

Rassegna Stampa

01-12-2015

IL SETTORE

STAMPA TUTTO SOLDI	01/12/2015	2	Contratti senza più solidarietà <i>Walter Passerini</i>	2
--------------------	------------	---	--	---

MERCATO DEL LAVORO&FORMAZIONE

SOLE 24 ORE	01/12/2015	16	Svolta digitale per i buoni pasto = Il buono pasto guarda al digitale <i>Anna Del Freo</i>	3
SOLE 24 ORE	01/12/2015	25	Tre indici contro le finte partite Iva <i>Stefano Alessandro Rossi Rota Porta</i>	5
AFFARI E FINANZA	01/12/2015	24	Cacciatori di teste alla ricerca di manager digitali <i>Luigi Dell'olio</i>	7
ITALIA OGGI SETTE	01/12/2015	3	Dal nido alle tasse universitarie Il nuovo ricometro detta legge <i>Daniele Cirioli</i>	9
ITALIA OGGI SETTE	01/12/2015	18	Tfr, non più a un bivio: adesso c'è la chance monetizzazione <i>Daniele Cirioli</i>	11
ITALIA OGGI SETTE	01/12/2015	19	Imprese, due vie per le risorse <i>Redazione</i>	13
ITALIA OGGI SETTE	01/12/2015	57	Riflettori sulle componenti della busta paga <i>Redazione</i>	16

ECONOMIA

SOLE 24 ORE	01/12/2015	17	Pa all'esame di trasparenza <i>Elio Silva</i>	17
GIORNALE	01/12/2015	11	Tutti i trucchi del fisco per spiarci = Tutti i trucchi usati dal FISCO per spiare la nostra vita <i>Gian Maria De Francesco</i>	18
CORRIERECONOMIA	01/12/2015	23	Tra Tasi e Tari il Comune chiede anche più di 1.000 euro <i>Redazione</i>	21

EDITORIALI E APPROFONDIMENTI

CORRIERECONOMIA	01/12/2015	2	La Cgil spera di neutralizzare il Jobs act con i contratti <i>Enrico Marro</i>	22
AFFARI E FINANZA	01/12/2015	1	Le scelte industriali che mancano al paese <i>Federico Fubini</i>	23

CONTRATTI SENZA PIÙ SOLIDARIETÀ

WALTER PASSERINI

Eppure c'è in parte nel Job Act, mentre sparisce nella legge di Stabilità. La solidarietà non abita più qui? Cresce nelle future deleghe del Job Act, che prevede per esempio la possibilità di regalare giorni di ferie a colleghi che devono curare figli malati, oppure quella di svolgere lavori di pubblica utilità.

Ma a farne le spese sono ora gli stessi contratti di solidarietà. Utilizzati per difendersi dalle difficoltà aziendali e dalle crisi, questo tipo di contratti ha salvato decine di migliaia di posti di lavoro, ma ora rischia di finire in un angolo. E' infatti calata la percentuale di integrazione sala-

riale dovuta alla riduzione delle ore lavorate.

In pratica, fino a questo momento, i dipendenti che scelgono di ridurre l'orario (e quindi in proporzione anche il salario) ricevono dall'Inps un'integrazione del 60% della retribuzione perduta. Nel passato a questa si aggiungeva una quota del 20%, per arrivare all'integrazione finale dell'80% dello stipendio mancante. Un paio di anni fa venne attuata una sforbiciata del 10% e l'attuale legge di Stabilità ha provveduto a realizzarne un'altra sempre del 10%.

La legge ora non prevede più il fondo di 40 milioni che era stato approvato nella versione normativa

precedente. Salta quindi l'integrazione che aveva permesso la realizzazione di numerosi contratti di solidarietà, una formula contrattuale che ha permesso di salvare molti posti di lavoro. Una notizia davvero cattiva.



Peso: 8%

MERCATO DEI TICKET

Svolta digitale
per i buoni pasto

La defiscalizzazione fino a 7 euro del valore dei buoni pasto elettronici è giudicata positivamente da tutti gli operatori del settore. Il mercato attuale vale circa 2,7 miliardi di euro, di cui una quota tra il 10 e il 15% è dei ticket elettronici. Uno studio di OpenEconomics, spin off dell'Università di Roma Tor Vergata, dice che se il 70% di tutti i buoni pasto, sia

elettronici che cartacei, fosse portato a 7 euro, si creerebbero 73 mila posti di lavoro in più.

