

# Rassegna Stampa

## LE AGENZIE PER IL LAVORO

SOLE 24 ORE	11/17/2014	4	<a href="#">Dal credito all'hi-tech la crisi in busta paga non è uguale per tutti = In busta paga la crisi non è uguale per tutti</a> <i>Francesca Barbieri</i>	2
SOLE 24 ORE	11/17/2014	31	<a href="#">Garanzia giovani, bonus per assumere = La Garanzia giovani premia i rapporti stabili</a> <i>Ornella Alessandro Lacqua Rota Porta</i>	6

## IL SETTORE

SOLE 24 ORE	11/17/2014	31	<a href="#">Lavoro a chiamata e apprendistato esclusi dall'incentivo</a> <i>Redazione</i>	8
MESSAGGERO	11/17/2014	3	<a href="#">Intervista a Maurizio Sacconi - Sacconi: La regola sarà l'indennizzo</a> <i>Michele Di Branco</i>	9

## MERCATO DEL LAVORO&FORMAZIONE

ITALIA OGGI SETTE	11/17/2014	19	<a href="#">Agricoltura, assumere conviene</a> <i>Daniele Cirioli</i>	10
ITALIA OGGI SETTE	11/17/2014	29	<a href="#">Formazione continua a più vie</a> <i>Giovanna Raffaella S Stumpo</i>	12
STAMPA TUTTO SOLDI	11/17/2014	3	<a href="#">L'elettronica tiene e torna ad assumere</a> <i>W.p.</i>	13

## ECONOMIA

SOLE 24 ORE	11/17/2014	7	<a href="#">Il labirinto delle soglie di reddito per ottenere le agevolazioni fiscali = Agevolazioni fiscali nel labirinto delle soglie di reddito</a> <i>Redazione</i>	14
SOLE 24 ORE	11/17/2014	30	<a href="#">Stop al redditometro senza ragionevolezza</a> <i>Laura Ambrosi</i>	16
CORRIERECONOMIA	11/17/2014	31	<a href="#">Dall'Irpef all'Ires: guida pratica al maxi acconto = Tasse Il Fisco serve il super acconto</a> <i>Giorgio Razza</i>	17
AFFARI E FINANZA	11/17/2014	52	<a href="#">Troppe leggi sbagliate e gli errori costano un euro ogni 10 minuti</a> <i>Giovanni Marabelli</i>	19

## EDITORIALI E APPROFONDIMENTI

SOLE 24 ORE	11/17/2014	10	<a href="#">Garanzia giovani senza un gestore unico</a> <i>Giampiero Falasca</i>	22
-------------	------------	----	---	----

# Come sono cambiati gli stipendi dal 2009

## Dal credito all'hi-tech la crisi in busta paga non è uguale per tutti

■ Dal direttore generale al capo turno, passando per responsabile banking e informatore scientifico del farmaco. Sono questi i "vincitori" del borsino delle retribuzioni dai dirigenti fino agli operai. All'opposto alcune figure informatiche e di staffe i profili poco specializzati che hanno stipendi inferiori

alla media e sono stati più penalizzati negli anni della crisi.

Barbieri ▶ pagina 4

### Borsino degli impiegati

Chi guadagna di più e chi di meno. Retribuzioni annue lorde 2014

Informatore scientifico del farmaco	44.318
Operatore grafico	21.703

Fonte: Od&M Consulting

## Lavoro

### LE RETRIBUZIONI

#### Il «borsino» di Od&M

Negli anni della crisi resistono i redditi dei profili più qualificati e specializzati

#### Potere d'acquisto

Nell'ultimo triennio operai e impiegati hanno recuperato il terreno perso

# In busta paga la crisi non è uguale per tutti

Salgono i compensi per informatori scientifici e country manager - Sotto la media i tecnici It e le figure di staff

PAGINA A CURA DI  
**Francesca Barbieri**

■ Direttore generale, responsabile *corporate banking*, informatore scientifico del farmaco e capo turno. Sono questi i "vincitori" delle quattro categorie del borsino delle professioni realizzato da Od&M, la società specializzata in Hr consulting di Gi Group, su un campione di oltre 420mila profili retributivi per altrettanti dipendenti del settore privato. L'obiettivo? Individuare in un momento di crisi del mercato del lavoro italiano quali sono le attività che offrono gli stipendi migliori.

Nel borsino, però, non si considera solo l'andamento dei cinque "mestieri" meglio retribuiti, ma si mettono sotto la lente anche quelli meno pagati. Il tutto distinto per quattro livelli di inquadramento, dall'apice fino alla base della piramide aziendale: dirigenti, quadri, impiegati e operai.

Sui gradini inferiori alla media si rintracciano alcune figure It, insieme a quelle tradizionali di staffe e ai profili poco specializzati.

#### I dirigenti

A livello apicale si registra un

gap del 62% tra i poli opposti sulla scala retributiva, con uno stipendio medio di 112.340 euro lordi l'anno. I direttori generali guadagnano 133mila euro contro gli 82mila dei responsabili di



Peso: 1-4%, 4-73%

manutenzione dello stabilimento (ultimi in classifica).

Tra le cinque professioni più pagate prevalgono le posizioni di direttore, mentre all'opposto troviamo i responsabili dei sistemi qualità, dell'area tecnica, dello sviluppo software, della manutenzione e il project leader It.

Ma considerando il trend degli ultimi 5 anni emerge che le funzioni che hanno visto la crescita più timida sono quelle meglio retribuite, mentre hanno evidenziato una dinamica positiva quelle più in basso, in particolare l'ultima in classifica - il responsabile manutenzione di stabilimento - ha visto aumentare la propria retribuzione di oltre il 10%.

Nel 2014, poi, sono cresciuti di più il direttore pubbliche relazioni (+8,8% sul 2013) e il country manager (+6 per cento). «Si tratta dei ruoli più critici nel mercato - commenta Simonetta Cavasin, general manager di Od&M - fortemente focalizzati sui risultati, quindi preziosi per le aziende».

### Middle manager e impiegati

Le buste paga dei quadri sono decisamente inferiori rispetto a quelle dei dirigenti e ammontano in media a 54.233 euro, con l'unica eccezione del responsabile corporate banking (84mila euro l'anno) che batte l'ultimo in classifica dei top manager. «Inge-

nerale - commenta Cavasin - a vincere sono le figure manageriali o di responsabilità, mentre quelle meno retribuite riguardano ruoli più operativi, come la segretaria di direzione e gli specialisti formazione».

Tra i colletti bianchi guadagna la vetta, un po' a sorpresa, l'informatore scientifico del farmaco, che intasca il 54% in più della retribuzione media degli impiegati (44mila euro l'anno rispetto a circa 29mila) e il doppio dell'operatore grafico che, all'opposto, risulta il meno pagato. «Gli informatori - commenta Fabio Carinci, presidente della Federazione delle associazioni italiane di categoria - mantengono buoni livelli retributivi, anche se, complice la crisi, negli ultimi anni sono calati di numero e oggi sono circa 12mila».

Il mercato comunque si muove. L'agenzia per il lavoro Randstad segnala tra le ricerche aperte quelle di laureati in farmacia e in scienze dell'alimentazione, o comunque in materie sanitarie e indirizzo scientifico. «Gli informatori sono figure specializzate - spiega Massimo Scaccabarozzi, presidente di Farindustria - fondamentali in primis per l'aggiornamento dei medici sui nuovi prodotti. In generale poi in tutta l'industria farmaceutica gli stipendi sono di buon livello per le figure qualificate che vi operano grazie alla produttività elevata del settore».

In generale tra gli impiegati, sull'orizzonte di 5 anni, a crescere di più sono stati i responsabili business development (+13,9%) e commerciale (+13,8%). Figure, queste ultime, spesso impiegate all'interno di piccole aziende in ruoli molto vicini a quelli dirigenziali.

### Operai

Sul podio delle tute blu troviamo capo turno (31mila euro), capo squadra produzione e capo squadra manutenzione (29mila euro). All'opposto, invece, le figure meno qualificate, come l'addetto di cucina (21mila euro), il cameriere (20mila euro) e il barista (19mila euro) rispetto a una media di categoria di 23.884 euro.

Considerando gli anni dal 2009 in poi, il trend è positivo per quasi tutti i ruoli e in particolare per il capo squadra produzione (+12%) e per il verniciatore (+10 per cento).

### Settori e comparti

A livello settoriale, sono le banche e le assicurazioni a offrire i migliori stipendi ai dirigenti (+12% rispetto alla media), mentre il comparto con le retribuzioni più basse è l'edilizia (97mila euro, il 13,5% sotto la media).

I quadri guadagnano oltre la media solo nel campo del credito, mentre l'industria premia di più impiegati e operai: sono in

particolare la farmaceutica e la chimica a riconoscere compensi superiori rispetto alla media di oltre il 15 per cento.

### Il trend dal 2002

Analizzando, infine, la dinamica retributiva rilevata negli anni 2000, gli esperti di Od&M evidenziano l'andamento in tre periodi distinti: dal 2002 al 2007 le retribuzioni sono cresciute ben più dei prezzi al consumo (eccezione fatta per gli impiegati). Dal 2007 al 2011 si è verificata una stagnazione, che ha prodotto un calo di potere d'acquisto significativo: gli operai, per esempio, hanno visto salire la busta paga di appena lo 0,6% in media l'anno, contro un'inflazione cresciuta del 2,2%.

Dal 2011 il trend si è invertito: crescita superiore all'inflazione, in primis proprio per le tute blu.

«Nel 2013 e nei primi sei mesi del 2014 - conclude Cavasin - le retribuzioni sono salite di poco, ma grazie a un buon incremento avvenuto nel 2012 e a un rallentamento del costo della vita, si è realizzata negli ultimi tre anni una crescita, seppur lieve, del potere d'acquisto, con l'eccezione del middle management».



