

Rassegna Stampa

IL SETTORE

ITALIA OGGI SETTE	12/15/2014	18	Sforbiciata sulle tredicesime <i>Carla De Lellis</i>	2
SOLE 24 ORE	12/15/2014	17	Bonus assunzioni, scadenze variabili = Lavoro, il carosello degli incentivi <i>Nn</i>	4
CORRIERE DELLA SERA	12/15/2014	11	La marcia del Jobs act Si comincia con tre decreti <i>Rita Querzé</i>	6
AFFARI E FINANZA	12/15/2014	46	"Leggi semplici, meno timbri così l'impresa potrà ripartire" <i>Redazione</i>	7
STAMPA TUTTO SOLDI	12/15/2014	2	Pochi vantaggi tanta burocrazia L'apprendistato rischia di sparire = Pochi vantaggi, tanta burocrazia L'apprendistato rischia di sparire <i>Redazione</i>	9

MERCATO DEL LAVORO&FORMAZIONE

SOLE 24 ORE	12/15/2014	33	Posto da conservare per tre anni <i>Redazione</i>	11
CORRIERE DELLA SERA	12/15/2014	11	Fondi pensione, spunta l'ipotesi di ridurre il prelievo al 17 per cento <i>Francesco Di Frischia</i>	12
CORRIERECONOMIA	12/15/2014	37	Corsi online, la Bocconi sale sulla piattaforma <i>Paola Caruso</i>	13
CORRIERECONOMIA	12/15/2014	39	Competenze Con lo zen aumenta il carisma <i>Barbara Millucci</i>	14
AFFARI E FINANZA	12/15/2014	37	Tornano a crescere i dirigenti d'impresa dopo 10 anni di crollo <i>Stefania Pescarmona</i>	16

ECONOMIA

SOLE 24 ORE	12/15/2014	28	Srl e trasparenza, l'ora dell'opzione = Trasparenza, l'ora della scelta <i>Lorenzo Pegorin</i>	18
CORRIERECONOMIA	12/15/2014	31	Dalle tasse alle sanzioni: le spese previste <i>P.ga.</i>	20
AFFARI E FINANZA	12/15/2014	8	Corruzione, business mondiale duemila miliardi di malaffare = Corruzione, la piaga mondiale 2000 miliardi di euro l'anno sottratti allo sviluppo economico <i>Eugenic Occorsio</i>	21
STAMPA	12/15/2014	9	Per ogni norma che semplifica quattro complicano il lavoro = Fisco, la fabbrica delle complicazioni <i>Paolo Baroni</i>	25

EDITORIALI E APPROFONDIMENTI

REPUBBLICA	12/15/2014	29	L'Europa ha una banca la usi per la crescita = L'europa ha una banca, la usi per la crescita <i>Mariana Mazzucato</i>	27
SOLE 24 ORE	12/15/2014	14	Editoriale - Soltanto investire fa rima con ripartire = Investire per ripartire <i>Guido Gentili</i>	29

Cosa sapere e a chi spetta lo stipendio natalizio. Da conteggiare le assenze di diritto

Sforbiciata sulle tredicesime

Sul calcolo incidono le sospensioni del lavoro per crisi

Pagina a cura
DI CARLA DE LELLIS

La crisi «taglia» la tredicesima. Sul suo calcolo infatti non incidono soltanto le assenze di diritto del lavoratore (come malattia, infortuni, maternità ecc.), ma anche le sospensioni del lavoro che sono ricorrenti, appunto, con il perdurare della stagnazione economica. Tanti lavoratori in mobilità o cassa integrazione, pertanto, a Natale non percepiranno esattamente una mensilità aggiuntiva a titolo di gratifica natalizia (o tredicesima), in quanto già compresa nell'indennità mensile erogata dall'Inps a titolo di mobilità o cassa integrazione. Ecco cosa bisogna sapere.

Un mese in più. La tredicesima spetta solo ai lavoratori dipendenti, cioè ai lavoratori titolari di un rapporto di lavoro subordinato. Spetta anche ai domestici (colf e badanti per esempio), mentre sono esclusi i collaboratori (co.co.co. e lavoratori a progetto).

La sua misura è fissata dal contratto collettivo che, generalmente, l'equipara a una mensilità intera di paga cui ha diritto il lavoratore (c.d. principio di omnicomprensività della retribuzione). La tredicesima spetta in misura intera (costituendo così la mensilità aggiuntiva, da cui il termine «tredicesima» perché rappresenta appunto la 13ma mensilità in un anno di lavoro) se il dipendente ha lavorato un intero anno (solare); altrimenti, spetta per tanti «dodicesimi» quanti sono i mesi di lavoro (in altre parole si dice che la tredicesima «matura» in funzione alla durata dell'impiego sull'anno solare).

In via di principio, pertanto, con riferimento ai periodi di «non lavoro», cioè di assenza, non si matura né si ha diritto alla

tredicesima. Il principio, tuttavia, non vale per tutte le assenze; in alcuni casi infatti è prevista comunque la maturazione della tredicesima come, per esempio, malattia e ferie. Vediamo i casi ricorrenti.

Assenze per malattia e infortunio. Sono assenze per le quali è prevista l'erogazione, da parte dell'Inps (per malattia) o dell'Inail (in caso di infortunio) di un'indennità che sostituisce la retribuzione non dovuta dal datore di lavoro. Per esempio per i periodi di malattia i lavoratori hanno diritto al seguente trattamento:

- primi 3 giorni, retribuzione piena da parte del datore di lavoro (c.d. giorni di «carenza»);
- per i giorni dal 4° al 20°, un'indennità a carico Inps rag-

guagliata al 50% della retribuzione giornaliera cui ha diritto il lavoratore, con eventuale (se previsto dal contratto collettivo) integrazione del resto o di una parte del rimanente 50% da parte

del datore di lavoro;

- per i giorni oltre il 20° l'indennità a carico Inps è raggugliata al 66,66% della retribuzione giornaliera cui ha diritto il lavoratore, con eventuale (se previsto dal contratto collettivo) integrazione del resto

o di una parte del rimanente 33,33% da parte del datore di lavoro;

- e al 66,66% della retribuzione, rispettivamente, per i giorni che vanno dal 4° al 20° di malattia e per i giorni successivi di assenza.

Come detto l'indennità è a carico dell'Inps, ma viene anticipata al lavoratore dall'azienda. Essa comprende anche il rateo di tredicesima, proporzionato al periodo di assenza e alle predette percentuali (50 o 66,66%). Pertanto, la quota di rateo di tredicesima già erogata dall'Inps non è, ovviamente, duplicata dal datore di lavoro: a Natale, in sede di pagamento della tredicesima, detraerà quanto il dipendente ha già percepito allo stesso titolo da parte dell'Inps (o Inail). In conclusione più si è stati malati nell'anno, meno pesante sarà la tredicesima.

Permessi per assistenza ai disabili. La fruizione di permessi per assistenza a disabili (ex lege n. 104/1992) non comporta alcuna penalizzazione: si matura appieno la tredicesima mensilità, fatta eccezione se a fruirla sia un genitore di minori con handicap che opta per il prolungamento del congedo parentale fino al terzo anno di vita del bimbo. Solo in tal caso la tredicesima è soggetta a decurtazione.

Cassa integrazione guadagni. L'integrazione salariale comprende la gratifica natalizia per l'80% della sua misura ordinaria. Pertanto, i lavoratori in mobilità e/o in cig o cigs, nell'indennità percepita a tale titolo trovano già compresa una quota di tredicesima (l'80%). A Natale, perciò, il datore di lavoro si limiterà a corrispondere soltanto la quota parte rimasta



Peso: 76%

esclusa (il 20%).

Contratti di solidarietà.

I contratti di solidarietà sono particolari accordi sindacali (azienda e lavoratori) che si basano sulla «solidarietà» tra imprese e sindacati, allo scopo di salvaguardare i livelli occupazionali di un'azienda. Possono essere di due specie:

- a salvaguardia dei posti di lavoro, quando in azienda si presentano esuberi di personale (c.d. «solidarietà difensiva»);
- a impulso di nuove assunzioni (c.d. «solidarietà espansiva»).

In entrambi i casi, gli accordi servono ad autorizzare una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro, per tutti i lavoratori, al fine di scongiurare licenziamenti (solidarietà

difensiva) oppure per provocare la necessità di nuove assunzioni (solidarietà espansiva).

Nelle aziende che hanno in atto contratti di solidarietà i lavoratori maturano due distinte quote di tredicesima:

a) la prima quota con riferimento alle ore di lavoro effettivamente prestate, nonché a quelle di assenza tutelate (malattia, infortunio ecc.);

b) la seconda quota relativamente alle ore non lavorate per effetto della riduzione di orario di lavoro prevista dal contratto di solidarietà, per le quali il lavoratore beneficia di parziale integrazione salariale (cig). In relazione alla prima quota, la corresponsione della tredicesima segue le regole ordinarie; in relazione alla seconda, invece, il datore di lavoro ha facoltà di

accantonare una parte delle integrazioni salariali, durante l'anno, riferita alla tredicesima al fine di erogarla al lavoratore in unica soluzione (insieme alla prima quota) alla tradizionale scadenza, a Natale; oppure può pagarla mensilmente, sotto forma di maggiorazione dell'integrazione salariale.

— © Riproduzione riservata —

Assenze e tredicesima

Assenze utili a maturare la tredicesima

- ✓ congedo matrimoniale
- ✓ malattia e infortunio (nei limiti di tempo relativi alla conservazione del posto previsti dal contratto)
- ✓ ferie
- ✓ permessi retribuiti
- ✓ astensione obbligatoria per maternità
- ✓ riposi giornalieri per allattamento
- ✓ preavviso non lavorato e sostituito dalla corrispondente indennità

Assenze non utili a maturare la tredicesima

- ✓ malattia e infortunio oltre i limiti di tempo relativi alla conservazione del posto previsti dal contratto
- ✓ sciopero
- ✓ assenze ingiustificate
- ✓ permessi non retribuiti
- ✓ aspettativa e permessi senza retribuzione (a qualsiasi titolo richieste)
- ✓ astensione facoltativa post-partum
- ✓ permessi per malattia bambino di età inferiore a 8 anni
- ✓ sospensione dal lavoro per provvedimenti disciplinare
- ✓ servizio militare



Peso: 76%

IMPRESA & TERRITORI

LAVORO

Bonus assunzioni,
scadenze variabili

Il super-bonus contributivo per i neoassunti previsto dal Ddl stabilità premia le aziende che inseriscono i lavoratori entro dicembre 2015. L'agevolazione riservata ai giovani da 18 a 29 anni si può chiedere solo fino al prossimo giugno. E con quest'anno, esce di scena l'aiuto per assumere disoccupati di lungo periodo, molto conveniente per

le imprese artigiane. Come orientarsi nel carosello di vecchie e nuove misure.

► pagina 17

Occupazione. Dal Jobs act e dalla legge di stabilità una serie di correzioni e di innovazioni per le misure di sostegno alle assunzioni

Lavoro, il carosello degli incentivi

Sgravi contributivi e sull'Irap per i nuovi assunti - Restano attivi gli aiuti agli over 50

Valentina Melis
Alessandro Rota Porta

■ Uno sgravio contributivo pesante ai nastri di partenza, ma solo per chi assume entro dicembre 2015. Sei mesi di tempo in meno (fino a giugno) per usufruire del bonus «Letta», che premia l'inserimento in azienda di giovani under 29. Infine, due incentivi verso l'uscita di scena: quello per disoccupati di lungo periodo, che andrà in soffitta, dopo 24 anni, a fine 2014, e quello per assumere lavoratori in mobilità, che cesserà invece con il 2016.

È il quadro delle agevolazioni che si presenta oggi davanti all'impresa in cerca di aiuti per ampliare il suo organico. Incentivi che si sono stratificati e spesso sovrapposti per platea di beneficiari e che il Jobs Act, peraltro, punta a riordinare, come si legge nella legge delega approvata dal Parlamento.

Chi intende usare il nuovo sconto sui contributi fino a 8.060 euro all'anno previsto dal

Ddl di stabilità 2015, deve tenere presenti due elementi importanti. Primo: l'assunzione è agevolata per tre anni, ma deve avvenire nel 2015 e deve riguardare persone che non abbiano lavorato con un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti. Secondo: la fruizione del nuovo bonus, al netto delle interpretazioni future della legge, sembra escludere la cumulabilità con altri incentivi. Ed è esplicitamente esclusa dalla fruizione del nuovo bonus l'assunzione di apprendisti.

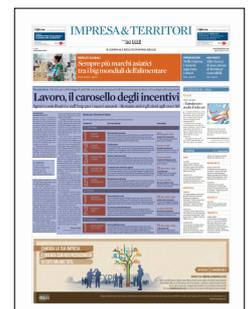
L'assunzione in apprendistato, che comporta una serie di oneri sul piano formativo, resta comunque molto conveniente dal punto di vista economico, perché oltre allo sconto sui contributi (che dura un anno in più) consente di risparmiare anche sulla retribuzione.