► pagina 16

Fisco & Food. Come cambierà il mercato con la defiscalizzazione dei ticket elettronici fino a 7 euro a partire da luglio

Il buono pasto guarda al digitale

Il settore muove 2,7 miliardi di euro - I Pos coprono solo una quota inferiore al 15%

Anna Del Freo

Un modo per mettere qualche soldo in tasca ai lavoratori italiani con la garanzia che saranno spesi in un determinato settore economico ed entro un periodo di tempo ragionevolmente breve, dando un po' di fiato ai consumi. È quello che potrebbe essere l'effetto più concreto della defiscalizzazione fino a 7 euro del buono pasto, prevista dalla legge di stabilità, che oggi copre un valore di 5,29 euro, e che entrerà in vigore dal primo luglio solo per i buoni elettronici, che coprono all'incirca l'11-15% del mercato di tutti i ticket. Un primo passo dunque, invocato a gran voce dalle società emittitrici, ma auspicato anche da esercenti e sindacati dei lavoratori dipendenti. Per gli operatori del settore, infatti, il ragionamento è molto semplice: se il Governo dà un bonus generico da 80 euro, non è detto che venga speso e che stimoli i consumi. Se un datore di lavoro dà un aumento, perché nelle tasche del lavoratore vadano 100 euro bisogna che l'imprenditore ne tiri fuori, tra tasse e oneri, più del doppio. Invece, dare un buono pasto defiscalizzato, spendibile nella filiera alimentare e che scade a fine anno, significa elargire soldi che vengono reimmessi a

stretto giro sul mercato aumentando i consumi. E che al datore di lavoro costano solo quello che è il loro valore netto.

La nuova norma si inserisce in un mercato che oggi vale 2,7 miliardi di euro circa (dati 2013 di Cobes, il Comitato buoni pasto, Voucher sociali e servizi, aderente a Confindustria Federvarie che ritiene il dato stabile anche nel 2014) dove la torta maggiore è divisa tra i primi tre grandi player (si veda la tabella qui accanto).

Ma quale sarà l'impatto economico della defiscalizzazione? Uno studio è stato fatto: lo ha commissionato Edenred, multinazionale francese leader sul mercato italiano a OpenEconomics, spin off dell'Università di Roma Tor Vergata. Ma occorre fare attenzione perché ipotizza che la defiscalizzazione fino a 7 euro riguardi tutti i buoni pasto e non solo quelli elettronici. In questo scenario, OpenEconomics ha fatto tre ipotesi, che riguardano l'aumento a 7 euro del 20, del 40, o del 70% dei buoni pasto, il cui valore medio oggi sul mercato è di circa 5,50 euro. Ebbene, facendo l'ipotesi più rosea, quella che il 70% di tutti i ticket veda il valore salire a 7 euro, l'impatto sul Pil sa-

rebbe dello 0,3% (0,1% se la percentuale fosse solo del 20). Anche l'impatto sui posti di lavoro potrebbe essere importante. Considerando tutti i settori coinvolti, sia direttamente sia indirettamente e sempre ipotizzando il 70% dei buoni totali a 7 euro, si potrebbero creare secondo lo studio oltre 73 mila nuovi posti di lavoro, e circa 29 mila nel caso l'incremento riguardasse solo il 20% di tutti i buoni.

Commenta Maurizio Sberna, responsabile relazioni istituzionali di Edenred Italia: «Molte aziende si sono fatte promotrici di una misura di defiscalizzazione, si pensi ai contratti che devono essere rinnovati e alla possibilità di mettere questo tipo di aumenti sui tavoli delle vertenze. Oggi il 75-80% del valore speso dei buoni pasto finisce a bar, trattorie, tavole calde».