### ONLINE DALLE 6

Come richiedere il bonus assunzioni della Garanzia Giovani

Sul quotidiano del Lavoro oggi l'approfondimento sul bonus fino a 6mila euro per le assunzioni di giovani e le verifiche preliminari per il datore di lavoro in caso di trasferimento del lavoratore

[www.quotidianolavoro.ilssole24ore.com](http://www.quotidianolavoro.ilssole24ore.com)



Peso: 1-4%, 4-73%

## Chi vince e chi perde

I più pagati e i meno pagati per funzione. Variazione % dello stipendio rispetto alla media annua lorda di categoria



### LE FIGURE MENO RETRIBUITE



### LE FIGURE PIÙ RETRIBUITE



### LE FIGURE MENO RETRIBUITE



### LE FIGURE PIÙ RETRIBUITE



### LE FIGURE MENO RETRIBUITE



### LE FIGURE PIÙ RETRIBUITE



### LE FIGURE MENO RETRIBUITE



### LE FIGURE PIÙ RETRIBUITE



Fonte: Od&M Consulting - 18° rapporto sulle retribuzioni in Italia 2014



Peso: 1-4%,4-73%

**Le performance nei settori**

Come cambiano le retribuzioni medie lorde annue di dirigenti, quadri, impiegati e operai a seconda del settore. La percentuale misura lo scarto rispetto alla retribuzione media annua lorda di categoria



Fonte: OIRM ConsulTime - 18° rapporto sulle retribuzioni in Italia 2014



Peso: 1-4%,4-73%

103-1115-080

## LAVORO

Garanzia giovani,  
bonus per assumere

In 16 Regioni, bonus fino a 6 mila euro per chi assume iscritti alla Garanzia giovani.

► pagina 31

188

I milioni del bonus assunzioni  
legato alla Garanzia giovani

## LAVORO

**Incentivi.** Disponibili 188 milioni per i datori che assumono gli iscritti al programma **Come si accede**

# La Garanzia giovani premia i rapporti stabili

**Fino a 6 mila euro la dote massima per il tempo indeterminato**

PAGINA A CURA DI  
**Ornella Lacqua**  
**Alessandro Rota Porta**

Un bonus fino a 6 mila euro per i datori di lavoro che assumono iscritti alla Garanzia giovani, variabile in base al tipo di contratto e al grado di difficoltà del giovane nella ricerca di un'occupazione. La circolare Inps 118 del 3 ottobre scorso ha fornito le prime indicazioni operative per inoltrare l'istanza preliminare di ammissione all'incentivo e ha chiarito la portata del decreto direttoriale del ministero del Lavoro, emanato l'8 agosto 2014, con la ripartizione delle risorse tra le Regioni. Si tratta in tutto di 188 milioni di euro.

Il provvedimento ha previsto un bonus per l'assunzione (o stabiliz-

zazione) dei giovani inseriti, appunto, nel piano Garanzia giovani, che scatta per i nuovi inquadramenti effettuati dal 3 ottobre 2014, nei limiti dei fondi stanziati. Il messaggio Inps 7598 del 9 ottobre ha reso disponibile, poi, la procedura telematica per inviare le istanze.

## I beneficiari

Possono accedere al bonus i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che siano imprenditori. Le assunzioni agevolate riguardano i lavoratori che si registrano al programma Garanzia giovani, vale a dire quelli di età compresa tra 16 e 29 anni, cosiddetti *Neet*, cioè non inseriti in un percorso di studi, non occupati (in base al Dlgs 181/2000) né inseriti in un percorso di formazione. I minorenni possono registrarsi se hanno assolto il diritto-dovere di istruzione e formazione. L'incentivo spetta per le assunzioni - anche se effettuate a scopo di somministrazione - instaurate dal 3 ottobre (giorno successivo alla pubblicazione del decreto direttoriale) al 30 giugno

2017 ed è riferito sia ai contratti a tempo indeterminato, sia a quelli a tempo determinato, di durata pari o superiore a sei mesi.

## Quanto vale l'incentivo

L'importo del bonus è stabilito in base alla classe di profilazione attribuita al giovane e secondo il tipo di contratto di lavoro stipulato, con un occhio di riguardo per le assunzioni stabili: il valore massimo dell'incentivo è di 6 mila euro nel caso di profilazione 4 (che significa un grado di difficoltà elevato del giovane a trovare un lavoro) e di assunzione a tempo indeterminato. Le varie misure dell'incentivo so-



Peso: 1-2%, 31-31%

no riportate nella tabella in basso.

### Le condizioni per i datori

Per essere ammesso all'agevolazione, il datore deve: possedere la regolarità contributiva; osservare le norme di tutela delle condizioni di lavoro; applicare gli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali (se sottoscritti) stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale; rispettare i principi stabiliti dalla legge 92/2012 sulle agevolazioni per le assunzioni (articolo 4, commi 12, 13 e 15) e i limiti previsti per gli aiuti di stato *de minimis*.

Per ottenere il bonus, bisogna poi seguire una serie di passaggi. In primo luogo, il datore di lavoro inoltra all'Inps una domanda preliminare nella quale deve indicare:

la generalità del lavoratore da assumere (a tempo determinato o indeterminato) o per il quale potrebbe avvenire la trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine; la regione e la provincia di svolgimento della prestazione lavorativa, che deve essere una tra quelle individuate dal decreto; la tipologia del contratto (*full-time* o *part-time*).

La richiesta deve essere inviata usando il modulo di istanza online «Gagi», disponibile (dal 10 ottobre) all'interno dell'applicazione DiResCo, sul sito Inps ([www.inps.it](http://www.inps.it)).

L'Istituto, a sua volta, dopo aver determinato l'importo del bonus spettante, verifica il residuo della risorsa in base alla regione e, in caso di disponibilità, comunica online che è stato prenotato l'incentivo, in favore dell'azienda richiedente. A

questo punto - entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Inps - il datore di lavoro, se ancora non lo ha fatto, deve effettuare l'assunzione o la trasformazione e, entro quattordici giorni lavorativi dall'avviso, comunicare (a pena di decadenza) l'avvenuta assunzione o trasformazione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

Questo passaggio costituisce la domanda definitiva di ammissione al beneficio. Infine l'Inps, tramite i sistemi informativi centrali, effettua i controlli sui requisiti di spettanza e attribuisce un esito positivo o negativo alla domanda di ammissione al bonus, visualizzabile nel cassetto previdenziale.

In caso di accoglimento, l'importo dovrà essere fruito tramite

conguaglio o compensazione con l'Uniemens o con la denuncia trimestrale Dmag, per i datori di lavoro agricoli.

## La misura del bonus

L'ammissibilità del datore e l'importo dell'incentivo dipendono dalla classe di profilazione attribuita al giovane e dal contratto di lavoro stipulato. La profilazione è determinata dai centri per l'impiego o dai soggetti accreditati, in base al grado di difficoltà del giovane nella ricerca dell'occupazione

Classe di profilazione del giovane			
Bassa	Media	Alta	Molto alta
<b>Rapporto a termine con durata pari o superiore a 6 mesi e sotto 12 mesi</b>			
Nessun incentivo	Nessun incentivo	1.500 €	2.000 €
<b>Rapporto a termine con durata pari o superiore a 12 mesi</b>			
Nessun incentivo	Nessun incentivo	3.000 €	4.000 €
<b>Rapporto a tempo indeterminato</b>			
1.500 €	3.000 €	4.500 €	6.000 €

### LA FRUIZIONE



#### 01 | I CONTRATTI

Per i contratti a termine di durata fino a 12 mesi, il bonus è fruibile in sei quote mensili dello stesso importo; per i contratti a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi e per quelli a tempo indeterminato, è fruibile in 12 quote mensili di pari valore; quando il contratto di lavoro si conclude anticipatamente, il bonus è proporzionato alla durata del rapporto.

#### 02 | SOMMINISTRAZIONE

Per contratti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, il bonus non è corrisposto per i periodi di disponibilità. Le quote non corrisposte per tali periodi non sono recuperabili.

### LA CUMULABILITÀ



#### 01 | L'INCENTIVO NON SI SOMMA AD ALTRI

Il bonus non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva; se ci sono i presupposti per applicare la Garanzia giovani anche sgravi contributivi, dovranno essere applicati i secondi.

#### 02 | QUANDO SI PUÒ SCEGLIERE

Se ci sono i presupposti per applicare la Garanzia giovani e altri benefici non contributivi, il datore può scegliere quale incentivo chiedere.

### LE DOMANDE



#### 01 | QUANDO RILEVA LA DATA DI ASSUNZIONE

Dal 10 ottobre si può inoltrare all'Inps la domanda di ammissione al beneficio e chiedere la prenotazione dell'importo.  
Le istanze riferite alle assunzioni effettuate fra il 3 e il 9 ottobre 2014 andavano inviate entro il 25 ottobre (con verifica sui fondi in base alla decorrenza dell'assunzione).

#### 02 | QUANDO RILEVA LA DATA DI PRESENTAZIONE

Per i rapporti instaurati dal 10 ottobre, il controllo della disponibilità dei fondi è effettuato in base all'ordine di presentazione della domanda; è ancora possibile inviare richieste di bonus per le assunzioni effettuate fra il 3 e il 9 ottobre.

### I CASI PARTICOLARI



#### 01 | PART-TIME E TRASFORMAZIONE

Per un rapporto di lavoro part-time, il bonus è proporzionato all'orario. Per la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine (già autorizzato all'incentivo), al datore che ne faccia richiesta spetta un secondo bonus, pari alla differenza tra la misura prevista per il nuovo rapporto e quello già percepito.

#### 02 | RINNOVI, PROROGHE E SOMMINISTRAZIONE

Per il rinnovo o la proroga del contratto a termine non è riconosciuto alcun incentivo ulteriore.



Peso: 1-2%, 31-31%

## I contratti ammessi. Differenze tra regioni

# Lavoro a chiamata e apprendistato esclusi dall'incentivo

■ Per usufruire del bonus occupazione legato alla Garanzia giovani, l'assunzione deve avvenire a tempo determinato (con contratto di durata pari o superiore a 6 mesi) oppure a tempo indeterminato. Rientrano nell'ambito di applicazione dell'incentivo anche il rapporto a tempo parziale quando l'orario di lavoro concordato è pari o superiore al 60% dell'orario normale e l'assunzione del socio lavoratore di cooperativa con contratto di lavoro subordinato.

