio Simona	<b>12</b>
05/06/2017	<b>Italia Oggi Sette</b>	<b>41</b> Lo stress, il disturbo più sottovalutato	D'Alessio Simona	<b>14</b>
05/06/2017	<b>L'Economia del Corriere della Sera</b>	<b>56</b> Osservatorio Studi legali - Dipendenti e autonomi: il Jobs Act della discordia	Millucci Barbara	<b>15</b>
05/06/2017	<b>L'Economia del Corriere della Sera</b>	<b>39</b> La sfida delle casse: più welfare senza pesare sui conti	Trovato Isidoro	<b>19</b>
05/06/2017	<b>L'Economia del Corriere della Sera</b>	<b>29</b> Aziende a strappi contro la crisi Ancora Confindustria e sindacati?	Di Vico Dario	<b>20</b>
05/06/2017	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	<b>1</b> Fondi pensione patrimonio triplicato in 10 anni di riforma - La rivincita decennale dei Fondi pensione	Puledda Vittoria	<b>22</b>
05/06/2017	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	<b>1</b> Intelligenza artificiale e Big Data così i robot cambiano il lavoro -	Occorsio Eugenio	<b>24</b>
05/06/2017	<b>Sole 24 Ore - Norme e Tributi</b>	<b>19</b> Bonus ai manager, fiscalità a due vie	Avella Francesco	<b>27</b>
05/06/2017	<b>Sole 24 Ore - Norme e Tributi</b>	<b>19</b> Incentivi assorbiti dall'imposta fissa per i neoresidenti	...	<b>29</b>
05/06/2017	<b>Sole 24 Ore - Norme e Tributi</b>	<b>21</b> La parità di stipendio deve essere garantita	Gia. F.	<b>30</b>
05/06/2017	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	<b>3</b> Intervista a de Derrick Kerckhove - Il "guru" de Kerckhove: "Comanderà sempre l'uomo ma deve tornare a scuola"	e.o.	<b>31</b>
05/06/2017	<b>Sole 24 Ore - Norme e Tributi</b>	<b>19</b> Riforma dei criteri per i diritti rafforzati	...	<b>33</b>
05/06/2017	<b>Sole 24 Ore</b>	<b>3</b> Il «vantaggio» dei pensionati - Il miglioramento (solo apparente) dei pensionati	Lungarella Raffaele	<b>34</b>
05/06/2017	<b>Sole 24 Ore</b>	<b>5</b> Voucher, un ritorno «ridotto» - Lavoro occasionale, famiglie e imprese con più limitazioni	Barbieri Francesca	<b>36</b>
05/06/2017	<b>Sole 24 Ore</b>	<b>5</b> L'analisi - Uno slalom di vincoli per i futuri utilizzatori	Rota Porta Alessandro	<b>39</b>
05/06/2017	<b>Sole 24 Ore - Norme e Tributi</b>	<b>17</b> Illeciti variabili sugli stipendi in nero	Ambrosi Laura - Iorio Antonio	<b>40</b>
05/06/2017	<b>Sole 24 Ore - Norme e Tributi</b>	<b>21</b> Non è richiesto il recepimento nel Ccnl di settore	Falasca Giampiero	<b>42</b>
05/06/2017	<b>Sole 24 Ore - Norme e Tributi</b>	<b>21</b> Valutazione dei rischi: il testo è da adeguare	Taddia Gabriele	<b>43</b>

## PRIME PAGINE

05/06/2017	<b>Sole 24 Ore</b>	<b>1</b> Prima pagina	...	<b>45</b>
05/06/2017	<b>Corriere della Sera</b>	<b>1</b> Prima pagina	...	<b>46</b>
05/06/2017	<b>Repubblica</b>	<b>1</b> Prima pagina	...	<b>47</b>
05/06/2017	<b>Giornale</b>	<b>1</b> Prima pagina	...	<b>48</b>
05/06/2017	<b>Stampa</b>	<b>1</b> Prima pagina	...	<b>49</b>
05/06/2017	<b>Messaggero</b>	<b>1</b> Prima pagina	...	<b>50</b>

## LAVORO

Smart working:  
le intese fissano  
direttive, orari  
e strumenti

Falasca, Rota Porta e Taddia ▶ pagina 21

**Jobs act autonomi.** Le regole generali impongono di definire gli strumenti della prestazione e i tempi di disconnessione

# Lavoro agile, intese dettate

L'accordo dovrà disciplinare anche il potere direttivo e di controllo del datore

**Alessandro Rota Porta**

■ Con l'approvazione del «Jobs act del lavoro autonomo», in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale, il lavoro agile trova una cornice normativa che potrà agevolarne la diffusione, per le aziende interessate a superare le logiche tradizionali del lavoro subordinato, legate al luogo e all'orario prestabilito della prestazione lavorativa. In realtà, già diverse imprese, negli anni scorsi, hanno definito impianti regolatori per lo smart working.

La nuova legge detta ora una serie di regole generali, sulla retribuzione, sui controlli e anche su eventuali sanzioni disciplinari del lavoratore fuori azienda, che è bene tenere presenti prima di stipulare (o aggiornare) accordi sul tema.

**Differenze con il telelavoro**

Pur riferendosi anch'esso a una particolare declinazione del rapporto di lavoro subordinato, il lavoro agile non è da confondere con il telelavoro. Peraltro, se si eccettua il comparto pubblico, quest'ultimo istituto non ha mai trovato una collocazione in un testo normativo ma è rimasto appannaggio della disciplina contrattuale: l'accordo quadro europeo del 2002 e l'accordo interconfederale nazionale del 2004. A loro volta, nel solco di queste intese, diversi contratti collettivi nazionali hanno – in maniera più o meno compiuta – dato vita a previsioni in materia, senza però aver portato al successo questa formula, che si è rivelata piuttosto rigida.

sto rigida.

Il nuovo lavoro agile non è, dunque, una nuova forma di telelavoro: piuttosto, ne rappresenta un'evoluzione concettuale. In primis, la nuova normativa (articolo 18 della legge) pone come obiettivi del lavoro agile l'incremento della competitività e l'agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile è descritto come una modalità di esecuzione del rapporto subordinato stabilita tramite accordo fra le parti «anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa».

Quindi, se il vecchio telelavoro consiste nello spostamento della sede di lavoro dai locali aziendali all'abitazione del telelavoratore, il nuovo lavoro agile prevede che la prestazione lavorativa sia eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno ma senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dai contratti collettivi.

Un'ulteriore differenza rispetto alla disciplina del telelavoro è nell'introduzione, dal parte della legge, di un vero e proprio diritto alla disconnessione: infatti, non solo l'accordo sul lavoro agile (da stipulare per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova) deve regolare l'effettuazione della prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali ma

deve anche stabilire i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurarne la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

**Il perimetro dell'intesa**

L'intesa sul lavoro agile – che potrà essere a tempo determinato o indeterminato – dovrà contenere indicazioni rispetto alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore, così come per l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali.

Lo smart worker ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le stesse mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. L'accordo sul lavoro agile, però, individua anche le condotte, legate all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Sono infine confermati, anche con riferimento al lavoro agile, gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti per gli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LA PAROLA  
CHIAVE

## Smart working

● È una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita con un accordo tra datore e lavoratore, che non prevede vincoli di orario o di luogo di lavoro, e prevede invece la possibilità di usare strumenti tecnologici per l'attività lavorativa. La prestazione si svolge in parte all'interno dell'azienda, in parte all'esterno (non necessariamente nell'abitazione del lavoratore).

## I requisiti essenziali dell'accordo

## FORMA SCRITTA

**A garanzia della regolarità amministrativa**

L'accordo sulla modalità di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa del rapporto e ai fini della prova della volontà delle parti. La forma scritta si dovrebbe interpretare come quella voluta dal legislatore per eseguire anche gli adempimenti nei confronti della Pa (ad esempio in caso di accertamento ispettivo). L'accordo è oggetto di comunicazione obbligatoria telematica preventiva

## DURATA E RECESSO

**Casi specifici da precisare**

L'accordo per lo svolgimento del lavoro agile può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato. Se c'è un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso. In linea generale, se l'accordo è a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso di almeno 30 giorni, anche in assenza di giustificato motivo. Sarà bene individuare nell'intesa i casi esemplificativi che giustificano il recesso

## POTERE DIRETTIVO

**I contenuti necessari**

L'accordo deve:

- disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'azienda;
- precisare le forme di esercizio del potere direttivo del datore;
- precisare gli strumenti usati dal lavoratore;
- definire l'esercizio del potere di controllo del datore sulla prestazione resa fuori azienda, nel rispetto dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori

## ORARI E RIPOSI

**Vale l'orario giornaliero**

L'accordo deve individuare i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro: in ogni caso vanno rispettati i limiti di legge e contrattuali di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale

## DISABILITÀ

**Recesso con preavviso di almeno 90 giorni**

Nei confronti dei lavoratori disabili (articolo 1 della legge 68/1999) il recesso del datore di lavoro deve avvenire con un preavviso di almeno 90 giorni, per consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore

# Benefit e polizze, tutti più ricchi

## Firmati 5mila contratti interni grazie alla molla degli incentivi

**COSA FINISCE IN BUSTA**

**Nella foto Emanuele Massagli, presidente Adapt. Il grafico mostra i benefici degli accordi aziendali**

**Claudia Marin**  
 ■ ROMA

**I**L POTERE d'acquisto dei lavoratori italiani tiene anche grazie all'effetto del welfare aziendale e dei benefit in busta paga. È una delle novità principali del Rapporto sulle Retribuzioni in Italia elaborato da OD&M Consulting, società di Gi Group, sulla scorta di un database di oltre 400.000 lavoratori del settore privato. Se oltre al salario si valorizzano i benefit o servizi di welfare aziendale, la retribuzione totale dei lavoratori aumenta, a seconda della categoria, dal 18 al 21 per cento.

Non è un caso, dunque, che Emanuele Massagli, uno dei principali esperti del settore, da poco nominato Presidente di Aiwa, l'Associazione delle imprese di welfare, osservi che «le novità introdotte con le leggi di stabilità 2016 e 2017, nonché il rinnovo del contratto dei metal-

meccanici, sono state le molle che hanno permesso al welfare aziendale di diventare una soluzione realmente diffusa tra le imprese e in costante crescita. In due anni, comprendendo anche il welfare cosiddetto di produttività, i piani attivi sono almeno decuplicati».

**E COSÌ** se fino al 2015 quando si parlava di welfare contrattuale o negoziale si faceva riferimento quasi esclusivamente alla previdenza e alla sanità integrative, dallo scorso anno, per effetto delle detassazioni, si sono rapidamente diffuse forme di welfare a livello aziendale che comprendono servizi e prestazioni di vario genere. Si va dagli abbonamenti per le palestre a quelli per i centri estetici o per i teatri e i cinema, dal rimborso dei campus estivi per i figli dei dipendenti ai voucher per le lezioni private, dai viaggi ai corsi di cucina e di lingue, dalle assicurazioni per LTC (Long Term Care) ai buoni shopping e benzina, dai servizi di badantato e baby sitter al pagamento degli asili nido.

**UNA RIVOLUZIONE** silenziosa, ma dagli effetti consistenti. E lo si scopre anche dai numeri in gioco. Da maggio 2016 a maggio 2017, secondo i numeri di Aiwa, sono 4.853 i contratti aziendali che contemplano misure di welfare cosiddetto di produttività. Per il welfare cosiddetto *on top* (erogato in forma volontaria o obbligatoria senza essere alimentato dalle risorse del premio di produttività), sempre secondo Aiwa, si stima che il 40 per cento delle imprese italiane ha attivato almeno un servizio: previdenza complementare e assistenza sanitaria sono largamente le soluzioni preferite; seguono le misure per l'educazione

e l'istruzione dei figli. Molto apprezzate anche le soluzioni che sostengono il reddito dei dipendenti come le carte spesa o carburante di importo inferiore a 258 euro anno, mentre il welfare ricreativo (palestra, viaggi, cinema...) è in crescita nelle grandi città, ma ancora ultimo per scelta.

A livello di diffusione, questo tipo di interventi è più presente nelle imprese grandi: nel 35% delle strutture con oltre 100 dipendenti i servizi offerti sono almeno 10, ma tutti i principali contratti rinnovati negli ultimi due anni hanno comportato un incremento del welfare. Non a caso gli operatori di questo nuovo mercato sono arrivati a quota 80, anche se i primi 15 coprono oltre il 90 per cento del comparto.

**MA PERCHÉ** il welfare aziendale conviene a lavoratori e imprese? Grazie a un cuneo fiscale favorevole - spiega Massagli - 1.000 euro erogati sotto forma di servizi alla persona valgono 1.000 euro netti per il dipendente e costano 1.000 euro all'azienda. Un'erogazione monetaria dello stesso importo costerebbe 1.400 euro all'azienda a fronte di un netto al dipendente pari a 600 euro. «Oltre alla componente variabile stanno assumendo importanza i piani di welfare e i benefit che le aziende forniscono ai dipendenti e che diventano una componente della retribuzione», osserva Simonetta Cavasin, ceo di OD&M Consulting. Considerando un valore medio lordo per i piani di welfare, auto e cellulare, sanità, previdenza e polizze integrative, il mix può arrivare a 22.500 euro per dirigenti, 12.600 euro per quadri, 5.650 euro per impiegati.



		Dirigenti	Quadri	Impiegati Vendite
Welfare	Netto	1.500	600	250
	Lordo	3.014	1.163	460
Auto	Netto	6.864	3.848	2.528
	Lordo	13.798	7.460	4.655
Cellulare	Netto	450	360	250
	Lordo	904	698	460
Sanità Integrativa	Netto	1.000	500	--
	Lordo	2.009	969	--
Previdenza Integrativa	Netto	1.000	1.000	--
	Lordo	2.009	1.939	--
Polizze Integrative	Netto	400	200	--
	Lordo	804	388	--
<b>Totale</b>	Netto	<b>11.218</b>	<b>6.508</b>	<b>3.078</b>
	Lordo	<b>22.537</b>	<b>12.616</b>	<b>5.668</b>

Fonte: XXIII Rapporto sulle Retribuzioni in Italia OD&amp;M Consulting



FIRSTonline

05 giu 2017

Presidente:  
**Ernesto Auci**  
Direttore responsabile:  
**Franco Locatelli**Attentato Londra: 7  
morti, decine i feritiTorino, panico in piazza:  
oltre 1.500 feritiJuve, Champions tabu:  
Real Madrid campione

FTSE MIB -0,04% IT ALL- CALENDARIO FISCALE

ACCEDE/REGISTRATI

cerca nel sito

Twitter Facebook LinkedIn Google+

FINANZA E MERCATI TASSE/LAVORO RISPARMIO E PENSIONI ITALIA MONDO LIFESTYLE TECH PREMIUM SPORT BLOG EBOOK

Home / Italia / Interviste

## Generali Italia: "Conoscere il welfare per aumentare la produttività"

5 giugno 2017 - 06:32 di **Carlo Musilli**

Intervista a Giovanni Luca Perin, chief Hr e organization officer di Generali Italia - "Anche grazie alle nuove detrazioni fiscali, cresce fra le imprese italiane l'interesse per il welfare aziendale. E il benessere dei lavoratori incide sui risultati economici delle aziende in diversi modi"

welfare aziendale

Generali

Generali Italia

detrazioni fiscali



Non solo previdenza complementare e sanità integrativa. Fra le imprese italiane aumenta di anno in anno la cultura del welfare aziendale e le iniziative volte a migliorare il benessere dei dipendenti si moltiplicano. Un'accelerazione decisiva è arrivata l'anno scorso con l'introduzione di nuove detrazioni fiscali per gli imprenditori che adottano questo genere di misure. Ma i vantaggi

fiscali sono solo una delle facce del welfare aziendale, che in realtà nasce per sfruttare il collegamento fra qualità della vita dei lavoratori e risultati economici delle imprese. Come sta cambiando questo scenario nel nostro Paese? Ne abbiamo parlato con Giovanni Luca Perin, chief Hr e organization officer di Generali Italia.

### Dottor Perin, quali sono le iniziative di welfare aziendale più innovative che si stanno diffondendo fra le imprese italiane?

«L'attenzione delle imprese italiane sta crescendo sempre più in materia di welfare. Si sta prendendo coscienza della stretta correlazione tra welfare e produttività: l'impatto è infatti positivo sia per le aziende che per i dipendenti. Per noi di Generali Italia, tra gli aspetti più significativi ci sono il benessere dei dipendenti e il modo in cui partecipano alla vita aziendale. A cominciare, ad esempio, dallo Smart Working, che trova sempre più spazio nelle realtà italiane. Di recente, abbiamo avviato anche un nuovo programma per il benessere dei dipendenti. Si tratta del nuovo percorso di wellness multidisciplinare, My Energy Journey: un percorso completo per imparare a gestire e a migliorare le proprie energie, con l'obiettivo di promuovere in azienda uno stile di vita sano e sostenibile. Ma non solo: noi come Generali abbiamo organizzato due "Hackathon", vere e proprie maratone di idee, applicando a una grande azienda una metodologia tipica delle startup che incide notevolmente sul livello motivazionale delle persone. Un'altra iniziativa è quella dei "Tam Tam Talks": ospitiamo in azienda esperti provenienti da ambiti differenti che raccontano come sta cambiando il mondo, affrontando temi che vanno dall'innovazione alla geopolitica. I dipendenti partecipano alla discussione con le proprie testimonianze. È un nuovo modo di lavorare: contaminando, portando idee nuove all'interno dell'azienda».

### In generale, quali sono le agevolazioni più diffuse per la conciliazione vita-lavoro?

«Oltre allo smart working, che piace molto ai dipendenti, ci sono quelle che noi chiamiamo le "misure salva tempo". In alcune sedi, ad esempio, noi offriamo ai dipendenti una serie di servizi che vanno dall'asilo ai temporary shop, dalla lavanderia al cambio delle gomme dell'auto, fino a centri infermieristici polifunzionali in cui si possono fare anche gli esami del sangue. A ciò si aggiungono i servizi a sostegno della maternità (parcheggi premaman, asili nido in sede e convenzionati) per arrivare ai figli che studiano (borse di studio, rimborso spese per scuola, università, master, libri di testo). Ci sono poi servizi che facilitano l'arrivo in ufficio e che consentono di dire addio alla macchina (navetta aziendale, abbonamenti convenzionati per i mezzi pubblici). Tutto questo aiuta a conciliare i tempi del lavoro con quelli della vita privata».

### Al di là delle grandi aziende, come sta cambiando l'approccio delle Pmi nei confronti del welfare aziendale?

«Alcune aziende in Italia, pur essendo di dimensioni ridotte, sono già molto avanti sul fronte del welfare. L'interesse sta crescendo e un ruolo importante in questo processo è svolto dalle nuove detrazioni fiscali associate a queste misure. D'altra parte, capita anche che alcune piccole imprese abbiano difficoltà a districarsi fra le tante norme, che spesso sono di difficile

FINANZA E MERCATI



### Borse: Polonia regina, Nasdaq super, Milano batte Londra

Cdp Immobiliare, ridimensionamento per crisi real estate

Gas, Eni: è partito il progetto giant Coral South in Mozambico

Unicredit cede quote in partecipate Pekao per 142 milioni

TOP NEWS

### Londra, terrorismo: morti e feriti



NEWS

### Juve, Torino: mille feriti in piazza



POLITICA



### Pop Vicenza e Veneto Banca, Renzi: "Bloccheremo i diktat Ue"

Legge elettorale, 780 emendamenti ma Grillo con Fi e Pd

Legge elettorale tedesca in versione italiana: guida in 5 punti

Manovra, Camera dice sì a fiducia. E Renzi scarica Alfano

interpretazione. La legge offre oggi grandi opportunità, ma a livello di sistema dobbiamo ancora trovare il modo di coglierle pienamente. E il primo passo è diffondere la cultura del welfare in Italia. Noi come Generali Italia, insieme alle principali associazioni nazionali, abbiamo promosso un'iniziativa che va proprio in questa direzione: il [Welfare Index Pmi](#), che punta a diffondere la cultura del welfare fra le piccole e medie imprese».

#### In che modo il welfare aziendale incide sulla produttività?

«Innanzitutto, è da sottolineare che finalmente si sta diffondendo questa consapevolezza: il legame tra welfare aziendale e produttività è concreto e ampiamente dimostrato da molte ricerche. Questo è un primo passo culturale importante, perché fino a qualche anno fa le aziende italiane non avevano compreso il collegamento che esiste fra il benessere dei lavoratori e il risultato economico. Se un dipendente riesce a raggiungere un equilibrio fra vita e lavoro, o anche semplicemente a curare con più attenzione il proprio stile di vita, questo ha una ricaduta immediata sul suo livello di partecipazione attiva all'interno dell'impresa. Aumenta anche l'attenzione nei confronti dei clienti e induce i dipendenti migliori a restare legati all'azienda. Il che è particolarmente importante per le Pmi».

#### Come sta cambiando il peso del welfare nella contrattazione aziendale?

«L'attenzione dei sindacati su questi temi è già molto alta. Può capitare che in alcuni casi ci siano ancora delle diffidenze, ma sono sicuro che con il tempo anche i rappresentanti dei lavoratori punteranno sempre più sul welfare e che gli accordi aumenteranno».

#### In quest'ambito, qual è il valore aggiunto che può dare una compagnia assicurativa come Generali Italia?

«Il welfare fa parte del dna assicurativo di Generali Italia: con la previdenza e la sanità noi siamo anche fornitori di welfare e portiamo la nostra expertise sul territorio attraverso la nostra rete. Avendo una solida esperienza, grazie al nostro sistema di welfare interno, stiamo costruendo un sistema di welfare capillare che si rivolge a oltre 15 mila persone tra dipendenti e collaboratori, coprendo le 12 aree identificate dal Rapporto Welfare Index Pmi. Infine, vogliamo continuare ad avere un ruolo attivo nella diffusione della conoscenza e della cultura del welfare».

## Notizie Correlate

Generali cede il 3,04% di Intesa

Alleanza Assicurazioni apre le porte ai bimbi dei dipendenti

Fca e Cnh, oltre il 35% dei lavoratori aderisce al primo piano welfare aziendale d'Italia

Generali Italia premia tre studenti per le migliori idee sulla customer experience

Generali Italia premiata per "Valore Cultura"

Generali Francia, Granier nuovo Ceo

UBI Banca e Confindustria Pavia, accordo su welfare aziendale

Generali, premio Fedora per l'Opera agli irlandesi

Gas e acqua, nuovo contratto: per i lavoratori 89 euro in più

Generali cambia e punta sull'asset management



ADVERTISE  
CONTATTI  
CONDIZIONI D'USO  
PRIVACY  
CHI SIAMO



Copyright©2011 FIRSTOnline che è un marchio registrato A.L. Iniziative Editoriali S.r.l. - Via Ovidio, 20 - 00193 Roma - P.IVA e Cod.Fisc. 07354200961  
Tutti i diritti riservati Registro Stampa del Tribunale Civile di Roma - Registrazione n. 202/2011 del 17/06/2011

Progetto e realizzazione grafica a cura di [teleborsa](#)

# Yoga, massaggi e settimana corta

## Scambio tra benessere e flessibilità

### Nelle grandi aziende si lavora meglio

**Scelte aziendali e sindacali molto diffuse in Emilia Romagna. Dalla Gima di Alberto Vacchi alle Coop. Battistrada anche Lamborghini e Ducati tra le imprese meccaniche.**

**Simone Arminio**  
di BOLOGNA

**M**AL DI SCHIENA al lavoro? Alla Day, azienda bolognese del gruppo Up (quelli dei buoni pasto) basta un click sul pc aziendale per prenotare un massaggio di quindici minuti, gratis, direttamente in ufficio. Per fare la spesa 'bio', invece, c'è Aladin: uno spaccio aziendale che si rifornisce di frutta, verdura e prodotti della campagna bolognese per farli arrivare direttamente in azienda. E poiché non di solo pane vive l'uomo, alla TeaPak di Imola (che prepara e imbusta miscele di the), i 90 dipendenti una volta al mese hanno diritto a 3 ore e mezza di yoga in sede, che almeno una volta all'anno si trasformano in una gita in Umbria per fare yoga, sì, ma in mezzo al verde. Poi ci sono le cose più concrete: alla Gima, azienda di packaging del gruppo Ima di Alberto Vacchi, gli operai vanno a mensa, pranzano e, già che ci sono, ordinano la cena da portare a casa per tutta la famiglia. Già che le mense non sono più quelle a buon mercato di una volta: all'aeroporto Marconi per dire, i dipendenti da qualche mese possono contare su un'ampia selezione che comprende cibi biologici e vegani. E che dire di Furla, casa di moda presente con i suoi negozi in tutto il mondo? Proprio perché tutto il mondo non è paese, da qualche tempo i benefit aziendali variano a seconda degli Stati: polizze vita in Giappone, istruzione dei figli in Europa e così via, a seconda di cultura e necessità locali.