Spiega Giovanni Arrigoni, presidente di Cobes: «La scelta del Governo di alzare la defiscalizzazione solo per i buoni elettronici, ha un significato di tipo congiun-

Peso: 1-2%, 16-30%

turale, perché è più facile per il Governo trovare la copertura del 10-15% del mercato piuttosto che per tutto. Ma è anche strutturale, nel senso che il passaggio al digitale servirà a un maggior rispetto delle regole di utilizzo del buono stesso, evitando, per esempio, il riciclo del ticket cartaceo». Oggi, a detta delle principali società emittitrici, il buono pasto viene spesso riutilizzato dagli esercenti che dovrebbero rimandarlo a chi lo ha emesso pagandoci sopra la commissione e viene invece riutilizzato per esempio per comprare merci nei supermercati. Ma il passaggio all'elettronico non sarà co-

sì semplice, avverte Arrigoni. Infatti finora non esiste un'infrastruttura comune, che consenta a un esercente con un unico pos di "leggere" tutti i buoni elettronici. Occorrerà sfruttare il tempo che resta prima dell'entrata in vigore della nuova defiscalizzazione per avviare una soluzione comune.

«Dotarsi di un pos - afferma Gregorio Fogliani, presidente di Qui! Group, secondo player di mercato e primo tra gli italiani - comporta per l'esercente una spesa, che però poi si ripaga sui costi di fatture da compilare, spedire e così via. Qui! Group ha già avviato da tempo il progetto di una prima

rete nazionale di esercenti connessi e "full digital", secondo lo standard Passpartù. Noi oggi sulla stessa carta prepagata carichiamo sia il buono pasto, sia altri tipi di coupon, buoni spesa, e altro».

RICERCA OPENECONOMICS

Se il 70% di tutti i «tagliandi», anche cartacei, salisse a un valore di 7 euro, potrebbero crearsi 73 mila posti di lavoro

I NUMERI CHIAVE

10-15% **367 euro** **75-80%**

Il mercato digitale

È questa attualmente la quota di mercato dei buoni pasti elettronici sul totale dei ticket. Il resto è cartaceo o "smaterializzato". Quest'ultimo è un buono cartaceo che si legge però con un codice a barre quindi ha una registrazione elettronica.

Più soldi in tasca

Secondo una ricerca di OpenEconomics (spin off dell'Università di Roma Tor Vergata), nell'ipotesi in cui il 70% di tutti i buoni pasto, non solo quindi elettronici, fosse portato a 7 euro, i dipendenti interessati avrebbero in tasca un aumento pari a 376 euro a testa.

A pranzo

È la percentuale di buoni pasto speso tra bar, trattorie, tavole calde e in genere luoghi dove viene usato per consumare effettivamente il pasto. Una curiosità: in Francia il defiscalizzato arriva fino a oltre 9 euro, in Grecia è di 6 euro, in Portogallo di 9,2.

Così il mercato in Italia

Andamento, fatturato e quote di mercato - aggiornato al 7/10/2014

Società	2013		2012		2011		2010	
	Fatturato (in Mln)	Market Share %						
Edenred	1.090	41,1	1.049	38,3	1.040	38,1	1.185	44,2
Qui! Group	504	19,0	469	17,1	465	17,0	404	15,1
Day	398	15,0	435	15,9	424	15,5	368	13,7
Sodexo	205	7,7	231	8,4	240	8,8	237	8,9
Pellegrini	164	6,2	166	6,1	161	5,9	153	5,7
Repas	104	3,9	147	5,4	148	5,4	70	2,6
Compass	72	2,7	89	3,2	91	3,3	90	3,4
Ristochef	0	0,0	47	1,7	60	2,2	67	2,5
Cir	67	2,5	61	2,2	60	2,2	60	2,2
Ep	35	1,3	30	1,1	26	1,0	34	1,3
Gemeaz	6	0,2	7	0,3	9	0,3	2	0,1
E-Lunch	6	0,2	6	0,2	4	0,1	5	0,2
Mig	4	0,1	4	0,1	3	0,1	2	0,1
TOTALE	2.654		2.741		2.731		2.679	
Trend settore	3,20%		0,40%		1,90%		2,6%	

Peso: 1-2%, 16-30%

Riforma Fornero. Conclusa al 31 dicembre la fase transitoria dei controlli sulla monocommittenza, scattano le verifiche con presunzioni automatiche

Tre indici contro le finte partite Iva

Gli ispettori possono fare riferimento a soglie di reddito e di durata per inquadrare la prestazione