L'incentivo spetta anche nel settore agricolo, nei confronti degli operai, per i rapporti a tempo indeterminato e determinato: con riferimento ai contratti a termine (Otd), come previsto dal decreto direttoriale dell'8 agosto 2014, la prestazione deve essere svolta senza soluzione di continuità e per il periodo minimo di sei mesi.

Restano, invece, esclusi i rapporti di apprendistato, di lavoro domestico, intermittente, ripartito e accessorio. Inoltre, non rientra nel bonus l'assunzione a scopo di somministrazione quando

l'agenzia somministrante fruisce già - per lo stesso rapporto - di una remunerazione per l'attività di intermediazione e accompagnamento al lavoro, nella sfera del «Programma operativo nazionale iniziativa occupazione giovani» o di altri programmi a finanziamento pubblico.

Per quanto riguarda l'ambito territoriale, il bonus spetta a condizione che la sede di lavoro sia in una delle 16 regioni nella provincia autonoma di Trento, elencate nell'allegato 1 del decreto; la norma precisa che per i rapporti di lavoro (inclusi quelli a scopo di somministrazione) che si svolgono in alcune regioni (Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia o Puglia), danno diritto all'incentivo

solo le assunzioni a tempo indeterminato.

Inoltre, la circolare Inps 118/2014 ha sottolineato che, in favore dello stesso lavoratore, l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto di lavoro: infatti, non è possibile ottenere nuo-

ve autorizzazioni al bonus in caso di proroga o di nuova assunzione, effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro.

A questo principio sono previste due deroghe:

① è possibile avere una seconda autorizzazione - per lo stesso lavoratore - nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione) di un precedente rapporto a termine, per il quale era già stato autorizzato l'incentivo. In questo caso, è necessario che la sede lavorativa, nel caso in cui fosse variata, sia rimasta nella regione o nella provincia autonoma in cui si è svolto l'iniziale rapporto a termine;

② nel caso di un datore di lavoro che assume a tempo indeterminato un giovane precedentemente utilizzato con somministrazione già agevolata, l'Inps può rilasciare un'altra concessione del beneficio se la somministrazione si è svolta tramite un rapporto di lavoro a tempo determinato e purché l'assunzione a tempo indeter-

minato sia effettuata senza soluzione di continuità rispetto alla somministrazione.

In quest'ultimo caso, infatti, senza lo stacco fra i due rapporti, si realizza una situazione analoga alla trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a tempo determinato agevolato, per la quale l'articolo 3 del decreto direttoriale ammette l'incentivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Peso: 10%

# Sacconi: «La regola sarà l'indennizzo»

## L'INTERVISTA

«Con il Jobs act si darà vita ad un regime che incoraggerà i datori di lavoro ad assumere con i contratti a tempo indeterminato ed è questo il vero obiettivo che ci siamo dati». Il presidente dei senatori dell'Ncd Maurizio Sacconi appare soddisfatto della piega che stanno prendendo le trattative interne alla maggioranza sulla riforma.

**Senatore Sacconi, che intesa avete raggiunto con il ministro Poletti sui licenziamenti disciplinari?**

L'intesa consiste nella conferma dell'impianto della delega del Jobs act disegnata dal Senato con una limitazione del reintegro ai soli licenziamenti discriminatori. A questi si aggiungerebbero limitate fattispecie che per loro caratteristica sono molto prossime agli stessi licenziamenti discriminatori. Dunque viene confermato il principio che la regola generale consiste, tanto per i licenziamenti economici quanto per quelli disciplinari, nell'indennizzo con una limitatissima eccezione che sarà il decreto delegato a disegnare».

**Come giudica questo punto di mediazione?**

«Positivamente perché in questo modo non si amplierà la discre-

zionale valutazione del magistrato con le conseguenti incertezze per i datori di lavoro. Inoltre resteranno ferme le altre norme di riforma dello Statuto dei lavoratori».

**Sull'accordo che avete preso con il ministro la minoranza del Pd è pronta a dare battaglia, non temete che l'impostazione possa cambiare?**

«No, il governo garantisce per l'intera maggioranza e fino a prova contraria sarà così. L'accordo terrà perché è nell'interesse del premier Renzi fare una riforma che dia risultati e sia apprezzata a Bruxelles».

**Chi si oppone solleva il tema che se passerà il principio che il licenziamento economico porterà sempre all'indennizzo e mai al reintegro, i datori di lavoro utilizzeranno solo quel canale. È un timore fondato?**

«Guardi, io penso che come in tutti i Paesi europei dobbiamo avere una legislazione semplice e chiara che deve consentire al datore di lavoro, a certe condizioni e quindi pagando quando non abbia una robusta giusta causa, di risolvere il rapporto di lavoro».

**Le nuove norme del Jobs act varranno solo per i neo assunti. Non c'è il rischio di una discriminazione?**

«Fu simile la nostra proposta nel 2002. E' ragionevole che ci sia una fase di transizione che cessa con il progressivo esaurimento dei contratti attuali. Analoghe

transizioni sono state previste nelle riforme pensionistiche».

**La riforma può davvero garantire una crescita dei posti di lavoro?**

«Le buone regole aiutano la crescita. Così fu per la riforma della scala mobile o per la legge Biagi. Inoltre da gennaio dovremmo avere anche incentivi come l'abbattimento dei contributi per i nuovi contratti a tempo indeterminato. Inoltre mi lasci dire che auspico che l'intero dibattito sul lavoro si svolga in un clima più sereno».

**A cosa si riferisce?**

«Invito tutti ad avere rispetto delle opinioni altrui. Il che vuol dire non alimentare, senza volerlo, menti malate minoritarie ma sufficienti a viziare il cammino democratico».

**Michele Di Branco**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Le misure principali del Jobs Act



### NEOASSUNTI

Per i nuovi assunti a tempo indeterminato contratto a tutele crescenti: il reintegro per licenziamenti economici è sostituito dal solo indennizzo, che cresce con l'anzianità



### DISCIPLINARI GRAVI

Per i neoassunti possibilità di reintegro, per i licenziamenti ingiustificati di natura disciplinare "particolarmente gravi"



### DISCRIMINATORI

Il reintegro previsto dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori resta per i licenziamenti discriminatori



### CONTRATTI STABILI

Promozione del contratto a tempo indeterminato rendendolo più conveniente rispetto ad altri tipi di contratto



### MENO TIPOLOGIE

Riordino delle tipologie contrattuali: abolizione delle forme più permeabili agli abusi e più precarizzanti, come i Co.Co.Pro.



### AMMORTIZZATORI

1,5 miliardi aggiuntivi per i nuovi ammortizzatori sociali. Maggiore tutela della maternità



### SALARIO MINIMO

Resta l'obiettivo di introdurre il compenso orario minimo anche per i rapporti Co.Co.Co., nei settori non regolati da contratti nazionali



### FERIE SOLIDALI

Confermata la possibilità per il lavoratore che ha un plus di ferie di cederle a colleghi che ne abbiano bisogno per assistere figli minori

ANSA/centimetri



**«IL POTERE DISCREZIONALE DEI MAGISTRATI NON SARÀ AMPLIATO»**

Maurizio Sacconi



Peso: 25%

Partite le domande per il riconoscimento dell'incentivo per chi dà occupazione ai giovani

# Agricoltura, assumere conviene

## Riconosciuto un bonus pari a 1/3 della retribuzione

Pagina a cura  
DI DANIELE CIRIOLI

**S**contata la manodopera giovanile in agricoltura. A chi assume giovani d'età tra 18 e 35 anni, dal 1° luglio 2014 al 30 giugno 2015, è infatti riconosciuto un incentivo di misura pari a 1/3 della retribuzione per un periodo di 18 mesi. L'agevolazione, che è la versione «agricola» del «bonus giovani» operativo dallo scorso anno e introdotto dal dl n. 76/2013, determina lo stop di questo incentivo per il solo settore agricolo. In particolare, le domande presentate fino al 9 novembre 2014 saranno considerate valide per il bonus giovani; quelle inoltrate a partire dal 10 novembre, invece, saranno considerate valide esclusivamente ai fini dell'incentivo agricolo (cd «premio agricolo»).

**Premiate le assunzioni di un anno.** Il «premio agricolo» è stato introdotto dal dl n. 91/2014 (convertito dalla legge n. 116/2014) al fine di incentivare l'arruolamento di manodopera giovanile nel periodo dal 1° luglio 2014 al 30 giugno 2015. Il premio spetta sulle assunzioni dei lavoratori di età compresa tra 18 e 35 anni che si trovino in una delle seguenti condizioni (ne basta una, non servono entrambe):

a) siano privi d'impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;

b) siano privi di diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

L'Inps (circo-

lare n. 137/2014) ha precisato che la locuzione normativa che indica i «giovani di età compresa tra i diciotto e i trentacinque anni» (art. 5, comma 1, del dl 91/2014) include i giovani che al momento dell'assunzione abbiano compiuto i 18 ma non ancora i 35 anni (cioè fino a 34 anni e 364 giorni).

Riguardo alla nozione di soggetto «privo d'impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi» (art. 5, comma 4, lett. a), inoltre, l'Inps ha aggiunto che, per coloro che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato (OTD) nel settore agricolo, sono considerati tali i lavoratori che non hanno prestato attività lavorativa nel semestre precedente l'assunzione e coloro che, pur avendo prestato attività lavorativa nel semestre precedente l'assunzione, hanno lavorato per un numero di giornate inferiore a 100 nei 12 mesi antecedenti l'assunzione.

**Il premio agricolo.** L'incentivo spetta sia per le assunzioni a tempo determinato (OTD) che per quelle a tempo indeterminato (OTI), anche a tempo parziale, ma a certe condizioni. In particolare, nel caso di assunzioni a tempo determinato (OTD) il contratto deve presentare i seguenti requisiti:

- avere una durata almeno triennale;
- garantire al lavoratore un periodo di occupazione minima di 102 giornate annue;
- essere redatto in forma scritta.