**È IL WELFARE** aziendale, bellezza. Con esempi che, nel Bolognese forse più che nel resto d'Italia, negli ultimi anni si sono moltiplicati (e variegati) a dismisura. Complice, chi lo sa, forse una maggiore propensione al dialogo, alla coesione sociale e al rapporto virtuoso che negli ultimi anni ha contraddistinto i rapporti (non tutti) tra gli imprenditori e i sindacati. Arrivando, grazie ad accordi di secondo livello sempre più avanzati, a coprire bisogni che da finanziari, con benefit e premi di produzione, si sono spostati sul benesse-

re generale dei dipendenti e delle loro famiglie.

**SCELTE** costose, sia chiaro: Hera, la multiutility, l'anno scorso ha dedicato al nuovo piano di welfare aziendale, Hextra, 1,9 milioni di euro tra salute e conciliazione vita-lavoro. Tema che va per la maggiore, quest'ultimo. Basti l'esempio di Lamborghini, il colosso delle auto sportive di lusso di Sant'Agata Bolognese (la proprietà è di Audi-Volkswagen), che lo scorso anno in estate, in accordo con Fiom, Fim e Uilm ha sperimentato la settimana corta per 250 operai della catena di montaggio: al venerdì tutti fuori alle 13, per passare il weekend al mare, rilassarsi nei parchi o stare con i figli, sopperendo alla chiusura di nidi e asili. Il principio, spiegano i sindacati, è una flessibilità virtuosa che permette all'azienda di aumentare le ore di lavoro nei periodi in cui ci sono i picchi produttivi, e ai dipendenti di lavorare meno negli altri mesi. E riguarda le ore lavorative anche la sperimentazione partita nel 2015 alla Yoox Net-à-porter Group, società dell'e-commerce della moda e del lusso. Riguarda una banca delle ore, prevista dalla legge ma poco applicata, che permette ai dipendenti di "mettere da parte" le ore di straordinario per tirarle fuori poi al momento opportuno, magari per farsi un viaggio o per necessità familiari. Una «flessibilità positiva», così l'ha definita la Filcams-Cgil bolognese, perché in questo modo «si lavora in più quando serve all'azienda e si sta a casa quando, invece, serve al dipendente», con una richiesta le cui sole condizioni sono date dall'aver delle ore da spendere nel proprio 'conto in banca' e dal comunicare all'azienda di volerle spendere con almeno due giorni di anticipo.

**IL RESTO** degli esempi è fatto soprattutto di istruzione, servizi sanitari per dipendenti e famiglie. A farla da padrona, nelle prime, sono soprattutto le aziende della meccanica, con Ducati che per prima nel 2014 aveva introdotto la formazione continua, con un innovativo accordo con Fiom-Fim-Uilm, salutato come la ri-

nascita del 'modello emiliano'. E poi Ima, Coesia Group, Philip Morris Italia, che da sempre puntano sulla formazione di dipendenti e figli di dipendenti. Nel secondo caso (salute e servizi sociali) è invece il mondo cooperativo a essere più avanti, complice anche il fatto che sono le cooperative, in terra d'Emilia, le prime erogatrici di questo tipo di servizi integrativi. Un esempio tra tanti è Cadii che qualche anno fa, insieme a Legacoop, con un progetto ha 'unificato' i servizi estivi per l'infanzia di decine di cooperative diverse, con gli asili che ogni estate, da qualche anno, rimangono aperti anche per il periodo estivo, per accogliere i figli dei lavoratori di cooperative e aziende private, con tariffe che variano a seconda del contributo che paga il datore di lavoro.

**PROGETTI** che spesso nascono d'avanguardia per poi stimolare, in qualche modo, anche la discussione pubblica. Così fu per Coop Adriatica (oggi Coop Alleanza 3.0), che per prima, nei fatti, introdusse in Italia le unioni civili, riconoscendo il congedo matrimoniale anche alle coppie omosessuali. Furono criticati, e oggi è legge dello Stato. Le ultime frontiere? La famiglia in azienda. Come alla Granarolo, colosso dell'alimentazione, che con il progetto 'Cucù... Stiamo lavorando per voi', piuttosto che chiudere per Pasqua porta le famiglie in azienda. Mentre uno dei due genitori lavora, i familiari vengono intrattenuti in visite in stabilimento, merende, laboratori creativi, trucca bimbi e altre sorprese. E poi, anziché pausa-pranzo, si banchetta tutti insieme per festeggiare la Pasqua. Ma che bello. Forse troppo?



**CREATIVITÀ  
 IN MOLTI  
 ACCORDI**

**Day, come rilassarsi  
 anche lavorando**

Alla Day, azienda bolognese del gruppo Up (quelli dei buoni pasto) basta un click sul personal computer aziendale per prenotare un massaggio di quindici minuti, gratis, direttamente in ufficio

**Lamborghini, fuori  
 alle 13 il venerdì**

In Lamborghini la scorso anno in estate, in accordo con Fiom, Fim e Uilm, è stata sperimentata la settimana corta per 250 operai della catena di montaggio: al venerdì tutti fuori alle 13, possibilità di vacanze

**Yoox, collezionare  
 straordinari**

Alla Yoox Net-à-porter Group, società dell'e-commerce della moda e del lusso, una banca delle ore: mettere da parte le ore di straordinario collezionarle e tirarle fuori poi al momento opportuno, magari per farsi un viaggio

**UN PIONIERE  
 DEI PATTI  
 IN AZIENDA**

**Alberto Vacchi, amministratore del gruppo Ima, è stato tra i primi a varare accordi di welfare aziendale.**

**Altri grandi gruppi, come Ducati e Lamborghi- ni hanno previsto benefit per i loro dipendenti**

**A VOLTE  
 LA FAMIGLIA  
 AL LAVORO**

**Alla Granarolo visite in stabilimen- to, merende, laboratori creativi e altre sorprese con le porte aperte anche ai piccoli**



PARLA ALBERTO BRAMBILLA, PRESIDENTE DEL CENTRO STUDI ITINERARI PREVIDENZIALI

## Gli sgravi contributivi hanno rallentato lo sviluppo del Paese

L'insufficiente livello di sviluppo di alcune aree del Paese, in particolare delle otto regioni meridionali, è stato spesso compensato da politiche assistenziali che hanno però avuto l'effetto opposto di rallentarne ulteriormente la crescita. Ne è convinto Alberto Brambilla, presidente del Centro studi Itinerari previdenziali che punta il dito, in primis, contro gli sgravi contributivi totali in vigore da più di 20 anni che, considerati aiuti di stato dalla Commissione europea, sono stati progressivamente eliminati a seguito dell'accordo Pagliarini - Van Miert del 1994 (ministro del bilancio il primo e Commissario il secondo), dal 1995 al 2002.

**Domanda.** Quali sono stati gli effetti distorsivi degli sgravi contributivi per favorire l'occupazione?

**Risposta.** Gli sgravi non solo non hanno prodotto vantaggi competitivi, ma hanno ritardato lo sviluppo delle regioni del Sud esattamente come l'erogazione di prestazioni di invalidità. Tutto ciò ha prodotto una divaricazione tra Nord e Sud nuocendo soprattutto alle regioni meridionali in termini di sviluppo e lavoro, ma ha anche generato una commistione tra assistenza e previdenza che penalizza il nostro Paese nei confronti dei partner europei.

**D.** Effetti che il rapporto sulla regionalizzazione del bilancio previdenziale mette ben in luce.

**R.** La scansione delle pensioni in ottica regionale consente di cogliere varie problematiche che, se risolte, possono portare ampi benefici all'intero sistema pensionistico evitando la tentazione di continue riforme e soprattutto il ripetersi di errori del passato e continue tentazioni attuali quali la riproposizione della decontribuzione al Sud.

**D.** Come affrontare un disavanzo previdenziale di 1,4 miliardi accumulato in 36 anni?

**R.** Giusto per capirci, se ad esempio tutte le regioni fossero autosufficienti al 75%, coprendo quindi con i contributi almeno il 75% delle prestazioni in pagamento, il sistema pensionistico sarebbe in maggiore equilibrio e con una minore quota di spe-

sa per assistenza finanziata dalla fiscalità generale, che però arriva da altre regioni.

**D.** Ha avuto degli effetti positivi l'ultima riforma delle pensioni targata Monti-Fornero?

**R.** L'aver eliminato i 41 anni di anzianità contributiva (riforma Monti-Fornero, ndr)

ha avuto ripercussioni solo in alcune regioni del Nord, mentre non ha praticamente avuto effetti in gran parte delle regioni del Centro-Sud che arrivano alla pensione quasi tutti con il

requisito della vecchiaia, creando

quindi più problemi, esodati e precoci in testa, che risparmi.

**D.** Torniamo agli sgravi...

**R.** Gli sgravi contributivi to-

tali hanno solo «drogato» l'economia delle otto regioni meridionali creando occupazione di sussistenza che si è dissolta quando gli sgravi sono stati vietati. Ci sono voluti oltre 10 anni per far riemergere una parte dell'occupazione regolare mentre permangono ancora ampie fasce di lavoro sommerso. Una differente politica economica e occupazionale avrebbe potuto migliorare strutturalmente gli assetti occupazionali e quindi pensionistici di queste aree. E si potrebbe proseguire con altri esempi.

**D.** Rispetto all'ultimo rapporto sulla regionalizzazione del bilancio previdenziale del 2004, quali sono gli elementi di novità?

**R.** Nella premessa al 5° Rapporto riportavo quanto segue, che resta ancora di grande attualità: «Se il Sud non si sviluppa tutto il Paese andrà incontro a pesanti difficoltà poiché né il Nord né l'Unione europea potranno più fornire le risorse necessarie per garantire a quelle zone del Paese livelli accettabili di sviluppo». Sono passati più di 12 anni e come possiamo vedere nel rapporto la situazione non è granché migliorata e l'obiettivo è rimasto lo stesso senza ancora una soluzione.

—© Riproduzione riservata—



*Possibile, alla scadenza, ripresentare domanda per il sostegno all'inclusione attiva*

# Sia più accessibile e replicabile

## Basta raggiungere 25 punti della scala di valutazione

Pagina a cura  
di CARLA DE LELLIS

«**S**ia» a maglie più larghe. Per il diritto al «sostegno all'inclusione attiva» basta raggiungere 25 punti della scala di «valutazione multidimensionale del bisogno» (attribuiti in base a carichi familiari, situazione economica e lavorativa). Venti punti in meno, che praticamente danno il disco verde all'accesso ai nuclei familiari con quattro o più figli d'età inferiore ai 18 anni e ai nuclei monoparentali con figli minorenni. «Sia» più pesante, inoltre. Per i nuclei familiari con un genitore solo e figli minori, infatti, il Sia aumenta di 80 euro a mese, con effetto retroattivo. «Sia» con possibilità di raddoppio, infine. Decorsi tre bimestri dal termine dell'erogazione del beneficio (periodo massimo di 12 mesi), infatti, la famiglia può ripresentare la domanda. Le novità arrivano dal dm 16 marzo 2017 pubblicato in *G.U.* n. 99/2017 e in vigore dal 30 aprile scorso, illustrate dall'Inps nella circolare n. 86/2017 di riforma della disciplina del «sostegno all'inclusione attiva».

**Un aiuto economico.** Il Sia è una misura a contrasto della povertà introdotta dalla legge Stabilità 2016 a favore delle famiglie in condizioni economiche disagiate e in cui sono presenti minorenni, figli disabili e/o donne in gravidanza. Disciplinato dal dm 26 maggio 2016, modificato dal dm 16 marzo 2017 in esame, realizza l'estensione nazionale della «Carta acquisti». Il bonus, concesso con cadenza bimestrale, dipende dalla composizione del nucleo familiare (80 euro per ogni componente fino a un massimo di cinque). La riforma della disciplina, in vigore dal 30 aprile, ha l'effetto di rendere il Sia più fruibile, permettendo l'accesso a un maggior numero di nuclei familiari.

**Sia a maglie più larghe.** La riforma, prima di tutto, amplia la platea dei potenziali beneficiari, modificando i requisiti di accesso. In primo luogo, stabilisce che in caso di

presenza nel nucleo di persona disabile, non autosufficiente, il valore complessivo dei trattamenti economici, anche fiscalmente esenti, di natura previdenziale, indennitaria e assistenziale, a qualunque titolo concessi dallo stato o da altre amministrazioni, non deve essere superiore a 900 euro mensili (anziché 600 euro). In secondo luogo, prevede che non osta alla concessione del Sia il possesso di autoveicoli e di motoveicoli per i quali sia prevista un'agevolazione fiscale in favore di persone disabili. Terza novità è l'abbassamento del punteggio minimo della valutazione del bisogno che dà diritto al Sia: è ora pari a 25 punti (in precedenza 45). In particolare, il nucleo familiare, al momento della presentazione della richiesta, è sottoposto a questa valutazione e per avere diritto al Sia deve ottenere un punteggio non inferiore a 25 punti, sulla base dei criteri indicati in tabella.

Riassumendo, il Sia può essere richiesto, al proprio Comune di residenza, da un qualunque componente il nucleo familiare in presenza dei seguenti requisiti:

- cittadinanza italiana o comunitaria del richiedente ovvero appartenenza alla famiglia di un cittadino italiano o comunitario titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente; se il cittadino è straniero deve essere in possesso del permesso di soggiorno Ce per soggiornanti di lungo periodo (requisito accertato dal Comune);

- residenza in Italia da almeno due anni del richiedente (requisito accertato dal comune);

- nessun componente il nucleo deve essere in possesso di (requisito accertato dal comune):

- autoveicoli immatricolati la prima volta nei 12 mesi antecedenti la richiesta, senza agevolazione fiscale in favore di persone disabili;

- autoveicoli di cilindrata superiore a 1.300 cc (250 cc in caso di motoveicoli) immatricolati la prima volta nei tre anni precedenti, senza agevolazione fiscale in favore di persone

disabili;

- presenza nel nucleo familiare di un componente di età inferiore a 18 anni oppure di una persona con disabilità e di almeno un suo genitore oppure di una donna in stato di gravidanza accertata (basta la ricorrenza di una sola delle predette situazioni; il requisito è accertato dall'Inps);

- Isee inferiore o uguale a 3 mila euro (requisito accertato dall'Inps);

- eventuali altri trattamenti economici di natura previdenziale, indennitaria o assistenziale a qualunque titolo concesso da Stato o da altre pubbliche amministrazioni possono essere percepiti per importi non superiori a 900 (in precedenza 600 euro mensili);

- nessun componente il nucleo deve essere titolare di: Napsi, Asdi, Carta acquisti (requisito accertato dall'Inps).

**Le altre novità.** Tra le altre novità, c'è la buona notizia per le famiglie composte esclusivamente da un genitore solo e figli minorenni: hanno diritto all'incremento di 80 euro del Sia, incremento del quale ne potranno beneficiare anche agli attuali fruitori del Sia e anche per i mesi passati (si veda tabella).

La riforma stabilisce che una nuova domanda di Sia (che normalmente dura per un periodo massimo di 12 mesi) può essere presentata trascorsi almeno tre bimestri dall'ultimo beneficio percepito. La nuova norma si applica anche nei casi di revoca del beneficio; pertanto, anche in questi casi è necessario il trascorso di almeno tre bimestri tra la revoca e l'eventuale nuova richiesta di Sia. Altra novità interessa quanti hanno avuto respinta la domanda di Sia, prima dell'entrata in vigore della riforma (30 aprile) per carenza di uno o più dei requisiti oggetto di modifica. L'Inps annuncia che procederà a rielaborare d'ufficio la verifica dei nuovi requisiti al 30 aprile delle domande presentate fino al 29 aprile.

**Nuovo modello di domanda.** In virtù delle nuove regole, d'intesa con il ministero



del lavoro, l'Inps ha aggiornato il modello di domanda. Inoltre, sempre d'intesa con il ministero del lavoro, ha predisposto e pubblicato il modello per comunicare le eventuali variazioni della situazione lavorativa e reddituale dei componenti il nucleo familiare, rispetto a quanto rilevato nella dichiarazione Isee in corso di validità alla data di presentazione della domanda del Sia. Si chiama «modello SIA-com» e deve essere compilato entro 30 giorni dall'inizio della nuova attività lavorativa, con indicazione del reddito annuo previsto. Analogamente il modello va utilizzato con la richiesta del Sia qualora uno o più componenti del nucleo stiano percependo redditi da lavoro che non siano, tuttavia, valorizzati nell'Isee in corso di validità al momento della domanda. La comunicazione all'Inps attraverso il «modello SIA-com», è utilizzata per la verifica della permanenza del requisito della condizione economica di bisogno: valore Isee inferiore o uguale a euro 3 mila.

—© Riproduzione riservata—■

### Quanto vale il sia

Nucleo familiare <sup>(1)</sup>	Importo Sia	Genitore solo e minori <sup>(2)</sup>	Importo Sia
1 componente	80 euro mensili	1 componente	160 euro mensili
2 componenti	160 euro mensili	2 componenti	240 euro mensili
3 componenti	240 euro mensili	3 componenti	320 euro mensili
4 componenti	320 euro mensili	4 componenti	400 euro mensili
5 o più componenti	400 euro mensili	5 o più componenti	480 euro mensili

<sup>(1)</sup> Tutti i nuclei familiari, eccetto quelli composti esclusivamente da genitore solo e da figli minorenni

<sup>(2)</sup> Solo i nuclei familiari composti esclusivamente da genitore solo e da figli minorenni

### Il test del bisogno

Carichi familiari	Valore massimo
Nucleo con 2 figli di età inferiore a 18 anni	10 punti
Nucleo con 3 figli di età inferiore a 18 anni	20 punti
Nucleo con 4 o più figli di età inferiore a 18 anni	25 punti
Nucleo in cui l'età di almeno un componente non superi 36 mesi	5 punti
Nucleo composto esclusivamente da genitore solo e figli minorenni	25 punti <sup>(1)</sup>
Nucleo in cui per uno o più componenti disabili grave	5 punti <sup>(1)</sup>
Nucleo in cui per uno o più componenti non autosufficienti	10 punti <sup>(1)</sup>
Al massimo (25 punti) si sottrae l'Isee precedentemente diviso per 120	25 punti <sup>(2)</sup>
Nucleo familiare in cui tutti i componenti in età attiva si trovino in stato di disoccupazione, avendo dichiarato la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione a misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego, ai sensi dell'art. 19 del dlgs n. 150/2015	10 punti

<sup>(1)</sup> Valgono le regole utilizzati per l'Isee

<sup>(2)</sup> Esempi: 25 punti se Isee = 0; 5 punti se Isee = 2.400; 0 punti se Isee = 3.000

## IO Lavoro

Il lato oscuro  
di Industria 4.0  
e smart working

da pag. 39

*Il 35% dei problemi di salute legati all'uso degli strumenti tecnologici. I rischi connessi a Industria 4.0 e smart working*

# Stress digitale

*Nel rapporto Anmil focus sui rischi psicosociali connessi all'utilizzo degli apparecchi elettronici*

## Il lato oscuro del lavoro agile Il 35% dei problemi di salute legati alla digitalizzazione

Pagina a cura  
DI SIMONA D'ALESSIO

**L**a linea di demarcazione fra la vita professionale e quella privata è oramai (sempre più) sottile: si lavora tanto. Anzi, troppo. Chini su un computer, o su uno smartphone senza guardare l'orologio, dilatando gli impegni ben oltre l'orario stabilito, mandando email a notte fonda, o all'alba, pronti a ogni sacrificio pur di rispettare una scadenza. E l'elevata digitalizzazione porta con sé stati di stress costante (che possono anche sfociare nella depressione) responsabili, secondo un recente studio elaborato dal governo inglese, del «35% di tutti i problemi di salute legati al lavoro». È il «lato oscuro» dell'industria 4.0 e dello «smart working»

(la possibilità per il dipendente di svolgere le sue mansioni mediante uno schema «agile», articolando, cioè, in maniera flessibile il proprio tempo, trascorso spesso lontano dall'azienda): sottovalutare i rischi psicosociali correlati al crescente utilizzo degli apparecchi tecnologici rappresenta «un serio problema», si legge, infatti, nel primo rapporto sulla salute e sicurezza sul lavoro realizzato dall'Anmil (Associazione nazionale degli invalidi sul lavoro) e presentato nei giorni scorsi, al Senato. L'uso assiduo degli strumenti innovativi sta mutando le abitudini degli europei, «tanto da riscontrarne nel 2016 un aumento moltiplicato per sei volte dall'anno 2006»; attualmente il 55% degli occupati nel Vecchio continente è dotato

di un computer portatile da cui raramente si separa nell'arco della giornata, quota che sale al 90% tra i manager e, in generale, fra coloro che hanno maggiori responsabilità.

Lo stress galoppa, quindi, quando si arriva a relegare in secondo piano la sfera personale, consacrando prevalentemente all'attività lavorativa. Ma, recita il dossier, la «colpa» di questa continua ansia non può es-



sere addossata solamente alle innumerevoli chance di connessione ad internet in un mondo globalizzato e alla crescente elasticità spazio-temporale, favorita dal variegato supporto tecnologico disponibile nel XXI secolo, perché a giocare un ruolo sostanzioso nella propensione al «super-lavoro» è la «instabilità occupazionale» contemporanea, che genera insicurezza e preoccupazione; in aggiunta, ulteriori rischi psicosociali sono la diretta conseguenza di processi lavorativi «sempre meno inclusivi» per l'impiegato, in favore di «una sostituzione tecnologica predominante», pertanto, suggerisce l'Anmil, la sfida per frenare tali pericoli consiste nell'organizzare dinamiche di svolgimento degli incarichi che «incentrino la produzione su una collaborazione funzionale uomo-macchina, in modo che il lavoratore mantenga la responsabilità» sulle funzioni a lui affidate, grazie al sostegno degli strumenti tecnologici supplementari, che lo aiutino sì, ma senza prevarcarlo.

Nel contempo, il legislatore ha previsto che anche per il datore di lavoro che ricorre allo «smart working» non debbano venir meno le garanzie sulla salute e la sicurezza degli addetti: nel cosiddet-

to «Jobs act del lavoro autonomo», licenziato definitivamente dal Parlamento all'inizio di maggio, infatti, si dispone che si debba consegnare all'occupato «agile» e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, «con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale devono essere individuati i rischi generali e quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione» delle incombenze. Dal canto suo, il dipendente è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione programmate dal titolare dell'azienda per fronteggiare i pericoli legati all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali; inoltre, la disciplina riconosce al personale anche il diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

A poter mettere a repentaglio il benessere degli occupati, infine, si spiega nel documento, sono pure i nanomateriali, ossia le «sostanze chimiche, o materiali fabbricati e utilizzati su scala molto piccola» presenti in un gran numero di prodotti in commercio come batterie, rivestimenti, indumenti, cosmetici e alimenti.

—© Riproduzione riservata—

ITALIA AVANTI PER CAPACITÀ VALUTATIVA

# Lo stress, il disturbo più sottovalutato

Pagina a cura  
DI SIMONA D'ALESSIO

È il disturbo sociale «più sottovalutato e meno conosciuto» che angoscia gli occupati: complice il (dilagante) precariato o, comunque, i vari modelli di inquadramento di «corto respiro» (part-time, tempo determinato, attività autonome e collaborazioni a progetto), può provocare effetti che vanno dall'innalzamento della pressione sanguigna all'aumento di peso, fino alle alterazioni ormonali. Si tratta dello «stress lavoro-correlato», e ad indagare sul logoramento che riesce generare è stata nel 2016 l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Eu-Osha) che ha sede a Bilbao, in Spagna, in uno studio che ha compreso pure le conseguenze del «mobbing» (l'espressione anglosassone diventata d'uso comune anche nel nostro Paese per indicare le persecuzioni e la sottrazione di incarichi ai danni dei dipendenti, che possono sfociare nella loro progressiva emarginazione e che ha ottenuto rilevanza giuridica, ndr) e, in generale, delle violenze sugli impiegati; secondo l'organismo comunitario è ancora «scarsa» la percezione delle aziende circa la gravità del problema, ma proprio l'Italia viene segnalata come una delle nazioni più virtuose per «capacità valutativa», laddove la principale spinta a prendere in esame tali pericoli negli uffici è costituita dall'ottemperanza degli obblighi normativi, mentre Danimarca ed Austria vengono esaltate per i più alti tassi di coinvolgimento del personale nell'elaborazione delle misure in grado di affrontare le situazioni di disagio, che possono nascere nello svolgimento dell'attività.