PAGINA A CURA DI

Stefano Rossi

Alessandro Rota Porta

■ Sono pienamente applicabili, da quest'anno, le regole introdotte dalla legge «Fornero» per il contrasto alle false partite Iva. È infatti operativo il regime che regola la presunzione di subordinazione introdotto dalla legge 92/2012: il 31 dicembre 2014 è scaduto il primo termine biennale (2013-2014) per il controllo della «monocommittenza», ossia per valutare la genuinità o meno dei rapporti di lavoro autonomo, in relazione ai parametri individuati dalla legge. Peraltro, nessuna delle riforme del lavoro varate successivamente (Dl 76/2013, Dl 34/2014 e legge delega 183/2014 o «Jobs act») ha modificato l'impianto di queste disposizioni, che entrano ora nel vivo.

L'efficacia delle presunzioni introdotte dalla legge 92/2012 è limitata alle persone titolari di partita Iva e quindi a coloro che svolgono attività di impresa individuale di servizi, ovvero ai lavoratori autonomi privi di un ordinamento o di un iscrizione a un elenco.

Gli elementi sotto la lente

A partire da quest'anno, dunque, gli accertatori hanno a disposizione tutti gli elementi normativi per vagliare la regolarità delle partite Iva in base ai «nuovi» parametri: è possibile cioè verificare se si realizzano o meno i presupposti fissati dalla legge 92/2012

sulla durata del rapporto e sull'entità dei compensi.

Secondo quanto disposto dalla legge «Fornero», scatta la presunzione di subordinazione delle collaborazioni a partita Iva se si realizzino almeno due delle seguenti tre condizioni (introdotte nell'articolo 69-bis del Dlgs 276/2003):

- ❶ la collaborazione con lo stesso committente ha una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi;
- ❷ il corrispettivo derivante dalla collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili allo stesso centro d'imputazione di interessi, costituisce più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;
- ❸ il collaboratore dispone di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

Soffermandosi alle prime due ipotesi, bisognerà verificare - ai fini della genuinità della prestazione autonoma - che nel biennio 2013-2014, la durata del rapporto non abbia sforato gli otto mesi per ciascun anno e/o che il corrispettivo percepito non sia stato superiore all'80% dei compensi annui del lavoratore.

Infatti - come ha chiarito la circolare del ministero del Lavoro 32/2012 - con riferimento alla durata, l'arco temporale degli otto mesi va rapportato a ciascun an-

no civile. Per quanto riguarda invece il parametro economico, la disposizione prende come base un arco temporale di due anni solari consecutivi, ossia due periodi di 365 giorni (vanno computati i corrispettivi comunque fatturati, indipendentemente dall'effettivo incasso delle somme).

Peraltro, su questo punto, il ministero ha specificato che, se si fa valere il criterio dell'anno civile, adoperato in relazione alla durata superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi, lo stesso attrae anche il criterio reddituale.

In caso di mancato rispetto degli indici (2 su 3) gli ispettori, senza compiere ulteriori accertamenti, potranno ascrivere la collaborazione a partita Iva nell'alveo delle collaborazioni coordinate e continuative (salvo prova contraria da parte del committente).

Si tratta di una presunzione «semplice», che comporta l'inversione dell'onere della prova a carico del committente. Se questi, però, non è in grado di dimostrare l'esistenza di una collaborazione a progetto così come definita dall'articolo 67 della legge Biagi (Dlgs 276/2003), si presume la natura subordinata del rapporto, a tempo indeterminato e fin dalla sua costituzione.

Le eccezioni

Se il perimetro che delimita la monocommittenza è stato tracciato con questi indici, la legge

92/2012 ha lasciato aperta qualche via d'uscita.

Ci sono infatti due esimenti - che si devono realizzare congiuntamente - in virtù delle quali non scatta la presunzione di co.co.pro:

- quando il lavoratore possiede competenze teoriche elevate o particolari capacità tecnico-pratiche (la circolare 32 fornisce alcuni esempi);
- quando il lavoratore è titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi alla gestione Inps commercianti (19.395 euro per il 2014, per il 2015 il limite è da definire).

Restano al riparo dalle modifiche della legge 92/2012 le prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione a un Ordine professionale o a registri, sulle quali è intervenuto il Dm del 20 dicembre 2012.