Il «premio agricolo» spetta pure in caso di proroga e/o trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto instaurato prima del 1° luglio 2014, a condizione comunque che la proroga o la trasformazione soddi-

sino il requisito oggettivo dell'incremento occupazionale netto (di cui si dice più avanti).

Il premio è pari a 1/3 della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali per un periodo complessivo di 18 mesi.

Attenzione (si veda tabella):

- la fruizione del premio non è immediata;
- la fruizione avviene unicamente mediante compensazione con i contributi dovuti all'Inps;
- l'importo annuale del premio non può superare, per ciascun lavoratore, prefissati importi;
- in caso di rapporto a tempo parziale il beneficio è proporzionalmente ridotto.

**Si al cumulo con altre agevolazioni.** Di particolare interesse è la precisazione dell'Inps (circolare n. 137/2014) secondo la quale, ricorrendone i presupposti, il «premio agricolo» è cumulabile con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti in forza della normativa vigente.

**Incremento occupazionale netto.** Come accennato, per la fruizione dell'incentivo, altro requisito richiesto è quello, di carattere oggettivo, relativo alle assunzioni, che devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero di giornate lavorate nei singoli anni successivi all'assunzione e il numero di giornate lavorate nell'anno precedente all'assunzione. Tale condizione va verificata in concreto, in relazione alle singole assunzioni. In particolare,



Peso: 79%

l'incentivo spetta se l'assunzione realizza un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro che ne fa richiesta rispetto alla media dei 12 mesi precedenti; l'incentivo è comunque applicabile, qualora l'incremento non avvenga per:

- dimissioni volontarie del lavoratore;
- invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;

• licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

La base di computo della forza aziendale comprende le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro accessorio (voucher); devono essere considerati anche i lavoratori che sono somministrati nell'ambito di rapporti a termine con un'agenzia. Il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente non si computa; si computa il lavoratore sostituito.

**Altre condizioni di accesso al beneficio.** Il diritto all'incentivo è inoltre subordinato al possesso, da

parte del datore di lavoro che ne intende far richiesta, dei seguenti requisiti:

- essere in possesso della regolarità contributiva (ex art.1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006) inerente:

- a) l'adempimento degli obblighi contributivi;

- b) l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro (sicurezza sul lavoro);

- c) il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- essere in regola con l'applicazione dei principi stabiliti dall'art.4, commi 12, 13 e 15, della legge n. 92/2012 (riforma Fornero, si veda tabella).

**Il «premio agricolo» stoppa il «bonus giovani».** L'incentivo rivolto agli agricoltori («premio agricolo») è una declinazione del «bonus giovani», operativo dallo scorso anno per effetto del dl n. 76/2013 (convertito dalla legge n. 99/2013). La disciplina più recente (dl n. 91/2014) ha stabilito che, a partire dalla data in cui è possibile presentare istanza di ammissione al «premio agricolo», non trova più applicazione l'incentivo del «bonus giovani».

La data a partire dalla

quale è possibile presentare le istanze per l'ammissione al «premio agricolo» è il 10 novembre 2014. Pertanto, l'Inps ha precisato (nella circolare n. 137/2014) che le domande di ammissione al «bonus giovani» pervenute prima del 10 novembre 2014 saranno considerate valide ai fini della valutazione dell'ammissibilità di tale incentivo e non del «premio agricolo».

**Le domande.** Per accedere al «premio agricolo» il datore di lavoro deve inoltrare all'Inps specifica istanza, a partire dal 10 novembre. La domanda può essere inviata esclusivamente in via telematica accedendo al modello di comunicazione «GIOV/AGR (dl 91/2014)» disponibile all'interno del «Cassetto previdenziale aziende agricole» \_ sezione «Comunicazioni bidirezionale – Invio Comunicazione». Tramite questa funzionalità è possibile consultare l'esito dell'istanza. Alle aziende ammesse è attribuito il codice di autorizzazione (C.A.) «A3».

— © Riproduzione riservata —

## I «limiti» del premio agricolo

Il premio	Assunzioni a termine (OTD)	Assunzioni tempo indeterminato (OTI)
Limite annuale	3 mila euro per lavoratore	5 mila euro per lavoratore
La fruizione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 mensilità di premio dopo il primo anno di assunzione;</li> <li>• 6 mensilità di premio dopo il secondo anno di assunzione;</li> <li>• 6 mensilità di premio dopo il terzo anno di assunzione</li> </ul>	Unica soluzione dopo 18 mesi dalla data di assunzione



Peso: 79%

Cosa prevede il regolamento del Cnf che ridisegna gli obblighi per gli avvocati dal 2015

# Formazione continua a più vie

## Concorso in magistratura e albi speciali danno crediti

DI GIOVANNA RAFFAELLA  
STUMPO

L'iscrizione ad albi speciali e la partecipazione al concorso in magistratura e ad altri giuridico-forensi portano crediti agli avvocati alle prese con la formazione continua. Così come attività seminariali di studio, anche nella propria organizzazione professionale/mediante sistemi telematici. Il regolamento Cnf n. 6/2014 detta le nuove regole che avvocati e praticanti abilitati devono osservare per assolvere l'obbligo di aggiornamento e formazione continua ex artt. 11 Legge professionale e 15 Codice deontologico forensi. Il nuovo triennio di riferimento per il computo dei crediti formativi (Cf) obbligatori, parte da gennaio 2015. Di seguito, le informazioni utili per organizzarsi.

### 1. FORMAZIONE ED OBBLIGO FORMATIVO.

L'esigenza di «acquisizione nuove conoscenze e saperi scientifici, tecnici e culturali di perfezionamento delle competenze professionali nelle materie giuridiche ed interdisciplinari», risponde all'obbligo formativo che si impone al legale, nell'interesse del cliente, della parte assistita, dell'amministrazione della giustizia e della

collettività. Vigè sul punto il principio di libera scelta delle attività formative. Gli iscritti agli albi possono quindi orientarsi per la frequenza di: I) Corsi di qualificazione professionale/culturale o per il conseguimento del titolo di Specialista; II) Master di I e II livello; III) Corsi giuridici in lingua straniera; iv) Corsi ex art. 22 della legge professionale, come organizzati sul territorio e nell'Ue, da Cnf e Coa territoriali (anche per tramite di Fondazioni), o da altri soggetti pubblici o privati rispondenti ai parametri di accreditamento istituzionale (cioè a dire dimostrazione di operare in ambito forense / attinente all'esercizio della professione, oltre a maturate esperienze in campo formativo).

### 2. AGGIORNAMENTO CONTINUO.

L'aggiornamento è pensato dal Consiglio nazionale forense come diretto «all'adeguamento/approfondimento delle esperienze maturate/delle conoscenze acquisite con la formazione iniziale». Per assolvere l'obbligo, si rimette al professionista la libera scelta di: I) frequentare corsi, seminari e convegni con finalità tecnico-pratiche in diritto sostanziale e processuale, anche con riguardo ai contenuti formativi di cui agli

artt. 43 e 46 della legge professionale; II) fruire di uguale formazione a distanza (Fad), e/o mediante auto - aggiornamento e/o partecipazione a congressi giuridici nazionali o distrettuali.

### 3. ALTRE ATTIVITÀ/AUTOFORMAZIONE.

Sono parimenti valutati ai fini dell'obbligo formativo: I) lo svolgimento di relazioni/lezioni nei corsi/master ed eventi in Scuole di specializzazione per le professioni legali e per l'accesso alla professione di avvocato; II) le pubblicazioni giuridiche su riviste specializzate a diffusione/rilevanza nazionale, anche online, ovvero i libri, i saggi, le monografie su temi giuridici/della professione forense; III) i contratti di insegnamento giuridico presso Università; IV) la partecipazione: a commissioni studio, consiliari/ministeriali/nazionali; gruppo studio; commissioni per l'esame di avvocato, iscrizione ad albi speciali, concorso in magistratura e ad altri giuridico-forensi; V) le attività seminariali di studio, anche nella propria organizzazione professionale/mediante sistemi telematici.

©Riproduzione riservata

#### L'obbligo in pillole

**DECORRENZA OBBLIGO FORMATIVO:** parte dall'1 gennaio successivo dall'iscrizione all'Albo/al Registro praticanti.

**PERIODO DI VALUTAZIONE CF:** è triennale (CF da conseguire: 60, di cui almeno 9 in materia di ordinamento e previdenza forense, deontologia ed etica professionale). Annualmente: almeno 15 CF (di cui almeno 3 nelle materie obbligatorie). FAD: il numero dei CF non può essere > al 40% dei CF del triennio.

**PUBBLICITÀ NOTIZIA:** offerta formativa/specifica dei programmi formativi presenti sul territorio nazionale sono resi pubblici nei siti CNF e COA (questi ultimi con POF - Piano Offerta Formativa annuale).

**SPECIALIZZAZIONE:** l'avvocato specialista rispetta l'obbligo formativo anche secondo specifico Regolamento Min. giustizia.

**ESONERI:** la formazione continua non si applica: all'avvocato: I) sospeso, per il periodo del mandato; II) con oltre 25 anni di iscrizione/ con oltre 60 anni di età; ai membri di organi con funzioni legislative e ai componenti del Parlamento Ue; ai docenti di ruolo e ricercatori universitari in materie giuridiche; - su domanda degli interessati - in casi di temporanea e motivata situazione di impedimento.