La legge di stabilità 2015 concederà alle aziende anche uno sconto sull'Irap: diventa deducibile dall'imposta, infatti, il costo del lavoro. Il beneficio, però,

anche se scatta dal prossimo anno d'imposta, si farà sentire solo nelle dichiarazioni e nei versamenti del 2016.

Chi vuole invece assumere una persona disoccupata o in cassa integrazione da almeno 24 mesi, con il bonus della legge 407/1990, ha ancora pochi giorni di tempo. Salvo modifiche, infatti, la legge di stabilità eliminerà questo incentivo, che è particolarmente appetibile per le imprese artigiane e del Sud.

«Non ci preoccupa particolarmente l'abolizione del vecchio bonus», spiega Stefano Di Niola, responsabile relazioni sindacali della Cna. «Piuttosto, ci auguriamo che il nuovo sgravio contributivo previsto dalla legge di stabilità 2015 non resti limitato alle assunzioni del prossimo anno».



Peso: 1-2%, 17-37%

Peralto i senza lavoro da oltre 12 mesi, che sono i lavoratori più difficili da ricollocare, sono ormai il 62,3% dei 3 milioni di disoccupati registrati dall'Istat nel terzo trimestre di quest'anno. Nel 2009 la loro incidenza sui senza lavoro si fermava al 44,1% per cento.

Il rischio è che questa categoria di soggetti "svantaggiati" non sia più appetibile per i dato-

ri: nel 2016, con la definitiva uscita di scena delle liste di mobilità e della relativa indennità, scomparirà anche l'incentivo per chi assume questi lavoratori.

L'attuazione del contratto a tutele crescenti, invece, affidata a un decreto legislativo che il Governo intende approvare in tempi brevi (ma serviranno comunque 30 giorni per i pareri delle commissioni parlamenta-

ri), avrà più impatto sulla flessibilità in uscita dei lavoratori assunti con la nuova formula.

In Norme e tributi

Le domande del bonus ricerca

IL PERIMETRO

Il super bonus al debutto da gennaio vale per tre anni ma si applica solo agli inserimenti del 2015

I bonus per rilanciare il lavoro

Gli incentivi già esistenti, quelli previsti dal 2015 e quelli che escono di scena

L'INCENTIVO	CHE COSA PREVEDE	LA SCADENZA
LE CONFERME		
1 BONUS GIOVANI	Risparmio da 650 euro al mese Sconto di un terzo della retribuzione mensile lorda, con un tetto di 650 euro, per assumere giovani da 18 a 29 anni, senza impiego da almeno sei mesi senza diploma di scuola superiore. Vale 18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato e 12 mesi per le stabilizzazioni di contratti a termine	30 giugno 2015 La data entro cui assumere È l'ultima scadenza per il bonus previsto dal Dl 76/2013
2 DONNE E OVER 50	Contributi al 50% Contributi dimezzati per chi assume lavoratori over 50 (uomini e donne) disoccupati da oltre 12 mesi, o donne senza un impiego retribuito da almeno sei mesi e residenti in aree svantaggiate, o donne di qualsiasi età senza lavoro da almeno 24 mesi, ovunque residenti. Vale 18 mesi (12 per le assunzioni a termine)	Senza termine Bonus dal 1° gennaio 2013 Ha preso il posto del contratto di inserimento e non ha scadenza
3 PERCETTORI DI ASPi	Al datore l'indennità residua A chi assume, senza essere obbligato, a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Aspi spetta, per ogni mese di retribuzione versata, un contributo mensile del 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se non fosse stato assunto	Senza termine In vigore dal 28 giugno 2013 L'incentivo è stato introdotto dal Dl 76/2013
4 LAVORATORI IN MOBILITÀ	Contributi scontati e indennità in aggiunta Contributi al 10%, esclusi i premi Inail, per massimo 12 mesi in caso di assunzione a termine. Ulteriori 12 mesi in caso di stabilizzazione, in aggiunta (solo per contratti full-time) al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, per 12 mesi al massimo, elevati a 24 (36 al Sud) per gli over 50	31 dicembre 2016 L'uscita di scena La legge 92/2012 ha abrogato dal 2017 le liste di mobilità
5 SGRAVI APPRENDISTI	Agevolato il percorso formativo Contributi azzerati nelle aziende fino a 9 addetti nei primi tre anni (fino al 2016) e riduzione del 30% circa a regime per quelle con organico superiore. La retribuzione può essere più bassa rispetto agli altri addetti: gli apprendisti si possono inquadrare fino a due livelli inferiori rispetto alla qualifica da conseguire	Senza termine Nessuna modifica in vista Dopo il Dl 34/2014, l'apprendista non ha subito ritocchi
IN ARRIVO		
1 SGRAVIO NEOASSUNTI	Senza contributi per tre anni Esonero dal versamento dei contributi per tre anni per le assunzioni a tempo indeterminato, fino a 8.060 euro all'anno. Gli assunti non devono essere stati occupati nei 6 mesi precedenti con un contratto a tempo indeterminato presso un qualsiasi datore. Bonus non cumulabile con altri esoneri o riduzioni di aliquote	31 dicembre 2015 La data entro cui assumere Il bonus della legge di stabilità si applica per le assunzioni del 2015
2 SGRAVIO IRAP	Costo del lavoro deducibile dall'imposta Dall'anno di imposta 2015 si applicherà la deduzione integrale dalla base imponibile Irap del costo del lavoro dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Con la nuova deducibilità è prevista la soppressione della riduzione delle aliquote fissata dall'articolo 2 del Dl 66/2014, già dal 2015	A regime dal 2015 Ma lo sconto si usa dal 2016 Il risparmio fiscale previsto dalla legge di stabilità arriverà dopo un anno
IN SCADENZA		
1 DISOCCUPATI DA 24 MESI	Bonus in soffitta dopo 24 anni Sconto del 50% dei contributi previdenziali e assistenziali per 36 mesi a chi assume stabilmente lavoratori disoccupati, sospesi o in Cig da almeno 24 mesi. Se ad assumere sono imprese delle zone svantaggiate del Mezzogiorno, o imprese artigiane, lo sgravio raggiunge il 100% dei contributi a carico del datore	31 dicembre 2014 L'ultima data utile Saranno ancora agevolate le assunzioni fatte entro quest'anno



Peso: 1-2%, 17-37%

Il lavoro

La marcia del Jobs act Si comincia con tre decreti

di **Rita Querzè**

Giusto in tempo per il panettone: i decreti legati al Jobs act arriveranno con il consiglio dei ministri del 22 dicembre. Ma non tutti. Ci sarà il decreto sul nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Quello sull'Aspi allargata e forse anche un terzo che porrà limitazioni all'uso dei contratti di collaborazione. Molto difficilmente i nuovi contratti a tempo indeterminato entreranno in vigore dal 1° gennaio. Se tutto va bene bisognerà

aspettare il 15 o anche il 20. Ma prima, il 19 dicembre, ci sarà molto probabilmente un incontro fra il ministro del lavoro Giuliano Poletti e i sindacati. Così ha fatto sapere ieri il premier Matteo Renzi. Una volta emanati, i decreti approderanno nelle commissioni Lavoro di Camera e Senato per un parere non vincolante. C'è un mese di tempo e si arriva così al 23 gennaio.

Certo, deputati e senatori potrebbero accelerare i tempi. Ma la pausa natalizia non aiuta. Per quanto riguarda il merito dei decreti, la crescita delle tutele riguarda soprattutto l'entità del risarcimento per licenziamento illegittimo:

più lunga l'anzianità, maggiore il risarcimento (si parla di un mese e mezzo di stipendio per ogni anno). Non ci sarà, invece, quella sorta di lungo periodo di prova di cui parlava, per esempio, il modello Boeri-Garibaldi. La vera sfida per i tecnici del ministero del Lavoro è delimitare le fattispecie dei licenziamenti disciplinari che potranno essere ammessi alla reintegra. Ma non è solo questo. «Un punto delicato riguarda la libertà che sarà lasciata al giudice di ricondurre alla loro reale fattispecie i licenziamenti disciplinari mascherati da licenziamenti economici per non incappare nella

reintegra», fa notare l'economista Carlo Dell'Aringa, Pd alla Camera. «I decreti dovranno anche tenere conto della fortissima tentazione che avranno le imprese di riassumere il vecchio personale con le nuove regole per accedere agli incentivi», aggiunge. Per finire, ci sono i timori delle piccole imprese. Anche per loro si va verso una rimodulazione dei risarcimenti in caso di licenziamento illegittimo. Dicono per esempio in Cna: «Non vorremmo che alla fine a essere penalizzati fossimo proprio noi».



Peso: 12%

[L'INTERVISTA]

“Leggi semplici, meno timbri così l'impresa potrà ripartire”

SERGIO SILVESTRINI, SEGRETARIO GENERALE DELLA CNA, È NETTO SENZA UNA SPINTA FORTE SUGLI INVESTIMENTI E SULLA DOMANDA INTERNA LE AZIENDE DA SOLE NON POSSONO INnescARE LA RIPRESA

Milano

«L'Italia ha sempre più bisogno di riforme. Ma ora mi sembra che si stia imboccando la strada giusta. Pensiamo al Jobs Act, un traguardo significativo per il sistema Paese e un successo da sottolineare nel cammino dell'esecutivo. La riforma del lavoro è un tassello importante in sé e perché scopre la filigrana dell'intero arazzo della politica governativa. Racconta l'immagine di un Paese diverso, uscito dal pantano. Nei prossimi mesi, verificheremo se la decretazione del Jobs Act risponderà alle attese di modernizzazione e di alleggerimento dei costi per le imprese. Questo rappresenterà un banco di prova per le riforme con cui l'Italia può battere la crisi». Sergio Silvestrini, Segretario Generale della Cna, è netto: l'Italia deve procedere lungo la strada delle riforme per aggredire con efficacia la crisi e per presentarsi in Europa con le carte in regola.

Ma per i piccoli imprenditori il Jobs Act non rischia, com'è stato detto, di trasformarsi in una sconfitta, perché allarga le tutele e accresce gli indennizzi per i dipendenti?

«Certo, che esiste questo rischio, ma esistono anche dei contrappesi. Un paio di settimane fa abbiamo organizzato la nostra assemblea annuale, per la prima volta in un stabilimento, in provincia di Modena. Ho avuto l'occasione di parlare con tanti imprenditori e ne ho ricavato la conferma di un'idea che mi ero fatto da tempo: la semplificazione delle forme contrattuali e l'alleggerimento delle procedure trovano il consenso degli imprenditori, che vedono nei contratti a tempo indeterminato lo strumento più efficace per fidelizzare i lavoratori. Un fattore di stabilizzazione che, accompagnato dalla fiscalizzazione de-

gli oneri contributivi per i nuovi assunti, contenuta nella Legge di stabilità, può essere una leva utile alla crescita dell'occupazione. Una leva, se non rimane da sola, in grado di far ripartire l'economia».

Non l'unica leva? Che cosa dovrebbe accompagnarla?

«Senza una spinta forte sugli investimenti e sulla domanda interna, le imprese, da sole, non possono innescare la ripresa economica. L'andamento del prodotto interno lordo nel terzo trimestre di quest'anno lo dimostra. Tra il meno zero virgola uno del nostro Paese e il più zero virgola uno della Germania non c'è da stare allegri. L'avanti poco, quasi indietro, dell'Unione è stato paragonato alla situazione vissuta per lunghi anni dal Giappone. Ma tra le due condizioni c'è una enorme differenza: la disoccupazione del Sol Levante oscilla intorno al 4 per cento, la metà della media europea, meno di un terzo del livello italiano».

Lei chiede una spinta forte sugli investimenti e sulla domanda interna. Più facile a dirsi che a farsi.

«Prima della crisi gli investimenti pubblici in Italia ammontavano a circa 50 miliardi, oggi non arrivano a 40. E la stessa Germania spende, in proporzione al Pil, un quinto degli Usa. Il problema è che la contrazione degli investimenti pubblici è stata la strada più agevole da percorrere per rispettare il "fiscal compact". Ma non ne sono state calcolate le conseguenze. La "spending review" ora deve agire altrove».

Un contributo per rilanciare gli investimenti pubblici potrebbe essere rappresentato dal Piano Juncker. Non le sembra?

«Ci credo poco. Come ha lucidamente scritto il professor Fortis, il piano Juncker se da un lato è un piccolo passo avanti politico, dal lato del fuoco finanziario messo in campo è appena più di un topolino. E l'auspicato effetto leva per ora è, appunto, un benevolo auspicio.»

Ma non pare che Juncker voglia spingersi oltre. Ha già detto che non vuole spendere soldi che non ha e, piuttosto, ha minacciato "conseguenze spiacevo-

li" per l'Italia e la Francia.