Monocommittenza

● I titolari di partita Iva che svolgono le proprie prestazioni nei riguardi di un unico committente sono definiti «monocommittenti». Questa circostanza può essere sintomatica dell'esistenza di un rapporto di collaborazione o di lavoro subordinato «mascherato». Si parla, perciò, anche di false partite Iva, perché non si instaura un reale rapporto di lavoro autonomo. La monocommittenza non esclude di per sé l'autonomia del prestatore d'opera, ma ne può limitare la discrezionalità nella scelta delle modalità, del luogo e dei tempi di effettuazione della prestazione. La legge 92/2012 (la riforma del lavoro varata dal ministro Elsa Fornero) ha introdotto specifiche disposizioni di contrasto alla monocommittenza.



Peso: 63%

Indicazioni normative e casi pratici

LE REGOLE

INDICI DI MONOCOMMITENZA

01 | LA DURATA
La durata della collaborazione non deve superare gli otto mesi per due anni consecutivi. Il periodo di due anni deve essere individuato nell'ambito di ciascun anno "civile", dal 1° gennaio al 31 dicembre. Gli otto mesi si computano come un periodo di almeno 241 giorni, anche non continuativi

02 | IL CORRISPETTIVO
Il corrispettivo della collaborazione non deve costituire più dell'80% dei corrispettivi annuali complessivamente fatturati dal collaboratore nell'arco di due anni solari. Il limite del corrispettivo (solo derivante da prestazioni autonome) si considera superato anche quando deriva da fatture emesse (anche se non incassate) a più soggetti riconducibili allo stesso centro d'imputazione di interessi. Il riferimento temporale è all'anno "solare" (periodo di 365 giorni), da conteggiare "a posteriori" al momento della verifica. È opportuno che il committente si faccia rilasciare dal collaboratore un'attestazione scritta sui compensi percepiti con riferimento ad altri committenti

03 | LA POSTAZIONE FISSA
Il collaboratore non deve disporre di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente. Bisogna fare riferimento all'intero complesso aziendale e verificare che la postazione sia stabilmente assegnata, anche se non a uso esclusivo

PRESUNZIONE DI IRREGOLARITÀ

01 | LA DOPPIA CONVERSIONE
Quando scatta la presunzione del rapporto subordinato (al realizzarsi di almeno due degli indici elencati nella scheda sopra), la norma individua i seguenti passaggi:

- La partita Iva si considera in realtà una collaborazione a progetto
- Se manca il progetto o quando il progetto è privo dei requisiti essenziali, la collaborazione si considera un rapporto di lavoro subordinato (sin dalla data di costituzione del rapporto)

LE ESCLUSIONI

01 | COMPETENZE ELEVATE E REDDITO
Non scattano le presunzioni di subordinazione previste dalla legge «Fornero» se si verificano congiuntamente queste due situazioni:

- il collaboratore ha competenze teoriche di grado elevato o capacità tecnico-pratiche. In base alla circolare 32/2012 vi rientrano il titolo di studio di scuola superiore o di formazione professionale, il titolo di studio universitario, qualifiche o diplomi conseguiti in apprendistato, la specializzazione derivante da rapporto di lavoro subordinato o l'attività autonoma svolta per almeno 10 anni;
- il collaboratore è titolare di un reddito annuo (lordo) da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile per il versamento dei contributi alla gestione Inps commercianti (19.395 euro per il 2014, mentre per il 2015 il limite è da definire)

02 | L'ISCRIZIONE A UN ORDINE
Via libera anche se la collaborazione è svolta nell'esercizio di attività professionali ordinarie o derivanti da iscrizioni in Albi o elenchi, comprese nel Dm del 20 dicembre 2012

GLI ESEMPI

PARTITE IVA REGOLARI

IL PROFESSIONISTA



Rileva l'iscrizione all'elenco
Un fisioterapista presta la propria attività in regime di monocommitenza a favore di una società sportiva. In questo caso il ministero del Lavoro, con risposta all'interpello 16/2014, ha chiarito che l'attività svolta dal fisioterapista può essere compresa nelle prestazioni professionali previste dall'articolo 69-bis, comma 3, del decreto legislativo 276/2003. Pertanto, non si applicano le

presunzioni della legge 92/2012 se i fisioterapisti risultano in possesso del diploma abilitante, sono iscritti negli elenchi professionali tenuti e controllati da un'amministrazione pubblica, in base all'articolo 1, comma 2 del Dlgs 165/2001. Fermo restando – conclude l'interpello – la possibilità di ricondurre «direttamente» la partita Iva a un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