#### Come si determinano i crediti

**DETERMINAZIONE Crediti formativi:**

1. Eventi di diritto sostanziale, processuale/ ex artt. 43 e 46 Legge prof.; FAD o autoaggiornamento/ partecipazione a Congressi nazionali/distrettuali:
  - mezza giornata (da 1 a 3 CF); intera giornata (da 2 a 4 FAD).
2. Corsi per acquisizione di nuove conoscenze, saperi scientifico - tecnico - interdisciplinari di qualifica personale e culturale; Specializzazioni, Master, di lingua straniera, ex art. 22 Legge prof.:
  - mezza giornata (da 2 a 4 CF); intera giornata o più (da 6 a 20 FAD).
3. Altre Attività: Relazioni o lezioni (da 1 a 12 CF l'anno); Pubblicazioni e saggi (da 1 a 3 CF per scritto); Libri e monografie (da 1 a 3 CF per scritto) con il max di 12 CF l'anno; Contratti universitari/ Partecipazioni a Commissioni studio, Esami, Concorsi e Gruppi di lavoro; (fino a 10 CF l'anno).

**ATTESTATO DI FORMAZIONE CONTINUA:** Rilasciato dal Coa su istanza dell'iscritto, è condizionato dalla partecipazione all'evento (se di durata > a mezza o intera giornata, occorre frequenza dell'80%). Personale ed individuale, non è estensibile allo Studio/Associazione prof./Società tra avvocati. È spendibile sul sito web ed altri strumenti informativi. Nel sito Coa, è pubblicato l'Elenco degli Iscritti che ne sono muniti.

**CONTROLLI/SANZIONI:** Cnf e Coa eseguono verifiche in entrata/in uscita. Possono fare controlli durante i corsi, effettuare riduzioni/revoca dei CF, a seguito di verifiche. L'omessa formazione continua/la mancata o infedele attestazione di adempimento, costituiscono infrazioni disciplinari.



Peso: 70%

## RAPPORTO ANIE

## L'elettronica tiene e torna ad assumere

La figura professionale più richiesta nel prossimo futuro, oltre ai profili tecnici specializzati, è quella dell'export manager. Lo rivela l'Anie, la Federazione nazionale delle imprese elettrotecniche ed elettroniche, che segnala anche che otto aziende su dieci prevedono che i livelli occupazionali non diminuiranno rispetto all'anno scorso. Non solo, tra queste due aziende su dieci arrivano a prevedere persino un aumento dell'occupazione aziendale. Le aziende del comparto elettronico ed elettrotecnico stanno affrontando grandi cambiamenti, che nell'ultimo decennio si sono riflessi sulla struttura organizzativa delle piccole e medie imprese associate. Il 36% delle imprese ritiene infatti che la crisi economica ha costretto a rivedere l'organizzazione delle risorse umane. Si è trasformata la domanda (22%) ed è cresciuta l'internazionalizzazione (18%), che hanno modificato le dinamiche del mercato elettronico ed elettrotecnico italiano. Le conseguenze sono state la trasformazione delle funzioni aziendali (20%), la riqualificazione del per-

sonale (17%) e il maggiore utilizzo di forme contrattuali atipiche (17%).

Ovviamente anche l'andamento dell'occupazione nelle Pmi ne ha risentito, ma nel 2014 si vedono interessanti spiragli di ripresa: nella media annua del 2014, infatti, per l'80% delle imprese Anie i livelli occupazionali non diminuiranno rispetto all'anno precedente. E tra di esse, spicca un 18% che arriva a prevedere un aumento dell'occupazione. La crisi c'è stata, ma è stata accompagnata dall'impegno a mantenere nelle strutture aziendali i profili qualificati, in attesa della ripresa economica che ha manifestato segnali di fiducia del comparto per il tutto secondo semestre dell'anno. Una propensione all'innovazione e alla specializzazione dei professionisti.

Le figure professionali maggiormente richieste dalle Pmi Anie nella media annua 2014 sono progettisti e tecnici specializzati (28%), con un'analogia percentuale di operai e assimilabili e un 20% di imprese che hanno invece previsto l'assunzione di export manager. Tra le forme contrattuali più usate spicca il contratto

a tempo determinato, seguito da quello a tempo indeterminato. Di rilievo anche i contratti di stage e i tirocini, per sostenere l'azione della formazione e la trasmissione di know-how, tipica delle imprese ad alto contenuto tecnologico. Il 70% delle imprese intervistate ha effettuato investimenti in formazione del personale e ricerca e sviluppo nel primo semestre 2014 e oltre il 60% ne ha programmati nella seconda metà dell'anno. «Il capitale umano è la più grande ricchezza dell'impresa - conclude Claudio Andrea Gemme, presidente di Anie Confindustria -. Un'altra indagine evidenzia che per il 72% delle nostre associate il passaggio a un nuovo modello organizzativo avverrà entro il 2017; per il 65% è un processo già in atto. I profili tecnici specializzati sono i più ricercati per l'innovazione tecnologica. Non sorprende la richiesta di export manager: elettrotecnica ed elettronica hanno registrato un aumento di 20 punti nelle esportazioni in cinque anni, che si sono rivelate un'ancora di salvezza per molte imprese».

[W. P.]



L'alta tecnologia crea lavoro



Peso: 22%

## WELFARE

## Il labirinto delle soglie di reddito per ottenere le agevolazioni fiscali

De Stefani, Meazza e Milano &gt; pagina 7

## La lunga crisi

LA LEGGE DI STABILITÀ

## Le regole per le badanti

Nessun limite per la deduzione dei contributi previdenziali a chi fa assistenza personale

## Indicatore mutevole

L'Isee dal 2015 non verrà più calcolato solo in base ai dati autodichiarati

## Agevolazioni fiscali nel labirinto delle soglie di reddito

Dal bonus bebè a quello degli 80 euro i limiti variano dai 90mila euro ai 2.840,51

Luca De Stefani

Un labirinto di criteri e di importi. Sono molte le norme che concedono agevolazioni fiscali ai soggetti sotto la soglia di "povertà fiscale". Peccato però che questo limite varia dai 90mila euro, previsto per il reddito del nucleo familiare ai fini del bonus bebè per gli anni 2015-2017, ai 2.840,51 euro, al di sotto dei quali si è considerati a carico di un proprio familiare, garantendo a questi ultimi delle detrazioni Irpef. Per il fisco, quindi, si è considerati poveri per un incentivo e ricchi per un altro.

È netta l'impressione che tutte queste norme, nate in anni diversi e senza coordinamento tra loro, abbiano spostato in alto o in basso l'asticella della "povertà fiscale", in base all'esigenza di gettito che si aveva nel momento in cui sono state approvate, quando invece un sistema tributario dovrebbe stabilire degli scaglioni di reddito, anche ampi, al crescere dei quali diminuiscono tutti gli sconti fiscali.

## Bonus bebè

In base alla legge di Stabilità 2015, approvata dal Governo e ora in discussione in Parlamento, il bonus bebè dovrebbe spettare ai genitori che, nell'anno solare precedente alla nascita del figlio hanno avuto

un reddito del nucleo familiare assoggettabile a Irpef (articolo 2, comma 9, decreto legge 13 marzo 1988, n. 69) complessivamente non superiore a 90mila euro. Questo limite di reddito, però, non opererà se il figlio, nato o adottato, è il «quinto o ulteriore per ordine di nascita o ingresso nel nucleo familiare». L'agevolazione spetterà «per ogni figlio nato o adottato tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017» e consisterà in un «assegno di importo pari a 960 euro annui, erogato mensilmente (80 euro al mese) a decorrere dal mese di nascita o adozione» e «fino al compimento del terzo anno d'età ovvero del terzo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione». Per avere l'assegno sarà necessario presentare apposita domanda all'Inps.

## Babysitter e badanti

Se per il bonus bebè si deve avere un reddito del nucleo familiare non superiore a 90mila euro, questo limite non vale per beneficiare di un altro incentivo collegato all'infanzia, cioè la deduzione dal reddito complessivo, nel limite annuale di 1.549,37 euro, dei contributi previdenziali pagati per le babysitter (articolo 10, comma 2, Tuir). Anzi, questo incentivo non

prevede alcun limite di reddito.

Questa deduzione spetta anche agli «addetti ai servizi domestici», le colf, e a quelli per «l'assistenza personale o familiare», cioè le badanti, per le quali, peraltro, è possibile detrarre anche il 19% delle relative spese sostenute, ma solo se il reddito complessivo (di chi sostiene la spesa) non supera i 40mila euro (articolo 15, comma 1, lettera i-septies, Tuir). Per dedurre, quindi, i contributi delle badanti non c'è alcun limite di ricchezza, mentre per detrarne i costi al 19%

non si deve avere un reddito superiore a 40mila euro.

## Bonus degli 80 euro

La legge di Stabilità 2015 prevede anche la stabilizzazione del bonus degli 80 euro nelle buste paghe dei lavoratori dipendenti che hanno



Peso: 1-1%, 7-41%

un reddito non superiore a 24mila euro, per i quali il credito d'imposta annuale è di 960 euro (80 euro per 12 mesi) ed è rapportato al periodo di lavoro nell'anno. Se il reddito è compreso tra i 24mila e i 26mila euro, però, il bonus inizia a calare, in quanto spetta in base al rapporto tra i 26mila euro, diminuiti del reddito complessivo effettivo, e i 2mila euro. Oltre i 26mila non si ha diritto al credito d'imposta degli 80 euro (articolo 13, comma 1-bis, Tuir, in vigore dal 2015, che rispicchia le regole in vigore per il periodo da maggio a dicembre 2014).