«L'Italia deve fare le riforme, e sta cominciando a farle, perché servono al Paese, non perché le chiede Juncker. Quanto alle sue minacce, spero proprio in una cattiva traduzione. Il presidente della Commissione europea, comunque, deve ricordare che ha ottenuto la fiducia sulla scorta dell'impegno a presentare proposte concrete per la crescita dell'Europa».

Ma deve tenere conto della volontà politica di molti Stati, che chiedono rigore.

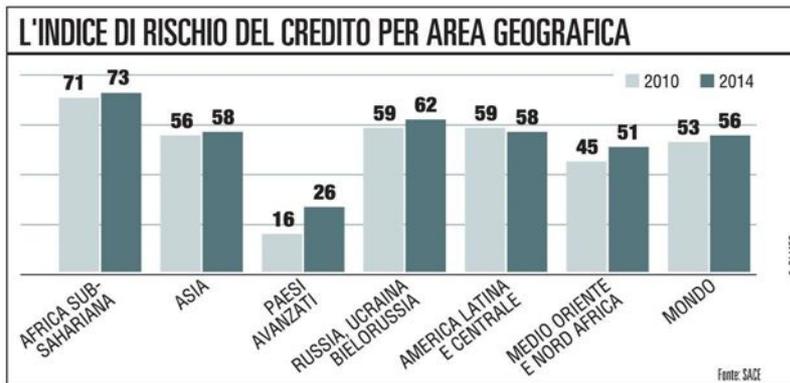
«Non si possono legare i destini di politiche che rappresentano buona parte dell'Europa, dall'Italia alla Francia, dalla Spagna alla Grecia, alla volontà di una minoranza aggressiva, non sempre con i conti in regola, e talvolta, è il caso degli stress test bancari, aiutata dal dodicesimo uomo, l'arbitro. L'Italia ha il più alto avanzo dei conti pubblici in Europa e un altissimo stock di risparmio privato. Ha anche un elevato debito pubblico, è vero, ma per il 68 per cento in portafogli italiani. Soprattutto, sta avviando riforme attese da decenni in materie come il lavoro, il fisco, la semplificazione. Eppure, il nostro Paese è costretto a al braccio di ferro su ogni decimale, ad attendersi esami a getto continuo, come se fosse un individuo poco raccomandabile da tenere costantemente sotto stretta tutela. L'Italia non può più andare a Bruxelles con il cappello in mano. Mi auguro, quindi, che riesca a coagulare intorno a sé consensi in tutta Europa sulla battaglia per la crescita. E se il governo saprà farsi valere a Bruxelles e terrà come stella polare la sua agenda riformista, può essere certo di trovare gli artigiani e i piccoli imprenditori dalla sua parte».

(g.mar.)





Secondo **Sergio Silvestrini**, segretario generale della Cna, l'Italia deve procedere lungo la strada delle riforme per aggredire con efficacia la crisi e per presentarsi in Europa con le carte in regola



Peso: 51%

OCCUPAZIONE

Pochi vantaggi tanta burocrazia L'apprendistato rischia di sparire

A PAGINA 20



Pochi vantaggi, tanta burocrazia L'apprendistato rischia di sparire

Schiacciato da contratti più convenienti, è al palo per laureati e ricercatori

Ha sessant'anni e li dimostra tutti. L'apprendistato, che trae le origini della sua attuale sistemazione normativa nella legge 25 del 1955, è l'unica forma di contratto di lavoro a fini formativi. Nato nelle botteghe artigiane rinascimentali, l'istituto ha subito diverse modifiche nel tempo, per arrivare al Testo unico del 2011, che così lo definisce: un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani. L'apprendistato è un contratto a causa mista, nel quale accanto alla causa di scambio (lavoro contro retribuzione), tipica del contratto di lavoro dipendente, si aggiunge la finalità formativa (D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167). L'ultima modifica è il Decreto Poletti (D.l. 20 marzo 2014, n. 34, convertito in Legge 16 maggio 2014, n. 78).

Negli ultimi anni il contratto di apprendistato è stato definito il canale privilegiato per l'ingresso dei giovani nel mercato

del lavoro, ma il suo successo nel frattempo è colato a picco. Negli anni d'oro è arrivato a superare una media di oltre 600mila contratti l'anno. Tra il 2010 e il 2012 è passato da 528.183 contratti a 469.855, per crollare subito dopo l'entrata in vigore del Testo unico ai suoi minimi: nel 2013 ci sono stati 240mila contratti di apprendistato, nel 2014 meno di 200 mila nei primi nove mesi, che dovrebbero portare il numero finale di quest'anno sotto quota 300 mila.

Come mai questo dimezzamento di contratti mentre la normativa e le politiche del lavoro tendono a sostenerlo? Ci sono tante ragioni. La presenza di un pacchetto di ore di formazione ha sempre ottenuto tiepidi consensi da parte delle imprese, quando non vere opposizioni: il decreto Poletti di quest'anno ha alleggerito il problema, ma non basta. I vantaggi economici per le imprese sono tanti: decontribuzione totale per tre anni per le imprese

sotto i nove dipendenti; al 10% per le altre. Anche il vincolo di stabilizzazione è stato abbassato dal decreto Poletti: la quota di stabilizzazioni prima di assumere altri apprendisti è passata dal 50% al 20%. Ma anche questo evidentemente non è sufficiente. Nelle ultime settimane sembra poi che le aziende intenzionate ad assumere giovani si siano fermate, in attesa dei nuovi provvedimenti previsti dal Job Act.

Una delle ragioni del rovinoso cammino del contratto di apprendistato consiste proprio nella concorrenza spietata che altre formule di assunzione gli fanno, essendo ritenute più convenienti da parte delle aziende (contratto a termine, in primis). Infine, l'attesa dell'arrivo del nuovo contratto a tutele



Peso: 1-3%,2-42%

crescenti ha eroso ulteriore fascino all'apprendistato, e assomiglia a un'eutanasia: strano un contratto a tempo indeterminato che può avere una scadenza, come è l'apprendistato. Non si può escludere che le complessità burocratiche abbiano giocato in ruolo. E forse anche la scarsa conoscenza, per non dire confusione, sulle tre tipologie: apprendistato per la quali-

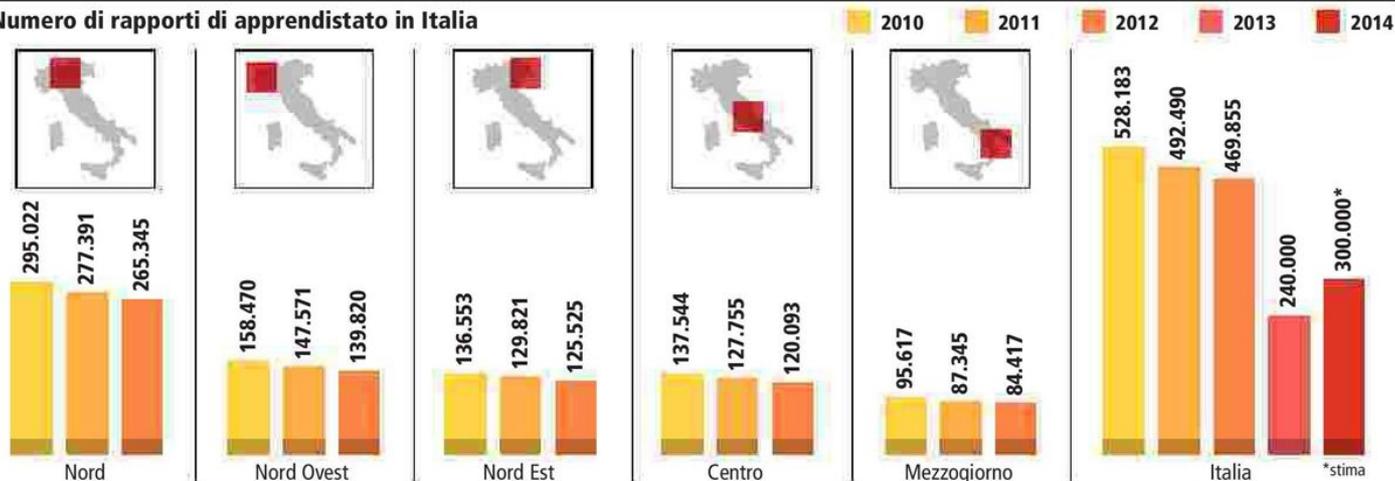
fica, professionalizzante o di mestiere, in alta formazione e ricerca. A cui se ne aggiunge una quarta, destinata ai lavoratori in mobilità. E' soprattutto la terza tipologia a soffrire: sembra proprio che usare uno stesso nome (apprendistato) per riunire garzoni di officina, impiegati di banca e laureati, masterizzati o dottori di ricerca

non sia molto efficace; anche se per realizzare il miracolo di una nuova vita dell'apprendistato non basterà certo un semplice cambio di nome. [W. P.]

In crisi
Negli ultimi
anni
l'apprendi-
stato è
stato definito
il canale
privilegiato
per l'ingresso
dei giovani
nel mercato
del lavoro, ma
il suo
successo nel
frattempo è
colato a picco

Alla ricerca di una nuova stagione

Numero di rapporti di apprendistato in Italia



Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens). SFOL, XIV Rapporto di monitoraggio, dicembre 2013

cammarri - LA STAMPA



Peso: 1-3%, 2-42%

Le condizioni. Indispensabile la permanenza dei lavoratori in azienda - Nelle Pmi il periodo è di due anni

Posto da conservare per tre anni

■ Per fruire del bonus ricerca bisogna rispettare condizioni stringenti, sia sui requisiti soggettivi dei lavoratori, sia su altri parametri.

In primo luogo, è opportuno che i datori di lavoro si facciano rilasciare dai lavoratori un'ideale documentazione che comprovi il possesso dei titoli di studio richiesti. Inoltre, è bene esplicitare in modo puntuale nel contratto di lavoro le attività lavorative affidate ed è necessario che queste corrispondano a quelle agevolabili. Il titolo accademico va inserito nell'istanza online e deve essere firmato digitalmente dal legale rappresentante dell'impresa.

Bisogna poi prestare attenzione alle cause di decadenza del diritto a fruire del contributo. Causano infatti la perdita del beneficio:

- la riduzione o il mantenimento, nei tre anni successivi all'assunzione per la quale si fruisce del contributo, o due anni nelle Pmi, del numero totale dei dipendenti a tempo indeterminato, al netto dei pensionamenti, indicato nel bilan-

cio presentato nel periodo d'imposta precedente l'applicazione del beneficio fiscale, intendendosi per tale il periodo di imposta precedente a quello in cui è stata effettuata ciascuna assunzione cui si riferisce l'agevolazione;

- la mancata conservazione dei nuovi posti di lavoro "agevolati", per un periodo minimo di tre anni, o due nel caso delle Pmi;

- la delocalizzazione della propria attività, realizzata dall'impresa beneficiaria, dopo l'11 agosto 2012, in un paese non appartenente alla Ue, con la riduzione delle attività produttive in Italia nei tre anni successivi al periodo di imposta in cui ha fruito del contributo;

- l'accertamento definitivo di violazioni non formali sia alla normativa fiscale, sia a quella contributiva in materia di lavoro dipendente per le quali sono state irrogate sanzioni di importo non inferiore a 5 mila euro, o violazioni alla normativa sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori;
- provvedimenti definitivi della

magistratura contro il datore di lavoro per condotta antisindacale.

Sul mantenimento della media occupazionale è intervenuta una Faq (sul sito del Mise): questo dato dovrà essere aggiornato dal revisore contabile negli anni successivi all'assunzione indicati dalla norma. L'adempimento va effettuato entro 90 giorni dalla chiusura del bilancio (ovvero, per le imprese non soggette, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello cui si riferisce la certificazione).

Per le assunzioni avvenute nel 2012, essendo già trascorse queste scadenze in relazione al primo anno riferito all'assunzione, la dichiarazione va effettuata online entro i 30 giorni successivi alla ricezione del decreto di concessione del credito d'imposta, su un modello telematico ad hoc. Nel dettaglio, bisogna seguire le istruzioni della guida rilasciata dal Mise.

Non sono state previste cause ostantive al cumulo del credito d'imposta con altri incentivi contributivi eventualmente spettanti, poiché gli stessi andrebbero già ad

abbattere il costo aziendale: si pensi, ad esempio, all'assunzione di una persona che ha i requisiti del disoccupato di lungo periodo stabiliti dalla legge 407/1990.

In caso di indebita fruizione totale o parziale del contributo da parte delle imprese richiedenti, il Mise dichiara la decadenza del diritto a fruire del credito d'imposta precedentemente concesso e procede al recupero del relativo importo, maggiorato di interessi e sanzioni. In queste ipotesi, restano le eventuali responsabilità di ordine civile, penale ed amministrativo.