Quel che è certo è che la tensione fisica ed emotiva ha un prezzo salato, non soltanto perché, come premesso, può compromettere la buona salute degli occupati. Nel corposo rapporto dell'Anmil (Associazione nazionale degli invalidi sul lavoro) appena dato alle stampe, infatti, viene menzionato uno studio del 2011 che ha dimostrato come in Germania i costi destinati al sostegno di coloro che ne erano stati colpiti assumevano numeri davvero

eccezionali: le spese dirette (per coprire la prevenzione, riabilitazione, mantenimento e amministrazione) ammontavano a circa 9,9 miliardi di euro, mentre il «peso» economico di tutti gli anni di lavoro andati in fumo per «inabilità, invalidità, o morte prematura» si aggiravano intorno ai 19,3 miliardi. Allargando lo scenario all'intera Europa, poi, le uscite stimate nel 2013 per interventi scaturiti dal fenomeno psicosociale erano pari a circa 617 miliardi all'anno.

Volendo, inoltre, tratteggiare le due facce della medaglia dello scatenarsi dello «stress lavoro-correlato», è possibile osservare come da un lato le realtà produttive subiscano in particolar modo l'assenteismo dei dipendenti, la loro presenza sebbene siano malati (e non in grado, quindi, di poter esprimere una completa efficienza), la riduzione del rendimento e l'eccessivo ricambio di personale, mentre, dall'altro, per i membri dell'organico aziendale a gravare sono tutti quei fattori che contribuiscono al peggioramento della qualità della vita, con esiti talvolta mortali. È stata anche rilevata un'impennata dei fattori di rischio per le patologie generate dall'affaticamento mentale e fisico nel settore dei servizi, soprattutto nel quadro dei vari disturbi muscolo-scheletrici, originati da «posizioni stancanti e dolorose e da movimenti mano-braccio ripetitivi», un elemento comune ad altri comparti, mentre appare «allarmante» l'elevata esposizione ai rischi psicosociali associata, con percentuali assai consistenti, al settore nelle attività di ristorazione (66%), nei servizi sanitari e nell'assistenza sociale (79%), nonché nel campo dell'educazione (71%).

Colpisce, in conclusione, scoprire come, da un dossier di fresca pubblicazione, emerga che sui lavoratori con «scarsa autonomia decisionale» e tormentati da stati di stress è stata riscontrata un'ingente incidenza di cardiopatia ischemica, malattia grave, cui spianerebbero la strada proprio gli orari «atipici» caratterizzati da un'eccessiva durata nell'arco della giornata. E, di conseguenza, da insufficienti periodi di riposo.



## Osservatorio STUDI LEGALI

# Dipendenti e autonomi: il Jobs Act della discordia

L'abolizione dei voucher, senza aver trovato una valida formula sostitutiva, non piace agli avvocati giuslavoristi. Che, invece, approvano le misure appena varate per i professionisti e il popolo delle partite Iva

di **Barbara Millucci**

**S**e con il Jobs Act degli autonomi — che riguarda 2,5 milioni di italiani, — si è fatto un passo in avanti nel mercato del lavoro, allargando anche alla platea delle partite Iva, free lance e professionisti, tutele per infortuni, malattie e indennità di maternità, con i voucher il governo torna invece a fare passi indietro. Finendo per ridurre le tutele di chi è chiamato a svolgere prestazione lavorative di breve periodo. È l'opinione dei principali giuslavoristi italiani, raccolte in queste pagine. Qualcuno teme che anche la nuova normativa possa finire nel mirino di un nuovo referendum.

«Quest'estate se l'impresa vorrà assumere per poche ore, ad esempio un cameriere per servire al bar, al posto dei voucher, tornerà ad usare i contratti di somministrazione lavoro e le collaborazioni autonome e occasionali, che non prevedono alcuna copertura assicurativa» spiega l'avvocato Vittorio De Luca, managing partner di De Luca Partners.

«La somministrazione ha un costo maggiore rispetto al contratto a termine, ma presenta il vantaggio di far gestire all'agenzia a cui ci si rivolge la ricerca e selezione del personale — gli fa eco Aldo Bottini, partner di Toffoletto De Luca Tamajo e soci —. Il datore di lavoro potrà incrementare l'organico per il periodo estivo anche ricorren-

do al lavoro intermittente (job on call), possibile per qualsiasi attività con lavoratori sotto i 24 e sopra i 55 anni di età».

C'è poi il tradizionale contratto a termine che, se stipulato per attività stagionali, non incontra né il limite massimo di durata né quello numerico del 20% dell'organico. Le aziende che hanno invece già acquistato i buoni lavoro (in circolazione ce ne sono ancora 35 milioni fa sapere l'Inps) hanno tempo fino a fine anno per spenderli.

Sono due le strade che il governo ha trovato come alternativa ai voucher non più validi e cancellati dall'esecutivo: un libretto famiglia per i lavoretti domestici e un contratto di prestazione occasionale per le piccole imprese. Per farli diventare effettivi bisogna tuttavia attendere il via libera definitivo della Camera e l'esame da parte del Senato. I nuovi contratti potranno essere attivati solo attraverso la piattaforma informatica dell'Inps, saranno tracciabili e non si acquisteranno più in tabaccheria.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



### La mappa

Rapporti di lavoro: attivazioni e trasformazioni nei mesi di gennaio-febbraio

#### NUOVI RAPPORTI DI LAVORO

	2015	2016	2017
Assunzioni a tempo indeterminato	315.102	227.744	199.215
Assunzioni a termine	568.889	565.552	624.378
Assunzioni in apprendistato	33.048	31.917	39.227
Assunzioni stagionali	41.399	35.943	37.384
<b>Totale</b>	<b>958.438</b>	<b>861.156</b>	<b>900.254</b>

### Vince il Nordest

Voucher del valore nominale di 10 euro venduti per area geografica

	gennaio - marzo		
	2015	2016	2017
Nord-Ovest	6.529.252	9.067.325	9.139.420
Nord-Est	7.748.105	10.161.604	9.991.626
Centro	3.756.841	5.048.557	5.020.894
Sud	2.341.525	3.299.502	2.986.338
Isole	1.047.406	1.494.921	1.399.842
<b>Totale</b>	<b>21.423.129</b>	<b>29.071.909</b>	<b>28.538.120</b>

### Le differenze anagrafiche

Percentuale dei nuovi rapporti di lavoro attivati/variati a tempo indeterminato sul totale dei rapporti attivati/variati nel periodo gennaio-febbraio degli anni 2016 e 2017 per classe d'età



Fonte: Inps

centimetri



**Dati personali**  
 Stefano Trifirò,  
 Studio Trifirò & Partners

## «Privacy stile Ue, nuove figure in azienda»

In attesa dell'entrata in vigore in tutta la Ue del nuovo regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali, previsto per maggio 2018, il Garante già oggi, per Stefano Trifirò dello Studio Trifirò & Partners, interviene nell'ambito di rapporti di lavoro. «La normativa sulla privacy interseca spesso le norme che disciplinano il rapporto di lavoro, ad esempio l'applicazione di un provvedimento disciplinare ha come presupposto il trattamento dei dati personali del lavoratore», spiega il giurista. A breve, il datore di lavoro dovrà operare nel rispetto della normativa sulla privacy in tutte le attività connesse all'intero processo aziendale e ogniqualvolta tratta in qualsiasi modo e per finalità connesse alla gestione dei rapporti di lavoro, le informazioni relative ai dipendenti. «In tema di intrusione del datore di lavoro nell'account di posta elettronica dell'ex dipendente, ad esempio, il Garante ha affermato che risulta non conforme ai principi di necessità, pertinenza e di eccedenza, la conservazione per dieci anni sui server aziendali dei dati personali dell'ex dipendente. Mentre il legislatore con il Job Acts, consente al datore di lavoro di misurare e valutare le performance dei dipendenti (sempre nel rispetto della privacy), acquisiti tramite smartphone», aggiunge Trifirò. Tutte le aziende con sedi nella Ue «dovranno adeguare le proprie policy in materia di privacy ed i relativi sistemi It alla nuova normativa». Se non si adeguano, rischiano multe fino a 20 milioni o al 4% del fatturato annuo. Con la norma entreranno in campo anche nuove figure professionali, come ad esempio il responsabile e/o incaricato del trattamento dei dati. «Potrà essere un dipendente o collaboratore della società, e dovrà informare i dipendenti in merito ai diritti/obblighi della legge sulla privacy, verificare l'attuazione della normativa, sorvegliare i dipendenti e fungere da punto di contatto con il Garante per la protezione dei dati personali», conclude Trifirò.

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Tutele crescenti**  
 Vittorio De Luca,  
 Studio De Luca & Partners

## «Niente più alibi per non assumere»

Con l'abolizione dei voucher e l'obbligo di smaltire quelli già acquistati, le aziende quest'estate si trovano dinanzi a un bivio. Che tipologia contrattuale conviene adottare per mettere in regola dei lavoratori stagionali? «Per quest'estate le aziende si stanno già orientando verso soluzioni che prevedono di fare a meno del voucher», dichiara Vittorio De Luca, managing partner di De Luca & Partners. «Un datore di lavoro che ha bisogno di assumere per poche ore un collaboratore finirà per stipulare o una collaborazione autonoma e occasionale, che non prevede alcuna copertura assicurativa né previdenziale, e che spesso dà luogo a contenziosi, oppure ricorrerà a contratti di somministrazione lavoro». Un vero e proprio passo indietro per il nostro Paese, secondo il legale. «Con i voucher si è persa un'occasione. Bisognava lavorare per ridurre ulteriormente gli spazi degli abusi». A partire proprio dal lavoro nero. «Gli imprenditori potrebbero essere tentati di ricorrere a strumenti contrattuali meno tutelanti per i lavoratori. In più, i contratti di somministrazione presentano non poche complessità. Bisogna ad esempio assicurare il contratto con l'agenzia di somministrazione», oltre che seguire numerose trafale e lungaggini burocratiche. «Aver abolito lo strumento dei voucher da una parte ha tolto una possibilità ai datori di lavoro ma dall'altra ha sottratto anche un'opportunità ai giovani e studenti che potevano svolgere lavori occasionali — aggiunge De Luca —. I buoni lavoro erano utili per attività di breve durata e di modesto valore, visto che il compenso per lavoratori senza professionalità è di 7 euro l'ora», prosegue. Inoltre, nel momento in cui si riduce la possibilità di ricorrere ai voucher, si amplia la categoria del lavoro autonomo che è stato invece regolamentato con il Jobs Act due. «Da quando è stato approvato il contratto a tutele crescenti non ci sono più alibi nel Paese per non procedere all'assunzione a tempo indeterminato».

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Impiego occasionale**  
 Pietro Ichino,  
 Studio Ichino, Brugnattelli & Associati

## «Lavoro a chiamata per gli over 25»

Con il governo che intende reintrodurre una disciplina del lavoro occasionale, dopo avere soppresso i buoni-lavoro per evitare il referendum promosso dalla Cgil, si preannuncia una nuova stagione di ricorsi alla Corte costituzionale. «Ma l'incostituzionalità non sta nel fatto che si sostituisca una nuova disciplina a quella vecchia — spiega Pietro Ichino — qualche cosa di analogo è già accaduto più volte. Nel 1982 con la riforma del Tfr e nel 1990 con la legge sui licenziamenti nelle Pmi. Anche oggi, come allora, governo e Parlamento sostituiscono alla vecchia disciplina una nuova che muta incisivamente nella direzione voluta dai promotori del referendum». Per il giurista «l'incostituzionalità sta, semmai, nell'esclusione delle imprese: una disciplina del lavoro occasionale è indispensabile anche in questo settore. Pensiamo ai ragazzi ingaggiati la domenica per fare gli assistenti allo stadio, alle hostess per un congresso, ai camerieri per un banchetto, ai commessi assunti in un negozio per le due settimane pre-natalizie nelle quali le vendite si triplicano. Tutti rapporti che durano poche ore o pochi giorni e dunque non sopportano il costo degli adempimenti previsti per il lavoro stabile regolare» come raccolta di documenti, apertura delle posizioni Inps e Inail, stipulazione scritta, iscrizione a libro paga e matricola e così via. Tutte operazioni che vanno poi ripetute all'inverso all'atto della cessazione. «Per il lavoro occasionale, anche quando ad avvalersene sono le imprese, questi costi di transazione di fatto impediscono l'incontro fra domanda e offerta». Per le imprese si poteva consentire il «lavoro a chiamata anche per le persone tra i 25 e i 55 anni di età, per le quali è stato vietato nel 2012; invece, nel fuoco dello scontro parlamentare, questa parte del nuovo intervento legislativo è saltata». Anche le imprese potrebbero «far ricorso alla Consulta contro l'impedimento grave al lavoro occasionale che viene loro imposto», conclude Ichino.

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**I «buoni»**  
 Mario Fusani,  
 studio GF legal

## «I voucher siano decisi nei contratti»

Non c'è dubbio che i voucher, ancorché perfettibili, abbiano posto un freno ad una miriade di situazioni che hanno determinato forme di evasione soprattutto di carattere contributivo — spiega Mario Fusani, socio fondatore dello studio GF legal —. Il processo in atto di revisione della disciplina, potrebbe essere l'occasione per riflettere sull'importanza di attribuire una delega alla contrattazione collettiva (nazionale o aziendale) al fine di dare la possibilità di applicare lo strumento comparto per comparto, salvaguardando così il principio dell'eccezionalità della formula, ma al tempo stesso anche quello dell'aderenza alle singole peculiarità e necessità aziendali e alle singole tipologie produttive. Per il giurista, un altro tema a cui il legislatore dovrebbe prestare attenzione, in tema di voucher, riguarda il possibile utilizzo anche con soggetti che beneficiano della Naspi, la Nuova assicurazione sociale per l'impiego, ovvero l'indennità di disoccupazione che spetta a tutti i lavoratori dipendenti che hanno perduto involontariamente il lavoro. «Si potrebbero coinvolgere, così da recuperare capacità produttive — osserva il legale —. Una parte degli oneri connessi alla Naspi, potrebbero essere recuperati in modo da consentire un incremento reddituale». Per l'avvocato Fusani la revisione dei contratti va invece nella giusta direzione, innanzitutto perché «possono essere attivati solo attraverso la piattaforma informatica gestita dall'Inps, sono compiutamente tracciabili, non si acquistano più in tabaccheria e possono ricorrervi solo le imprese con al massimo 5 dipendenti. Inoltre, ciascuna impresa non può corrispondere ai lavoratori occasionali più di cinquemila euro annui e non più di 2.500 euro allo stesso lavoratore, restando esclusi il settore edile e altri affini e non potendo essere attivati contratti occasionali a chi ha in corso o ha avuto negli ultimi sei mesi un contratto di lavoro dipendente con il medesimo datore», conclude Fusani.

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Partite Iva, maternità più tutelata

«**F**inalmente con l'approvazione dello Statuto del lavoro autonomo anche i lavoratori indipendenti, 2 milioni secondo le nostre stime, entrano nel diritto del lavoro e a loro si estendono i diritti dei professionisti ordinistici», commenta Anna Soru, presidente di Acta, l'associazione dei freelance. Queste le principali novità sul fronte del welfare. Alle misure sulla maternità si può accedere anche senza astenersi dal lavoro; l'indennità si riferisce all'anno prima della nascita del figlio, con due benefici: averla prima e calcolata su un reddito pieno; è prevista una indennità minima; il congedo di 6 mesi può essere utilizzato anche dai padri. Sul fronte malattia: l'estensione del concetto di malattia grave con associato rinvio dei pagamenti Inps; l'equiparazione della malattia domiciliare a quella ospedaliera nel caso di terapie intensive o malattie gravi (il che dà diritto a una doppia indennità), l'indennità riferita all'anno precedente la malattia per chi non lavora, importante per chi vive situazioni di lavoro intermittenti.

**Lu. Ad.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Professioni, più deduzioni al 100 per cento

**B**uone notizie sul fronte fiscale dal 2017 per i lavoratori autonomi ad esclusione di chi è in regime forfettario. Diventano deducibili al 100% le spese per convegni e corsi di formazione includendo anche le spese di viaggio (entro 10.000 euro all'anno); quelle per la certificazione delle competenze e per l'orientamento (fino a 5.000 euro); gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornite da forme assicurative o di solidarietà. Per quanto riguarda invece il tetto di deducibilità del 75% per le spese per alberghi e ristoranti fino a un importo massimo del 2%, non si applica alle spese sostenute per l'esecuzione di un incarico e addebitate in capo al committente. Inoltre qualunque clausola contrattuale che preveda il pagamento dopo 60 giorni dall'emissione della fattura è abusiva. Novità anche per quanto riguarda i bandi: i professionisti possono candidarsi per tutti gli appalti pubblici per le prestazioni di servizi ed è prevista la possibilità di costituire reti di professionisti per partecipare a gare pubbliche con consorzi stabili.

**Lu. Ad.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# Mercati & Professioni

## PUBBLICO & PRIVATO

# LA SFIDA DELLE CASSE: PIU WELFARE SENZA PESARE SUI CONTI

Dagli aiuti per chi inizia un'attività lavorativa a quelli per chi è costretto a interromperla, alla tutela della maternità: così le categorie si sono mosse per razionalizzare i servizi offerti agli iscritti

di **Isidoro Trovato**

**È** tempo di bilanci per le casse di previdenza dei professionisti. Soprattutto le categorie del contributivo, da anni chiamate a un superlavoro, tirano le somme di un'attività complessa che ha cercato di conciliare le esigenze di welfare con la crisi del settore professionale e il conseguente calo del gettito. Risultati di tutto rispetto, considerate le difficoltà in cui si sono imbattute queste casse in passato

## Inarcassa

In presenza di redditi medi degli architetti ed ingegneri liberi professionisti che, pur avendo arrestato la contrazione sofferta negli anni precedenti, non hanno goduto di significativi miglioramenti, la cassa di previdenza di categoria ha aumentato le prestazioni previdenziali e assistenziali a favore degli iscritti. La parte più difficile è stata quella di migliorare le prestazioni senza venir meno ai principi di rigore gestionale e di sostenibilità nel lungo periodo. «Siamo soddisfatti dei risultati di Inarcassa: sia di quello operativo, che di quello finanziario e patrimoniale — afferma il presidente Giuseppe Santoro —. Una gestione orientata al rafforzamento del nostro ruolo sia come garanzia attiva del benessere e della sicurezza attuali e prospettici di architetti ed ingegneri, sia come importante interlocutore sui mercati finanziari per il sostegno alla stabilità ed allo sviluppo di istituzioni e imprese del nostro Paese».

## Geometri

Per quanto riguarda la gestione previdenziale, la Cipag presenta nel 2016 un risultato positivo di 41,4 milioni — in un trend crescente rispetto ai 16,3 milioni del 2015 — che risponde agli interventi apportati negli anni scorsi sia sul fronte contributivo sia su quello pensionistico e che beneficia anche dei risultati dell'attività di verifica finanza e del contrasto all'evasione contributiva attraverso l'attività di «vigilanza» sui geometri che hanno esercitato la professione pur non essendo iscritti alla Cassa.

## Psicologi

Anche l'Enpap (Ente nazionale di previdenza e assistenza per gli psicologi) ha approvato il bilancio consuntivo dell'esercizio 2016 evidenziando un utile di 40,1 milioni di euro (+30,6% rispetto ai 30,7 milioni del 2015). Nell'esercizio sono stati realizzati importanti interventi di welfare, di assistenza agli psicologi iscritti e per il sostegno alla professione: 15,6 milioni di euro i fondi dedicati a maternità, paternità, malattia e altri eventi come le calamità naturali. In particolare, nell'anno sono state validamente presentate 1.929 domande di indennità di maternità, per un totale di 10,6 milioni di euro, con un incremento, rispetto al 2015, del 3,6% nel numero delle domande e dell'1,69% nell'importo complessivo. Del resto oltre l'82% del totale è donna, mentre tra i 3.333 nuovi iscritti nel 2016 le donne superano l'86%.

## Infermieri

La cassa di categoria, l'Enpapi ha un avanzo complessivo di circa 15 milioni. Inoltre ha stilato un piano per trattamenti assistenziali che prevede numerosi interventi mirati sia ad accompagnare il professionista nello svolgimento dell'attività lavorativa, quali il contributo per l'avvio dell'attività libero professionale, sia a supportare gli iscritti nelle varie fasi cruciali della propria vita ovvero in particolari situazioni di disagio economico, causato da una interruzione forzata dell'attività per malattia o infortunio, quali l'indennità di malattia e il sussidio per stato di bisogno.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Rappresentanti**  
 Giuseppe Santoro,  
 presidente di Inarcassa  
 l'Ente di previdenza di  
 ingegneri e architetti,  
 dal 2015. Resterà  
 in carica fino al 2020



# Imprese

## ECONOMIA & ASSOCIAZIONI

# AZIENDE A STRAPPI CONTRO LA CRISI ANCORA CONFINDUSTRIA E SINDACATI?

Oltre 700 contratti nazionali e realtà «polarizzate», tra un 20% di campioni e un 60% ancora in un'area grigia  
 Il Nord spinge, grazie agli incentivi di Industria 4.0, ma non basta. Così va ripensato il ruolo della rappresentanza

di **Dario Di Vico**

**D**al suo nuovo osservatorio della presidenza Cnel Tiziano Treu suona l'allarme: «Si sta sgranando e sfaldando la rappresentanza, nascono come funghi nuove piccole associazioni. Se avevamo pensato che una legge ad hoc fosse necessaria per i sindacati, oggi mi sono convinto che lo è altrettanto, se non di più, sul lato imprese».

La riprova viene dal numero dei contratti nazionali: siamo arrivati alla cifra-monstre di 700. Ed è questo sicuramente il segno di una molecolarizzazione delle relazioni industriali che non porta niente di buono.

«Si è parlato molto di una disintermediazione voluta e ispirata dalla politica, ho come l'impressione che si sia nel frattempo sottovalutata la tendenza strutturale alla riduzione del ruolo della rappresentanza. E lì che bisogna indagare per capire meglio cosa sta capitando».

## Proporzioni

Accogliendo l'invito di Treu dobbiamo partire da quella che nel gergo si chiama polarizzazione. Per effetto della Grande crisi le distanze tra i vari segmenti delle aziende si sono allargate proprio in virtù del tipo di risposta che esse hanno saputo mettere in campo.

Per tentare di descrivere la polarizzazione — non esistendo un indice ad hoc — si usa comunemente una tripartizione: le imprese che hanno saputo reagire alla crisi «svoltando», quelle che sono ancora a metà del guado e infine quelle che non sono riuscite a mettere in campo strategie sufficienti ad evitare la retrocessione.

Volendo indicare delle proporzioni

tra tre classi di aziende nella recente assemblea nazionale della Confindustria il presidente Vincenzo Boccia ha parlato di 20-60-20. «Le imprese eccellenti sono ancora una minoranza: una quota pari al 20%, che non corrisponde all'intero potenziale del Paese. Un altro 20% è a rischio, mentre il restante 60% si trova ancora in un'area grigia».

Alle considerazioni di Boccia bisogna aggiungere una valutazione di carattere territoriale: quel 20% di aziende eccellenti è quasi totalmente al Nord e anche dentro il 60% dell'area grigia le imprese che hanno più chance di emanciparsi sono lombarde, emiliane e nordestine.

## Previsioni

Non è un caso che nelle settimane addietro tra gli addetti ai lavori abbiano fatto sensazione i dati di fonte Unioncamere Veneto che parlavano di incrementi della produzione industriale nel primo trimestre dell'ordine del 4% su base tendenziale e del 3,3% su base congiunturale.

E risultati assai vicini sono arrivati anche da Lombardia ed Emilia.