Si è preferito dare 80 euro fissi al mese al fine di individuare con

chiarezza in busta paga il bonus-Renzi (come da conferenza stampa del Consiglio dei ministri del 12 marzo 2014), al posto di aumentare le detrazioni Irpef di lavoro dipendente, già presenti nel nostro ordinamento e con un meccanismo di calcolo consolidato (articolo 13, Tuir), in quanto questa modifica non avrebbe comportato un aumento fisso nelle buste pagate ai dipendenti con reddito da 8mila euro a 24mila euro, ma un aumento variabile e inversamente proporzionale all'aumentare del reddito da 8mila a 55mila euro. Oggi, infatti, le detrazioni Irpef per il lavoro dipendente sono massime (1.880

euro) se il reddito complessivo non supera gli 8mila euro e si riducono proporzionalmente fino ad azzerarsi, se supera i 55mila euro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## SENZA COORDINAMENTO

Nate in anni diversi, le norme sembrano rispondere alle esigenze di gettito che si avevano nel momento in cui sono state approvate

### Il termometro degli sconti Irpef

#### 80.000

**Chi riguarda**  
Limite per ottenere un importo in detrazione per i **familiari a carico**

**Che sconto si ottiene**  
Detrazioni dall'Irpef, con **valori differenti** secondo il familiare a carico (coniuge, figli, altri familiari), l'eventuale handicap dei familiari a carico, il reddito del contribuente dichiarante. Via via che il reddito si avvicina alla soglia degli 80.000 euro si riduce la detrazione effettiva

#### 40.000

**Chi riguarda**  
Limite per la detrazione relativa alle spese sostenute per gli addetti all'assistenza personale (**badanti**) nei casi di non autosufficienza, risultante da ricetta medica, nel compimento degli atti della vita quotidiana

**Che sconto si ottiene**  
Detrazione dall'Irpef di un importo pari al 19% della spesa sostenuta, con un massimo di spesa detraibile di **2.100 euro**

#### 30.987,41

**Chi riguarda**  
Limite per la detrazione minima delle spese per l'**affitto dell'abitazione principale**, per i contratti stipulati o rinnovati a canone assistito/concordato.

**Che sconto si ottiene**  
Detrazione dall'Irpef di **495,80 euro** per i primi tre anni

**Chi riguarda**  
Limite per la detrazione minima delle **spese per l'affitto dell'abitazione principale**, per i contratti stipulati o rinnovati in base alla Legge 431/98: canone libero, assistito o concordato, per



**studenti universitari e transitori.**

**Che sconto si ottiene**  
Detrazione dall'Irpef di **150 euro**

**Chi riguarda**  
Limite per la detrazione minima relativa alle **spese per l'affitto dell'abitazione principale sostenute dai lavoratori dipendenti che hanno trasferito o trasferiscono la propria residenza** nel comune di lavoro o in uno di quelli limitrofi nei tre anni antecedenti quello di richiesta della detrazione. Il nuovo comune di residenza deve essere a non meno di 100 Km di distanza dal precedente e comunque al di fuori della propria regione.

**Che sconto si ottiene**  
Detrazione dall'Irpef di **247,90 euro** per i primi tre anni, purché il nuovo comune di residenza sia a non meno di 100 Km di distanza dal precedente e comunque al di fuori della propria regione.

#### 26.000

**Chi riguarda**  
Limite per il credito d'imposta degli **80 euro mensili**, in misura parziale

**Che sconto si ottiene**  
Credito d'imposta di **80 euro non in misura intera** ma assegnato solo per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 26.000 euro, diminuito del

reddito complessivo, e l'importo di 2.000 euro (gli importi diminuiscono via via fino ad azzerarsi alla soglia dei 26mila euro).

#### 24.000

**Chi riguarda**  
Limite per il credito d'imposta degli **80 euro mensili**, in misura integrale

**Che sconto si ottiene**  
Credito d'imposta di **80 euro (960 euro annui)**

#### 15.493,71

**Chi riguarda**  
Limite per la detrazione massima delle **spese per l'affitto dell'abitazione principale**, per i contratti stipulati o rinnovati a canone assistito/concordato.

**Che sconto si ottiene**  
Detrazione dall'Irpef di **495,80 euro**

**Chi riguarda**  
Limite per la detrazione massima delle **spese per l'affitto dell'abitazione principale**, per i contratti stipulati o rinnovati in base alla legge 431/98: canone libero, assistito o concordato, per **studenti universitari e transitori.**

**Che sconto si ottiene**  
Detrazione dall'Irpef di **300 euro**

**Chi riguarda**  
Limite per la detrazione massima relativa alle **spese per l'affitto dell'abitazione principale sostenute dai lavoratori dipendenti che hanno trasferito o trasferiscono la propria residenza** nel comune di lavoro o in uno di quelli limitrofi nei tre anni antecedenti quello di richiesta della detrazione.

Il nuovo comune di residenza deve essere a non meno di 100 Km di distanza dal precedente e comunque al di fuori della propria regione.

**Che sconto si ottiene**  
Detrazione dall'Irpef di **991,60 euro** per i primi tre anni, purché il nuovo comune di residenza sia a non meno di 100 Km di distanza dal precedente e comunque al di fuori della propria regione.

**Chi riguarda**  
Limite per la detrazione relativa alle **spese per l'affitto dell'abitazione principale per i giovani tra i 20 e i 30 anni**, se stipulano un contratto in base alla Legge 431/98 e se l'abitazione è diversa da quella dei genitori.

**Che sconto si ottiene**  
Detrazione dall'Irpef di **991,60 euro** per i primi tre anni

#### 2.840,51

**Chi riguarda**  
Limite di reddito complessivo del familiare per essere considerato a carico del contribuente dichiarante

**Che sconto si ottiene**  
Detrazioni dall'Irpef, con **valori differenti** secondo il familiare a carico (coniuge, figli, altri familiari), l'eventuale handicap dei familiari a carico, il reddito del contribuente dichiarante. Al salire del reddito si riduce la detrazione effettiva



Peso: 1-1%,7-41%

**Sintetico.** Oneri presunti di mantenimento dell'auto troppo elevati

# Stop al redditometro senza ragionevolezza

**Laura Ambrosi**

È illegittimo l'accertamento da redditometro privo di ragionevolezza e fondato su dati lontani dalla realtà. I parametri redditometrici rappresentano, infatti, solo un possibile indizio che non può di per sé costituire la rettifica operata. Lo ha affermato la Ctp di Reggio Emilia con la sentenza 462/02/14 depositata il 27 ottobre 2014 (presidente Folloni, relatore Reggioni).

La vicenda trae origine da un accertamento sintetico eseguito dall'agenzia delle Entrate, fondato sui parametri previsti dal "vecchio" redditometro. Il contribuente ha impugnato il provvedimento in Ctp eccependo, oltre a diversi vizi di illegittimità, l'infondatezza e l'abnormità del reddito presunto rispetto alla realtà.

Dalla ricostruzione eseguita dall'ufficio, infatti, risultava che il contribuente avrebbe dovuto dichiarare un reddito, solo per il mantenimento di un'autovettura, di molto superiore al finanziamento chiesto per acquistare il

mezzo stesso.

Questa circostanza appariva un paradosso tale che, secondo la tesi difensiva, dimostrava l'infondatezza integrale della pretesa. Inoltre, l'ufficio non aveva considerato che contribuiva alle spese quotidiane ordinarie l'intero nucleo familiare e quindi il coniuge, i figli e la madre.

Si costituiva in giudizio l'Agenzia confermando la legittimità del proprio operato poiché fondato sui parametri previsti dai decreti ministeriali del 1992.

Il collegio di primo grado ha preliminarmente osservato che le spese sostenute sono il presupposto del redditometro poiché verosimilmente, di norma, alle stesse corrisponde un reddito o una disponibilità. Vale a dire che è possibile spendere o acquistare beni o servizi nella misura in cui esiste reddito disponibile.

L'articolo 38 del Dpr 600/73, nella versione precedente alle modifiche, prevedeva che l'amministrazione «può» determi-

nare sintenticamente il reddito complessivo netto in base a elementi e circostanze di fatto certi e lo «può» determinare induttivamente in relazione a elementi indicativi di capacità contributiva.

In base alla norma, secondo il giudice, l'Ufficio non è obbligato a una rettifica "automatica" sul presupposto dei valori così determinati, poiché l'applicazione del redditometro rappresenta solo un possibile spunto di indagine che richiede ulteriori riscontri prima di fondare la rettifica. Deve, così, prescindere dal metodo sintetico, qualora nel caso concreto non si colga l'obiettivo di individuare la reale capacità contributiva del contribuente e la pretesa risulti avulsa dalla realtà.

Nel caso esaminato, l'accertamento si dimostrava privo di criteri di ragionevolezza, sia relativamente agli importi accertati, sia per l'omessa considerazione dei redditi dell'intero nucleo familiare.

Il collegio ha così concluso che l'Ufficio non può esimersi dalla verifica della concreta situazione, poiché deve sempre giungere a una quantificazione del reddito attendibile e fondatamente attribuibile al contribuente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Peso: 9%

## Dall'Irpef all'Ires: guida pratica al maxi acconto

DI NEGONDA, LONGOSTREVI, RAZZA

ALLE PAGINE 30 E 31

**Appuntamenti/1** Entro il primo dicembre il versamento della seconda rata. Per le società il prelievo è del 101,5%

# Tasse Il Fisco serve il super acconto

Confermata l'aliquota del 100% per l'anticipo Irpef. I calcoli da fare per pagare il giusto

DI GIORGIO RAZZA

**L'**allarme sul debito pubblico è rientrato, ma gli acconti d'imposta viaggiano sempre al massimo. E rimangono super. Confermata anche per il 2014 l'aliquota del 100% per l'acconto Irpef (se ancora si può chiamarlo così). E le imprese devono anticipare addirittura il 101,5% dell'Ires e dell'Irap. L'appuntamento alla cassa è fissato per lunedì 1 dicembre: il termine naturale del 30 novembre cade di domenica.

Oltre all'Irpef vanno versati anche l'acconto Irap (per chi ha un'attività in proprio), quello Ivie (l'imposta che colpisce gli immobili situati all'estero), quello dell'Ivafe (investimenti finanziari oltre frontiera) e quello della cedolare secca sugli affitti. Commercianti, artigiani e gli iscritti alla gestione separata devono versare anche l'acconto dei contributi Inps (vedi articolo a pagina 30). Le società di capitali pagheranno l'anticipo Ires e Irap.

Chi ha fatto il modello 730 non deve versare nulla, ci pensa il sostituto d'imposta. Nessun anticipo è dovuto per l'addizionale regionale.