Peso: 10%

Fondi pensione, spunta l'ipotesi di ridurre il prelievo al 17 per cento

Baretta: «Ogni punto percentuale vale 40 milioni di copertura»

di **Francesco Di Frischia**

ROMA Il governo è orientato a abbassare di qualche punto la tassazione sui fondi pensione (che era stata alzata dall'11,5 al 20%), forse al 17%. Modifiche in arrivo anche sui nuovi regimi minimi delle Partite Iva: in entrambi i casi, però, l'esecutivo deve fare una valutazione tecnica e politica trovando la copertura finanziaria ai provvedimenti. I temi sono al centro dei lavori della Commissione Bilancio del Senato che oggi pomeriggio riprende per il rush finale l'esame degli emendamenti alla legge di Stabilità dopo la pausa domenicale. Secondo le previsioni del ministero dell'Economia il provvedimento dovrebbe terminare l'iter e approdare per la votazione nell'aula di Palazzo Madama giovedì. Poi il disegno di legge

di Stabilità tornerà alla Camera per l'ultimo via libera prima di Natale.

«Dopo le richieste avanzate sul prelievo nei fondi pensione con gli emendamenti dei senatori - spiega Pier Paolo Baretta, sottosegretario all'Economia - domani (oggi ndr) dobbiamo affrontare questo problema e ovviamente cercando di trovare nelle casse dello Stato le risorse disponibili». Ogni punto percentuale per la copertura finanziaria «vale circa 40 milioni - precisa il sottosegretario - . Vedremo gli emendamenti e poi prenderemo una decisione anche se il governo, pur con prudenza, rimane orientato a abbassare la soglia del 20%».

Un ragionamento analogo per l'esecutivo nell'esame degli emendamenti sui nuovi minimi per le Partite Iva: «Ci sono dei punti critici - ammette Baretta - ma vedremo se il regime forfettario del 15% è possibile modificarlo con i fondi disponibili». Era stato lo stesso sot-

tosegretario all'Economia, Enrico Zanetti, a ammettere alcuni difetti nel provvedimento presentato dal governo per stabilire le norme sulla tassazione agevolata di lavoratori autonomi, professionisti e micro imprese. La vecchia legge fissava il tetto di reddito per tutti a 30 mila euro, mentre la nuova stabilisce dai 15 mila euro per i professionisti ai 40 mila per i commercianti all'ingrosso e al dettaglio. In questo modo, però, molti rimarrebbero fuori dal regime forfettario rischiando una stangata e ci sarebbero poche tutele per giovani e start-up.

Parlando della proroga decisa dall'esecutivo con un altro emendamento che ha bloccato i temuti aumenti di Imu e Tasi nel 2015, Baretta osserva che «i Comuni hanno legittimamente reagito reclamando il loro spazio fiscale». Lo stesso era avvenuto lo scorso anno, ma il governo Letta era corso in aiuto dei Municipi con uno stanziamento di 620 milioni. «Anche questo nodo va affrontato», commenta Baretta. Tra gli emendamenti del governo, si finanziano con 130 milioni in 4 anni il Piano per l'edilizia sociale e con 30 milioni in 3 anni «i collegamenti di trasporto marittimo veloce nello Stretto di Messina». Spunta anche la norma per sbloccare «l'effettiva realizzazione dei progetti per la coltivazione di giacimenti di idrocarburi», come quello di Tempa Rossa per portare il petrolio estratto in Basilicata a Taranto. Presentato poi il «Salva Piemonte»: il governatore, Sergio Chiamparino, sarà commissario straordinario «per il tempestivo pagamento dei debiti pregressi della Regione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'iter
Entro giovedì la valutazione tecnica per la modifica della tassazione sui fondi

80	26	130
euro il bonus previsto per i percettori di reddito fino a 24 mila euro	per cento l'ipotesi iniziale di tassazione sui rendimenti dei fondi pensione	milioni le risorse previste da un emendamento per il piano per l'edilizia sociale

730

milioni
di euro
le risorse
previste come
incasso
dal Lotto



Peso: 23%



Corsi online, la Bocconi sale sulla piattaforma

La Bocconi spinge sulla formazione online. Ad arricchire l'offerta formativa dell'ateneo per il 2015 è l'aumento dei Mooc (Massive open online courses) corsi su Internet, gratuiti e in inglese. I primi due hanno avuto oltre 50 mila iscritti. Il terzo corso sul web, previsto a febbraio (per 6 settimane) in «International leadership and organization behavior», dovrebbe interessare circa 20 mila candidati. Si tratta per lo più di laureati tra i 25 e i 35 anni, secondo le prime analisi del target, desiderosi di incrementare le loro competenze (i Mooc non c'entrano con i normali corsi di laurea). «Soltanto il 4% degli italiani si è iscritto ai primi due Mooc — precisa Luigi Proserpio, delegato del rettore per l'innova-

zione della didattica in Bocconi —. Il resto degli studenti si trovava in 180 Paesi, con in testa Stati Uniti, India e Regno Unito».

Oltre al corso online di febbraio, l'Università Bocconi, sta progettando altre due proposte formative su piattaforma per i prossimi 12 mesi. «L'idea è di sperimentare questo modello didattico online per capire se in futuro si può pensare di organizzare percorsi universitari di laurea che prevedano una parte di lavoro a distanza» sottolinea Proserpio.

Tutto in aula è invece il primo corso triennale in scienze politiche internazionali della Bocconi, attivo dall'anno accademico 2015/2016 (con selezioni da febbraio-marzo). In inglese, come tutti gli altri per-

corsi formativi di via Sarfatti, il programma si chiama «Bachelor of international politics and government», sintetizzato in «Big».

«Risponde agli standard internazionali — precisa Vincenzo Galasso, direttore del corso in scienze politiche — con un contenuto maggiore di analisi dei dati, perché chi studia questa disciplina deve saper maneggiare database per poter fare valutazioni economico-politiche». Al momento, il corso triennale è destinato a una classe di circa 60 persone (la metà di una classe normale). E' in fase di studio la possibilità di aggiungere il biennio di specializzazione in collaborazione con la London School of Economics. Sui banchi: circa il 40% di italiani e il 60% di stranieri. «Un

carattere distintivo del corso è che al terzo anno tutti gli alunni studieranno per un semestre all'estero, grazie agli scambi con altre università. Mentre, per gli altri programmi il semestre all'estero è opzionale, in questo corso è previsto per tutti i ragazzi», conclude Galasso.

PAOLA CARUSO

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Peso: 12%

Innovazione Così lavorano i maestri di autostima costruttiva. Per chi se la sente esiste addirittura lo spiritual marketing

Competenze Con lo zen aumenta il carisma

Le discipline mentali e l'arte oratoria vengono proposti come mezzi per migliorare i conti aziendali

DI BARBARA MILLUCCI

Sostegno psicologico e formazione abituale per migliorare le prestazioni lavorative dei dipendenti. È il coaching, un insieme di tecniche di valorizzazione delle qualità individuali per un più efficace rendimento lavorativo, personale e dell'impresa. Spesso i risultati sono sorprendenti, anche in termini di business.

Il giro d'affari globale del settore è infatti stimato in 1,5 miliardi di dollari, in Italia sui 15 milioni di euro. Claudia Crescenzi, ex campionessa di basket ed ex manager d'azienda, oggi coach, è la titolare di Growbp, specializzata in coaching, consulenza e formazione. Da gennaio sarà il nuovo presidente di Icf Italia, la federazione che raggruppa gli allenatori. «Lavoriamo molto sulla gestione del cambiamento, dalla revisione organizzativa ai ridimensionamenti, cambi di carriere, passaggi generazionali. Le aziende hanno la necessità di gestire e mantenere alta la motivazione di dipendenti prossimi alla pensione, per via della riforma Fornero. Si tratta di senior mentalmente predisposti all'uscita che sull'impresa pesano molto anche in termini economici, vista la loro seniority. Con loro abbiamo lavorato sull'importanza di trasmettere l'esperienza ai giovani, sullo scambio del know how e sull'innovazione».

La società opera soprattutto nella grande distribuzione, affiancando «gli junior perché possano subentrare gradualmente ai senior». Lo scopo è migliorare i modelli organizzativi aziendali, rendendoli più flessibili e meno ingessati. Alle aziende poi la presenza

di un coach conviene. Visto che hanno sempre più bisogno di esperti in grado di aiutarle a tirar fuori il talento dai propri dipendenti. «Abbiamo l'esclusiva per l'Italia del metodo Shadow e Brief Coaching», prosegue Crescenzi, autrice del libro «Segui il flusso», dedicato proprio all'argomento.

Il dipendente viene seguito passo dopo passo come un'ombra (shadow). Lo si osserva in silenzio nel suo ambito lavorativo, per renderlo, a sessione ultimata, maggiormente consapevole di sé e delle proprie dinamiche. Dal 1996, lo studio Caimi affianca manager e imprenditori, per lo più del settore bancario e moda, nello sviluppo di nuove capacità indispensabili per affrontare il mercato. «Quello che le aziende ci chiedono è creare squadre di lavoro ad alto valore aggiunto. Al centro c'è sempre la persona con il suo bagaglio di esperienze, comportamenti, emotività», racconta il titolare Maurizio Caimi. I corsi organizzati da Caimi sono rivolti sia a top manager che a figure intermedie. Il vocal e carisma coach, ad esempio, è un allenamento per migliorare le proprie capacità oratorie, non dal punto di vista della dizione, ma dell'uso più consapevole della voce. Per diventare più persuasivi e convincenti verso i propri interlocutori. «Spesso i manager sui 35 anni sono molto preparati, ma hanno poco carisma» continua Caimi, che ha lavorato 10 anni in Philips. «Parlare con ritmi, timbri, pause ed accenti giusti che coinvolgano senza annoiare, fa acquisire più fiducia in sé e nei propri strumenti che in quanto tali vanno accordati. In una trattativa commerciale, la voce conta tantissimo».

Altro esempio concreto è quando «mettiamo indistintamente tutti, dall'ad all'impiegato, dinanzi a un medesimo problema da risolvere, spogliandoli del loro livello gerarchico — aggiunge Caimi —. Quello che

emerge dal gruppo sono aspettative, intuizioni, schemi, proprio come fosse una partita». Studiando in un secondo momento le dinamiche, sarà possibile analizzare e intervenire sull'attitudine delle persone, rendendole maggiormente consapevoli del sé e del proprio ruolo all'interno della struttura.

«C'è poi lo spiritual marketing, che lavora per lo più sull'elevazione spirituale della persona, e lo zen coaching, di cui però bisogna condividere la filosofia», continua Caimi. Roberto Degli Esposti è invece Managing Partner di Scoa - The School of Coaching, di base a Milano, e leader in Italia nel Business Coaching, con più di mille executive manager e imprenditori allenati. La scuola propone ad aziende o singoli individui interventi di Executive Coaching di alto profilo, volti a sostenere la persona lungo un percorso di sviluppo di nuove o più flessibili forme di competenza in momenti cruciali della carriera o del contesto strategico aziendale. La scuola, in particolare, aiuta l'impresa a migliorare i risultati di business e le persone a crescere professionalmente, aprendo lo spazio al cambiamento organizzativo e all'innovazione. «I Business Coaching «One to One» sono percorsi individuali rivolti a manager, executive e imprenditori — spiega Degli Esposti — nell'ambito dei quali si sviluppano specifiche competenze che risultano utili al ruolo da svolgere, nel contesto organizzativo e di business in cui operano. Il lavoro del Business Coach è, nel mondo degli affari, come quello del coach nel mondo dello sport. Si possono allenare o singoli individui (atleti) oppure interi team (squadre)».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Peso: 43%

I numeri

1,5

miliardi

Il giro d'affari della formazione attraverso il coaching a livello globale

15

milioni

I ricavi delle società italiane specializzate nell'attività di coaching

58

per cento

La quota di manager mondiali su un campione di 18 mila che dichiara di conoscere l'attività di formazione attraverso il coaching. Il sondaggio è stato condotto dall'Icf (International Coach Federation)

42

per cento

La quota di manager che ricorre al coaching per migliorare il proprio rendimento o quello del team di lavoro

27

per cento

La quota di manager che utilizza il coaching per gestire in modo più equilibrato il rapporto tra l'attività lavorativa e la sfera personale e familiare

49

per cento

La quota di manager che si dichiara molto soddisfatta dopo aver fatto un'esperienza di coaching

Albert

PER SUPERARE LA CRISI E MIGLIORARE LE PERFORMANCE, BISOGNA PUNTARE SUL FATTORE UMANO

IMPARIAMO DAI MAESTRI DELLO ZEN E DELLO YOGA

VISTO CHE I GURU DELL'ECONOMIA HANNO FATTO FIASCO



Peso: 43%

Tornano a crescere i dirigenti d'impresa dopo 10 anni di crollo

SONO PASSATI DAI 537.000 DEL 2004 AI 405.000 DEL 2014 CON UNA RIDUZIONE DEL 24,5 PER CENTO. TUTTAVIA, NEGLI ULTIMI 36 MESI SI STA REGISTRANDO UNA TIMIDA INVERSIONE DI TENDENZA (+2,4 PER CENTO). LE DONNE MANAGER SONO AUMENTATE PASSANDO DAL 24 AL 28%

Stefania Pescarmona

La crisi che ha colpito le imprese si è abbattuta violentemente anche sui dirigenti, che nell'ultimo decennio sono passati dai 537.000 del 2004 ai 405.000 del 2014 (-24,5%). Tuttavia, negli ultimi tre anni si sta registrando una timida inversione di tendenza (+2,4%) che lascia ben sperare per una ripresa più solida. Se la sono cavata un po' meglio le donne, che partivano però da numeri più bassi: se infatti dieci anni fa erano circa il 24% dei dirigenti, ora sono il 28%. A metterlo in luce è l'Aldai, l'Associazione lombarda dei dirigenti delle aziende industriali, che all'interno di una indagine segnala una preoccupante tendenza di lungo periodo, in cui ci sono oggi appena 24 dirigenti ogni 1.000 lavoratori dipendenti, contro i 33 di dieci anni fa. Se poi si fa un confronto con il resto d'Europa, e si prendono in considerazione i manager (termine che in Europa raggruppa quelli che in Italia sono i dirigenti e i quadri apicali), si vede che il nostro Paese ha 36 manager ogni 1.000 lavoratori dipendenti, contro una media europea di 58.