IL CONSULENTE



Il tetto dell'80% dei corrispettivi
Un laureato in consulenza aziendale presta la propria attività professionale per conto di un'impresa operante nel mercato europeo. In sede di verifica ispettiva, attraverso le lettere di incarico, si accerta che il professionista dal 1° gennaio al 31 dicembre degli anni 2013 e 2014 ha svolto la prestazione professionale con lo stesso committente per un periodo inferiore ai 241 giorni, anche non continuativi. Inoltre, gli

ispettori, dovendo accertare il limite del corrispettivo, verificano che nello stesso periodo il collaboratore non ha fatturato all'impresa più dell'80% dei corrispettivi annuali complessivamente percepiti, indipendentemente dall'effettivo incasso delle somme. La genuinità della partita Iva risulta anche dalla reale autonomia del collaboratore nel gestire i partner europei per conto dell'azienda, decidendo i tempi e i modi della prestazione professionale

L'INSEGNANTE



Attività in più sedi senza postazione fissa
Un insegnante apre la partita Iva il 1° agosto 2012 iniziando a fatturare le proprie prestazioni professionali a un istituto scolastico privato. Gli ispettori del Lavoro effettuano gli accertamenti nella scuola riscontrando che il professore svolge la propria attività presso diverse sedi, usando anche materiale didattico di sua proprietà. Inoltre, dall'esame documentale (fatture emesse, visure camerali) risulta che l'istituto fa parte di un gruppo societario, dove l'insegnante presta la propria attività e fattura

per le diverse società del gruppo. La genuinità della partita Iva risulterà, dunque, non solo dal requisito della mancanza di una postazione fissa di lavoro, ma anche dal reddito conseguito. Infatti, indipendentemente dall'effettivo incasso dei compensi, l'ammontare risultante dalle fatture è inferiore all'80% del totale dei corrispettivi percepiti nel periodo 1° agosto 2012-31 luglio 2013 e 1° agosto 2013-31 luglio 2014, da tutte le società del gruppo inteso come «centro di imputazione di interessi» (Cassazione 25763/2009)

PARTITE IVA FASULLE

NESSUNA AUTONOMIA



Possibile applicare i criteri ordinari
Una società di logistica affida ad alcuni lavoratori con partita Iva, aperta prima del 18 luglio 2012, le operazioni di smistamento e di carico della merce. Da accertamenti ispettivi risulta che i lavoratori utilizzano quotidianamente strumentazione aziendale, indossano la divisa della società, sono tenuti a comunicare le eventuali assenze al coordinatore dell'azienda, ricevono precise direttive dal responsabile

aziendale sulle varie fasi di smistamento e catalogazione della merce in arrivo e in uscita. Non è possibile verificare le presunzioni relative alla durata della prestazione e al corrispettivo poiché la data ultima per la loro maturazione è il 18 luglio 2015, cioè due anni successivi alla scadenza dei 12 mesi seguenti al 18 luglio 2012. Tuttavia, la sussistenza degli ordinari criteri della qualificazione della subordinazione farà scattare la conversione del rapporto di lavoro

MACCHINARI ALTRUI



Falsi autonomi in edilizia
Un'impresa edile commissiona a un'associazione temporanea di lavoratori autonomi l'esecuzione integrale di opere. I muratori e i carpentieri con partita Iva dovranno realizzare, in base a un «cronoprogramma», l'elevazione del manufatto con il montaggio di strutture metalliche e prefabbricate, le fondamenta, le operazioni di sbancamento. Dagli accertamenti ispettivi, risulta che la collaborazione con il committente ha una durata di 8 mesi per 2 anni consecutivi ma il corrispettivo costituisce più dell'80% dei corrispettivi annuali complessivamente percepiti nell'arco di 2 anni solari consecutivi. Quindi,

anche se non scatta la presunzione della collaborazione coordinata e continuativa, il personale ispettivo dovrà dimostrare «direttamente» la sussistenza di un rapporto subordinato con il committente. Dagli accertamenti emerge che i ponteggi, le macchine edili, i motocarri, gli escavatori sono di proprietà del committente date in affitto ai lavoratori autonomi. Inoltre, il tipo di lavorazioni da eseguire evidenzia una necessaria presenza di indicazioni tecniche e direttive necessarie per coordinare le maestranze nella realizzazione del manufatto, indici che mal si conciliano con le caratteristiche del lavoro autonomo (circolare del Lavoro 16/2012).