Non è tutto. Anche le ultime previsioni di Prometeia sul Pil delle varie regioni segnalano per il 2017 un gap a favore del Nord est molto sensibile: 0,5% di Pil in più rispetto al Centro e addirittura 0,7% nei confronti del Mezzogiorno. Volendo ampliare l'indagine a una componente del Pil decisiva di questi tempi — gli investimenti fissi — la differenza tra Nord est e Mezzogiorno nel solo 2017 è di un punto percentuale.

Spiega Fabrizio Guelpa dell'ufficio studi di Intesa Sanpaolo: «Le regioni settentrionali si stanno avvantaggiando della capacità di export e del Piano

Industria 4.0, che aiuta il settore della meccanica e la domanda di credito legata agli incentivi. Al Sud tutto ciò è, per usare un eufemismo, molto sfumato».

Per avere ancora qualche numero che ci aiuti a capire le dimensioni della polarizzazione si può annotare come Intesa Sanpaolo abbia deliberato dall'inizio dell'anno ben 2.100 operazioni legate al Piano 4.0 e a oggi ce ne sono altre 5.400 nella cosiddetta *pipeline* con elevate possibilità di successo. Il tutto sempre con una schiacciante prevalenza del Nord. Gli effetti che tutto ciò ha sulla rappresentanza imprenditoriale sono facili da intuire.

## Esportare

Ma per riflettere ancora su quella che per Treu è una sorta di disintermediazione strutturale bisogna inquadrare il tema delle multinazionali tascabili, vero nocciolo duro del sistema delle imprese. Ebbene, detto che diverse di loro sono alla prese con opzioni legate a un'ulteriore crescita della taglia — si pensi a Luxottica, Atlantia e Fincantieri — l'insieme ha ormai indissolubilmente legato il proprio successo a un modello di business centrato sull'export.

Per dirla in breve lasciano la testa (e le tasse) in Italia, non escono dal sistema della rappresentanza ma sono molto più interessate all'andamento del



commercio internazionale che alle decisioni che si prendono in Italia. I salotti buoni non suscitano più le loro emozioni.

C'è il rischio quindi di una crescente demotivazione da parte delle imprese medio-grandi? E quanto questa tendenza può essere oggettivamente aiutata da un sistema elettorale che in Confindustria per effetto della riforma Pesenti ha spostato il «potere di coalizione» verso il basso? È presto per dare una risposta definitiva e infatti, se prendiamo come indicatore le nomine di nuovi presidenti delle associazioni territoriali, possiamo constatare come a fronte del successo di diversi Piccoli — a cominciare da Asolombarda — in altre realtà come Verona e Brescia hanno prevalso imprese medio-grandi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Crescita e aziende** Variazioni percentuali, valori concatenati

**Il Pil...**

	2016	2017*	2018*	2019*	2020*
Piemonte	0,8	0,9	0,9	0,8	0,7
Valle d'Aosta	1,0	0,8	0,9	0,9	0,8
Lombardia	1,1	1,2	1,2	1,1	1,0
Bolzano	0,9	1,0	1,0	1,0	0,8
Trento	0,7	0,8	0,9	0,8	0,8
Veneto	1,2	1,2	1,1	1,0	0,9
Friuli V. G.	1,0	1,0	1,0	0,9	0,8
Liguria	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5
Emilia Romagna	1,3	1,3	1,3	1,1	1,0
Centro	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6
Mezzogiorno	0,6	0,5	0,5	0,3	0,3
<b>Italia</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>

\* stima

**... e gli investimenti fissi lordi**

	2016	2017*	2018*	2019*	2020*
Piemonte	2,8	2,3	1,4	1,6	1,7
Valle d'Aosta	2,4	2,0	1,3	1,6	1,7
Lombardia	3,4	2,9	1,9	2,3	2,4
Bolzano	3,1	2,7	1,6	1,9	2,0
Trento	2,7	2,8	1,9	2,1	2,1
Veneto	3,3	2,9	1,9	2,2	2,3
Friuli V. G.	3,5	3,0	2,0	2,2	2,2
Liguria	2,6	2,2	1,3	1,6	1,6
Emilia Romagna	3,6	3,1	2,1	2,3	2,3
Centro	2,8	2,2	1,3	1,5	1,6
Mezzogiorno	2,3	2,0	0,8	1,0	1,0
<b>Italia</b>	<b>2,9</b>	<b>2,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,8</b>	<b>1,8</b>

Fonte: Prometeia



**Alla guida**

Vincenzo Boccia è a capo di Confindustria dal marzo 2016; campano, è amministratore delegato della Arti Grafiche Boccia

# Fondi pensione patrimonio triplicato in 10 anni di riforma

## La rivincita decennale dei Fondi pensione

UN BEL SALTO IN AVANTI, DAI 47 MILLIARDI DI FINE 2006 AI 143 DI FINE 2016. IN QUESTO LASSO DI TEMPO LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE, NELLE SUE VARIE FORME, HA BATTUTO IL TFR. IL BOOM DEI PIP ASSICURATIVI

**Vittoria Puledda**

La «riforma della riforma» della previdenza complementare, che ha appena doppiato la boa dei dieci anni, mostra un settore in discreto stato di salute e, nello stesso tempo, la sostanziale battuta d'arresto dei fondi negoziali. Ma soprattutto, anche grazie all'inflazione molto contenuta, ha garantito nella quasi totalità dei casi performance ben più soddisfacenti rispetto a quanto ha guadagnato chi ha girato le spalle a questa forma di risparmio differito nel tempo, lasciando il Tfr in azienda (o all'Inps, nel caso di strutture piccole).

Ma andiamo per gradi. Dieci anni fa fu introdotto per i fondi pensione il criterio del cosiddetto silenzio-assenso: rispetto ad un riforma che stentava a decollare, fu stabilito il trasferimento automatico del Tfr al fondo pensione per tutti i dipendenti.

Questo trasferimento automatico andava effettuato entro un arco di tempo dato, a meno che esplicitamente non fosse chiesto di lasciare il Trattamento di fine rapporto in azienda, come era prima.

Un matrimonio indissolubile, quello con i fondi, perché una volta scelta l'adesione non si può più tornare indietro (ma si può cambiare fondo) che alla lunga ha convinto molti lavoratori ad aderire al secondo pilastro: a fine 2006 il totale degli iscritti era un po' sotto i due milioni e mezzo, gli ultimi dati Covip per il 2017 mostrano adesioni per quasi 7 milioni e mezzo (escludendo dal calcolo gli iscritti ai cosiddetti "vecchi Pip", che non si sono adeguati alla nuova normativa

sulla previdenza complementare).

Anche il patrimonio ha fatto un bel salto in avanti, dai 47 miliardi di fine 2006 ai 143 di fine 2016. Ovvio che ci sia un effetto trascinamento: chi si è iscritto non può uscire, quindi i contributi (e il patrimonio) aumenta per forza di inerzia, nonostante sia molto diffusa la pratica di chiedere anticipi sul montante accumulato. Però nonostante tutti i distinguo, i numeri mostrano una crescita rispetto al decennio precedente.

### I fondi negoziali

Eppure, nel mondo dei fondi negoziali (quelli più "classici" della riforma complementare, che raccolgono le adesioni dei dipendenti su base contrattuale) il clima non è certo da festeggiamenti. «Dopo l'aumento esponenziale, seguito alla riforma della norma sul silenzio-assenso, ci sono stati lunghi anni in sordina - spiega Maurizio Agazzi, segretario di Assofondipensione - in cui non c'è stata continuità da parte delle autorità; non è aumentata la consapevolezza, né l'educazione finanziaria. I numeri più importanti li hanno fatti i Pip, grazie a reti di vendita molto aggressive e determinate».

### La crisi occupazionale

La crisi occupazionale ovviamente ha inciso: Cometa, il fondo più grande come patri-

monio (quello dei metalmeccanici) negli ultimi tre anni ha perso 100 mila iscritti ma l'intero comparto in dieci anni ha perso 200 mila addetti su un milione di occupati. I conti son presto fatti. E quasi solo grazie al fatto che ora in alcuni contratti di categoria c'è l'adesione obbligatoria al fondo pensione negoziale (ad esempio gli edili, dal 2015) questo settore continua a crescere, seppure al rallentatore.

### Le altre forme

Anche i fondi aperti hanno avuto un buon incremento (avevano 440 mila iscritti a fine 2006, dieci anni dopo erano ben oltre il milione (1,258) ma il vero boom è tutto per i Piani pensionistici individuali: ad onta del fatto che nel caso di adesione a questa forma pensionistica il contributo del datore di lavoro sia possibile ma solo su base volontaria, sono proprio i Pip gli strumenti che hanno avuto il successo maggiore e a fine 2016 avevano quasi 2,9 milioni di aderenti (senza considerare



quelli ancora legati ai Pip "vecchi").

In genere hanno costi piuttosto alti ma anche buoni rendimenti - soprattutto nella versione unit linked - se i mercati vanno bene (molto più dei fondi negoziali, nella media) ma anche risultati in forte calo se i mercati vanno male (molto più dei negoziali). Insomma, sono mediamente strumenti molto più aggressivi sotto il profilo della gestione finanziaria.

### I rendimenti

Tutto sommato, la verifica più confortante è che negli ultimi dieci anni le forme di previdenza complementare hanno - nella media - battuto il rendimento del Tfr lasciato a "dormire" in azienda. Anche solo considerando la performance finanziaria, cioè senza tener conto del risparmio fiscale dai contributi del datore di lavoro, nei dieci anni al primo trimestre 2017 il rendimento medio annuo composto del Trattamento di fine rapporto è stato pari al 2,49 per cento. Come si vede dal grafico a fianco, che ha preso in considerazione i fondi di maggiori dimensioni patrimoniali, praticamente tutti i comparti hanno battuto questo "rendimento" fissato per legge (tranne le linee garantite, che proteggono dai crolli di mercato per statuto, ma offrono rendimenti più bassi). Occorre tener presente però che il Tfr si rivaluta dell'1,5 per cento applicato al 75 per cento dell'inflazione: ovvio che in anni di crescita dei prezzi inesistente e persino tendente al negativo, il tasso di rivalutazione sia piuttosto compresso.

Un'ultima considerazione: la previdenza complementare dovrebbe garantire, nel momento in cui si va in pensione, un'integrazione al trattamento obbligatorio. Ma da quando sono nati i fondi pensione, i fondi negoziali hanno erogato rendite mensili solo in 80 casi; tutti gli altri hanno optato per incassare il capitale in un'unica soluzione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### [LA COVIP]

## Appuntamento all'8 giugno per i dati 2016

Giovedì prossimo, 8 giugno alle ore 11, il presidente Mario Padula presenterà la Relazione sull'attività svolta dalla Covip nel 2016. L'evento, che si terrà presso la Camera dei deputati, sarà trasmesso anche in diretta web (webTV.camera.it). La Covip è l'Autorità amministrativa indipendente che ha il compito di vigilare sul buon funzionamento del sistema dei fondi pensione a tutela degli aderenti e dei loro risparmi destinati alla previdenza complementare. Ha anche compiti di controllo sugli investimenti finanziari e sul patrimonio delle Casse professionali private.



1 Il presidente della Covip, **Mario Padula** (1); **Maurizio Benetti** (2), presidente del Fondo Cometa e **Maurizio Agazzi** (3), segretario di Assofondipensione



### ADESIONI E PATRIMONIO



### QUANTO HANNO RESO I FONDI PENSIONE IN DIECI ANNI

Rendimento medio % annualizzato composto, al 31 marzo 2017

Cometa	SICUREZZA	3,8%	Fopen	BILANCIATO OBBL.	5,25%	
	REDDITO	3,49%		AZIONARIO	3,60%	
	CRESCITA	3,42%		BILANCIATO	3,37%	
	MONETARIO PLUS	1,43%		OBBL. GARANTITO	2,20%	
Fonchim*	STABILITÀ	3,08%	Priamo	BILANCIATO SVILUPPO	3,75%	
	CRESCITA	2,84%		Alifondo	BILANCIATO	2,97%
Fonte	BILANCIATO	3,50%	Gommaplastica		DINAMICO	4,93%
Laborfond	BILANCIATO	4,18%		BILANCIATO	4,35%	
	Fondoenergia	BILANCIATO		3,71%	GARANTITO	2,04%
Telemaco	PRUDENTE	3,82%	Previmoda	SMERALDO	3,98%	
	CONSERVATIVO	3,78%		Solidarietà Veneto	DINAMICO	4,12%
	BILANCIATO	3,75%			PRUDENTE	3,24%
				REDDITO	2,92%	

(\*) Dati al 30 aprile 2017

Fonte: Morningstar e dati aziende

# Intelligenza artificiale e Big Data così i robot cambiano il lavoro Lavoro, il mondo cambiato dai robot

BIG DATA, INTERNET OF THINGS,  
MACCHINE CHE APPRENDONO:  
UN RAPPORTO-SHOCK DI  
MCKINSEY DICE CHE LA BRUSCA  
ACCELERAZIONE TECNOLOGICA  
PORTERÀ METÀ DELLE ATTIVITÀ  
AD ESSERE AUTOMATIZZABILI

**RAPPORTO-SHOCK DI MCKINSEY, CHE HA ESAMINATO 2000 FUNZIONI DI 820 MESTIERI: CON GLI ULTIMI AVANZAMENTI TECNOLOGICI IL 49% È SOGGETTO A SOSTITUZIONE ALMENO PARZIALE. UN MILIARDO DI POSTI A RISCHIO NEL MONDO, 54 MILIONI IN EUROPA**  
**Eugenio Occorsio**

Un piano Industria 4.0 a livello globale. Non più solo robot ma intelligenza artificiale, Internet of things, Big Data, macchine che imparano da sole, reti digitali. «C'è un'accelerazione brusca e probabilmente decisiva nel trasferimento delle attività umane alle macchine», sentenza lo storico dell'economia Giuseppe Berta. Automazione non più solo in fabbrica ma in banca, al negozio, per strada, in cantiere, in casa. «È una rivoluzione pari per importanza alla rivoluzione industriale del XIX secolo in Inghilterra e in America». E il lavoro che fine farà? Nessuno è ottimista.

Il precedente della rivoluzione industriale direbbe che centinaia di milioni di persone sono uscite dall'agricoltura per andare a fare i lavori più impensabili a quei tempi, insomma un colossale cambio sarebbe possibile. «Ma questa rivoluzione, figlia della rete, è ancora più radicale e invasiva», dice Berta, docente alla Bocconi. «La creazione di nuove occupazioni non compenserà la perdita di quelle soppiantate dalle macchine. Tanto più in un Paese come il nostro che ha una crescita così scarsa». Che il risultato finale di questa rivoluzione sia destinato a tenerci con il fiato sospeso lo conferma un massiccio studio della McKinsey datato Maggio 2017: *A future that works: automation, employment and productivity*. Vi si legge che il 49% delle attività umane «è soggetto a qualche forma di automazione». A una conclusione simile (il 47% dei lavori sostituibili) sono giunti Benedikt Frey e Michael Osborne della Oxford University, che a loro volta hanno appena sfornato un rapporto analogo, e l'Ocse -

citata dal Governatore Visco nella relazione di mercoledì scorso - indica percentuali analoghe.

## Due mila attività

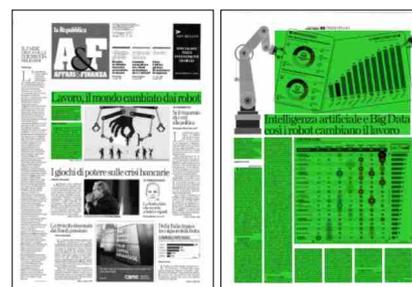
La McKinsey è scesa nel dettaglio analizzando 2000 attività in 820 tipi di lavoro. Conclusione, oltre a quella che in metà delle attività entrerà l'automazione: «Per il 60% di tutti i lavori è automatizzabile almeno il 30% delle funzioni». I lavori totalmente automatizzabili come i cucitori e i raccoglitori agricoli non superano secondo il rapporto il 5% del totale. Ma una percentuale ancora inferiore riguarda quelli «per nulla automatizzabili», fra i quali la McKinsey inserisce gli psichiatri e a sorpresa i deputati. Secondo lo studio, in tutto il mondo 1,2 miliardi di posti di lavoro sono sostituibili - in tutto o in parte - con le tecnologie oggi disponibili a livello commerciale, di cui 700 milioni in India e Cina. Il totale globale degli stipendi coinvolti è di 14,6 trilioni di dollari. Nei soli cinque Paesi europei esaminati - Francia, Germania, Italia, Spagna e UK - i posti full-time a rischio sono 54 milioni, pari a un monte stipendi di 1.700 miliardi. E queste classificazioni non comprendono tecnologie praticamente pronte ma ancora in fase sperimentale, come le auto senza pilota o i droni per il trasporto umano.

Il contraltare positivo è che la produttività nei Paesi industrializzati è in grado di crescere da quest'anno in una misura che va dallo 0,8 all'1,4% ogni dodici mesi. «Sembra una percentuale bassa ma in realtà in essa è insito un gran numero di nuovi posti di lavoro che possono nascere grazie all'automazione, e sono posti più qualificati, gratificanti e addirittura meglio pagati», ci spiega dalla sede londinese Paul Willmott, senior partner di McKinsey & Company e co-responsabile della divisione digitale del gruppo che ha realizzato lo studio. Sulla misura in cui i posti nuovi compenseranno quelli persi, la McKinsey è prudente. Però scrive: «Una volta superata la cruciale fase attuale, la creazione di nuovi

posti figli della tecnologia sarà esponenziale: nel 2065 si sarà raggiunto un numero di posti aggiuntivi fra gli 1,1 e i 2,3 miliardi». L'importante, riprende Willmott, «è che i governi si rendano conto della portata del cambiamento e collaborino con le aziende nella riprogrammazione del training dei lavoratori». Non c'è da perdere tempo, «perché la tecnologia non aspetta nessuno», ma neanche, secondo Willmott, da stracciarsi le vesti anzitempo: «Il nostro rapporto va letto in positivo. Intanto perché è proiettato sul medio-lungo termine. Per gran parte dei cambiamenti che identifichiamo la prospettiva temporale è di dieci-vent'anni. Le auto senza pilota, uno degli sviluppi più appariscenti, avranno ancora bisogno di tempo per essere introdotte. Ma tutto ciò non significa che bisogna fermarsi, la tecnologia non aspetta. Eppure in Europa, dice l'analista, l'automazione può rappresentare una forza intrinseca importante, «che permetterà grandi salti qualitativi nelle produzioni e una miglior qualità della vita per quanti, magari sottratti a lavori umili e faticosi, avranno saputo con coraggio rimettersi in gioco cambiando settore».

## Il piano di "re-skilling"

Anche Berta concorda: «È necessario varare, in Italia come negli altri Paesi industrializzati, un imponente piano di investimenti pubblici, costino quel che costino, e reimpostare tutti i programmi di preparazione, soprattutto tecnica e professionale, tenendo conto del nuovo paradigma che si sta imponen-



Dir. Resp.: Mario Calabresi

do». E sul punto insiste Marco Morchio, responsabile per l'Italia di Accenture Strategy che a sua volta ha realizzato uno studio sulle competenze da affinare in presenza dell'automazione: «È sul potenziale umano, che rappresenta l'asset su cui l'automazione non può intervenire, che le aziende devono far leva, accrescendo le cosiddette *soft skill* come l'intelligenza emozionale, la capacità relazionale, la creatività, la capacità di analisi critica». Nessuno degli studi suona il *de profundis* per il lavoro ma l'importante è quello che in inglese si chiama *re-skilling*: «È l'unica risposta possibile, la più sensata e redditizia, rispetto al galoppare dell'automazione», commenta Daniel Gros, direttore del Center for european policy studies di Bruxelles. «Non è però una garanzia assoluta di riuscire a cogliere i benefici in termini di produttività, che dipende da una serie complessa di fattori, innanzitutto dalla composizione del Pil. Prendiamo l'Italia: la componente manifatturiera non supera il 16%, e per quanti sforzi si riescano a fare e si utilizzi intelligentemente l'automazione, è difficile che solo da lì venga un rilancio della produttività. Peraltro il gap di produttività italiano resta difficile da spiegare in sé».

**I vantaggi dell'Italia**

Una parola buona per l'Italia la spende Morchio di Accenture (malgrado che i vari studi non siano generosi quanto a potenzialità di recupero della produttività del Bel Paese):

«L'Italia, in presenza di una reale volontà e consapevolezza, potrebbe addirittura essere avvantaggiata rispetto ad altri Paesi nel percorso di valorizzazione del fattore umano, perché da sempre è un territorio fertile per la creatività e l'imprenditorialità. La forza lavoro italiana è composta da professionisti formati non solo dal punto di vista scientifico e tecnologico, ma anche su aspetti quali l'intelligenza emozionale e la capacità di essere innovativi e versatili, in grado di gestire in autonomia e rapidità rischi e opportunità».

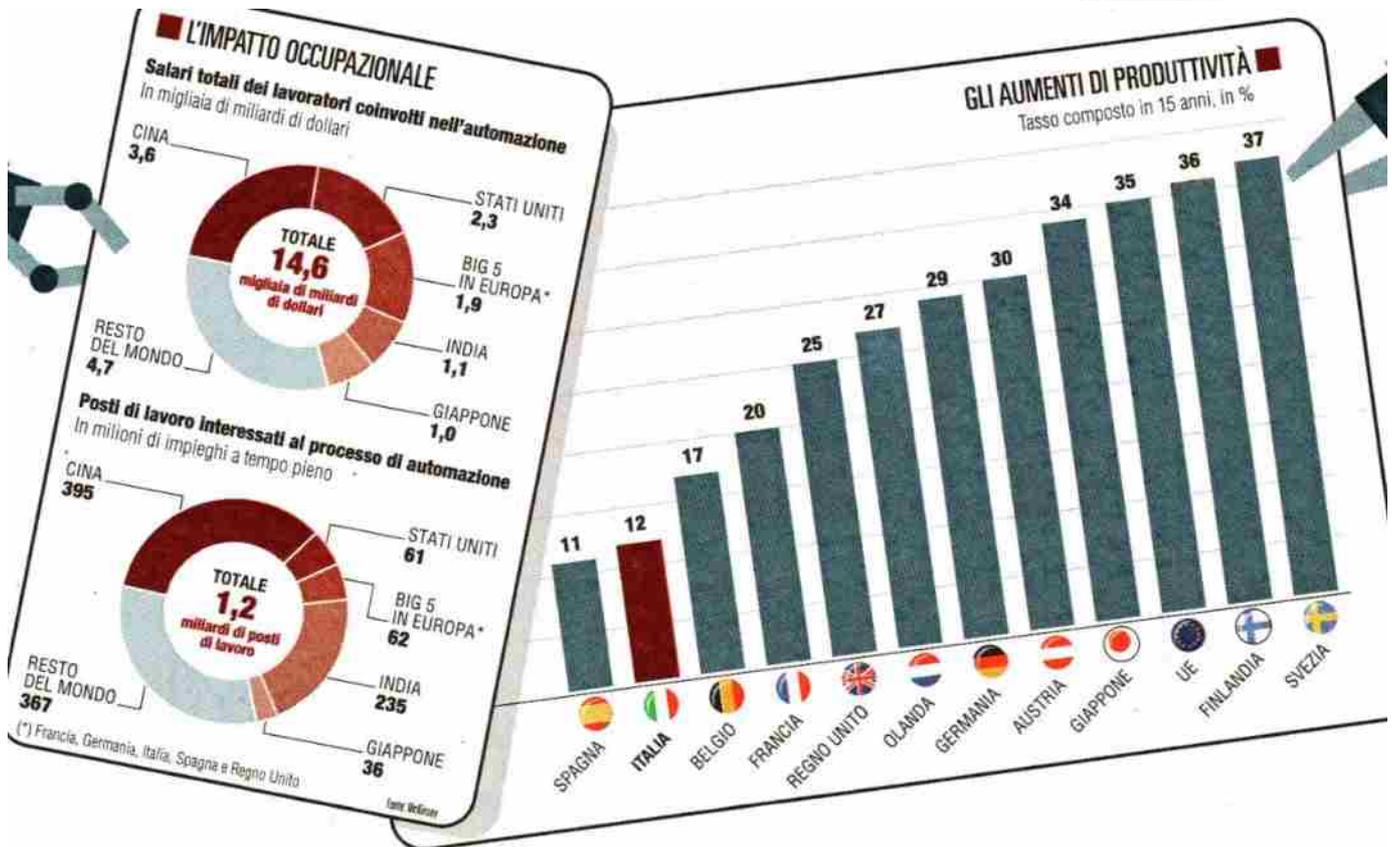
L'automazione può migliorare l'efficienza nei settori più diversi, e permettere svolte decisive. «Prendiamo l'attività bancaria», argomenta Angelo Baglioni, economista internazionale della Cattolica. «Tutti conosciamo l'Internet banking, la sua comodità per il cittadino e purtroppo le sue conseguenze in termini di occupazione. Ma pensiamo più in grande: intanto le modalità B2B consentono alle aziende di avere più rapido accesso al credito, di fornire alla banca tutte le informazioni di cui ha bisogno, di facilitare le relazioni e di renderle più trasparenti. Ma poi l'automazione potrebbe avere un ruolo fondamentale per la soluzione del problema delle sofferenze. Solo se il potenziale acquirente di un titolo cartolarizzato è in grado di distinguere immediatamente da cosa è costituito questo titolo, quali crediti ci sono stati inzeppati dentro, di quali garanzie gode ogni singola partita, semplicemente chi è e quali prece-

deni ha il debitore, allora potrà nascere un vero mercato dei titoli cartolarizzati. Una tipica applicazione di Big Data. E la nascita di questo mercato è come sappiamo la condizione per lo sblocco del nodo degli Npl».