“Il sistema del lavoro è cambiato; c'è maggiore orizzontalità rispetto a prima. E questa riduzione dei posti di dirigente, diretta conseguenza della crisi che ha fatto sparire migliaia di aziende, è preoccupante soprattutto perché è accompagnata da un approccio che ridu-

ce il ruolo dei dirigenti, che sono invece fondamentali per governare la crisi stessa”, spiega Romano Ambrogio, presidente di Aldai, che ritiene che le aziende possano crescere solo con manager professionali, innovative e motivati. “C'è poi un aspetto culturale”, prosegue il presidente di Aldai, che ricorda che il tessuto imprenditoriale italiano è costituito da aziende familiari, con imprenditori che vogliono fare tutto in prima persona. “Ma i due ruoli devono rimanere separati: un conto è l'azionista, un altro il manager, che deve avere le competenze tecniche e professionali per affrontare la routine quotidiana e fronteggiare le difficoltà che si presentano day by day”, prosegue Ambrogio.

Alla base del taglio del numero dei dirigenti, ci sono ovviamente motivi economici. “Un dirigente costa il doppio di un quadro”, spiega Michele Stasi, responsabile servizi retributivi di Hay Group in Italia, che ricorda che a fronte di una retribuzione media di un quadro di 60 mila euro, quella di un dirigente si attesta sui 120 mila.

“Analizzando la composizione dell'organico, il turnover del 2014 (ossia la differenza tra le entrate e le uscite, ndr) ha evidenziato un saldo negativo dello 0,8% per i dirigenti e dello 0,2% per i quadri”, prosegue Stasi, che parla anche di un rallentamento delle promozioni e di retribuzioni medie che, negli ultimi 4 anni, sono salite, per i dirigenti, solo del 2%, contro il +15% dei 4 anni precedenti il 2008. Al livello mondiale, però, le notizie sembrano essere rassicuranti. “La retribuzione globale annua di dirigenti e quadri alti è vista nel 2015 in leggera crescita (5,4%), rispetto al 2014 che era del 5,2%, con aumenti trainati in Europa dai Paesi che

hanno sofferto di più, come Grecia e Irlanda (+1,3%), anche se il maggior incremento avverrà in Turchia (9,0%), dove però ci si attende un tasso di inflazione dell'8,9%”, conclude Stasi.

“La crisi, iniziata nel 2009, ha portato a un processo di sostituzione dei dirigenti con quadri abbastanza pesanti, i cosiddetti middle manager”, commenta Vito Gioia, managing partner di Amrop Executive Search, che è però ottimista per il futuro. “Le imprese si sono rese conto che non bastano i giovani, ma servono competenze e know how tipici dei dirigenti e, infatti, molti manager che erano usciti sono stati recuperati”, aggiunge Gioia, che poi prosegue dicendo che al momento le figure più ricercate sono manager italiani con vocazione internazionale, soprattutto per il settore commerciale, o in Italia esperti di processi produttivi. “Oggi, il numero di posizioni di executive trattate dai cacciatori di teste è ancora sotto del 30% rispetto ai volumi record del 2008, ma negli ultimi anni si è recuperato un gap di 5-10 punti percentuali e questo fa ben presagire per il futuro”, dichiara Gioia.

“Non sempre i dirigenti fuoriusciti dalle imprese vogliono riciclarsi. Spesso preferiscono mettersi in proprio, utilizzando il proprio tfr e la buonuscita ottenuta per affiancare altri im-

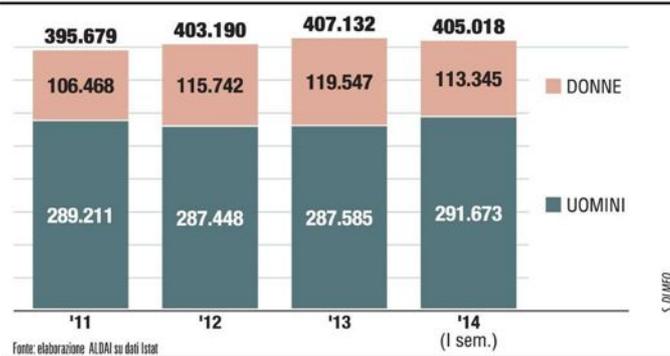


prenditori nella costituzione di nuove aziende, trasformandosi così in dirigenti-imprenditori. E questo avviene soprattutto per quelli tra i 45 e i 55 anni”, commenta Paolo Citterio, presidente nazionale dell'Associazione Direttori Risorse Umane (GidpHrda), che è fiducioso sulla ripresa del settore. “Sono sicuro che il mercato crescerà e che i quadri non possano sostituirsi pienamente ai dirigenti perchè, in generale, mancano di quelle managerialità e competenze tecniche proprie di questi ultimi”. Inoltre, Citterio si sofferma su una figura che si sta svi-

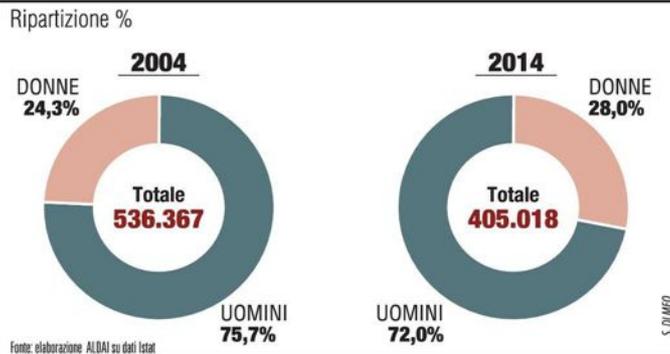
luppando negli ultimi anni. “Quella dei temporary, ossia dirigenti specialisti che vengono utilizzati in determinati momenti della vita aziendale, soprattutto nelle pmi”, dichiara il presidente di GidpHrda, che ritiene che si tratti di una “categoria destinata a non morire mai”.
Ma non è tutto. “I dirigenti devono farsi sempre più carico di una prerogativa che in passato era propria dell'imprenditore/azionista, cioè di ottimizzare l'impiego delle risorse finanziarie, sempre più scarse”, spiega Giovanni Mantica, senior advisor di Signium International,

che poi conclude dicendo che “ai dirigenti si chiedono competenze specifiche, perché sempre più spesso gli imprenditori con cui devono relazionarsi sono azionisti finanziari. Inoltre, con la crescente diffusione di modelli di governo strutturati, si richiedono conoscenze più ampie sia di governance sia nella gestione delle relazioni tra i diversi stakeholders”.

LA RIPRESA DEI DIRIGENTI

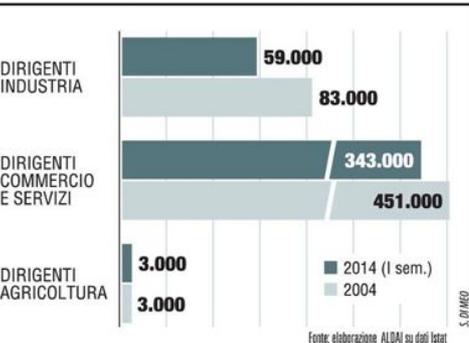


PIÙ MANAGER IN ROSA



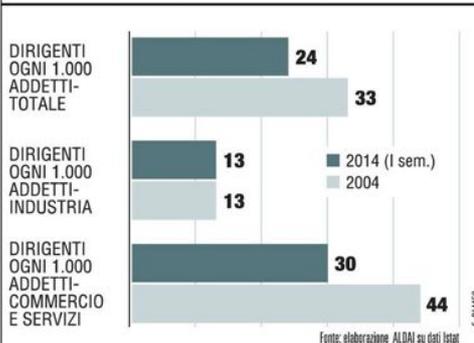
Qui sopra, **Romano Ambrogi** (1) presidente di Aldai (Associazione Lombarda Dirigenti Aziende Industriali), **Michele Stasi** (2), responsabile servizi retributivi di Hay Group in Italia, e **Paolo Citterio** (3), presidente nazionale dell'Associazione Direttori Risorse Umane (GidpHrda)

SCRIVANIE DI COMANDO DECIMATE



Nel grafico a sinistra, la crisi ha colpito di più i dirigenti del settore industriale secondo la ricerca di Aldai. A destra, la diminuzione del numero degli uomini e la crescita delle donne

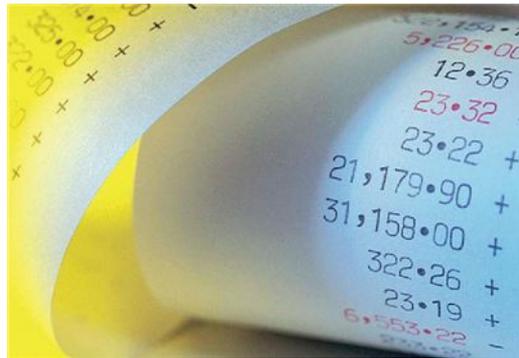
MENO POSTI DI COMANDO IN UFFICIO



SEMPLIFICAZIONI

Srl e trasparenza,
l'ora dell'opzione

Cerofolini, Pegorin e Ranocchi ▶ pagina 28



Semplificazioni/1. Entro il 31 dicembre vanno effettuate o rinnovate le adesioni al regime fiscale per il periodo 2014-2016

Trasparenza, l'ora della scelta

Ultimo anno con il modulo da spedire in via telematica all'agenzia delle Entrate

Lorenzo Pegorin

■ Quella del 31 dicembre prossimo è l'ultima scadenza entro la quale i soggetti che intendono optare per il regime di tassazione in trasparenza previsto dagli articoli 115 e 116 del Tuir lo possono fare avvalendosi delle "vecchie" regole. Il decreto semplificazioni in vigore da sabato scorso prevede che - a decorrere dal 2015 - l'opzione verrà gestita all'interno della dichiarazione dei redditi non più attraverso l'invio di un modulo separato (articolo 16, Dlgs 175/2014).

Chi intende optare per il regime di trasparenza o rinnovare l'opzione in scadenza nel 2014 (con effetto per il triennio 2014-2016), dovrà quindi, ancora per quest'anno, presentare entro il prossimo 31 dicembre la comunicazione secondo le ormai consuete regole previste dal provvedimento del 4 agosto 2004. Ma vediamo di riepilogare con ordine i vari passaggi necessari per l'adempimento.

I requisiti. L'opzione può essere esercitata:

■ dalle Srl con un volume di ricavi non superiore alla soglia prevista per l'applicazione degli studi di settore (general-

mente 5.164.568 euro) e con una compagine sociale interamente composta da persone fisiche, purché il numero di soci sia non superiore a 10 o 20 nel caso di società cooperativa (articolo 116 del Tuir);

■ dalle società di capitali interamente partecipate da altre società di capitali, ciascuna con una percentuale di partecipazione agli utili e diritti di voto in assemblea (articolo 2364 del Codice civile) non inferiore al 10% e non superiore al 50% (articolo 115 del Tuir).

I passaggi per l'opzione. In base all'articolo 4, comma 1, del Dm 23 aprile 2004, l'opzione dura tre anni e deve essere esercitata in modo espresso entro il primo dei tre periodi d'imposta della società partecipata a decorrere dal quale si intende far valere il regime di trasparenza.

L'adesione va comunicata:

■ da ciascuno dei soci, tenuti a comunicare alla società l'intenzione di avvalersi del regime speciale a mezzo raccomandata a/r;

■ dalla società partecipata, sulla quale gravano gli obblighi di comunicazione all'agenzia delle Entrate utilizzando il modulo previsto dal provvedimento

dell'Agenzia del 4 agosto 2004.

Una volta esercitata l'opzione, la stessa è da intendersi come irrevocabile per i tre periodi d'imposta di validità.