PROGETTO EVIDENTE



Il call center outbound
Un'azienda di commercio elettronico affida la gestione del call center ad alcuni lavoratori per la vendita online dei vari prodotti commerciali. I lavoratori con partita Iva si avvalgono, a questo fine, di postazioni fisse e computer di proprietà dell'azienda. Inoltre, il reddito conseguito negli anni 2013-2014 non rispetta i limiti stabiliti dall'articolo 69-bis del decreto legislativo 276/2003 e, in base alla rilevazione delle presenze tramite badge, la durata del rapporto è superiore a otto mesi annuali. Del resto, nel corso degli accertamenti, anche in base alle dichiarazioni dei dipendenti in forza presso

l'azienda, risulta che i lavoratori gestiscono il call center attraverso il sistema outbound, scegliendo autonomamente la lista dei clienti da contattare e dovendo fornire all'azienda un resoconto mensile dei contatti e dei contratti conclusi per conto della società. Pertanto, il superamento del reddito e la dotazione di una postazione fissa consentono di ritenere operante la presunzione di conversione della partita Iva in un contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, poiché dalle risultanze degli accertamenti ispettivi è stata provata l'esistenza di un progetto legato alla commercializzazione dei prodotti aziendali



Peso: 63%

Cacciatori di teste alla ricerca di manager digitali

IL MERCATO ITALIANO DEGLI HEAD HUNTERS SI È FORTEMENTE RIDIMENSIONATO, CON UN CALO MEDIO DEI VOLUMI PARIALE 25-30% ANNUO A PARTIRE DAL 2010, A FRONTE PERÒ DI UNA DOMANDA CRESCENTE DI NUOVI MA DIVERSI TALENTI

Luigi Dell'Olio

La lunga recessione che ha decimato le posizioni dirigenziali nelle imprese italiane. La concorrenza dei social network che spinge al "fai da te" alcuni selezionatori aziendali, anche se non (ancora) sulle posizioni apicali. La nascita di nuove professioni legate al digitale che sfuggono ai criteri tradizionali di individuazione dei talenti. Tre fattori che chiamano gli headhunter a reinventarsi. Un compito non certo facile per chi è stato abituato a un modus operandi che è rimasto a lungo immutato nel tempo. "Il mercato italiano dei cacciatori di teste negli ultimi anni si è fortemente ridimensionato, con un calo medio dei volumi pariale 25-30% annuo a partire dal 2010, a fronte però di una domanda crescente di talenti", segnala Vittorio Villa, founding partner Villa & Partners. "Per fronteggiare la crisi economica, le aziende hanno dovuto adottare modelli di business innovativi e inediti, con la conseguente necessità di figure professionali molto più complesse da delineare", aggiunge. Un fenomeno che ha tolto spazio alle attività di executive search più standardizzate, "valorizzando invece un approccio fortemente personalizzato e consulenziale nella ricerca dei talenti".

"Non c'è più spazio per restare fermi", avverte Giuseppe Cristoferi, fondatore di Elan International. "Accanto ai fattori congiunturali, dovuti alla lunga recessione che stiamo vivendo che inevitabilmente riducono la ricerca di nuovo personale, si assiste a cambiamenti struttu-

rali che mettono in crisi chi non è disposto a mettersi in discussione". Qualche esempio? "Dalle aziende arriva una forte domanda di riduzione dei costi, minimizzazione dei rischi e soluzione delle problematiche in tempi brevi". Uno scenario che obbliga gli intermediari professionali ad assumere un atteggiamento diverso rispetto al passato: "È necessario che l'head hunter si assuma la corresponsabilità nella soluzione del problema, insieme con i manager aziendali delle risorse umane, se non addirittura l'imprenditore", sottolinea Cristoferi. Che argomenta così il suo concetto: "Siamo chiamati a porci come il buon medico, capace di andare anche contro il proprio interesse economico e consigliare di non operare in presenza di un rapporto cura/beneficio scarso". Così, ad esempio, nel caso di una startup che ha fondi limitati a disposizione e un futuro tutto da scrivere (anche nell'organizzazione delle risorse umane), sempre più spesso tocca ai cacciatori di teste fornire indicazioni ai vertici aziendali sulle priorità in materia di managerialità, organizzazione delle funzioni, definizione delle responsabilità. Mansioni che richiedono una riorganizzazione delle società di executive search, anche con l'ingresso di nuove professionalità più focalizzate sull'organizzazione che sulla selezione.