**La globalizzazione**

L'automazione s'incrocia con una serie di grandi problemi sul fronte geopolitico. «I Paesi più rapidi nel valorizzare le potenzialità dell'automazione sono quelli che colgono al meglio le opportunità della globalizzazione», spiega l'economista Dam-bisa Moyo, nata in Zambia, studi a Oxford e formazione nell'ufficio studi Goldman Sachs, che ai pregi e ai (molti) difetti della globalizzazione ha dedicato più di un saggio nonché un seminario proprio presso McKinsey. «Il problema è che se non si è potuto o voluto fare gli investimenti nell'automazione, si accentuano le diseguaglianze fra un Paese e l'altro. L'automazione in agricoltura per esempio è decisiva, e l'85% dell'economia dei Paesi in via di sviluppo è costituita ancora dal settore primario. Chi non può accederli, è tagliato fuori dalle correnti di modernizzazione». Per incapacità o impossibilità di investimenti in automazione, spiega la Moyo, «si compromette lo sviluppo. E si finirà per bene che vada a dover dipendere dagli aiuti del resto del mondo, che sono un rimedio peggiore del male. È naturale che le colpe della popolazione vengano attribuite alla globalizzazione contro la quale può esserci anche una ribellione violenta».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## I LAVORI AUTOMATIZZABILI

% di singole funzioni che possono essere svolte dalle macchine



**Paul Willmott**  
 di McKinsey  
 (1); **Marco  
 Morchio** di  
 Accenture (2);  
 gli economisti  
**Dambisa  
 Moyo** (3),  
**Angelo  
 Baglioni** (4),  
**Daniel Gros**  
 (5); **Giuseppe  
 Berta** (6)

**Attività finanziarie.** Il Dl 50/2017 interviene sulla tassazione applicabile ad alcune forme di erogazione legate ai risultati

# Bonus ai manager, fiscalità a due vie

I vantaggi ai dirigenti sono redditi di lavoro o di capitale secondo il tipo di operazione

PAGINA A CURA DI  
**Francesco Avella**

■ L'incentivazione del management tramite azioni e strumenti finanziari (*equity-based*) non beneficia da anni del favore del Fisco italiano, ma il recente intervento sulla tassazione del cosiddetto *carried interest* (partecipazione rafforzata ai profitti) contenuto nel Dl 50/2017 manifesta quanto meno una nuova attenzione verso il fenomeno. Negli ultimi anni si sono moltiplicate infatti le modalità di coinvolgimento del management negli incrementi di valore delle società gestite o nei loro profitti. La fiscalità associata all'incentivazione *equity-based* è legata alla forma di incentivazione. Si distinguono:

- ❶ piani in cui strumenti finanziari sono assegnati fin dall'inizio, dietro pagamento o meno, con o senza diritti patrimoniali rafforzati e/o diritti sociali ristretti e particolari vincoli e restrizioni (ad esempio, *free/restricted share plans*);
- ❷ piani in cui strumenti finanziari sono assegnati al raggiungimento di determinati obiettivi e condizioni di vesting (*restricted stock units* e *stock grant*);
- ❸ piani in cui sono assegnati diritti di acquistare strumenti finanziari al raggiungimento di determinati obiettivi e condizioni di vesting (*stock options*);
- ❹ piani in cui sono corrisposti compensi in denaro parametrati al valore di strumenti finanziari, al raggiungimento di determinati obiettivi e condizioni di vesting (*phantom stock*).

## L'inquadramento del reddito

Dal punto di vista fiscale, la questione più rilevante riguarda l'inquadramento degli eventuali profitti tra i redditi di lavoro dipendente o tra i redditi di natura finanziaria (di capitale e diversi).

L'inquadramento è meno scontato di quanto possa apparire, per l'ampiezza della definizione di «reddito di lavoro dipendente», inteso come tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti, anche sotto forma di erogazioni liberali e anche da soggetti diversi dal datore di lavoro, in relazione al rapporto di lavoro.

Secondo il consolidato orientamento delle Entrate, laddove per ottenere l'assegnazione dei valori sia imprescindibile lo status di lavoratore, questi valori sono espressivi dell'impegno profuso dall'assegnatario nell'attività della società e si qualificano, pertanto, come reddito di lavoro dipendente o assimilato (intendendo per quest'ultimo il caso degli amministratori che non sono anche dipendenti).

Così, se al manager è consentito ottenere, per un corrispettivo di due euro, azioni che non potrebbe acquisire se non fosse dipendente della società, il cui valore normale corrisponde a cinque euro, il differenziale di tre euro costituisce reddito di lavoro dipendente. È pacifico, infatti, che costituisca reddito di lavoro dipendente il valore di quanto assegnato, al netto di quanto corrisposto dal dipendente o trattenuto dal datore o da terzi (circolare 30/E/2000 e risoluzione 103/E/2012).

L'investimento in strumenti finanziari cui il manager ha accesso indipendentemente dal suo status di lavoratore, invece, non dà luogo a redditi di lavoro dipendente, nemmeno se effettuato in connessione con un piano di incentivazione (risoluzione 186/E/2002). E nemmeno se effettuato per un corrispettivo inferiore al valore normale, salvo che quell'acquisto al di sotto del valore normale si riservato a soggetti con lo status di lavoratore.

Una volta entrato in possesso

delle azioni o strumenti finanziari, il maggior valore successivamente acquisito dagli stessi rispetto al valore di acquisto assoggettato a tassazione ha natura finanziaria ed è da ricondurre tra i redditi diversi di natura finanziaria (circolare 30/E/2000) e i proventi di natura ricorrente sono da ricondurre tra i redditi di capitale.

Questa qualificazione sembra indubbia per azioni e strumenti finanziari privi di diritti patrimoniali rafforzati. Per quelli con diritti patrimoniali rafforzati (*carried interest*), invece, la questione è dubbia: alcuni leggono infatti, nella risoluzione 103/E/2012 indicazioni restrittive, che portano a una possibile qualificazione dei proventi come redditi di lavoro dipendente, se al manager non è consentito mantenere gli strumenti finanziari in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Incentivazione equity-based

- È una forma di incentivazione del personale che mira ad allineare il più possibile gli interessi e i rischi del personale stesso con quelli degli investitori, collegando una parte (talvolta sostanziale), del suo compenso o dei suoi profitti, a parametri economico-finanziari che riflettono l'apprezzamento di valore di titoli o la redditività conseguita dalla società.



## Gli esempi



### RESTRICTED SHARE PLAN SENZA VINCOLO DI RAPPORTO DI LAVORO

#### LE CONDIZIONI DEL PIANO

Al manager è consentito accedere a un *restricted share plan* in base al quale gli saranno assegnate 100mila azioni quotate della società che amministra, a condizione che il loro valore di quotazione in Borsa (pari a 1 euro ciascuna alla data di avvio del piano) raggiunga 3 euro entro due anni e mantenga una quotazione superiore a 3 euro per almeno un mese.

L'assegnazione sarà effettuata non appena saranno soddisfatte queste condizioni di *vesting* e, una volta assegnate le azioni, il manager avrà diritto di mantenerle indipendentemente dal proseguimento del rapporto di lavoro.

#### LA SCELTA DEL MANAGER

Dopo 20 mesi le condizioni di *vesting* risultano soddisfatte e al manager sono quindi assegnate le azioni che, alla data di assegnazione, hanno una quotazione di 3,2 euro ciascuna.

Il manager infine cede le azioni sul mercato dopo altri cinque mesi per un corrispettivo di 3,7 euro ciascuna.

#### REDDITO E TASSAZIONE

Il reddito di lavoro dipendente conseguito dal manager, da assoggettare a Irpef è pari a 320mila euro (100.000 azioni x 3,2 euro).

Il successivo differenziale realizzato sulla vendita, pari a 50mila euro [100.000 azioni x (3,7 euro - 3,2 euro)] è un reddito diverso di natura finanziaria da assoggettare a imposta sostitutiva con aliquota del 26 per cento.



### STOCK OPTION PLAN PER IL MANAGER IMPATRIATO

#### LE CONDIZIONI DEL PIANO

Il manager impatriato che beneficia della detassazione parziale prevista dall'articolo 16 del Dlgs 147/2015, accede a uno *stock option plan*: gli sono offerti 100mila diritti ad acquistare, non prima di due anni dall'offerta di tali diritti e purché resti il rapporto di lavoro, altrettante azioni quotate della società che amministra per un prezzo di 8 euro ciascuna; una volta acquistate, potrà mantenerle indipendentemente dal proseguimento del rapporto di lavoro.

#### LA SCELTA DEL MANAGER

Alla data di offerta dei diritti, il valore di borsa di queste azioni è pari a 8 euro ciascuna. Dopo due anni il valore di borsa delle azioni è di 11 euro e il manager decide di acquistare tutte le 100mila azioni per il prezzo di 8 euro ciascuna. Il manager cede le azioni sul mercato dopo un anno dall'acquisto, a 12 euro ciascuna.

#### REDDITO E TASSAZIONE

Il reddito di lavoro dipendente conseguito dal manager è pari a 300mila euro [100.000 azioni x (11 euro - 8 euro)]. In base all'articolo 16 del Dlgs 147/2015, l'importo da assoggettare a Irpef è pari al 50%, cioè a 150mila euro.

Il differenziale realizzato sulla vendita, pari a 100mila euro [100.000 azioni x (12 euro - 11 euro)] è un reddito diverso di natura finanziaria da assoggettare a imposta sostitutiva con aliquota del 26 per cento. È dubbia la relazione tra l'articolo 16 del Dlgs 147/2015 e l'articolo 68, comma 5 del Tuir, in base al quale la plusvalenza è pari alla differenza tra corrispettivo di vendita e valore di acquisto «assoggettato a tassazione»: ciò potrebbe significare la necessità di assoggettare a imposta sostitutiva del 26% anche il *fringe benefit* detassato pari a 150mila euro.

Dir. Resp.: Guido Gentili

Profili transnazionali. Gli executive in arrivo in Italia

# Incentivi assorbiti dall'imposta fissa per i neoresidenti

## ITALIANI ALL'ESTERO

Le misure equity-based possono rendere necessario calcolare il credito d'imposta spettante per il prelievo subito all'estero

■ La fiscalità dell'incentivazione equity-based in fattispecie transnazionali presenta peculiarità interessanti, in particolare nel caso di manager residenti che lavorano all'estero.

Per i manager residenti che lavorano all'estero, l'incentivazione equity-based può innanzitutto determinare la necessità di calcolare il credito d'imposta spettante in base all'articolo 165 del Tuir per le imposte eventualmente subite all'estero in relazione al piano. Questioni di imputazione temporale e conflitti di qualificazione possono generarsi per i diversi criteri di tassazione all'estero rispetto a quelli italiani, da gestire, i primi, in base alla previsione del comma 6 (ormai non più riservato alle sole imprese) e del comma 7 dell'articolo 165 del Tuir e, i secondi, in base ai criteri delineati nel Commentario Ocse e sostanzialmente accolti dalla Corte di cassazione nella sentenza 21220 del 29 settembre 2006.

Se i manager residenti che lavorano all'estero beneficiano della tassazione su base convenzionale prevista dall'articolo 51, comma 8-bis del Tuir, la retribuzione convenzionale è per sua natura idonea a ricomprendere qualunque somma o valore percepito in relazione al rapporto di lavoro dipendente o assimilato e, dunque, ad assorbire anche eventuali fringe benefits conseguiti nel periodo di applicazione dell'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir, inclusi quelli da incentivazione equi-

ty-based.

Non risultano invece compresi nella retribuzione convenzionale, e sono quindi tassati ordinariamente, i redditi di natura finanziaria (di capitale e diversi) eventualmente derivanti da azioni e strumenti finanziari assegnati.

Nel caso in cui i manager residenti siano beneficiari della tassazione forfettaria prevista dall'articolo 24-bis del Tuir (la norma sui neo residenti introdotta dalla legge di Bilancio per il 2017), l'assegnazione di strumenti finanziari qualificabile come reddito di lavoro dipendente prestato all'estero e i redditi di natura finanziaria derivanti da azioni e strumenti finanziari emessi da soggetti non residenti sono assorbiti nell'imposta fissa e non sono quindi soggetti a ulteriore tassazione.

Secondo la circolare 17/E del 2017, tuttavia, ciò vale solo in proporzione ai giorni lavorativi all'estero (incluse ferie, malattie e festività) rispetto al totale dei giorni di vesting.

Se invece i manager impatriati beneficiano della detassazione parziale prevista dall'articolo 16 del Dlgs 147/2015, l'assegnazione di strumenti finanziari qualificabile come reddito di lavoro dipendente beneficia anch'essa della detassazione parziale, ma, secondo la circolare 17/E del 2017, ciò vale solo in proporzione ai giorni lavorativi in Italia (incluse ferie, malattie e festività) rispetto al totale dei giorni di vesting. I redditi di natura finanziaria sono invece tassati ordinariamente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**ESCLUSIVA PER GLI ABBONATI**

Le circolari citate in pagina  
[www.quotidianofisco.ilsole24ore.com](http://www.quotidianofisco.ilsole24ore.com)



Dir. Resp.: Guido Gentili

**Vecchie intese.** L'allineamento al nuovo quadro

# La parità di stipendio deve essere garantita

## REVISIONE NECESSARIA

L'eventuale riduzione della retribuzione è giustificata se con il lavoro agile scatta una riduzione dell'orario

■ La legge sul lavoro agile non definisce la sorte delle intese collettive sottoscritte prima dell'entrata in vigore della riforma. La mancanza di una disciplina transitoria esplicita potrà tuttavia essere colmata in via interpretativa, applicando i principi generali.

Il primo criterio da applicare per comprendere la sorte delle intese collettive esistenti è quello della irretroattività della legge, salvi i casi in cui la retroattività è espressamente stabilita dalla legge stessa.

Applicando questo criterio al lavoro agile, gli accordi collettivi già firmati prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina legale resteranno in vita e continueranno a essere disciplinati dalle regole cui facevano riferimento al momento della stipula.

Questo non vuol dire che tali intese dovranno restare identiche. La firma di accordi collettivi senza un quadro normativo di riferimento chiaro e solido, infatti, ha avuto l'indubbio merito di avviare le prime sperimentazioni concrete dello smart working: queste sperimentazioni, tuttavia, hanno dovuto fare i conti con un quadro di regole che limitava fortemente le potenzialità dell'istituto o, comunque, non dava certezze rispetto a temi fondamentali come la gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e della copertura assicurativa degli infortuni subiti durante lo svolgimento della prestazione. Questi temi sono stati risolti dalla nuova legge, che individua una disciplina minima da applicare alla salute e sicurezza sul lavoro, e soprattutto individua una cornice di riferimento per l'indennizzo degli infortuni subiti durante l'esecuzione della prestazione fuori dai locali

aziendali.

Si tratta di capire se queste regole potranno applicarsi anche alle forme di lavoro agile avviate in base a intese firmate prima dell'entrata in vigore della legge. La risposta potrà essere data caso per caso: ogni volta che la prestazione "agile" avviata sulla base di vecchie intese avrà tutte le caratteristiche per rientrare nella nuova nozione introdotta dalla riforma, non potranno esserci impedimenti alla piena applicabilità delle nuove regole sulla copertura assicurativa e sulla gestione della sicurezza.

Un altro tema rilevante che dovrà essere risolto in relazione alle vecchie intese riguarda il diritto alla parità di trattamento. La nuova legge afferma con chiarezza un principio volto a evitare ogni forma di penalizzazione del lavoratore che sceglie lo smart working: ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le stesse mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. L'affermazione di questo principio è una novità solo apparente: già le regole del telelavoro - cui si ispirano le vecchie intese sullo smart working - vietavano qualsiasi forma di penalizzazione economica e normativa del lavoratore che sceglie di svolgere a distanza la propria attività lavorativa. Le intese, vecchie e nuove, che riducono il trattamento economico del dipendente come conseguenza automatica della sua scelta di lavorare a distanza hanno (come già avevano prima dell'approvazione della legge) seri problemi di validità, quanto meno rispetto a questa specifica clausola. Diverso è il caso in cui la penalizzazione economica sia accompagnata da un riproporzionamento dell'orario di lavoro: in questo caso, non sembra sussistere alcun problema di validità della clausola.

Gia. F.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## [L'INTERVISTA]

# Il "guru" de Kerckhove: "Comanderà sempre l'uomo ma deve tornare a scuola"

**SERVE UN TOTALE CAMBIO DI VISUALE, DICE IL GURU CANADESE DELL'HI-TECH: "NON DOBBIAMO SPAVENTARCI MA MODIFICARE IL NOSTRO MODO DI PENSARE PERCHÉ DIVENTI PIÙ RAPIDO, PRAGMATICO E FLESSIBILE"**

«Non dobbiamo spaventarci, perché il progresso non si può arrestare. Ma quello che è urgente è che le società occidentali si attrezzino e pensino a nuove scuole, nuove discipline, nuovi schemi di lavoro e di vita che possono, perché no, essere anche più gradevoli perché ci riservano più tempo per noi stessi». Derrick de Kerckhove, classe 1944, sociologo belga naturalizzato canadese, è stato l'allievo prediletto del padre della massmediologia Marshall McLuhan, lungimirante inventore di espressioni celebri come "il messaggero è il messaggio" oppure "villaggio globale". Alla morte del maestro nel 1980, ne prese il posto alla morte del maestro nel 1980 al vertice della prestigiosa *Toronto School of culture and technology*. Nell'84 scrisse un libro-biografia intitolato "McLuhan e la metamorfosi dell'uomo". Oggi, finita quell'esperienza, si è trasferito in Italia dove dirige la rivista *Media 2000*, ed è uno dei guru riconosciuti della tecnologia.

**Allora, professore, come dobbiamo cambiare per non essere travolti dalla rivoluzione tecnologica e restare disoccupati?**

«Intanto bisogna imparare a ragionare in termini diversi, più pragmatici e rapidi. Voglio dire che se c'è da cambiare lavoro, non pensiamoci troppo. Va rifiutato quello che McLuhan chiamava "determinismo tecnologico", cioè l'idea che in una società la struttura mentale delle persone e la cultura siano influenzate dal tipo di tecnologia di cui tale società dispone. Dobbiamo conoscere le tecnologie e usarle a nostro beneficio, senza farci sopraffare: lei ha idea di quante cose si possono fare con una stampante 3D? Lo sa che sono in fase avanzata gli studi per "replicare" con tale tecnologia deter-

minate molecole umane da inserire nell'organismo in sostituzione di quelle devastate da un tumore? Oppure, per cambiare settore, dobbiamo accettare di vivere in un sistema di trasparenza simmetrica, ma anche qui possiamo avere grandi benefici: non si possono più evadere le tasse perché il reddito e i consumi diventano pubblici e la nuova etica della trasparenza farà sì che non pagare le tasse diventi una vergogna pubblica, e intanto lo Stato non può più sprecare le sue tasse, perché i cittadini ne controllano l'utilizzo».

**La tecnologia e l'automazione porteranno tali mirabolanti?**

«Di più. Valorizzeranno l'intelligenza collettiva teorizzata dal filosofo francese Pierre Levy, che parlava dell'intelligenza di un formicaio in cui nessuna formica è intelligente ma insieme fanno miracoli. Se ci pensa, lo stesso sviluppo delle prime società, su base tribale, risponde a questi principi. L'intelligenza si è via via ampliata, e le macchine possono aiutarci in questo».

**L'importante insomma è accettare la sfida senza grida d'allarme.**

«Sì. Certo, è faticoso, individualmente e appunto collettivamente. Guardi, io ora vivo in Italia: il mio giudizio sulla posizione relativa del vostro Paese sul fronte dell'automazione industriale e in generale della tecnologia, è ottimo. Ci sono menti creative splendide, in grado di lavorare con grande efficacia in team a differenza dei francesi, ma imbrigliate in un sistema atrofizzato. La burocrazia, la lentezza della giustizia, l'incertezza del diritto sono problemi veri. Si sta cercando di superarli ma con lentezza esasperante, come vuotare il mare con il secchiello. Quando ce la farete, avrete un'intelligenza collettiva straordinaria».

**I robot sono a un passo dal prendere il potere, come suggerisce qualche autore americano?**

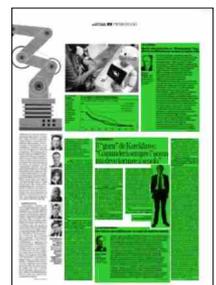
«Macché, sarà sempre l'uomo a comandare. I robot non porteranno alla disoccupazione di massa, se non altro perché il loro ingresso avviene con gradualità. Ma l'essere

umano deve imparare a ragionare in modo più moderno, più pratico, più rapido e pragmatico».

**Quali sono le variabili che potranno influenzare la rapidità nell'avanzata dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro?**

«Beh, molte. Intanto, la disponibilità pratica. La tecnologia deve essere inventata, integrata e adattata dentro soluzioni che automatizzano specifiche attività. Sarà importante per esempio sviluppare le tecniche di *speech recognition*, il riconoscimento vocale che sbloccherà molti avanzamenti. Un gradino ancora oltre c'è lo sviluppo delle capacità "emozionali" delle macchine, che non è impossibile ma è ancora di là da venire, che sono a loro volta di più delle capacità razionali: non basta dire che un'auto senza pilota è più sicura perché il guidatore non si ubriaca e non guida facendo gli sms, deve impararsi anche della sofisticata psicologia di chi sta al volante per capire le intenzioni di un altro o simili. Infine bisogna tener presente i costi della tecnologia: sia come investimenti che le compagnie hi-tech fanno, sia come disponibilità delle aziende a comprare le macchine nonché i software per farle funzionare. E in nessuno dei casi stiamo parlando di cifre piccole. Anche qui il fattore tempo va considerato: con il passare degli anni i costi di tutte le tecnologie tendono a diminuire, ma si tratta appunto di anni, anche molti quando non si tratta di prodotti di consumo di massa. Ci sono poi da considerare le dinamiche sul mercato del lavoro. Le linee di montaggio automatizzate entrano con maggior rapidità in funzione nei Paesi a più alto costo del lavoro, Usa ed Europa, dove portano di solito a risultati visibili in termini di risparmi sui costi. Però a quel punto superato lo spiazzamento iniziale i lavoratori dei settori interessati potrebbero rientrare sul mercato dopo aver effettuato il re-skilling a costi più bassi. E così potrebbe quasi paradossalmente diventare più conveniente tornare ad assumere lavoratori "umani"». (e.o.)