### Gli obbligati

L'acconto Irpef è dovuto se, al rigo RN33 (differenza) dell'ultimo modello Unico, compare un importo pari o superiore a 52 euro. Se questo avviene, possono presentarsi due situazioni:

- l'importo del rigo RN33 va da 52 a 257 euro. In questo caso,

l'operazione acconto è semplice: basta calcolare il 100% dell'importo qui indicato ed effettuare il versamento in unica soluzione entro il 1° dicembre usando il modello F24 (codice tributo 4034);

- l'importo del rigo RN33 è superiore a 257 euro. Le cose sono più complicate perché a questo livello scattava l'obbligo di versare il doppio acconto. La prima rata, però, andava versata entro il 16 giugno (o 7 luglio per chi è soggetto agli studi di settore). Per non commettere errori, e controllare i vecchi conteggi, basta calcolare il 100% del rigo RN33 e sottrarre quanto versato come prima rata. La differenza corrisponde alla somma da corrispondere ora. Chi ha differito i pagamenti estivi al 16 luglio (o al 20 agosto se soggetto agli studi di settore) ha aggiunto alla prima rata la maggiorazione dello 0,40% (che nell'F24 andava cumulata insieme all'imposta). Nei calcoli bisognerà tenerne conto.

Per l'Ivie e l'Ivafe, infine, il calcolo deve essere effettuato sul valore indicato alla colonna 1 dei righi RW6 e RW7. Le regole sono le stesse: la quota dell'acconto è del 100%.

I contribuenti «ritardatari» che non hanno versato la prima rata dell'anticipo, possono correre ora ai ripari corrispondendo l'intera somma, più la mini sanzione del 3,75% sulla prima rata e gli interessi legali al tasso dell'1% annuo, calcolati con maturazione giornaliera a partire dalla data non rispettata.

Se da Unico risultano crediti ancora non utilizzati né chiesti a

rimborso, vanno dettratti prima di versare. Se pensate che quest'anno pagherete minori imposte rispetto all'ultima dichiarazione, potete calcolare l'acconto con il metodo previsionale in base all'imposta che sarà dovuta a consuntivo in Unico 2015, stando attenti a non versare troppo poco per non incorrere in sanzioni (vedi articolo a fianco).

### Gli esonerati

Ecco chi può sfuggire all'obbligo dell'acconto:

- chi ha indicato nel rigo RN33 di Unico un importo non superiore a 52 euro;
- i dipendenti e pensionati che hanno fatto il 730 (alla trattativa dell'eventuale anticipo ci pensa il datore di lavoro);
- chi non ha presentato la dichiarazione dei redditi per l'anno precedente perché non obbligato (come chi ha solo reddito di lavoro o pensione);
- chi possiede il solo reddito di lavoro o pensione e l'abitazione principale e relative pertinenze e altri fabbricati non locati;
- chi ha conseguito solo redditi esenti da Irpef o assoggettati a ritenuta d'imposta (come gli interessi sui depositi bancari e postali oppure sui Bot, Cct o altri ti-

toli pubblici);

- i contribuenti che conseguono nel 2014 redditi da dichiarare, ma che a giugno non hanno presentato la dichiarazione perché esonerati (come chi ha iniziato



Peso: 1-1%,31-50%

un'attività nel corso dell'anno);  
● gli eredi dei contribuenti deceduti nel corso del 2014. L'esonero si riferisce ai soli redditi del defunto.

Non versa l'acconto di novembre anche chi ha preferito corrisponderlo in unica soluzione a giugno/luglio o agosto.

### Pagamento

Nel modello F24 l'acconto va indicato al centesimo di euro. Chi ha partita Iva deve pagare solo con F24 telematico a mezzo home banking, Entratel o Fisconline. Le normali persone fisiche possono ancora usare l'F24

cartaceo in banca o posta. Attenzione però! Dal 1 ottobre scorso, tutti i contribuenti indistintamente dovranno saldare il conto con modalità telematiche (home banking, Entratel o Fisconline) se l'importo da pagare è superiore a 1.000 euro, oppure in caso di F24 con compensazioni e saldo diverso da zero (anche se inferiore a 1.000 euro). Inoltre, non è possibile utilizzare nemmeno il canale home banking, ma esclusivamente Entratel o Fisconline, nel caso di F24 con compensazione a saldo zero.

(Associazione italiana dottori commercialisti)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Dal 2 al 15 dicembre una mini sanzione dello 0,2% al giorno. Nessun obbligo per chi ha fatto il 730: ci pensa il sostituto d'imposta**

## Filo diretto

**A**ccenti e saldo delle imposte locali (Tasi, Imu e tassa rifiuti). Fine anno complicato per i contribuenti. E per aiutarli a superare le insidie del Fisco, torna «Filo diretto», lo sportello di consulenza telefonica organizzato in collaborazione con l'Associazione italiana dottori commercialisti. Gli esperti risponderanno alle telefonate dei lettori martedì 25 novembre dalle 18 alle 20 al numero 02/29.00.97.28. Gli altri appuntamenti sono in programma per il 27 novembre, il 4 e l'11 dicembre.

### Pagamenti a regola d'arte

I codici da indicare nel modello F24

Per tutti i contribuenti persone fisiche:	Codice tributo
Secondo o unico acconto Irpef	4034
Acconto aggiuntivo comunale Irpef	3843*
Secondo o unico acconto cedolare secca	1841
<b>Per le sole persone fisiche titolari di partita Iva:</b>	
Secondo acconto imposta sostitutiva per il regime fiscale di vantaggio per l'imprenditoria giovanile (contribuenti minimi)	1794
Secondo acconto Irap	3813
Secondo acconto contributi Inps dovuti da artigiani e commercianti eccedenti il minimale	AP (artigiani) CP (commercianti)
Secondo acconto contributi Inps dovuti dai lavoratori autonomi con partita Iva iscritti alla gestione separata	P10 (aliquota 22%) o PXX (aliquota 27,72%)
Secondo acconto Irvie (immobili esteri)	4045
Secondo acconto Ivafe (attività finanziarie estere)	4048

\* Per chi non avesse provveduto al versamento con il primo acconto 2014 a giugno/luglio o agosto scorso



RPirola

### Le soglie

Importo rigo RN 33 di Unico 2014 (Differenza)	Calcolo dell'acconto Irpef
Fino a 51 euro	Nessun obbligo di acconto
Compreso tra 52 e 257 euro	Acconto 100% in unica soluzione entro il 1° dicembre
Da 258 euro in su	Acconto totale 100% in due rate. Importo seconda rata (1° dicembre) pari al totale acconto dovuto, al netto del primo acconto versato a giugno/luglio*

\* Se primo acconto versato con maggiorazione 0,40% cumulata al tributo (entro 16 luglio o 20 agosto), l'importo va considerato al netto della maggiorazione

Fonte: elaborazione CorriereEconomia



Peso: 1-1%,31-50%

# Troppe leggi sbagliate e gli errori costano un euro ogni 10 minuti

**Giovanni Marabelli**

*Milano*

**R**iformare il Titolo V della Costituzione, per superare la legislazione concorrente e affidare i livelli minimi di semplificazione e informatizzazione delle amministrazioni pubbliche all'autorità centrale. Istituire un'agenzia che valuti la qualità delle leggi e il loro impatto su cittadini e imprese, coinvolgendo anche i soggetti privati, come esistono negli Usa, in Germania, nel Regno Unito. Rivedere in maniera profonda e sistematica lo stock della legislazione economica, per abrogare le norme complesse e disorganiche, adottando testi unici e codici snelli e chiari.

Sono le tre richieste in cima al decalogo della Cna per "liberare l'Italia": dieci proposte per la semplificazione, altrettante regole chiare, certe e trasparenti per riportare alla crescita le piccole imprese, e il Paese, anche attraverso il miglioramento della qualità delle leggi. Nella classifica che misura la qualità delle norme l'Italia è 81esima, la Germania 18esima. Una strada ritenuta obbligata dalla Cna per salvare il sistema Italia dalla "bestia" famelica, la macchina burocratica farraginoso e autoreferenziale che soffoca, quotidianamente, le imprese e le Pmi in particolare. E quasi certamente ha danneggiato l'apparato produttivo, e la voglia di fare impresa, come se non di più della stessa crisi economica. Un piano di interventi, straor-

dinari e strutturali, scaturito dalla convinzione che un Paese in crisi di produttività e competitività acuta e annosa, come l'Italia, non può permettersi più l'ulteriore fardello di una burocrazia meno efficiente di quella dei partner europei.

La burocrazia, secondo i calcoli del Centro Studi della Cna, costa a quattro milioni e mezzo di piccole imprese un euro ogni dieci minuti, sei euro all'ora, 48 euro a giorno lavorativo, 11 mila euro l'anno. Per arrivare complessivamente alla sbalorditiva somma di cinque miliardi di euro l'anno sull'intera platea. Un "contributo" che nessuno invidia all'Italia, un macigno sicuramente determinante nella sconcertante posizione ottenuta dal Paese nell'indice "Doing Business 2015", l'ultima, e recentissima, graduatoria della Banca Mondiale dei Paesi dov'è più (o meno) facile "fare impresa". Una radiografia di 189 Stati nella quale l'Italia è scesa al 56esimo posto, dietro sia alle principali economie europee sia agli Usa e al Giappone, oltre a numerosi Paesi outsider che poi, non a caso, stanno scavalcando il nostro per sviluppo economico.

Il freno allo sviluppo rappresentato dalla burocrazia, nel "Doing Business 2015", è evidente, più ancora che nel risultato finale, in alcune delle statistiche settoriali che contribuiscono a realizzare l'indice. L'Italia, a esempio, è 116esima al mondo per facilità di ottenere licenze edilizie. È 141esima sulle modalità, i tempi, la chia-

rezza del sistema fiscale: solo per pagare le tasse una impresa media spreca 269 ore l'anno. È addirittura 146esima per i tempi necessari a ottenere il rispetto dei contratti. Pesante e più o meno visibile, la burocrazia "all'italiana", caso unico al mondo fra i grandi Paesi sviluppati, appare insomma come un "mostro" che ruba tempo e risorse all'imprenditore, ai suoi dipendenti, all'intero sistema. E viene percepita, quindi, come un forte limitatore di crescita e di sviluppo che blocca al confine le iniziative economiche provenienti dall'estero e, spesso, fa scappare via quelle già insediate.