La comunicazione dei soci alla società non deve rispettare particolari requisiti predefiniti (circolare 49/E/2004), ma è sufficiente che da essa si possa evincere la volontà di optare per il regime da parte di tutti i soci (si veda fac simile riportato a fianco). In merito alle modalità con cui i soci devono effettuare la comunicazione (risoluzione 185/E/2009) l'Agenzia ha escluso la possibilità di manifestare l'adesione mediante raccomandata a mano.

In questo senso l'unica eccezione riguarda le Srl unipersonali, per le quali la comunicazione del socio unico non viene ri-



Peso: 1-3%, 28-33%

Le regole

Dalle tasse alle sanzioni: le spese previste

Ecco in sintesi che cosa prevede il provvedimento sulla «voluntary disclosure», approvato in via definitiva dal Parlamento. Vediamo le cose da sapere in attesa che arrivino circolari e provvedimenti attuativi.

Imposte. Le tasse evase sui redditi non dichiarati vanno pagate, in un'unica soluzione o in tre rate mensili di uguale importo. È previsto un regime opzionale di calcolo delle imposte a forfait per capitali inferiori ai 2 milioni di euro.

La procedura. Alla voluntary disclosure possono aderire, entro il 30 settembre 2015, sia le persone fisiche sia le società. A condizione che l'autore della violazione non abbia già avuto notizia di ispezioni o accertamenti in corso da parte dell'Agenzia.

Gli effetti. L'auto-denuncia dei capitali illeciti tenuti all'estero comporta la piena regolarizzazione di tutte le violazioni e di tutti i redditi non dichiarati, ovunque prodotti, a prescindere dal luogo di detenzione dei capitali. Si applica alle violazioni commesse fino al 30 settembre 2014, relative ai periodi d'imposta per i quali non siano scaduti i termini di accertamento (5 anni per i Paesi white list, 10 anni per quelli black list). È prevista una copertura penale per i reati di dichiarazione fraudolenta, dichiarazione infedele, omessa dichiarazione, omesso versamento Iva e ritenute, riciclaggio di denaro di provenienza illecita e auto-riciclaggio, se commessi in relazione a reati tributari coperti.

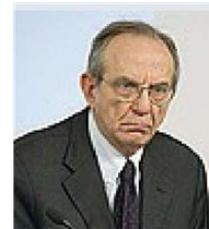
Le penalità. Le sanzioni amministrative per violazioni in materia di imposte sui redditi e relative addizionali, Irap, Iva sono ridotte di un quarto dell'importo minimo. Le sanzioni amministrative per violazione degli obblighi di monitoraggio fiscale sono applicate nella misura minima del 3% degli importi non dichiarati (anziché il 6%) se il Paese black list in cui le attività finanziarie sono detenute stipula con l'Italia entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge un accordo sullo scambio effettivo di informazioni.

Le sanzioni sono ridotte alla metà del minimo se ricorre uno dei seguenti casi:

1) le attività sono mantenute o trasferite in Italia o Paesi white list;

2) l'autore della violazione rilascia all'intermediario finanziario estero, presso cui sono detenute le attività, l'autorizzazione a trasmettere all'Italia tutti i dati relativi alle attività oggetto di «disclosure» e allega la copia di tale autorizzazione volontaria. Negli altri casi il minimo è ridotto di un quarto.

P. GA.



Economia Il ministro Pier Carlo Padoa



[L'INCHIESTA]

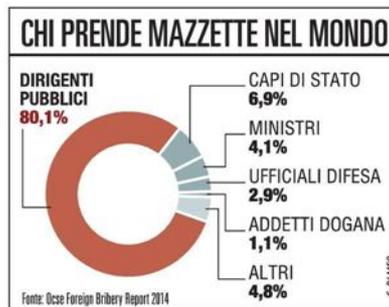
Corruzione, business mondiale duemila miliardi di malaffare

Eugenio Occorsio

L'Italia è messa malissimo: 69° posto nella classifica di Transparency International con 60 miliardi l'anno di tangenti, la metà di tutte quelle pagate in Europa. Ma in tutto il mondo la corruzione dilaga sempre di più e ha raggiunto - secondo gli studi della Banca Mondiale - l'astronomica cifra di 2,3 trilioni di dollari, pari a duemila miliardi di euro. E l'Ocse

calcola che in media più del 10% di ogni opera pubblica, e fino al 40% dei proventi dell'infrastruttura stessa, se ne vadano in mazzette.

alle pagine 8 e 9



Corruzione, la piaga mondiale 2000 miliardi di euro l'anno sottratti allo sviluppo economico

SECONDO L'OCSE IL 10% DELLE OPERE PUBBLICHE VA DISPERSO IN MAZZETTE, E FINO AL 40% DEI PROVENTI PRODOTTI DALL'INFRASTRUTTURA. E TRANSPARENCY INTERNATIONAL CI RELEGA AL 69° POSTO NEL MONDO CON 60 MILIARDI DI TANGENTI, LA METÀ DI TUTTA EUROPA

Eugenio Occorsio

Nella sola settimana fra il 2 dicembre, giorno dell'arresto del boss di "Mafia capitale" Massimo Carminati, e il 9 dicembre, proclamato "Anti-corruption Day" dall'Ocse, da un capo all'altro del mondo si sono inquisite decine di notizie tutte uguali, tutte storie di corruzione e malaffare da centinaia di milioni di euro se non miliardi ognuna. In India è stato arrestato l'ex presidente della Satyam computer, Ramalinga Raju. In Cina stessa sorte e stessa accusa - corruzione - per Liu Tenan, capo della potente

authority governativa "commissione per lo sviluppo", mentre Zhou Yongkang, ex capo dei servizi segreti, è stato espulso dal partito sempre per la stessa ragione. In Iran, il presidente Hassan Rouhani ha lanciato un disperato appello: "Se la corruzione continuerà a questo livello, il senso della rivoluzione islamica del 1979 andrà disperso". In Spagna, il ministro della Sanità, Ana Mato, si è dimessa travolta dal

lo scandalo di mazzette che ha investito il Partito popolare. A Bogotà una manifestazione popolare ha chiesto la cessazione della corruzione



Peso: 1-10%, 8-55%

ne dilagante che macchia l'immagine della Colombia nel mondo. E l'elenco potrebbe continuare a lungo.

Tutto il mondo è paese, si direbbe. Ma come nella *Fattoria degli animali*, qualche Paese è più paese degli altri. L'Italia purtroppo è fra questi, indicato da tutti gli organismi internazionali che studiano il problema come uno di quelli a più alto rischio. Trasparency International ci colloca ad un umiliante 69° posto nella classifica mondiale della corruzione dietro il Ruanda, il Ghana, la Turchia, la Georgia, la Croazia, ultimi in Europa a pari merito (merito?) con la Grecia. Quanto costa la corruzione al nostro Paese? Incrociando i vari studi nonché le relazioni della Corte dei Conti e del ministero degli Interni, si calcola intorno ai 60 miliardi di euro l'anno, il 4% del Pil del nostro Paese, nettamente al di sopra della mediamondiale. Dieci volte la manovra aggiuntiva che ci chiede la commissione Ue per rientrare nei parametri, il doppio dell'ammonter in tre anni della *spending review*. È la metà del valore dell'intervento Ue, secondo i calcoli della Commissione. «La cifra è calcolata inevitabilmente con qualche approssimazione, ma anche se fosse dieci miliardi in più o in meno, nella sua enormità denota l'esistenza di un drammatico freno allo sviluppo e di un'incoercibile resistenza per gli investitori internazionali», commenta Brunello Rosa, capo economista del Roubini Global Economics, che ha redatto uno studio sulla corruzione in Europa con particolare focus sull'Italia, cui ha collaborato anche Raffaele Cantone, capo dell'Authority creata *ad hoc* dall'attuale governo.

Quanto alle cifre globali, c'è da rabbrivire. La Banca Mondiale ha recentemente aggiornato la sua triste contabilità della corruzione, portando il totale globale dei fondi neri ad essa "dedicati" a 2,3 trilioni di dollari, circa 2 trilioni di euro, duemila miliardi. È il 2,3% del Pil mondiale che è di 85 trilioni di dollari. Di questi, calcola la World Bank, la metà riguarda direttamente i Paesi in via di sviluppo, sono cioè fondi sottratti alla coopera-

zione, agli aiuti finanziari, alle donazioni occidentali (come già denunciò anni fa l'economista africana Dambisa Moyo in *Dead Aid*), insomma a qualsiasi intervento che sarebbe cruciale in aree dove ogni centesimo è preziosissimo. I fondi finiscono nei conti segreti alle Cayman, a Montecarlo, in Svizzera, dei dittatori e dei manutengoli locali. Il *think-tank* americano Global Financial Integrity ricorda che si parla di 3 miliardi di dollari al giorno in una fascia del mondo in cui muoiono ogni anno per fame e stenti 18 milioni di persone, 50 mila al giorno: «Quanti di questi si potrebbero salvare?». Tutto il mondo, che sia *emergendo*, viene periodicamente percorso da febbri risanatorie più o meno sincere. In Cina un'operazione di pulizia, almeno a parole, è in corso proprio in questi mesi su iniziativa dello stesso presidente Xi Jinping. Ma altrove, a partire dalla Russia e Paesi satelliti, lo scenario resta sconsolante.

In occidente non è che il quadro sia migliore. Ogni Paese ha avuto la sua Tangentopoli. In America, all'inizio degli anni 2000 il giudice Eliot Spitzer lanciò un *crackdown* ("stretta") sulla corruzione che portò in galera decine di pubblici ufficiali e capitani d'industri, e si concluse con una legge, il Sarbanes-Oxley Act, che nel 2002 introdusse un regime durissimo e in effetti qualche miglioramento l'ha portato, anche se siamo lontani da un vero risanamento. L'Ocse, che in occasione della "giornata mondiale" di cui si parlava ha predisposto a sua volta un corposo rapporto, dimostra che nei Paesi che ne fanno parte fra mazzette e ruberie simili se ne va in media il 10,4% del valore di ogni infrastruttura pubblica nonché una media del 30%, con punte superiori al 40, del profitto derivante dall'opera: pedaggi, biglietti, royalty di accesso *et similia*. Due terzi dei casi di corruzione transnazionale ricadono in quattro settori: estrazione di idrocarburi e altre materie prime (19%), costruzioni (15%), trasporti (15%), informazione e co-

municazione (10%). Nel 53% dei casi è direttamente colpevole qualche dirigente dell'azienda corrottrice, e nel 12% il Ceo. «Non vale quindi indicare le "mele marce" di un sistema quando questo è corrotto dal vertice», scrive il rapporto. Ancora nel *Bribery report* dell'Ocse (datato 3 dicembre 2014) si legge che tre affari viziati su quattro sono condotti attraverso intermediari, ma questi intermediari sono nel 35% dei casi "veicoli" della stessa impresa che corrompe i pubblici ufficiali, come filiazioni in un paradiso fiscale, broker *in house*, società di marketing in qualche modo collegate con l'azienda.

«La prevenzione del crimine finanziario dev'essere al centro della *governance economica*», ha scandito Angel Gurría, che dell'Ocse è segretario generale. L'organizzazione ha analizzato in dettaglio 427 casi di corruzione internazionale acclarata (con processi conclusi) che si sono sviluppati nei "suoi" Paesi, i più avanzati del mondo, per un importo totale di 1,8 miliardi di euro. Nella maggior parte dei casi (57%) le mazzette sono state offerte (e accettate) per l'assegnazione di appalti pubblici, nel 12% per accelerare procedure doganali e poi per altre agevolazioni varie. «I pubblici ufficiali sono stati corrotti in 24 Paesi sui 41 della nostra organizzazione, e su 15 Paesi del G20», ha specificato allarmato Gurría. «Nell'11% dei casi, le tangenti sono andate a ministri o capi di Stato». L'Ocse trae le sue conclusioni: troppo pochi casi si sono conclusi con l'arresto dei colpevoli (80), la maggior parte si sono risolti con ammende e qualche confisca. Oltre all'inasprimento delle pene l'Ocse raccomanda una miglior protezione dei "delatori", e ricorda che ancora incompleta è l'attuazione della direttiva europea del 2004 che, seguendo le indicazioni che la stessa Ocse aveva formulato nel lontano 1997, esclude da successive gare internazionali gli operatori colpevoli in qualche precedente caso di corruzione. «Invece solo a due delle 115 società che avevano pagato tangenti per assegnazioni pubbliche, è stato proibito di fare offerte per successivi appalti».