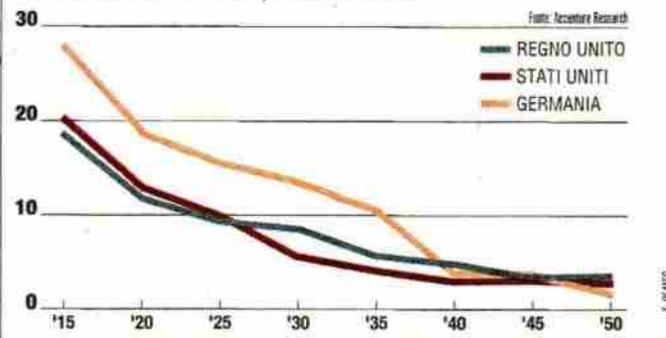
© RIPRODUZIONE RISERVATA



Un robot della **Pepper**, che fa capo al gruppo nipponico Softbank, in mostra all'Exhibition of Advanced Technologies di Chiba, in Giappone, nell'ottobre 2016

## SI ATTENUA IL RISCHIO OCCUPAZIONALE

Lavori ad alto rischio di scomparsa, in % sul totale



### [LA STORIA]

## Quella macchina Ibm al "Rischiatutto" Usa che ha modificato per sempre le nostre vite



**Thomas Watson**, nato nel 1874, che guidò l'Ibm fino alla sua morte nel 1956

Fu Thomas Watson, presidente dell'Ibm per un lunghissimo periodo, dal 1914 al 1956 a decidere che il motto per le sue macchine dovesse essere "Think", pensa. E a dare un impulso senza precedenti alle applicazioni di intelligenza artificiale. Tanto che il computer di base e l'intero programma di AI dell'Ibm oggi a Watson è intitolato. I progressi dall'era di Watson-presidente sono stati impressionanti. Forse il punto della vera e propria svolta è stata la vittoria di Watson-computer a Jeopardy! (il Rischiatutto americano), oltretutto in una puntata speciale in cui alla macchina vennero opposti i sei migliori vincitori delle edizioni precedenti. Era il 2011, e da allora sempre più categorie di lavoratori sono state "attraversate" senza pietà dall'automazione. Una delle più penalizzate è quella degli assistenti ospedalieri, sostituibili ampiamente da macchine intelligenti che girano per i reparti somministrando medicine e portando pasti ai malati, ma anche gli stessi medici non sono esenti da rischi: l'anno scorso l'Ibm ha fatto un esperimento, inzeppando il sistema con 25 milioni di documenti accademici sui tumori, e affidando al computer una lista di 1000 pazienti da diagnosticare. Non solo la risposta della macchina fu nel 99% dei casi uguale a quella degli oncologi "umani", ma nel 30% dei casi il trattamento proposto fu riconosciuto migliore perché la macchina era andata a scovare nei documenti particolari e ipotesi sfuggiti ai medici, indicando terapie persino migliori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## [LA LETTERATURA]

## Una visione apocalittica che va avanti da quasi un secolo



**Karel Capek**, l'autore cecoslovacco che inventò il termine "robot"

La parola "robot" fu coniata nel 1920 dal drammaturgo cecoslovacco Karel Capek (1890-1938) adattando il termine ceco *robota*, che vuol dire "lavoro duro, lavoro forzato", in una commedia su certi esseri un po' Frankenstein, cioè costruiti mettendo insieme pezzi provenienti da uomini diversi, e un po' macchine. Sta di fatto che in fabbrica svolgevano le funzioni di due operai e mezzo a una frazione del costo. Il dramma si chiamava *Rossumovi univerzální roboti*, "I lavoratori universali di Rossum". Metteva in guardia contro i pericoli dello scientismo e del razionalismo, ben presenti se si immagina una società basata sul lavoro dei robot semi-umani, mancanti solo dell'anima, che pian piano si ribellano e schiacciano gli uomini. La commedia peraltro è a lieto fine: gli stessi robot scoprono l'amore e i sentimenti. Il centesimo compleanno dell'opera coinciderà con la fine del lavoro provocata dai robot, come profetizza il saggista californiano Martin Ford nel suo libro *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future?* Il volume, tradotto un po' approssimativamente in italiano "Il futuro senza lavoro", è stato nominato Business book of the year 2017 dal Financial Times. Offre una visione pessimistica: «A differenza dei tanti allarmi del passato, stavolta i robot sono a un passo dal prendere il potere. La disoccupazione di massa che ne seguirà porterà a problemi drammatici primo fra i quali l'acuirsi delle diseguaglianze».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il sociologo  
**Derrick de Kerckhove**

Dir. Resp.: Guido Gentili

**Il perimetro.** Le novità non riguardano il fringe benefit

# Riforma dei criteri per i diritti rafforzati

■ L'intervento sulla tassazione del *carried interest* contenuto nell'articolo 60 del Dl 50/2017 (ora all'esame delle Camere per la conversione in legge), si inserisce nel panorama normativo riguardante l'incentivazione *equity-based* con contorni non del tutto chiari.

L'unica certezza, al momento, è che le novità non riguardano l'eventuale *fringe benefit* derivante dall'attribuzione o sottoscrizione di strumenti finanziari, che continua a essere assoggettato a imposizione come reddito di lavoro dipendente o assimilato, secondo le regole ordinarie. È quanto si desume anche dal comma 2 dell'articolo 60.

Le novità riguardano i redditi conseguiti successivamente all'attribuzione o sottoscrizione. E riguardano, a quanto pare, soltanto i redditi derivanti da azioni o strumenti finanziari con diritti patrimoniali rafforzati (cioè che comportano una partecipazione agli utili proporzionalmente superiore rispetto a quelli degli altri investitori, generalmente a fronte dell'assenza di diritti amministrativi e/o di altri vincoli), mentre non riguardano i redditi derivanti da azioni o strumenti finanziari privi di diritti patrimoniali rafforzati, come, ad esempio, le azioni ordinarie.

Pertanto, i redditi conseguiti dopo l'attribuzione o sottoscrizione di azioni o strumenti finanziari privi di diritti patrimoniali rafforzati sembrano tuttora da assoggettare a tassazione come redditi di natura finanziaria (di capitale e diversi), secondo le regole ordinarie.

## La nuova qualificazione

Quanto alle azioni o strumenti finanziari con diritti patrimoniali rafforzati, la nuova disposizione stabilisce che questi redditi si considerino «in ogni caso» redditi di capitale o redditi

diversi se sono rispettati tre requisiti previsti al comma 1, riguardanti:

- investimento minimo complessivo da parte di tutti i dipendenti e amministratori (dovrebbe essere pari ad almeno l'1% dell'investimento effettuato dall'Oicr o del patrimonio netto nel caso di società o enti);
- condizioni di *vesting* dei proventi rafforzati (dovrebbero spettare in subordine al recupero, da parte degli altri investitori, del capitale investito e di un rendimento minimo previsto nello statuto o nel regolamento);
- periodo minimo di detenzione (cinque anni, se precedente, fino alla data di cambio di controllo o di sostituzione del soggetto incaricato della gestione).

C'è poi un quarto requisito, previsto dal comma 4, secondo cui deve trattarsi di proventi derivanti dalla partecipazione in soggetti residenti o costituiti in Italia o in Stati che consentono un adeguato scambio di informazioni (dovrebbe valere la *white list* del Dm del 4 settembre 1996, ampliata dal Dm del 23 marzo 2017).

Se uno o più di tali requisiti non sono rispettati, tornano a valere i principi generali che, secondo la relazione al Dl 50/2017, sono quelli della risoluzione 103/E/2012.

La stessa risoluzione è qui interpretata nel senso che i proventi di natura finanziaria derivanti da strumenti con diritti patrimoniali rafforzati si qualificherebbero come redditi di lavoro dipendente o assimilato se il manager non potesse mantenere gli strumenti finanziari in caso di cessazione del rapporto di lavoro, mentre si qualificherebbero come redditi di natura finanziaria se il manager potesse mantenerli anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**FOCUS**

## Il «vantaggio» dei pensionati

di **Raffaele Lungarella**

**L**avoratori dipendenti e pensionati restano le due tipologie di contribuenti che più concorrono all'imponibile complessivo Irpef, ma negli anni del-

la crisi qualcosa nel loro «peso» percentuale sul totale è mutato: la quota del reddito da lavoro dipendente è rimasta sul 52%, mentre il reddito da pensione è salito dal 26,7 al 30,1 per cento.

Servizio ▶ pagina 3

### FOCUS. I VALORI MEDI NAZIONALI

## Il miglioramento (solo apparente) dei pensionati

**Raffaele Lungarella**

**L**a lunga crisi dell'economia del nostro Paese ha inciso sulla composizione del reddito che le persone fisiche dichiarano al Fisco; ne hanno risentito anche la sua distribuzione geografica e per classi di reddito.

Non tutte le famiglie (e non dappertutto) sono state toccate nella stessa misura: la crisi è stata selettiva.

Le due tipologie di contribuenti che concorrono maggiormente all'imponibile complessivo restano i lavoratori dipendenti e i pensionati, ma il loro apporto cambia nel tempo. La quota del reddito da lavoro dipendente è rimasta sostanzialmente invariata, intorno al 52%, e non ha sostanzialmente subito oscillazioni nel tempo, mentre il reddito da pensione ha guadagnato diverse posizioni con una costante crescita del suo peso dal 26,7 al 30,1 per cento. D'altra parte il reddito dei pensionati - a meno di un collasso del sistema - non risente di ciò che succede nelle fabbriche, negli studi professionali e nelle altre attività economiche. Come categoria, perciò, i pensionati se la

sono cavata meglio nella crisi e hanno anche migliorato un poco la loro posizione.

Se, da un lato, sono comprensibili le lamentele di chi riceve assegni pensionistici di importo modesto, in termini relativi la variazione del reddito dei pensionati - a parità di potere d'acquisto - fa segnare un +7% nel periodo 2007-2015, a fronte di un -5% per il reddito da lavoro dipendente. Il mantenimento della capacità di spesa dei pensionati in termini reali ha costituito un argine alla debolezza della domanda che si è registrata in tutti questi anni.

### Da Milano a Crotone

La distanza dal livello nazionale del valore medio per contribuente di ogni singola provincia è rimasta sostanzialmente la stessa negli anni della crisi, con qualche eccezione. Nel 2015 il rapporto tra il valore della provincia con il reddito medio più alto (Milano, 28.300 euro) e quella con il reddito più basso (Crotone, 13.729 euro) è stato di 2,06, in leggera riduzione rispetto al 2,11 del 2007, in quel caso fra Milano e Vibo Valentia.

### Redditi alti e bassi

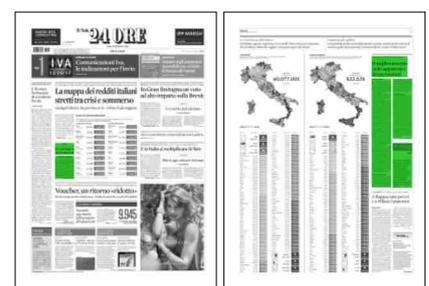
Se si guarda alla distribuzione dei redditi per classi di valore, si nota un calo pressoché generalizzato dei contribuenti nella fascia tra zero e 15 mila euro di introiti annui. Un fenomeno che potrebbe dipendere dalla "fuoriuscita" dal sistema di una serie di soggetti marginali (lavoratori precari, giovani assunti con contratto a termine, dipendenti alle prese con mobilità e cassa integrazione poi finite con il licenziamento). La stessa motivazione consente di spiegare anche la crescita dei contribuenti che dichiarano più di 75 mila euro all'anno: anche in questo caso è aumentata l'incidenza in termini relativi, in conseguenza della diminuzione dei soggetti collocati nelle fasce di reddito inferiori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Irpef**

● L'Imposta sul reddito delle persone fisiche è articolata con aliquote progressive (dal 23 al 43%) su cinque scaglioni di reddito. Da più parti se ne invoca la riforma, perché il tributo avrebbe perso la sua natura di imposta "universale", dal momento che la sua base imponibile è erosa dai prelievi sostitutivi (sulle rendite finanziarie, sugli affitti abitativi). L'Irpef finisce così per diventare un'imposta che colpisce quasi esclusivamente i redditi di lavoro dipendente e pensione



Con le misure introdotte alla Camera percorsi differenziati per famiglie e piccole imprese

# Voucher, un ritorno «ridotto»

## Il tetto annuo scende a 5mila euro - Escluse le aziende con più di 5 addetti

■ La manovrina inizia questa settimana l'esame al Senato per la conversione definitiva del decreto legge in scadenza il 23 giugno. Tra le misure inserite alla Camera, quella sul lavoro occasionale

introduce una doppia corsia per sostituire i vecchi voucher, con percorsi differenziati per famiglie e piccole imprese, escludendo quelle con più di 5 dipendenti a tempo indeterminato.

Barbieri > pagina 5

con l'analisi di Alessandro Rota Porta

# Lavoro occasionale, famiglie e imprese con più limitazioni

## Il tetto annuo scende a 5mila euro

### Secondo round

Inizia l'esame al Senato del Ddl di conversione del decreto che scade il 23 giugno

### Le esclusioni

Il nuovo contratto non si applica alle aziende con più di 5 dipendenti a tempo indeterminato

#### Francesca Barbieri

■ Arriva questa settimana al Senato per la seconda lettura la manovra d'estate del Governo Gentiloni. Il provvedimento, approvato giovedì scorso alla Camera con 218 voti favorevoli, 127 contrari e 5 astenuti, è in scadenza il 23 giugno. L'esame sarà affidato alle commissioni Affari costituzionali e Bilancio: il decreto sarà poi discusso in Aula dal 13 giugno.

Nell'iter a Montecitorio il testo si è arricchito di capitoli "pesanti": split payment a maglie larghe e rimborsi Iva più veloci, addio agli studi di settore, web tax transitoria, prestito ponte da 600 milioni per salvare Alitalia. Il tassello più discusso, però, che al Senato potrebbe creare tensioni tra le file della maggioranza, riguarda il nuovo corso del lavoro accessorio.

Dopo l'abolizione dei voucher, gli strumenti in arrivo sono due. Per le imprese ci sarà il contratto di prestazione occasionale, un nuovo strumento, online e semplificato, che potrà essere utilizzato solo dalle piccolissime aziende, fino a 5 dipendenti, ed entro il tetto di 5mila euro l'anno. Ogni lavoratore potrà essere pagato fino a 2.500 euro.

Per le famiglie, invece, è in rampa di lancio un libretto telematico prefinanziato, che si potrà utilizzare - con gli stessi limiti - per pagare la colf, il giardiniere, l'assistenza a domicilio, le ripetizioni dei figli o la baby sitter.

Insieme alle nuove regole arrivano nuovi paletti, con l'obiettivo dichiarato di evitare gli abusi. «Si tratta di strumenti completamente tracciabili - sottolinea Maurizio Del Conte, presidente dell'Anpal

(Agenzia nazionale politiche attive del lavoro) - e, salvo problemi con la piattaforma informatica, dovrebbero risultare di facile utilizzo. Di sicuro non sostituiranno i voucher, ma questo è nella logica stessa della legge».

Se prima non esisteva alcun limite alle dimensioni delle aziende che potevano attivare i voucher, in base alla "manovrina" i destinatari saranno da un lato le famiglie e dall'altro professionisti, enti non pro-

fit, amministrazioni pubbliche (con una serie di vincoli, si veda l'infografica a lato) e soprattutto le micro-imprese fino a cinque addetti a tempo indeterminato. Una platea, secondo Infocamere, di almeno 3,3 milioni di aziende, pari all'88% di tutte quelle che hanno dipendenti. Vanno escluse le imprese dell'edilizia e dei settori affini (oltre 800 mila) e le operazioni relative all'esecuzione di appalti di opere o



servizi. In agricoltura saranno ammesse solo le attività svolte da pensionati, studenti under 25, disoccupati e persone che ricevono misure di sostegno al reddito.

E per le medie e grandi imprese? «Ci sono già nell'ordinamento una serie di valide alternative», risponde Del Conte. «Il lavoro a chiamata, pur non essendo stato modificato, resta comunque uno strumento adatto per rapporti di discontinui ma ripetuti nel tempo, mentre per collaborazioni autonome, ma continuative, ci sono le co.co.co». Di sicuro, per le aziende che utilizzeranno il contratto a chiamata al posto dei buoni aboliti, i costi saranno più salati, con maggiorazioni fino al 50% per il datore (si veda «Il Sole 24 Ore» del 23 marzo).

A cambiare saranno anche importi e tetti economici. Anche se la formulazione della norma non brilla per chiarezza, il compenso orario minimo per il contratto di prestazione occasionale dovrebbe essere pari a 9 euro netti e 12,37 euro lordi, mentre il valore netto di ogni voucher era di 7,50 euro.

Per il libretto famiglia, invece, il decreto stabilisce un "compenso" di valore nominale pari a 10 euro per «compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora». Per ciascun titolo di pagamento sono a carico della famiglia i contributi alla gestione separata Inps (1,65 euro), all'Inail (0,25 euro) e per oneri gestionali (0,10 euro).

Il tetto annuo è per tutti, committenti e lavoratori, di 5 mila euro (con alcune eccezioni, si veda l'infografica a lato). Nel caso, però, di attività complessivamente rese da ogni prestatore per lo stesso utilizzatore il limite massimo si dimezza a 2.500 euro.

Con i voucher, invece, gli unici limiti annui erano 7 mila euro netti per il lavoratore e 2 mila netti (3 mila per i percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito) per i singoli rapporti tra prestatore di lavoro e committente imprenditore o professionista.

Infine, il capitolo sanzioni: nel caso in cui le prestazioni rese dal lavoratore in un anno presso lo stesso utilizzatore (a eccezione della Pa) superino 2.500 euro o la durata complessiva di 280 ore, il rapporto si trasforma a tempo pieno e indeterminato. Se invece non si rispetta l'obbligo di comunicazione - l'impresa o il professionista devono trasmettere, almeno un'ora prima dell'inizio, una serie di dati all'Inps - scattano multe salate, da 500 a 2.500 euro per ogni attività svolta fuori regola.

 @EffeBarbieri

© RIPRODUZIONE RISERVATA

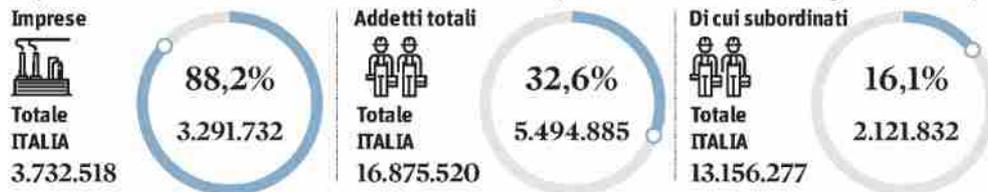
## Regole e strumenti per il lavoro occasionale

VECCHIA DISCIPLINA		NUOVA DISCIPLINA	
VOUCHER		LIBRETTO DI FAMIGLIA	CONTRATTO PRESTAZIONE OCCASIONALE
<b>CHI PUÒ USARLO</b> 	Tutti	Famiglie	Aziende, professionisti, Pa
<b>CHI PUÒ RICEVERLO</b> 	Tutti	Tutti	Tutti, purché l'utilizzatore non abbia (o abbia cessato da meno di 6 mesi) un rapporto subordinato o co.co.co con il prestatore
<b>CHI O COSA È ESCLUSO</b> 	Appalti di opere e servizi	Nessuna esclusione	Utilizzatori con più di 5 addetti a tempo indeterminato; imprese agricole (salvo che alcune categorie di prestatori); imprese edili e affini; appalti di opere e servizi
<b>ATTIVITÀ AMMESSE</b> 	Tutte	<ul style="list-style-type: none"> <li>piccoli lavori domestici</li> <li>assistenza domiciliare</li> <li>lezioni private</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In azienda: tutte</li> <li>Nella Pa: progetti sociali; manifestazioni; attività di emergenza e solidarietà</li> </ul>
<b>COMPENSO ORARIO</b> 	7,5 euro netti + oneri Inps 1,30 + Inail 0,70 + servizio 0,50 = <b>10€</b>	valore nominale: <b>10€</b> ; Inps: 1,65 €; Inail: 0,25€; servizio: 0,10€	valore minimo: <b>9€</b> ; Inps: 2,97 €; Inail: 0,31€; servizio: 0,09€
<b>COME SI INCASSA</b> 	Riscossione dei voucher presso poste, tabaccai e Inps	Entro il <b>15</b> del mese successivo, l'Inps accredita il compenso sul conto corrente bancario o mediante bonifico domiciliato pagabile presso gli uffici postali	
<b>IMPORTI MASSIMI E ORARI</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Per chi riceve <b>7.000€</b> netti (9.333 lordi). Per chi riceve sussidi di sostegno al reddito <b>3.000€</b> netti</li> <li>Per chi paga: imprenditori e professionisti <b>2.020€</b> netti (2.693 lordi)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le ore giornaliere possono essere al massimo 4 continuative e massimo 280 ore nell'anno (eccetto agricoli).</li> <li>Per chi viene pagato: <b>5.000 euro</b>. I compensi di pensionati, studenti fino a 25 anni, disoccupati e percettori di prestazioni di sostegno al reddito, sono computati in misura pari al <b>75%</b> del loro importo</li> <li>Per chi paga: <b>5.000 euro</b></li> <li>Nei confronti dello stesso utilizzatore e prestatore <b>2.500 euro</b></li> </ul>	
<b>DOVE SI COMPRA E COME SI ATTIVA</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>pagamento <b>online con F24</b></li> <li>acquisto da rivenditori e banche</li> <li>invio, almeno <b>60 minuti</b> prima dell'inizio, di sms o e-mail all'Ispettorato del lavoro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>obbligo di registrarsi alla piattaforma Inps e pagamento <b>online con F24</b></li> <li>acquisto presso uffici postali (solo per il libretto famiglia)</li> <li>il "contratto di prestazione occasionale" si attiva con una comunicazione all'Inps (web o contact center) almeno un'ora prima; per il libretto la famiglia comunica i dati entro il 3 del mese successivo alla prestazione</li> </ul>	

## Imprese di taglia small

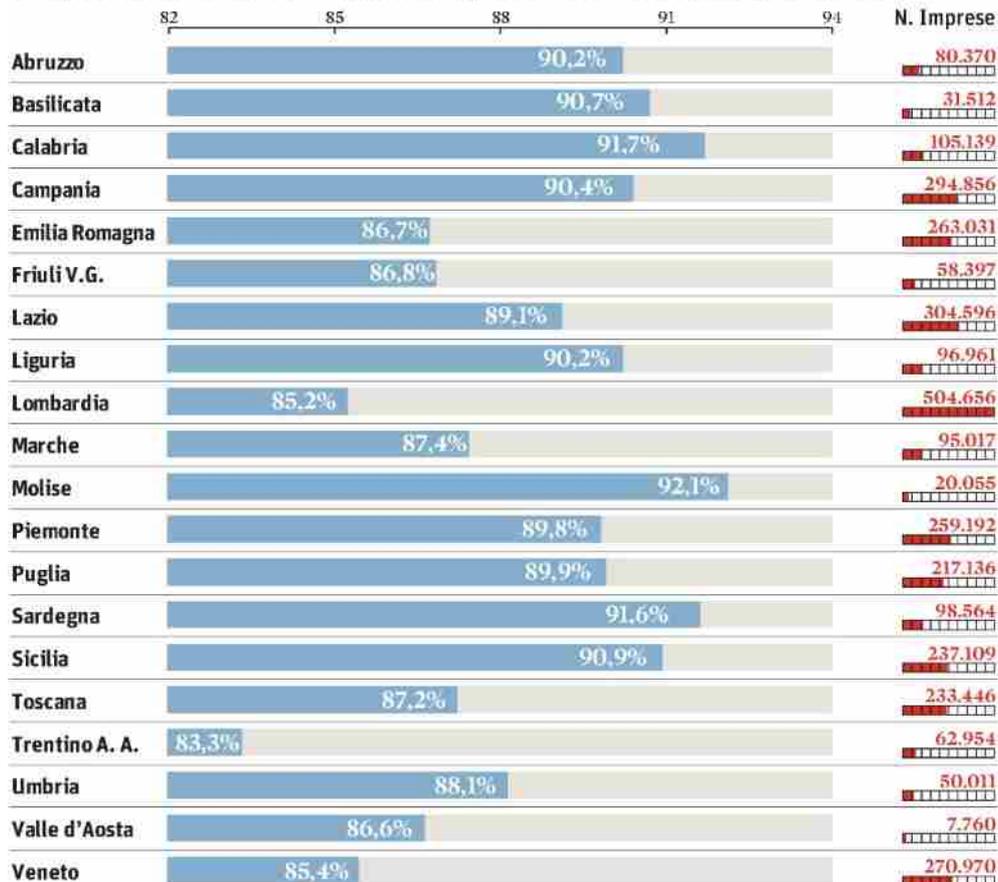
### LA PLATEA

Imprese fino a 5 addetti al 31 marzo 2017. Dati riferiti alle imprese che devono comunicare gli addetti all'Inps



### LA FOTOGRAFIA REGIONALE

Le imprese fino a 5 addetti e % sul totale delle imprese che devono comunicare gli addetti all'Inps



Fonte: elaborazioni InfoCamere su dati Registro Imprese /Inps. Dati Inps aggiornati al 31-12-2016

Dir. Resp.: Guido Gentili

## L'ANALISI

Alessandro  
Rota Porta

# Uno slalom di vincoli per i futuri utilizzatori

**L**a nuova disciplina del lavoro accessorio, così come articolata nel testo dell'emendamento al Dl 50/2017, porterà a un quadro molto distante dalla precedente regolamentazione dei voucher, abrogata dal Dl 25/2017: sicuramente, a fronte dell'esigenza del legislatore di escludere eventuali abusi, l'impianto predisposto porta con sé un notevole appesantimento nell'utilizzo di queste prestazioni, snaturando quella che, invece, dovrebbe esserne la connotazione di fondo, ossia la semplicità gestionale.