Altrettanto significative e d'impatto, nella logica della semplificazione amministrativa, sono le successive sette proposte contenute nel decalogo della Cna per "liberare l'Italia". Si comincia da tre leggi annuali, a scadenza fissa, che possano aiutare le micro, piccole e medie imprese a ripartire grazie a un'accelerazione della semplificazione e della concorrenza e a un provvedimento rivolto alle loro specifiche esigenze, individuate nel corso dell'anno. Si passa per l'istituzione di un'agenzia dedicata al coordinamento delle attività di ispezione e di controllo sulla falsariga del "Better Regulation Delivery Office" britannico, un'esperienza di successo nata dall'esigenza di sfrondare l'eccesso di verifiche cui erano sottoposte le imprese del Regno Unito. Rendere pienamente operative le Agenzie per le imprese per fa-



Peso: 46%

cilitare l'avvio delle attività imprenditoriali e alleggerire il peso economico e amministrativo della Pubblica amministrazione è il sesto gradino.

Settimo è la valorizzazione degli sportelli unici per le attività produttive, una rivoluzione rimasta a metà, attraverso la standardizzazione di sistemi informatici, modulistica e procedimenti. L'ottavo punto del decalogo della Cna prevede l'integrazione dei sistemi informatici pubblici, un mare magnum dove convivono 82 sistemi di grandi dimensioni e 27 mila intermedi, per realiz-

zare il sistema pubblico di connettività: una operazione che, oltre a facilitare e velocizzare gli adempimenti delle imprese, prevede potenziali risparmi di spesa valutati dal Politecnico di Milano tra i 25 e i 31 miliardi l'anno. Rendere più efficiente e snello il sistema giudiziario civile rappresenta il successivo passo, che prevede: il potenziamento della mediazione, la valorizzazione delle sezioni specializzate per le imprese (includendo tra le competenze anche le controversie relative alle società di persone), l'attuazione del processo

civile telematico.

A completare il piano della Cna: l'introduzione di un credito d'imposta per portare in capo alla Pubblica amministrazione i costi sostenuti dai privati allo scopo di assolvere una serie di incomprensibili oneri burocratici e amministrativi.

IL BELPAESE È 81ESIMO PER GRADO DI EFFICACIA DELLE NORME E 56ESIMO NELLA STIMA DI QUANTO È RESA FACILE LA VITA ALLE AZIENDE. IL DECALOGO PROPOSTO DAGLI ARTIGIANI PER PROVARE A CAMBIARE TRAMITE SEMPLIFICAZIONE E CONTROLLO COSTANTE DEI PRIVATI SULLE REGOLE

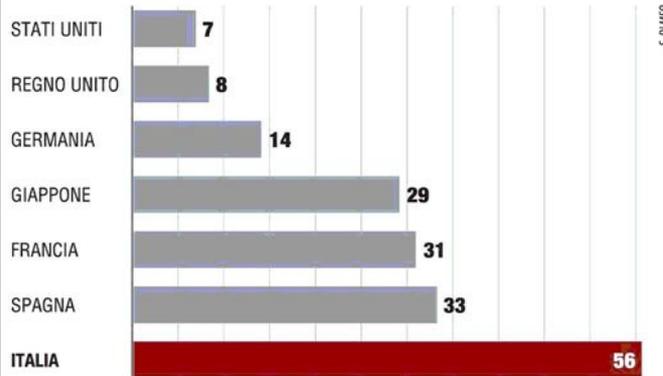
Scaffali pieni di carta, pratiche, dossier, leggi spesso di qualità bassa, le ricerche dicono che **il carico burocratico** in Italia è maggiore che nel resto d'Europa e che rappresenta una zavorra insopportabile per il sistema imprenditoriale nazionale



Peso: 46%

**FACILITÀ DI FARE IMPRESA**

Indice generale paesi Ocse

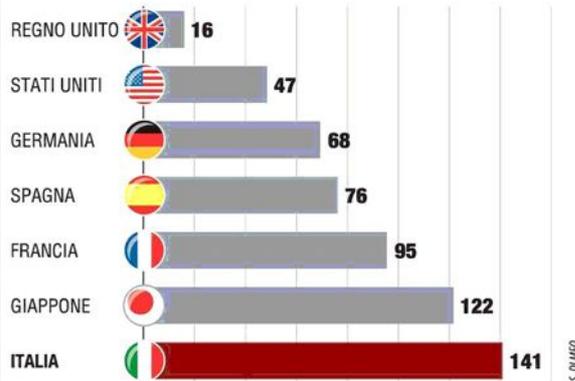


Fonte: elaborazioni Centro Studi CNA su dati Banca Mondiale - Doing Business 2015

L'indice "Doing Business 2015" misura dov'è più (o meno) facile "fare impresa". **Una radiografia di 189 Stati** nella quale l'Italia è scesa al 56esimo posto

**I RAPPORTI CON IL FISCO**

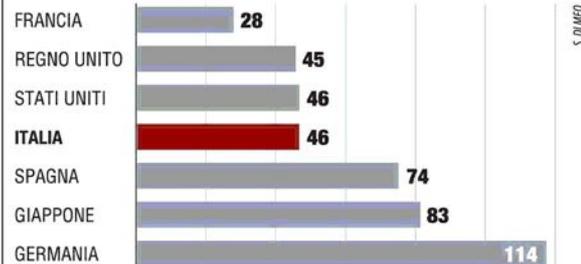
Posizione occupata da alcuni paesi Ocse in ordine decrescente in termini di "facilità" rispetto all'indice generale



Fonte: elaborazioni Centro Studi CNA su dati Banca Mondiale - Doing Business 2015

**L'AVVIO DI NUOVE ATTIVITÀ**

Posizione occupata da alcuni paesi Ocse in ordine decrescente in termini di "facilità" rispetto all'indice generale



Fonte: elaborazioni Centro Studi CNA su dati Banca Mondiale - Doing Business 2015

La burocrazia, secondo il Centro Studi della Cna, **costa** a 4,5 milioni piccole imprese un euro ogni dieci minuti, sei euro all'ora, 48 euro a giorno lavorativo, 1,1mila euro l'anno



Peso: 46%

## POLITICHE PER IL LAVORO

# Garanzia giovani senza un gestore unico

di **Giampiero Falasca**

La Garanzia Giovani è un progetto di politica attiva del lavoro che farà parlare di sé per molti anni. Purtroppo, dai segnali che arrivano in questi mesi, le discussioni non saranno incentrate sui risultati positivi conseguiti ma, piuttosto, sulle ragioni che hanno portato a un nuovo fallimento della nostra organizzazione dei servizi per l'impiego.

Per inquadrare correttamente la questione, dobbiamo prima di tutto ricordare che cosa vuol dire «Garanzia giovani».

Con questa espressione si fa riferimento a un piano, finanziato dall'Unione Europea, che ha l'obiettivo di aiutare i giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo (i cosiddetti *Neet, Not in education, employment or training*). L'Unione Europea mette a disposizione ingenti risorse - per l'Italia 1,5 miliardi di euro - da utilizzare in politiche attive di orientamento, istruzione e formazione e inserimento al lavoro, destinate a loro.

Questa è la teoria, molto affascinante, che si legge nei documenti comunitari e nazionali che fanno da cornice al progetto. La pratica ci dice, purtroppo, ben altro.

Ci dice che la Garanzia Giovani non sta funzionando, nonostante la mole poderosa di risorse disponibili. I giovani iscritti al programma sono 294.677, ma, a

sei mesi dall'avvio (il 1° maggio scorso), soltanto 89.979 (il 30%) sono stati presi in carico e «profilati».

Le opportunità di lavoro complessive pubblicate sul sito ufficiale dall'inizio del progetto sono 22.535. Si tratta di offerte poco chiare e qualitativamente molto modeste.

Sul versante dei giovani, le adesioni sono molto ridotte, e chi si iscrive al portale spesso lamenta di non ricevere le prestazioni promesse.

Questo fallimento era, purtroppo, abbastanza annunciato, perché il sistema italiano dei servizi per l'impiego soffre di carenze strutturali che non possono essere risolte con un aumento delle risorse, ma che richiedono un cambio del modello utilizzato.

La Garanzia Giovani non funziona perché è attuata dentro un sistema dove manca quello che gli esperti di organizzazione chiamano «il padrone del processo». Con la riforma del Titolo V della Costituzione sono state distribuite su tanti enti diversi le competenze sul lavoro, con il risultato che manca un soggetto capace di gestire e coordinare le politiche attive del lavoro per tutto il territorio nazionale. Il Jobs Act interviene sul tema, prevedendo la costituzione dell'agenzia nazionale per il lavoro. L'idea è buona, perché è assolutamente necessario superare questa assurda frammentazione.

Un altro problema che ha indebolito l'efficacia della Garanzia Giovani è il te-

ma irrisolto della collaborazione tra pubblico e privato. Ogni Regione ha definito regole diverse per la partecipazione dei privati, con risultati a volte davvero anacronistici. In tutti i paesi europei più efficienti, ci si preoccupa di regolare il servizio (questo sì, pubblico), e questo può essere erogato da chiunque ne è capace (pubblico o privato che sia), secondo un meccanismo che lega le risorse ai risultati. Chi ha seguito questo approccio (ad esempio la Regione Lombardia) ha avuto, non a caso, i risultati migliori nell'attuazione della Garanzia Giovani.

Anche il Jobs Act va in questa direzione, ma le idee contenute nella legge delega dovranno essere sviluppate correttamente nei decreti attuativi per poter funzionare davvero.

In conclusione, la Garanzia Giovani ha prodotto l'unico risultato che un sistema mal costruito poteva produrre. È auspicabile che questa esperienza serva da insegnamento, e faccia capire che per far funzionare i servizi per l'impiego non bisogna solo aumentare le risorse, ma anche avere qualche idea nuova.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## A pagina 31

Come accedere al bonus assunzioni legato alla Garanzia giovani



Peso: 13%