Proprio sulla base delle raccomandazioni dell'Ocse sono state redatte le leggi nazionali anticor-



ruzione, solo che ci sono voluti molti anni: la Gran Bretagna si è dotata di un convincente Bribery Act nel 2010, e l'Italia addirittura nel 2012: è la legge che adesso Renzi vuole emendare nei punti indicati dall'Ocse: dall'allungamento della prescrizione e inasprimento delle pene alla sospirata e tuttora incerta ripenalizzazione del falso in bilancio. «Il modello di valutazione sistematico che noi abbiamo approntato permette di fare una comparazione su scala da 1 a 10 dell'impatto economico della corruzione e dell'inefficienza dei processi decisionali che a essa è collegata, dando un'idea del valore economico che deriverebbe dalla soluzione di queste due piaghe», dice Rosa dell'Rge (*vedere tabella in pagina*). «La capacità di attrarre investimenti, la qualità dell'ambiente di business, l'effi-

cazia della decisione politica, è per l'Italia inferiore a tutti i Paesi concorrenti e a livelli comparabili con i Paesi emergenti di crescita come i Bric, che però possono contare su altri fattori di competizione di prezzo, dai bassi salari ai tassi di cambio artificialmente svalutati».

Elaborando i parametri economici dei danni della corruzione, si scopre un'infinità di effetti indiretti: «Prendiamo l'incentivo all'emigrazione dei cervelli», spiega Rosa. «Un ambiente a competizione truccata, o percepito come tale, costituisce un formidabile incentivo ad abbandonare il Paese per chi, persona o impresa, intende basare il proprio successo solo sulle capacità, sull'impegno, sul merito, sui titoli acquisiti». Le conseguenze si dipanano in una catena diabolica: «Le imprese sane,

non disposte a scendere a bassi compromessi, sono disincentivate dal partecipare alle gare d'appalto finendo per l'uscire dal mercato peggiorando così l'eticità media del tessuto produttivo». L'unico modo per interrompere questa catena, in Italia come nel resto del mondo, è bloccare sulla scia in ogni modo possibile, disincentivando e punendo, le operazioni di corruzione.



1



2



3

Il capo dell'Authority anticorruzione **Raffaele Cantone** (1); il segretario generale dell'Ocse, che alla corruzione ha dedicato un approfondito studio, **Angel Gurría** (2); l'economista **Nouriel Roubini** (3) che studia il problema delle conseguenze economiche del fenomeno



L'arresto a Roma di **Massimo Carminati**, il principale accusato nell'operazione **Mondo di mezzo** sulla corruzione nella capitale

I MIGLIORI E I PEGGIORI

Indicatori di corruzione 2014; Punteggio da 0 = molto corrotti - 100 = trasparenti

Rank	Paese	Punteggio
1	DANIMARCA	92
2	NUOVA ZELANDA	91
3	FINLANDIA	89
4	SVEZIA	87
5	NORVEGIA	86
5	SVIZZERA	86
7	SINGAPORE	84
8	OLANDA	83
9	LUSSEMBURGO	82
10	CANADA	81
69	ITALIA	43
166	ERITREA	18
166	LIBIA	18
166	UZBEKISTAN	18
169	TURKMENISTAN	17
170	IRAQ	16
171	SUDAN MERID.	15
172	AFGHANISTAN	12
173	SUDAN	11
174	NORD COREA	8
174	SOMALIA	8

Foto: Transparency International

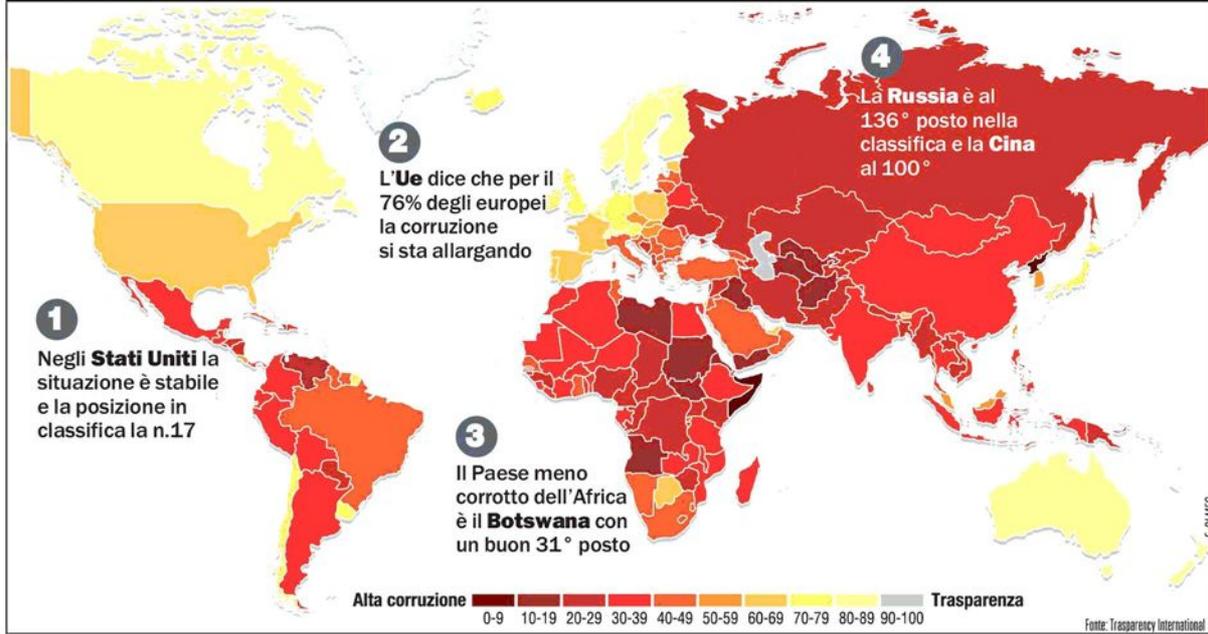
La classifica dei Paesi più o meno virtuosi redatta da **Transparency International** resa nota la settimana scorsa. Negli stessi giorni, in coincidenza con l' "Anti-corruption Day" del 9 dicembre, l'Ocse ha pubblicato il "Bribery report" che conferma ancora una volta le dimensioni a livello mondiale del problema



Peso: 1-10%, 8-55%

Sono agli antipodi l'uno dell'altro i due Paesi con l'invidiabile record di meno corrotti al mondo secondo la classifica annuale di Transparency International pubblicata all'inizio di dicembre: la Danimarca ha un punteggio di 92 e la Nuova Zelanda di 91. L'Italia è molto bassa in classifica: al 69° posto con uno score di 43, che la mette al di sotto della soglia di sicurezza fissata in 50 punti

LA CORRUZIONE NEL MONDO



Peso: 1-10%,8-55%

AZIENDE E BUROCRAZIA

Per ogni norma che semplifica quattro complicano il lavoro

Chi ha un'impresa spreca 269 ore l'anno per le tasse Fisco «nemico» con una norma in più a settimana
Domani il saldo della seconda rata per Imu e Tasi

Baroni, Riccio e Russo ALLE PAGINE 8, 9 E 21

Fisco, la fabbrica delle complicazioni

Ogni settimana una norma che aumenta gli adempimenti

il caso

PAOLO BARONI
ROMA

La fabbrica delle regole e delle complicazioni non si ferma mai. Nonostante gli sforzi del governo, che finalmente iniziano a dare i primi frutti, soprattutto grazie all'operazione del 730 precompilato a domicilio, la pressione burocratica sulle imprese non accenna a scendere. È una vera tela di Penelope: dal 2008 ad oggi, per una norma che semplifica ne sono state emanate 4,3 che complicano la gestione degli adempimenti tributari. È vero che nel 2014 il ritmo delle complicazioni fiscali è rallentato, ma la strada si presenta ancora tutta in salita. Anche perché l'attuazione della delega fiscale, a nove mesi dalla sua approvazione, è in fortissimo ritardo.

I primi 272 giorni di Renzi

Fino ad oggi il governo Renzi, esclusa la legge di Stabilità ancora in fase di costruzione, ha emanato 8 provvedimenti con 87 norme di carattere fiscale di cui 26 (29,9% del totale) semplificano, 12 (13,8%) sono neutre e ben 49 (56,3%) hanno impatto burocratico sulle imprese. Il saldo rimane così ancora una volta positivo anche se diminuisce rispetto

al passato. Le norme che semplificano sono pressoché interamente concentrate (25 su 26) nel decreto legislativo sulle dichiarazioni precompilate. Negli ultimi 6 anni, calcola Confartigiano in un nuovo rapporto che *La Stampa* è in grado di anticipare, il 61% delle 703 nuove norme ha aumentato i costi burocratici. In pratica il fisco si è complicato alla velocità di 1 norma alla settimana.

Il Buofisco Index

Per misurare l'impatto della burocrazia fiscale Confartigiano ha inaugurato il Buofisco Index che sintetizza il saldo tra le norme che semplificano e quelle che complicano la vita degli imprenditori. Nel 2014 l'indice di impatto burocratico ha registrato il calo più vistoso dal 2009, posizionandosi a quota +24, con una diminuzione drastica rispetto al +93 del 2013.

«Le nostre rilevazioni - commenta Giorgio Merletti, presidente di Confartigiano - indicano qualche miglioramento, ma siamo ben lontani da un fisco a burocrazia zero per le imprese».

«La delega fiscale è inattuata per l'80-90% - spiega Daniele Capezzone (Fi), presidente della Commissione finanze della Camera - Il governo, tranne eccezioni individuali, non ne ha affatto compreso il valore strategico. Possibile che nell'attuazione della delega creda di più il rappresentante dell'opposizione, cioè

io, che ne sono stato l'estensore ed il relatore, piuttosto che il governo che l'ha ricevuta in regalo?». Secondo Merletti «la strada è ancora lunga. Oltre a snellire gli adempimenti, occorre anche riordinare i regimi contabili semplificati, come previsto dalla delega». Ciò significherebbe incidere sulle modalità di tenuta della contabilità di ben 2.200.000 aziende, tra ditte individuali e società di persone, pari all'80% del totale. Il restante 20% di imprese è interessato dall'applicazione della nuova Iri (Imposta Reddito Imprenditoriale) anch'essa prevista dalla delega fiscale. «Un primo passo è stato compiuto nella legge di stabilità con il nuovo regime forfettario. Ma è insufficiente - insiste Merletti - perché pur semplificando gli adempimenti, l'esiguo tetto dei ricavi previsti rischia di vanificare l'impianto complessivo della norma». Intanto però a marzo la delega scade, col rischio di invalidare la riforma. Per evitare il peggio Capezzone an-



Peso: 1-4%, 9-51%

nuncia di aver «già presentato una proposta di legge per prorogare di 8 mesi la scadenza».

Sempre più complicazioni

La tendenza alla crescita della pressione burocratica sulle imprese in Italia resta sempre molto alta. Secondo l'analisi effettuata dalla Direzione politiche fiscali di Confartigianato sui 47 provvedimenti emanati nell'arco dei 2.397 giorni che intercorrono nell'arco delle ultime due legislature, scaturiscono 703 norme fiscali: di queste ben 427 complicano e appena 98 semplificano. In pratica nell'arco degli oltre sei anni il

Fisco si complica alla velocità di 1 norma alla settimana (7,3 giorni).

A passo di gambero

Il problema è dato dalla relativa scarsità delle norme di reale semplificazione: appena 96 su 691 (il 13,9% del totale) nei 6 anni esaminati. Di qui l'effetto tela di Penelope. Dei 47 provvedimenti esaminati solo 15 (31,9%) contengono almeno una norma di semplificazione, ma solo in 2 casi c'è un intervento di alleggerimento pieno: si tratta del decreto legislativo sulle dichiarazioni precompilate (saldo impatto burocratico -22) e il Dl 70 del 2011 (-19).

Risultato: gli imprenditori italiani impiegano 269 ore l'anno per pagare le tasse, il 53,3% in più rispetto alla media del Paesi dell'Ocse. Il nostro Paese, secondo il Doing business 2015 della Banca Mondiale, si colloca al 122° posto nella classifica di 189 nazioni del mondo. Una impresa in Regno Unito ne impiega invece 159 in meno, il "vantaggio burocratico" è di 132 ore in Francia, di 102 ore in Spagna e di 51 ore in Germania. E anche questo dovrebbe essere uno spread che bisognerebbe puntare a ridurre.

twitter @paoloxbaroni

61

per cento
Le norme varate negli ultimi sei anni che hanno complicato la burocrazia

269

Le ore
impiegate dagli imprenditori italiani per pagare le tasse



MAURO SCROBOGNA /L'ESPRESSO

Dal 2008 ad oggi, per una norma che semplifica ne sono state emanate 4,3 che complicano il Fisco

Burocrazia fiscale: il tempo necessario per pagare le tasse

Anno 2014 - ore/anno		Tempo in ore/anno	Divario con Italia	Rank
	Regno Unito	110	-159	25
	Francia	137	-132	39
	Spagna	167	-102	60
	Germania	218	-51	100
	Italia	269	0	122
	MEDIA OCSE	175	-94	
	Divario Italia-Media Ocse (%)	53,4		

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato su dati Banca Mondiale - Doing Business 2015

centimetri - LA STAMPA



Peso: 1-4%,9-51%

L'ANALISI

L'Europa ha una banca
la usi per la crescita

MARIANA MAZZUCATO

PIER Carlo Padoan ha ragione quando dice che la Banca europea degli investimenti (Bei) deve avere più coraggio e smetterla di preoccuparsi del "rating" del suo credito.