Da un lato non lascia spazio a dubbi la definizione del lavoro occasionale, poiché - nel solco dell'impostazione precedente - è stato scelto di perimetrare l'utilizzo genuino dello strumento a specifici limiti economici (diversificati se gli utilizzatori rientrano in particolari categorie) da riferire a ciascun anno civile: una doppia soglia, correlata sia a utilizzatore che a prestatore.

Dall'altra parte, però, la norma introduce diversi vincoli e ipotesi preclusive: ad esempio, non ci si potrà servire del lavoro occasionale per i soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o una co.co.co. Inoltre, è stato individuato un limite generalizzato di durata della prestazione, che non potrà eccedere le 280 ore nell'anno civile: un aspetto che non c'era prima e il cui mancato rispetto - al pari dell'eventuale sfioramento delle soglie economiche - porterà alla trasformazione del rapporto in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

L'altra novità principale è

l'aver individuato due formule distinte di occasionalità: la prima rivolta alle persone fisiche (che non siano imprenditori o professionisti), attraverso l'istituzione del «Libretto famiglia» e la seconda destinata agli altri utilizzatori (ad esempio, le aziende) con il «Contratto di prestazione occasionale».

Le persone fisiche vi potranno ricorrere soltanto per alcune esigenze: piccoli lavori domestici, assistenza domiciliare e insegnamento privato supplementare.

Gli altri utilizzatori, invece, non devono avere più di 5 dipendenti: peraltro, oltre al settore agricolo, dove sono state individuate regole ad hoc, l'utilizzo è precluso anche da parte delle imprese del comparto edile e nell'ambito degli appalti. Inoltre, la prestazione non potrà essere richiesta per più di 4 ore continuative giornaliere.

Diverse rispetto al passato (e differenti tra le due categorie illustrate) si presentano, altresì, le modalità di utilizzo delle prestazioni, che passeranno attraverso i sistemi telematici dell'Inps e richiederanno la puntuale indicazione di diversi elementi, tra cui, per le imprese, ora di inizio e fine dell'attività.

Dal quadro descritto si può comprendere come non sarà facile districarsi tra le diverse regole applicative, così come tener conto di tutte le ipotesi di contingentamento nell'utilizzo e dei divieti: questa serie di precetti - seppur con l'intento di frenarne l'utilizzo improprio - potrebbe creare non poche difficoltà, rischiando di far venir meno la snellezza che queste prestazioni richiedono.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Accertamento.** Secondo i giudici si ricade nella dichiarazione fraudolenta con altri artifici e non con l'uso di documenti falsi

# Illeciti variabili sugli stipendi in nero

Per la Cassazione è più difficile far scattare il reato in caso di certificazioni gonfiate

PAGINA A CURA DI

**Laura Ambrosi**  
**Antonio Iorio**

Il lavoro nero rischia di non essere adeguatamente sanzionato sotto il profilo penale tributario: secondo la pronuncia emessa dalla Suprema corte nel 2013 (sentenza 36900) e mai smentita, la corresponsione di somme al lavoratore in misura inferiore rispetto a quanto certificato, configurerebbe il reato di dichiarazione fraudolenta con altri artifici (e non mediante utilizzo di falsa documentazione), la cui sussistenza richiede il superamento di soglie di punibilità.

Dall'entrata in vigore del Dlgs 158/2015 (il 22 ottobre 2015), il reato in questione è stato inoltre modificato e non è detto sia ancora configurabile in futuro.

## Le due violazioni

L'impiego irregolare di lavoratori dipendenti si manifesta in genere in due modi differenti a seconda che le somme certificate dal datore nei documenti ufficiali siano superiori, oppure inferiori, a quanto realmente corrisposto.

❶ **Certificazione in eccesso.** Nella prima ipotesi il datore di lavoro certifica degli emolumenti superiori rispetto a quelli realmente corrisposti, una circostanza che gli consente una indebita deduzione dei costi pari alla differenza tra l'importo certificato e quanto veramente consegnato al lavoratore. In questi casi potreb-

be inoltre ottenere eventuali contributi, sgravi e altre agevolazioni in misura maggiore di quella spettante.

❷ **Certificazione in difetto.** Nella seconda tipologia si tratta di somme "fuori busta" che consentono al datore di risparmiare imposte e contributi sull'importo non certificato.

## L'uso di falsi «documenti»

Il primo illecito è certamente più insidioso perché costringe il lavoratore a ricevere una documentazione ufficiale che attesta la corresponsione di somme superiori a quelle realmente date.

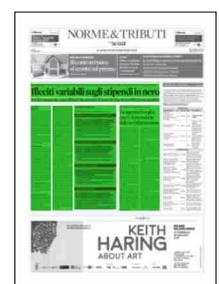
Gli elementi che caratterizzano questa condotta sembrerebbero integrare il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante utilizzo di falsi documenti (articolo 2 del Dlgs 74/2000), sanzionato con la reclusione da 18 mesi a 6 anni. Infatti parrebbero sussistenti tutti gli elementi tipici di questa fattispecie che riguarda chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indica in una delle dichiarazioni relative a tali imposte elementi passivi fittizi. Il fatto si considera commesso avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti quando tali fatture o documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie, o sono detenuti a fine di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria.

Non pare ci possano essere dubbi, a questo proposito, che le certificazioni rilasciate ai sostituiti siano «documenti» che hanno rilievo probatorio analogo alle fatture in base alle norme tributarie, così come richiesto dall'articolo 1 del Dlgs 74/2000.

Da ricordare poi che il reato scatta anche quando, sempre in base alla definizione data dall'articolo 1, siano indicati corrispettivi in misura superiore rispetto a quelli reali, come esattamente avviene nell'illecito in esame.

Secondo la Cassazione, intervenuta una sola volta sulla questione (sentenza 36900/2013), a fronte di un rapporto di lavoro esistente, ma con indicazione in busta paga di un differente importo rispetto a quello (inferiore) effettivamente corrisposto, non si configura la fattispecie di cui all'articolo 2 del Dlgs 74/2000 in quanto vengono utilizzati documenti attestanti operazioni parzialmente inesistenti, mentre per l'integrazione del reato in parola sarebbe necessaria l'inesistenza sotto il profilo oggettivo, con diversità, totale o parziale, tra costi indicati e costi sostenuti. Ne consegue, secondo i giudici di legittimità, l'effettiva esecuzione della prestazione di lavoro: eventualmente, potrebbe integrarsi l'altro delitto di dichiarazione fraudolenta - mediante altri artifici - connotato, però, da soglie di punibilità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Le sanzioni caso per caso

La punibilità amministrativa e penale nelle diverse situazioni

### EMOLUMENTI «GONFIATI» SOTTO LA SOGLIA

**Un datore di lavoro ha certificato ad alcuni dipendenti di aver pagato 1.000 euro mensili mentre in realtà ogni volta ha consegnato loro 500 euro. Al termine dell'esercizio deduce le somme certificate un risparmio ai fini delle imposte sui redditi di circa 10.000 euro**

- Il datore non commette alcun delitto in quanto, pur ipotizzando la dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Cassazione, 39600/2013), non sarebbero superate le soglie di punibilità
- Nel caso fosse ritenuta sussistente la dichiarazione fraudolenta mediante utilizzo di falsi documenti il delitto sarebbe invece consumato
- Restano ferme le sanzioni tributarie per l'indebita deduzione

### EMOLUMENTI «GONFIATI» SOPRA LA SOGLIA

**Una Srl ha certificato a numerosi dipendenti di aver corrisposto 2.000 euro mensili mentre in realtà ha consegnato solo 500 euro. Deduce le somme certificate con un risparmio d'imposta di circa 35.000 euro. L'imponibile evaso supera il 5% del fatturato**

- Il rappresentante legale della Srl commette il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Cassazione 36900/2013) in quanto risultano superate entrambe le soglie di punibilità
- Restano ferme le sanzioni tributarie per l'indebita deduzione

### «FUORI BUSTA» PARZIALE

**Una Srl ha versato in nero a tutti i dipendenti la metà dello stipendio certificato per 300.000 euro totali. Ha presentato la dichiarazione di sostituto di imposta indicando le somme certificate e non quelle (maggiori) realmente corrisposte**

- Il rappresentante legale non ha commesso alcun reato tributario
- La Srl risponde delle violazioni fiscali per omessa effettuazione delle ritenute di acconto
- Da approfondire eventualmente la provenienza di somme così elevate corrisposte in contanti ai dipendenti

### «FUORI BUSTA» TOTALE

**Una ditta individuale ha operato in totale evasione di imposta elargendo emolumenti in nero ai propri dipendenti e omettendo la presentazione della dichiarazione del sostituto di imposta**

- L'imprenditore che ha omesso la dichiarazione del sostituto di imposta risponde del reato tributario di omessa presentazione solo se le ritenute che non ha versato sono superiori a 50.000 euro
- Restano ferme le sanzioni tributarie connesse alle ritenute ed alla dichiarazione del sostituto di imposta
- Da approfondire eventualmente la provenienza in capo alla società di somme così elevate corrisposte in contanti ai dipendenti

**Le condizioni.** Quando scatta il penale

# Va superata la soglia ma c'è il precedente della sovrapproduzione

Secondo la Cassazione l'indicazione in busta paga di un'attribuzione maggiore rispetto a quella erogata non integra il reato di dichiarazione fraudolenta mediante annotazione di falsi documenti ma, al più, di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, per la cui sussistenza è necessario il superamento di una soglia di imposta evasa (sentenza 36900/2013).

Ciò in quanto, le operazioni devono risultare inesistenti dal punto di vista oggettivo, cioè deve esserci diversità, totale o parziale, tra costi indicati e costi sostenuti. È indispensabile, in altri termini, che la documentazione sia stata emessa a fronte di operazioni non realmente effettuate.

Differentemente l'articolo 3 (dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici) rappresenta una frode contabile alla quale deve associarsi un quid pluris artificioso non tipizzato (diverso dall'uso di fatture o altri documenti falsi) ma comunque caratterizzato dall'ideoneità a indurre in errore e ad impedire il corretto accertamento della realtà contabile di chi presenta la dichiarazione.

Va segnalato però che, in molti altri casi, la Suprema corte, seppur in vicende non riferite alle buste paga "gonfiate" ha sempre ritenuto sussistente il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante utilizzo di falsi documenti in presenza di sovrapproduzioni, cioè quando l'importo indicato nella fattura, o nel documento, risultava superiore a quello corrisposto e sostenuto.

L'orientamento assunto con la sentenza 36900/2013 potrebbe quindi cambiare.

La configurazione dell'altro delitto di dichiarazione fraudolenta (con altri artifici) richiede peraltro il superamento di due soglie di punibilità, dato momento che scatta in presenza di falsità di qualunque importo.

Ciò comporta, in concreto, che, pur dando per scontato che la nuova versione del delitto in esame - modificata dal Dlgs 158/2015 entrato in vigore il 22 ottobre 2015 - includa questa condotta illecita, occorre comunque superare le seguenti soglie:

- 30 mila euro di imposta evasa;
- 5% degli elementi attivi dichiarati.

Al datore di lavoro che, invece, certifica un importo inferiore rispetto a quello corrisposto al dipendente, non può essere ascritto nessun reato tributario. Il reato di omesso versamento delle ritenute di acconto prevede infatti, che esse siano state effettuate e certificate mentre, nella specie, non sono state proprio operate trattandosi di somme non indicate nelle certificazioni né in dichiarazione.

Oltre quindi alle violazioni contributive (anche penalmente rilevanti) sotto il profilo fiscale trovano applicazione solo le sanzioni tributarie per l'omessa effettuazione delle previste ritenute di acconto.

Va da sé, peraltro, che importi fuori busta elevati, fermo restando l'applicazione delle norme anticiclaggio sui limiti all'uso del contante, potrebbero rappresentare, in assenza di prove contrarie, elementi sintomatici di fatti illeciti/evasivi da cui è scaturita la disponibilità del contante poi riversato ai lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dir. Resp.: Guido Gentili

**Il ruolo delle parti.** La contrattazione

# Non è richiesto il recepimento nel Ccnl di settore

**Giampiero Falasca**

■ La legge lascia ampio spazio alle parti, individuali e collettive, del rapporto di lavoro per definire le condizioni di attivazione e utilizzo del lavoro agile.

## L'accordo individuale

L'accordo tra le parti individuali - singolo lavoratore e datore di lavoro - è il punto di partenza per l'uso di qualsiasi forma di smart working. La legge, infatti, richiede espressamente la sottoscrizione di un'intesa tra questi due soggetti per definire le modalità di esecuzione della prestazione agile.

Il patto deve disciplinare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, stabilendo anche le modalità di esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro. Questo è un punto molto delicato, perché il potere direttivo, quando la prestazione si svolge a distanza, non può essere esercitato secondo forme tradizionali, ma deve passare attraverso l'utilizzo di strumenti di comunicazione, con molte implicazioni sulla riservatezza e sul controllo a distanza dell'attività lavorativa.

In relazione a questo aspetto, la legge si preoccupa di precisare che l'accordo tra le parti dovrà anche individuare gli strumenti che utilizzerà il lavoratore.

L'accordo può anche riconoscere e disciplinare i tempi di riposo del lavoratore agile. Nell'ambito di questa definizione, potrà essere riconosciuto e regolamentato il diritto alla disconnessione, cioè l'insieme delle misure tecni-

che e organizzative necessarie da utilizzare per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche. Le parti, quindi, potrebbero individuare delle fasce orarie oppure intere giornate durante le quali il lavoratore agile può e deve restare disconnesso dagli strumenti tecnologici forniti dall'azienda.

L'intesa sul lavoro agile può avere una durata determinata o indeterminata. Nel primo caso, non è possibile recedere prima della scadenza dall'accordo (salvi i casi di giustificato motivo). Nel secondo caso, ciascuna delle parti può recedere in qualsiasi momento, dando un preavviso di 30 giorni (90 giorni, nel caso di lavoratori disabili assunti con il collocamento obbligatorio).

## I contratti collettivi

Rispetto all'intesa individuale, quale ruolo possono giocare gli accordi collettivi? La legge non delinea un percorso predefinito, lasciando spazio alle parti sociali di decidere se intervenire o no nella regolazione dell'istituto.

Potranno quindi affermarsi modelli di regolazione collettiva del lavoro agile - come già accaduto prima dell'entrata in vigore della legge - sulla base di intese di primo o secondo livello, finalizzate a definire le regole minime da applicare, in un certo settore, territorio o contesto aziendale, per l'uso del lavoro agile.

Ma potranno anche essere avviati percorsi di smart working svincolati da specifiche intese collettive, e disciplinati unicamente dalle intese individuali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Dir. Resp.: Guido Gentili

**Sicurezza.** Gli obblighi per le aziende

# Valutazione dei rischi: il testo è da adeguare

## LE COPERTURE

Lo smart worker va assicurato per gli infortuni legati alla prestazione fuori sede. È risarcibile anche l'incidente in itinere

**Gabriele Taddia**

■ Gli aspetti legati alla tutela della salute e della sicurezza sono disciplinati dagli articoli 18, 22 e 23 della legge sul lavoro agile, senza dimenticare comunque che, trattandosi in tutto e per tutto di lavoratori, come definiti dal Testo unico sulla sicurezza, in linea generale occorre fare riferimento proprio al Dlgs 81/2008.

L'articolo 18, comma 2 della legge chiarisce che il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento della sua attività. Il datore di lavoro dovrà assicurare al lavoratore anche una adeguata formazione e informazione sui rischi individuati nel documento di valutazione dei rischi, che dovrà, obbligatoriamente, tenere conto anche di questa forma atipica di svolgimento della prestazione lavorativa.

Non è da trascurare la necessità della visita di idoneità alla mansione, nel caso in cui lo stesso documento identifichi la mansione come soggetta a sorveglianza sanitaria, fatto certamente possibile anche in caso di lavori non particolarmente pericolosi in sé, come ad esempio le posizioni di videoterminalista, soggette a sorveglianza sanitaria oltre un certo limite di lavoro al video.

In base all'articolo 22 della legge, poi, il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. A questo fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i ri-

schì generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il secondo comma dell'articolo 22 stabilisce che il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Infine, il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurare il lavoratore contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali (articolo 23, comma 2).

È prevista la risarcibilità dell'infortunio in itinere se la prestazione lavorativa si svolge in un luogo diverso dall'abitazione del lavoratore (articolo 23, comma 3).

A parte le disposizioni specificamente previste dal Ddl approvato in via definitiva, bisogna ricordare che lo smart working è semplicemente una forma di lavoro diversa dalla tipica prestazione che si svolge in azienda, o da quelle normalmente conosciute. Questo non comporta, però, una attenuazione dei diritti e degli obblighi del lavoratore in tema di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro e pertanto, il testo di riferimento rimane il Dlgs 81/2008, integrato dalle poche disposizioni espresse, che completano solamente quanto previsto dal Testo Unico per una modalità di prestazione lavorativa finora sostanzialmente sconosciuta al nostro sistema di gestione della sicurezza.

Restano dunque in vigore tutti gli obblighi del datore di lavoro ed è necessario, per le aziende, adeguare alla nuova realtà professionale il documento di valutazione dei rischi e le necessarie forme di vigilanza sull'attività del lavoratore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





# CORRIERE DELLA SERA

Milano, Via Solferino 28 - Tel. 02 62821  
Roma, Via Campania 50 C - Tel. 06 698284

DEL LUNEDÌ



Servizio Clienti - Tel. 02 6379710  
mail: servizioclienti@corriere.it

**Soluzioni semplici per proteggere bene la salute, la casa e il tenore di vital**

Vieni a scoprire i nostri prodotti su [www.uniqagroup.it](http://www.uniqagroup.it)



**Partita e piazza San Carlo**  
Non c'è la maledizione della Champions

di **Aldo Cazzullo**  
a pagina 26

**Oggi gratis**  
Confindustria e sindacati: nuove sfide e contratti. E ruoli che vanno ripensati

di **Dario Di Vico**  
nel settimanale in edicola

**UNIGA**  
Assicurazioni e Previdenza

## Guerra ai terroristi

### LE PAROLE PER DIRLO

di **Paolo Mieli**

**D**ice Theresa May, premier britannico, che «quando è troppo è troppo». E il ministro degli Esteri Boris Johnson promette che «ai terroristi non sarà consentito di distruggere la nostra democrazia». Per poi aggiungere: «Oggi milioni di londinesi continueranno la loro vita, andranno al pub, al museo, nei parchi, a vedere spettacoli e questa sarà la miglior risposta». Quante volte abbiamo ascoltato queste parole? In genere il leader di turno conclude con annunci di «reazioni durissime». «Spietate» specificò l'allora presidente francese François Hollande il 13 novembre 2015 dopo la strage del Bataclan.

*continua a pagina 26*

## Quel volo del 2001

### IL CORAGGIO CI SALVERÀ

di **Antonio Polito**

**S**e continua così, tra un po' basterà fare un botto, urlare un bum, per spaventarci e colpirci. In fin dei conti questo è successo l'altra sera a Torino, migliaia di feriti per una suggestione collettiva e un colpevole tappeto di bottiglie rotte. Ma c'è voluto il terrorismo islamista, questo terrorismo fai-da-te al quale basta un'auto o un coltello per uccidere, per fare del nostro naturale sentimento di paura il più potente amplificatore dei loro attacchi. Eppure non bisogna farsi vincere dalla paura, diciamo come un mantra, ripetiamo come un esercizio, ogni volta che ci agghediscono nelle nostre, e spesso anche loro, città europee (una volta ogni quindici giorni, dal 22 marzo a oggi).

*continua a pagina 8*

## GIANNELLI



CAMPIONE D'EUROPA

## Il panico a Torino e il ragazzo con lo zaino

### Interrogati i tifosi del video. «Una bravata»

Tutto è cominciato così: in un video la possibile origine del caos a Torino. Identificati e interrogati dagli inquirenti i tifosi nel filmato in cui si vede un giovane con lo zaino intorno al quale, improvvisamente, si crea il vuoto e poi il caos. Venti minuti che hanno trasformato in un inferno piazza San Carlo con 1.500 feriti. I giovani interrogati si sono giustificati: «È stata solo una bravata».

da pagina 10 a pagina 13  
**Bardesono, Bianco, Iossa**



Uno dei ragazzi di Torino sentiti in Questura

## IL RETROSCENA

### La sindaca scarica il complottista

di **Marco Imarisio**

I senatore pentastellato Alberto Airola chiede scusa. Scusa per quel post su Facebook scritto a caldo nella notte di Torino che parlava di dati «farcocchi», di «presunti feriti». Insomma di notizie costruite per screditare la sindaca Chiara Appendino. Il post poi rimosso quando i primi dati sono diventati certezze. La stessa sindaca Appendino tirata in vesso, occhi bassi e con l'aria contrariata ha detto: «Nessun complotto. Airola parla a titolo personale».

a pagina 13

L'attentato Sette morti, 21 feriti sono gravi. Uccisi i tre assalitori. L'Isis rivendica. A Manchester in 50 mila al concerto per le vittime

## «Troppo tolleranti con gli estremisti»

La premier May cambia linea sull'islamismo radicale: adesso basta. Dodici arresti a Londra Est



Un poliziotto improvvisa una danza con un gruppo di partecipanti al concerto di Ariana Grande a Manchester contro il terrorismo

### La musica che promette amore (e la danza del poliziotto)

di **Paola De Carolis**

**U**na sfida alla paura. «Perché nessuno deve prendersi la nostra vita». In 50 mila ieri sera a Manchester al concerto di beneficenza di Ariana Grande e di altre star della musica. Uno show a sostegno delle vittime dell'attentato suicida del 22 maggio scorso proprio al termine del concerto.

a pagina 7

di **Francesco Battistini e Luigi Ippolito**

La premier britannica Theresa May cambia linea perché, sostiene, «quando è troppo è troppo». Il giorno dopo il doppio attacco terroristico a Londra — rivendicato dall'Isis — che ha provocato sette morti e 21 feriti gravi, è il momento di capire e reagire. Dodici persone sono state arrestate. Ma la vita a Londra non si «deve fermare». Ieri sera i ragazzini sono tornati al concerto di Ariana a Manchester. Uno show di beneficenza per le vittime dell'attacco terroristico del 22 maggio.

da pagina 2 a pagina 9  
**Cagnazzo, Mastrantonio, Serafini, Toresini**

## NOI TRA MINACCE E PAURA

### Segnalare i sospetti prevenire la psicosi

### Misure anti rischi

di **Florenza Sarzanini**

Ci sono delle «regole», delle indicazioni su cosa fare in caso di attentati di matrice jihadista o dopo quanto accaduto a Torino. L'attenzione di prefetture e questure è puntata anche sui comportamenti: segnalare i sospetti e non farsi prendere dal panico. alle pagine 8 e 9

## Elezioni, si cambia: no ai capilista blindati

Nuovo accordo a quattro in commissione. Precedenza agli eletti nei collegi uninominali

### L'INTERVISTA

### Raggi: io e le chat

### Non temo nulla

di **Emanuele Buzzi**

**«**La sindaca di Roma, Virginia Raggi, 5 Stelle: «Le mie chat con Marra? Nulla da nascondere». E sui rom dice al Corriere: «Chiuderò i campli. Chi non si integra è fuori»

a pagina 17

di **Dino Martirano**

Il patto a quattro tra Pd, Forza Italia, M5S e Lega, per ora resiste e non mostra crepe in commissione Affari costituzionali. Ieri si è votato l'emendamento che — riducendo i collegi uninominali e aumentando le circoscrizioni — impedisce che i vincitori nei collegi non vengano eletti. Con questi passi le urne sembrano più vicine. E Pisapia dice: un patto di governo con il Partito democratico è complicato.

a pagina 14  
**Di Caro**

### LE CITTÀ AL VOTO: TRAPANI

### I due «galletti» del centrodestra

di **Gian Antonio Stella**

Preva impossibile che una città storicamente destrorsa come l'antica Drepanum, Trapani, potesse essere perduta. Il punto è che i due galli del pollaio berlusconiano si sono dichiarati guerra.

a pagina 19

**idealista**

chi cerca bene, trova





# la Repubblica



Fondatore Eugenio Scalfari

lunedì

ANNO 24 - N. 22 ITALIA € 1,50 CON STORIA DELLA CIVILTÀ EUROPEA € 11,40 LUNEDÌ 5 GIUGNO 2017

## Alcol, bottiglie, ultrà lo scandalo di Torino

> 1527 feriti, grave un bimbo. Critiche a Comune e Questura  
> Due ragazzi interrogati. Minniti: ora combattere la psicosi

### LA POLEMICA

In piazza San Carlo  
la catena degli errori

PAOLO GRISERI  
DIEGO LONGHIN

TORINO. Alle cinque del mattino, quando tutto è compiuto, è la scia di scarpe abbandonate a raccontare davvero quel che è successo. E a identificare le responsabilità. Come è stato possibile quel che è accaduto in piazza San Carlo?