SEGUE A PAGINA 29

L'EUROPA HA UNA BANCA, LA USI PER LA CRESCITA

<SEGUE DALLA PRIMA PAGINA

MARIANA MAZZUCATO

Dopo tutto è stato proprio l'*inside job* creato dalle agenzie internazionali di rating del credito il fattore che per primo ha contribuito a scatenare la crisi — una crisi tra l'altro causata dal debito privato non pubblico. Per uscire dalla stagnazione attuale, l'Europa non ha bisogno di istituzioni azzoppate, ma di una spinta decisiva alla crescita di lungo termine. Due settimane fa sembrava che il nuovo presidente della Commissione europea, Jean-Claude Juncker, stesse iniziando a muoversi in questa direzione, con l'annuncio di un piano di investimenti da 315 miliardi di euro che dovrebbe far leva sui fondi della Bei attraverso una nuova entità finanziaria, il Fondo europeo per gli investimenti strategici. Il problema è che le cifre stanziare sono ancora minuscole. Il piano dell'Unione europea è semplicemente quello di ricollocare soldi già esistenti in un nuovo fondo: 16 miliardi di euro provenienti dai budget esistenti destinati agli investimenti in innovazione del programma Horizon 2020, più 5 miliardi dalla Bei. L'Unione europea in sostanza spera in un coefficiente di leva finanziaria di 15 per trasformare questi 21 miliardi di euro in un investimento di 315 miliardi.

Magia pura: non succederà mai. Per la stessa ragione un altro strumento, il Meccanismo europeo di stabilità, non è mai riuscito a ottenere una leva significativa dagli Stati membri, quegli stessi Stati a cui si chiede di continuare sulla strada di un programma di *austerità* scriteriato. C'è da chiedersi oltretutto se 315 miliardi di euro siano una cifra adeguata. Negli Stati Uniti, dopo la crisi finanziaria, l'amministrazione Obama mise in campo, nel 2009, un piano di stimoli da 787 miliardi di dolla-

ri, pari al 4 per cento del Pil — destinato (con il programma American Recovery and Reinvestment Act) all'innovazione verde e allo sviluppo di infrastrutture moderne. E in effetti, mentre la recessione europea continua — falciando le opportunità di lavoro per generazioni di giovani — crescita e occupazione stanno tornando negli Stati Uniti. Noti economisti come Krugman e Stiglitz hanno giustamente sottolineato che lo stimolo americano era comunque della metà di quello che sarebbe stato necessario. Ma in confronto questi 315 miliardi di euro sono una briciola, anche se Juncker dovesse riuscire effettivamente a metterli insieme.

È una colossale opportunità mancata, perché con un piano di investimenti adeguato l'Unione europea potrebbe avviarsi sulla strada della ripresa. Come ho già scritto su questo giornale, finché la Germania non ammette che la sua "competitività" nei confronti della "periferia" è dovuta anche al suo serio piano industriale — e che quindi la periferia ha bisogno di più, non di meno investimenti pubblici seri, che creino istituzioni pubbliche strategiche come le famose *Fraunhofer* tedesche — la strada di convergenza rimarrà chiusa. Per non parlare della necessità di sviluppo di una organizzazione bancaria nazionale — come quella tedesca della KfW — che sia capace di sostenere con la finanza pubblica le imprese più innovative che necessitano di investimenti a lungo termine.

Proprio per questo, un aspetto positivo del piano Juncker è il coinvolgimento della Bei. Ma per questo è necessario, come ha sottolineato Padoan, che la Bei smetta di preoccuparsi del suo rating e si decida a investire su progetti fattibili, in grado di stimolare le economie del vecchio continente e anche di produrre un ritorno econo-

mico. Questa non è "spesa", sono "investimenti". E i sistemi di calcolo dei deficit pubblici dovrebbero tener conto della differenza: invece non lo fanno e continuano a mettere tutti i soldi pubblici nello stesso calderone.

Di solito l'attenzione si concentra esclusivamente sulla Banca centrale europea (Bce) e la sua incapacità, fino ad oggi, di comportarsi come una vera Banca centrale, svolgendo la funzione di prestatore di ultima istanza e consentendo l'acquisto di titoli di Stato. Ma il fatto che l'attenzione ora sia concentrata sulla Bei significa — si spera — che abbiamo capito che il *quantitative easing* non sarà sufficiente: sempre che l'Europa dovesse davvero decidersi ad avviarlo — e l'intervista a *Repubblica* del capo della Bundesbank, Jens Weidmann, che esplicitamente dichiara il suo no al piano di Mario Draghi, sta proprio lì a dimostrare quanto la Germania continui a spingere sulla strada cieca dell'austerità, portando a un'Europa sempre meno simmetrica sul piano della competitività.

Naturalmente i fondi della Bce devono essere indirizzati verso l'economia reale per evitare che il nuovo denaro creato finisca semplicemente nei forzieri delle banche. E allora lasciamo da parte per un momento l'effetto leva effettivo. Perché dunque è positivo che ci si cominci a preoccupare della Bei e non soltanto della Bce?

In un momento in cui la crescita



Peso: 1-2%, 29-41%

in Europa sta perdendo colpi, i bilanci nazionali sono vincolati dalle misure di *austerità* e gli investitori privati scarseggiano degli "spiriti animali" di keynesiana memoria (e questo proprio quando ci sarebbe bisogno di grandi quantità di nuovi investimenti per dare risposta a problemi pressanti come l'invecchiamento della popolazione, la disoccupazione giovanile e i cambiamenti climatici) l'Europa ha bisogno che la Bei entri a far parte di quel ristretto gruppo di banche di investimenti pubbliche, che promuovono in misura crescente investimenti strategici indirizzati ad aree specifiche, con l'obiettivo di favorire una crescita intelligente (trainata dall'innovazione), sostenibile e inclusiva.

Le banche di investimento pubbliche, come la KfW tedesca e la Banca cinese per lo sviluppo, si sono infatti dimostrate cruciali per indirizzare fondi verso sfide nuove e importanti per la società. I dati della Bloomberg New Energy Finance mostrano che nel 2012 la

quota delle banche pubbliche nel panorama della finanza per l'energia rinnovabile era del 34 per cento, più di tutte le altre tipologie di operatori (la quota delle imprese è del 19 per cento e quella di tutti i tipi di istituzioni finanziarie private — fondi di *private equity*, mercati azionari, *venture capital* ecc. — è del 6 per cento). Trattandosi di istituzioni bancarie, queste organizzazioni sono in grado di valutare la fattibilità economica dei progetti, elemento cruciale se si vuole che nuove tecnologie e progetti innovativi riescano a sostituire quelli vecchi. E il fatto che le banche pubbliche abbiano a disposizione un ampio ventaglio di strumenti di finanziamento (investimenti diretti nel capitale, prestiti, sovvenzioni ecc.) consente loro di offrire il finanziamento più adeguato per il progetto, che sia marginale o radicale. Ma per far questo è necessario che le banche pubbliche siano vere e proprie banche di investimenti — cosa che la Cassa Depositi e Prestiti italiana non è, considerando che di-

pende da depositi di risparmio a breve termine che possono essere ritirati in qualsiasi momento, impedendo qualunque serio investimento su progetti a lunga scadenza.

Juncker dunque ha fatto un passo nella giusta direzione parlando di investimenti e di crescita, e non soltanto di riforme strutturali. E ha fatto anche la mossa giusta assegnando un ruolo centrale alla Bei. Sono gli investimenti la cosa di cui l'Eurozona ha un disperato bisogno, non l'austerità di cui tanto si sente parlare da quando è scoppiata la crisi finanziaria. Ma se il presidente della Commissione vuole che questa strategia abbia successo, dovrà mettere sul piatto i soldi: aumentare gli investimenti diretti e dotare la Bei di una strategia che non si limiti a porre rimedio ai «fallimenti del mercato», ma massimizzi l'impatto trasformativo degli investimenti pubblici modellando e creando nuovi mercati. Coraggio, signor Juncker, ce la può fare!

(Traduzione di Fabio Galimberti)

“
Per uscire
dalla
stagnazione
attuale
l'Unione non
ha bisogno
di istituzioni
azzoppate, ma
di una spinta
decisiva
alla ripresa di
lungo termine
”



IN ITALIA E IN EUROPA

Soltanto investire fa rima con ripartire

di **Guido Gentili**

Un grande sistema economico che abbia subito i danni di una lunga guerra e che abbia ritrovato occupazione e reddito rapidamente, senza aver fatto leva sugli investimenti, pubblici e privati, non si è mai visto.

Il discorso può valere in generale per l'Europa, che al suo interno presenta casi diversi, diverse velocità di uscita dalla crisi e profondi divari innovativi, ma che comunque si ritrova nel complesso più che un passo indietro rispetto agli

Stati Uniti.

Di sicuro il problema investe l'Italia, che dentro di sé - nel Mezzogiorno- rintraccia i numeri di una catastrofe demografica e sociale e un orizzonte di abbandono non solo industriale.

Senza investimenti può esistere un presente che compra un po' di tempo per la sopravvivenza giorno per giorno, ma non c'è futuro.

Così la fiducia dei cittadini e delle imprese, entrambi contribuenti super tartassati, non corre e non si propaga.

E se poi a tutto questo aggiungiamo (si veda l'inchiesta su Mafia Capitale) il carico delle evidenze che emergono in tema di corruzione e di pubblica ammini-

strazione, nessuno può meravigliarsi se il Paese non dà segni visibili di ripresa.

È probabilmente questo il quadro che ha fatto (e fa) da sfondo al tentativo del governo Renzi di alzare la domanda interna con i famosi 80 euro in busta paga (rinnovati anche per il 2015), il taglio del fisco sul lavoro e la riforma del mercato del lavoro prevista dal Jobs Act.

Una scommessa difficile mentre procede, sempre sul filo del rasoio, il confronto con l'Europa e in un'Europa dove rispuntano gli incubi del caso Grecia, e mentre la carta del "piano Juncker" da oltre 300 miliardi di investimenti (ma solo sulla carta,

come sappiamo) a tutto fa pensare meno che a un jolly vincente.

Continua ▶ pagina 14

L'EDITORIALE

Investire per ripartire

di **Guido Gentili**

► **Continua da pagina 1**

Certo il nuovo, possibile corso della politica monetaria espansiva della Bce firmata da Mario Draghi può darci una mano. Ma sarebbe un errore molto grave pensare che la svolta di Francoforte possa sostituirsi a una politica riformista e innovativa. Dove gli investimenti sono a questo punto una componente decisiva e non incidentale.

L'economista Jeffrey Sachs ha parlato di recente di «sciopero degli investimenti» (in particolare nel settore dell'energia sostenibile) negli Usa e in Europa e di come questa paralisi è stata interpretata dai neo-keynesiani e dai sostenitori dell'offerta. I primi finiscono per promuovere "espedienti" (tassi d'interesse zero e incentivi) invece di incoraggiare l'adozione di politiche ben definite e "liberare" gli in-

vestimenti pubblici e privati intelligenti. I secondi sono indifferenti alla dipendenza degli investimenti privati dagli investimenti pubblici complementari e auspicano una riduzione della spesa pubblica «pensando, ingenuamente, che il settore privato possa magicamente colmare le lacune, ma riducendo gli investimenti pubblici non fanno altro che ostacolare gli investimenti privati».

Dibattito intenso. Nella pratica l'Ita-



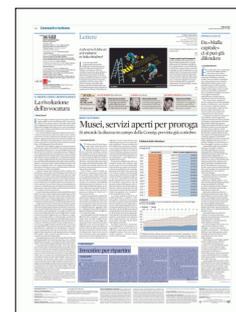
Peso: 1-7%, 14-7%

lia, oggi anche in nome di un pareggio di bilancio costituzionale che non prevede però tetti né per l'aumento delle tasse né per quello delle spese, ha fatto per anni e anni la scelta peggiore e più miope: giù gli investimenti pubblici strategici per il futuro del Paese, su le spese correnti e la pressione fiscale. E quanto alla "ricaduta" sugli investimenti privati, che questi, i privati, si arrangino (ma loro fanno anche assai di più, come dimostra il progetto per la Grande Milano degli industriali lombardi). In un quadro dove l'aumento dei costi burocratici e amministrativi si accompagna, nel rapporto con lo Stato e i suoi bracci operativi, a un assetto giuridico incerto, mobile e improntato alla più ampia di-

screzionalità anche sul terreno dei diritti proprietari.

Investimenti: una parola abusata, ricorrente all'infinito, che fatica però a ritrovarsi nei numeri che servono e soprattutto nei fatti. Non è una sorpresa, ma deve essere chiaro che senza questi non si esce dall'economia di guerra.

 @guidogentili1



Peso: 1-7%, 14-7%