ALLE PAGINE 2 E 3



Una ragazza ferita durante la notte di caos a Torino.

### IL CASO

Da che cosa  
stiamo scappando

FRANCESCO MERLO

SABATO sera fuggivano a Torino e fuggivano a Londra, ma a Torino il terrorismo ha vinto più che a Londra. Non è sempre vero, infatti, che chi ha paura non ha colpa, come ci ha insegnato il fratello d'Italia, Francesco Schettino. E di sicuro il terrorismo per sentito dire produce più irragionevolezza — che è alimento terroristico — del terrorismo vissuto, che invece stimola la lucidità, insegna e spesso accende il coraggio.

SEGUE A PAGINA 11

TORINO. In tutto 1527 feriti, alcuni gravi, e tante polemiche. A Torino si cerca chi ha scatenato il panico, in piazza San Carlo, durante la finale di Champions Juve-Real. Due giovani sono stati sentiti per diverse ore dai magistrati. Un filmato mostra l'inizio del caos: si vede un ragazzo con lo zaino, a petto nudo, e movenze che evocano quelle di un kamikaze. Resta da capire il ruolo di molti ultrà diffidati in piazza.

BONINI, CRAVERO, CUSTODERO, DEL MONTE, DI BLASI, FAVETTO, GIUSTETTI E RICCA DA PAGINA 2 A PAGINA 7

### LA LEGGE ELETTORALE

Sul modello tedesco  
altri passi avanti  
Bindi attacca  
"Non è più il mio Pd"



CASADIO, RUBINO E RIVARA  
ALLE PAGINE 14 E 15



## La musica di Manchester: non paura, solo amore May pronta a nome speciali: "Troppo odio sul web"

DAL NOSTRO INVIATO  
MAURIZIO CROSETTI

### IL RACCONTO

I luoghi del cuore

STEFANO BARTEZZAGHI

QUANTO sono belle tutte queste filie che ballano, con le macchinette dei denti che brillano come diamanti o piccole stelle nella sera. Non hanno paura: sono talmente vive. Perché stavolta la morte non l'hanno mica fatta passare, devono averla fermata ai controlli di sicurezza. Non c'era posto per lei tra le limbe con le orecchie di coniglio, in questo concerto.

ALLE PAGINE 8 E 9

### LO SCENARIO

La svolta pre-voto

DAL NOSTRO CORRISPONDENTE  
ENRICO FRANCESCINI

LONDRA. Adesso le luci di Borough Market sono spente. Una domenica di paura cala nel quartiere della movida londinese, recintato dai cordoni di plastica della polizia, dopo una notte di terrore.

A PAGINA 10. CIRIACO E TONACCI  
DA PAGINA 11 A PAGINA 13

### LA GIORNATA DELL'AMBIENTE

Come salvare la Terra  
partendo da noi

ANTONIO CIANCIELLO  
FEDERICO RAMPINI

SARÀ Justin Trudeau a riscattare il Nordamerica nella sfida per la protezione dell'ambiente? Il Canada è il paese scelto dall'Onu per ospitare il World Environment Day, il più importante evento per progettare "azioni positive a difesa dell'ambiente". Lo slogan è "Riconnettersi con la natura", con l'invito a immergersi nell'ambiente, anche quello più vicino alle città, attraverso 4000 eventi in tutto il mondo. Dall'India a Spoleto.

ALL'INTERNO CON ARTICOLI  
DI PIERO GENOVESI E CRISTINA NADOTTI

**idealista**  
chi cerca bene,  
trova

### CONQUISTA ANCHE GLI STATES

"Io, Mister Despacito  
canto contro i mun"

CARLO MORETTI



IL TORMENTONE dell'estate è Despacito, reggaton del portoricano Luis Fonsi. «La risposta a tutti i muri di Trump», dice il cantante a Repubblica. Dal '96, con La Macarena, un brano in spagnolo non aveva un successo così.

A PAGINA 38



## TERRORISMO ISLAMICO E PSICOSI VINCE LA PAURA

### I 1.500 feriti di Torino effetto collaterale dell'Isis Londra si sveglia (tardi): basta tolleranza

di **Alessandro Sallusti**

**A** Londra sono tornati in azione con la solita e nota ferocia, a Torino non c'è stato neppure bisogno della loro presenza fisica. È bastata la paura che ci fossero, i terroristi islamici o le loro maledette bombe, e subito la folla radunata in piazza davanti al maxi schermo di Juve-Real è stata presa dal panico e il fuggi fuggi ha provocato oltre mille feriti. Se non è stata strage è solo perché la fortuna che aveva abbandonato i bianconeri sul campo di Cardiff si era spostata tra i loro tifosi in piazza San Carlo. Ed è stato molto meglio così.

Hai voglia a dire che il terrorismo islamico non entrerà nelle nostre vite. Se le è già prese, per di più gratis. Lo ha ammesso anche Theresa May, premier inglese: «C'è stata troppa tolleranza, adesso basta perché quando è troppo è troppo». Siamo d'accordo, ma basta cosa? Con i «se» e con i «ma» non si va da nessuna parte, ma «se» anni fa la classe politica, intellettuale e dirigente dell'Europa avesse ammesso che l'islam non è e non può essere compatibile con la nostra civiltà (l'unico fu Papa Ratzinger, inascoltato e anche per questo portato a dimettersi) forse oggi non saremmo presi dal panico al primo scoppio di un petardo (gli imbecilli non mancano neppure tra di noi).

Non capiamo cosa oggi possa voler dire «basta», se non accompagnato da una radicale inversione di rotta culturale che, scommetto, non ci sarà. Basta immigrazione?

Ci dicono che non è possibile. Basta con le cittadinanza facili a chiunque entri in Europa? Apriti cielo, le Boldrini si indignano. Basta con le nostre libertà estese a chi ci odia? Incostituzionale, l'odio non è reato. Basta con il libero e non regolato uso di Internet? Troppo tardi.

E allora andrà a finire che «basta» lo ordineranno a noi. Basta passeggiare serali, basta concerti, parate, assembramenti. Cioè basta Occidente. E hai voglia a dire che noi «non cambieremo le nostre abitudini» o ad organizzare maxi concerti super blindati come «risposta civile» per illudersi che tutto sia come prima. Nulla sarà più come prima, neppure in Italia, come dimostrano gli effetti collaterali - fuoco amico, direbbero i militari - della notte di Torino (al netto delle manifeste incapacità e responsabilità dell'amministrazione comunale e di chi doveva garantire ordine e sicurezza).

E dire che, stupidamente, all'islam e ai gentili ospiti abbiamo già concesso tanto: nelle scuole basta presepi e recite di Natale, nelle mense dei nostri figli basta prosciutto e mortadelle, basta crocifissi e tanti altri «basta» in nome dell'uguaglianza e del rispetto delle altre tradizioni e convinzioni.

Ma l'islam radicale è una bestia mai sazia, più la sfami più si affama. Non vogliamo solo le nostre vite, puntano alla nostra anima, come aveva previsto con largo anticipo la mai troppo rimpianta e purtroppo non ascoltata Oriana Fallaci.

servizi da pagina 2 a pagina 14

**COME PRIGIONIERI**  
I civili scampati all'attacco di sabato sera sul London Bridge, messi in salvo dalla polizia con le mani sulla testa



L'IMMAGINE SIMBOLO

### Quei civili con le mani sulla testa e la resa dell'Occidente in guerra

di **Giordano Bruno Guerri**

**L**a vita dell'essere umano, oltre che di realtà, è fatta di simboli, spesso più potenti della stessa realtà. Simbolici sono la bandiera e un leggero chinare la testa in segno di saluto, simbolici sono la stretta di mano e l'alzarsi in segno di rispetto. Le religioni, in specie, sono fardite di gesti simbolici potentissimi, perché (...)  
segue a pagina 3

**NELLA CITY COME A RAQQA**

### L'Europa delle moschee è il nuovo Medio Oriente

di **Magdi Cristiano Allam**

a pagina 5

**COLTELLATE ALLA FOLLA**

### In tre contro una donna Il vero volto della jihad

di **Fiamma Nirenstein**

a pagina 5

**INGHILTERRA ALLA DERIVA**

### Il buonismo ha creato il Regno Unito di Allah

di **Gian Micalessin**

a pagina 4

**ITALIA, 1.700 EVENTI BLINDATI**

### L'estate prima del voto preoccupa il Viminale

di **Laura Cesaretti**

a pagina 11

**LO PSICHIATRA DE ROSA**

### «Più vediamo attentati più ci divora l'ansia»

di **Andrea Cuomo**

a pagina 14

## INTESA TRA PD, FORZA ITALIA, M5S E LEGA: SALTANO I CAPILISTA BLOCCATI Tedeschellum ritoccato, l'accordo tiene

**Roberto Scafuri**

La nuova legge elettorale prende forma. Nella giornata di ieri, in commissione parlamentare, sono stati bocciati alcuni emendamenti (su preferenza, soglia del 5% e voto disgiunto), ma sono state accolte invece altre proposte di modifiche: collegi ridotti in numero come previsto e, soprattutto, cancellazione dei capilista bloccati. Chi vincerà nel collegio uninominale sarà eletto. Tutti d'accordo tra Pd, Forza Italia, Lega e M5S.

a pagina 16

**MA ECONOMIA**

### LA GUIDA AL RISPARMIO Prestiti, tasse e viaggio di nozze Ecco perché sposarsi conviene

da pagina 21 a pagina 24

Anche il tuo **Sogno** saprà trasformare in **Realtà** perizia di Roberto Carino  
Tel. 06.8549911  
www.immobiliaream.it

Anche il tuo **Sogno** saprà trasformare in **Realtà** perizia di Roberto Carino  
Tel. 06.8549911  
www.immobiliaream.it

**IL FUTURO DELL'ILVA**  
L'offerta vincente  
nel mirino  
dell'Antitrust Ue

Roberto Giovannini A PAGINA 20



**LE STORIE**  
I "Monuments Men"  
alla Reggia di Venaria

Ilaria Dotto A PAGINA 30

A Bussana Vecchia  
lite artisti-burocrazia

Gianni Micaletto A PAGINA 30

**DOPO IL KO DI CARDIFF**  
Ecco gli errori  
che la Juve  
non deve più fare

Servizi DA PAGINA 35 A PAGINA 39



# LA STAMPA



QUOTIDIANO FONDATA NEL 1867

LUNEDÌ 5 GIUGNO 2017 • ANNO 151 N. 154 • 1,50 € IN ITALIA (PREZZI PROMOZIONALI ED ESTERO IN ULTIMA) SPEDIZIONE ABB. POSTALE - D.L. 353/03 (CONV. IN L. 27/02/04) ART. 1, COMMA 1, DCB - TO - www.lastampa.it

A Torino, dopo la débâcle per la psicosi terrorismo durante la finale Champions, gli ospedali hanno esaurito ago e filo per le suture

## Piazza San Carlo, caccia ai colpevoli

In questura i primi sospettati per il procurato allarme. Le bottiglie di vetro? Non erano vietate

**ECCO PERCHÉ  
ORA SERVE  
CHIAREZZA**

LUIGI LA SPINA

È vero che non si può impedire, fra trentamila persone, che un cretino, o un mascelzone, due figure che spesso coincidono, urli alla bomba e getti nel panico una piazza affollatissima. Ma non è tollerabile che in una città come Torino, dove, tra l'altro, la memoria della tragedia allo Statuto non è stata certo dimenticata, avvenga quello che è successo prima della serata di sabato e il giorno seguente.

Non è bastata l'esperienza di questi tempi, segnati da un terrorismo che privilegia proprio i raduni di festa per colpire civili inermi, rinnovata purtroppo persino recentemente, a far capire come sia assurdo stringere una massa di trentamila persone davanti a un solo schermo, senza prevedere una via di fuga, senza predisporre un corridoio di divisione lasciato libero. Né è stata sufficiente a impedire quello che in tutte le manifestazioni è assolutamente proibito: la vendita di bottigliette di vetro e di lattine di birra. Fin dalla mattina di sabato erano ben visibili, ai lati della piazza San Carlo, camion frigoriferi e venditori abusivi con scorte di bevande da distribuire in serata.

CONTINUA A PAGINA 28

**Il rogo di 34 anni fa**  
Una tragedia sfiorata  
e l'incubo del cinema Statuto

GIUSEPPE CUCCHIERA A PAGINA 28

«Caccia a chi ha scatenato la psicosi terrorismo sabato sera in piazza San Carlo durante la finale di Champions. In questura i primi sospettati per procurato allarme. Il Comune finisce sotto accusa per il mancato divieto di vendita di bevande in vetro. **Olivio, Peggio e Tropeano** DA PAG. 2 A PAG. 4

**ISERVIZI**

**“Il nostro bimbo sepolto vivo dalla gente impazzita”**  
I genitori del piccolo cinese ancora in rianimazione

Alessandro Mondo A PAGINA 7

**E nella notte porte aperte per i feriti**

«Entravano ovunque, dicevano: è un attentato»

Massone e Pagani A PAGINA 4



La disperazione di un giovane in una piazza San Carlo devastata dopo il falso allarme bomba

Il Califfo lancia l'Intifada d'Europa. Mattatoio urbano, sette i morti. L'Isis rivendica l'attentato

## Londra, la pista dei killer pachistani

«A Londra, dopo l'ultimo attentato jihadista, Scotland Yard segue la pista dei killer pachistani mentre il Califfo lancia l'Intifada d'Europa. Intanto Theresa May annuncia la stretta anti-terroristi e guarda al voto di giovedì. **Mastrolilli, Paci, Rizzo, Simoni, Stabile e Zonca** DA PAG. 6 A PAG. 9

**Il terrorismo è solo la punta di un iceberg**

LORENZO VIDINO

A PAGINA 7

**Un voto per decidere come vivere**

FRANCESCO GUERRIERA

A PAGINA 28

**RETROSCENA**  
**Sicurezza integrata e più fondi: cambia la difesa europea**

Marco Bresolin A PAGINA 11

**LAURETANA**  
Liquore all'anice di Romagna

Residuo: Total in %: 14  
Sodio in mg/dl: 1,0  
Cloruro in %: 0,55

Dal capostipite Secondo, autore di «Romagna mia», a Raoul: 70 anni di un mito musicale

## L'anima dei Casadei lancia la sfida del liscio 2.0

RICCARDA CASADEI

Mio padre, Secondo Casadei, ha dato la sua vita al liscio: nel dopoguerra, quando tutte le orchestre della Romagna suonavano solo musica americana, dal boogie al rock'n'roll, era il solo che avesse il liscio nel repertorio. Ha avuto il coraggio di innovare, perché nel 1952 è stato il primo a mettere una donna cantante nell'orchestra, Arte Tamburini, che avrebbe poi cantato per 19 anni con lui. È stato anche il primo a fare spazio a un cantante di colore, Tes Abre, nel 1969. Qui in Romagna è ancora amatissimo. Quello del liscio è un movimento vivo, intorno al quale si muovono tanti professionisti, dagli orchestrali ai tecnici, dai manager ai service.

La nota dolente è che a volte ci siamo sentiti abbandonati non solo dagli enti pubblici, che faticavano a sostenerci, ma anche da parte degli operatori turistici romagnoli. Quando, la cosa migliore sarebbe offrire a chi viene a visitare la Romagna la nostra musica e il nostro ballo assieme al Sangiovese e alla piadina, in modo da avere un prodotto veramente originale che combini tradizioni musicali e gastronomiche e che lanci la sfida del liscio 2.0.

CONTINUA A PAGINA 28  
Franco Giubilei A PAGINA 31

**LAURETANA**  
naturale

www.lastampa.it

Scarica l'App antispreco LMSC - Fai la spesa a metà prezzo e costruisci con noi un pianeta migliore - www.lastminutesottocasa.it

**Il reportage**  
Droni e satelliti  
per difendere  
i siti archeologici  
dalle bombe  
Del Vecchio a pag. 17

**L'intervista**  
Natalie Portman  
esordio da regista:  
«La vita è sogno  
la realtà è banale»  
De Palo a pag. 20



**Motociclismo**  
Dovizioso trionfa  
in MotoGP  
Con Migno e Pasini  
è triplete al Mugello  
Nello Sport



IL GIORNALE DI DOMANI  
TI ARRIVA LA SERA PRIMA  
NON PERDERE L'OCCASIONE  
vai su [shop.ilmessaggero.it](http://shop.ilmessaggero.it)

## Londra si ribella: basta tolleranza

► La May dopo la strage del London Bridge: «Abbiamo sopportato troppo, ora si cambia». Più poteri ai servizi. Sette le vittime dell'attacco. Identificati due dei tre killer uccisi: un inglese e un marocchino. Caccia alla rete

### Colpi di coda

L'Isis in agonia  
dichiara guerra  
agli inglesi

Alessandro Orsini

**G**li attentati dell'Isis si concentrano contro l'Inghilterra perché l'Inghilterra è uno dei paesi che bombardano più massicciamente le posizioni dell'Isis. Mosul, la capitale dell'Isis in Iraq, è stata penetrata nel mese di ottobre 2016. Non è stata ancora liberata per le pause necessarie a ridurre il numero di vittime civili. Raqqa, la capitale dell'Isis in Siria, sarà assalita nei prossimi giorni. Come avevamo previsto su queste pagine, la progressiva caduta dell'Isis ha portato a una crescita nel numero degli attentati contro le capitali europee, ma con mezzi meno letali e sofisticati. I militanti dell'Isis colpiscono con frequenza crescente perché sono più arrabbiati, ma colpiscono con potenza decrescente perché sono più deboli. Finora, l'Isis non è riuscito a ripetere la strage di Parigi del 13 novembre 2015, realizzata da un commando di 9 jihadisti che, coordinandosi, hanno ucciso 130 persone colpendo la città in sei punti diversi, con mitragliatori e cinte esplosive. Rabbia e debolezza cammineranno di pari passo. È scritto nella storia del terrorismo: un'organizzazione terroristica molto umiliata è un'organizzazione terroristica molto arrabbiata.  
*Continua a pag. 16*



Londra, una persona arrestata in strada a Barking, a est della città (foto: PRESS)

**Giovedì il voto**  
Effetto jihadisti,  
alle elezioni  
possibili sorprese

Marco Gervasoni

**S**cusate la parola astrusa: «eterogeneità dei fini». Intraprendere una decisione per raggiungere un certo scopo, e invece sortire quello opposto.  
*Continua a pag. 6*  
Arnaldi, Camilletti, Guaita Latella, Marconi, Ventura e Verrazzo da pag. 2 a pag. 9

**Minniti ai prefetti: blindare le piazze**  
Stretta del Viminale su 1.700 eventi  
piani evacuazione per i megaconcerti

Valentina Errante



**L**ondra e Torino. Il Comitato di analisi strategica convocato d'urgenza ieri dal ministro dell'Interno Marco Minniti affronta i due fatti del giorno. E il ministro allerta i prefetti: «Blindate le piazze in occasione dei grandi eventi».  
*A pag. 8*

I feriti durante la Champions sono 1.527  
Torino, il panico nella piazza:  
lo scherzo del finto kamikaze



Il tifoso in posa da kamikaze che ha scatenato il panico (foto: ANSA)

Rosalba Emiliozzi

**B**ottiglie di birra, quel vetro che passa facile ai controlli ed entra nella piazza con i venditori ambulanti. Zero o quasi vie di fuga attorno a persone stipate all'incoscienza, in trentamila, tutti davanti al maxischermo a sostenere la Juventus. Una catena di errori, a Torino.  
*A pag. 11*  
Nicola a pag. 10

**L'organizzazione**  
La scelta sbagliata  
nel catino di follia

Paolo Graldi

**L**e analisi del giorno dopo convergono su un interrogativo crudo e severo.  
*Continua a pag. 16*

## Piccoli partiti sulle barricate, voto a rilento Legge elettorale, no ai capilista bloccati

Stefania Piras

**I**l profumo di urne si spande nell'anticamera della commissione Affari Costituzionali. Ieri, domenica già afosa di giugno e secondo giorno in cui si sono riuniti i "costituenti" del Germanicolum, il patto a quattro di Pd, M5S, Fie e Lega ha retto alla perfezione. È stato votato l'emendamento taglia-collegi che diminuisce il numero dei collegi da 303 a 233 (i piccoli partiti hanno fatto ostruzionismo). Sono gli stessi collegi del Senato usati con il Mattarellum tra il 1994 e il 2001. Ergo: è sempre più plausibile andare a elezioni in autunno.  
*A pag. 12*

### Il focus

La corsa all'elezione sicura  
con il listino proporzionale

Diodato Pirone

**C**he legge elettorale ci consegnano le ultime modifiche di queste ore? Che cosa vuol dire la riduzione dei collegi uninominali dagli iniziali 303 a 233 (Alto Adige e Valle d'Aosta compresi) e l'eliminazione della prevalenza dei capilista dei listini bloccati nella graduatoria degli eletti?  
*A pag. 13*

## IL CANCRO PREPARA UN SALTO IN AVANTI

**B**uongiorno Canoro! Non agitatevi se le cose non sono ancora a posto, raccogliete i frutti del vostro lavoro e impegno, avrete soddisfazioni nella vita affettiva. Venere alle porte del Toro, Marte da ieri nel segno. Luna in Scorpione, tutti in aspetto creativo con Nettuno, il pianeta trasforma la società, cambia la vostra vita, il momento del salto in avanti è arrivato. Basta avere pazienza con Giove... e anche l'amore vivrà una delle sue stagioni più belle. Auguri.  
*IL BRANCO DI BRANCO*  
L'oroscopo a pag. 30

## Nuovi indici per valutare l'affidabilità fiscale dei contribuenti Le pagelle al posto degli studi di settore

Luca Cifoni

**I** contribuenti interessati non li avevamo mai particolarmente amati: già aboliti con una legge dello scorso anno, gli studi di settore vanno definitivamente in soffitta grazie ad un emendamento alla "manovrina" che disciplina in modo dettagliato gli strumenti destinati a sostituire gli studi, ovvero gli indicatori sintetici di affidabilità fiscale (Iea). Per i circa 3 milioni e mezzo di contribuenti coinvolti il cambio di impostazione, che scatterà già per l'anno d'imposta 2017, dovrebbe risultare abbastanza netto.  
*A pag. 14*

### Sguardo Capitale

«A Roma ci sono tramonti  
che non esistono altrove»

Mimmo Calopresti

**D**a bambino vivevo a Torino e quando l'estate tornavo con i miei genitori in Calabria, a Polissena, nel posto in cui ero nato nel 1955, mi fermavo a Roma per qualche giorno dallo zio Ciccio. La Roma del Milionecentesossantadue, era soprattutto la borgata.  
*A pag. 19*