"È quello che alcuni sociologi chiamano 'lavoro neoartigianale', che sopravvive (e bene) all'avanzata della tecnologia", aggiunge l'esperto. Secondo il quale, nonostante i numerosi cambiamenti degli ultimi anni, imposti in primo luogo dalla pervasività della tecnologia, "il capitale umano resta un elemento tra i più critici tra i fattori produttivi".

Proprio l'hi-tech è un altro fattore che chiama la professione a ripensare se stessa: vale per le maggiori possibilità di gestio-

ne e aggiornamento dei database relativi a candidati e a posizioni aziendali scoperte, ma anche per la diffusione dei social network, che spesso spingono le divisioni risorse umane aziendali a muoversi in proprio, saltando così l'intermediazione professionale nella selezione. "I social network permettono di entrare in contatto con un elevato numero di persone in modo diretto, evitando di dover attendere che il candidato giusto risponda a un annuncio o di dover svolgere un'attività di head hunting molto impegnativa, e a volte costosa", commenta Matteo Columbo, senior manager Technical Hunters. "Tuttavia, soprattutto nelle fasi di recessione come quella che stiamo vivendo, la principale complessità non risiede nel reperire i candidati, ma nel trovarne di idonei, interessati e disponibili a valutare delle nuove opportunità di lavoro". Se la presenza di una concorrenza crescente grazie ai nuovi canali del Web è innegabile, per Columbo questo non porta necessariamente a una scelta migliore per le aziende, "sia in termini di profili individuati, che di tempistica, un fattore spesso sottovalutato".

Dello stesso avviso è Gabriele Ghini, managing director Transearch: "Le ricerche più semplici posso essere svolte in casa", ma nel caso dei profili più complessi o elevati resta immutato l'interesse a rivolgersi a una società di head hunting". Quindi porta a supporto della sua tesi il dato sul fatturato mondiale del settore, che si aggira ormai intorno ai 10 miliardi di dollari e che negli ultimi anni ha continuato a crescere anche nei mercati in cui i social network professionali sono più sviluppati che da noi. "Al tempo stesso si



Peso: 62%

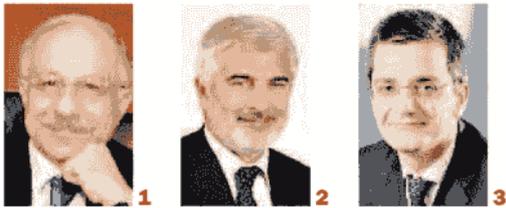
aprono nuove opportunità di mercato per la selezione professionale”, avverte Ghini. “Penso alle ricerche internazionali di manager italiani, con forte esperienza su specifici mercati esteri, per conto di aziende italiane che hanno programmi di espansione oltreconfine”. Un altro filone in crescita riguarda la ricerca di manager per aziende italiane acquistate da gruppi internazionali, “che spesso come primo passo cambiano il management, chiedendoci di selezionare professionisti secondo criteri puramente meritocratici”. A questo propo-

sito Villa segnala le carenze di alcune professionalità legate ai cicli di mercato. Un esempio? “In Italia, dopo che per anni si è disinvestito nel settore automotive, vi sono figure professionali introvabili, e per reperirle è necessario guardare alla Germania o all'Europa dell'Est”.

Infine, quanto ai modelli di retribuzione dei cacciatori di teste, Ghini non vede particolari novità per i senior manager: “Le fee in genere vengono calcolate al 33% della retribuzione totale lorda annua del nuovo manager”, spiega. Dunque, per

un dirigente da 150mila euro lordi annui, il professionista della selezione percepisce 50mila euro. Segno che per le posizioni apicali le aziende continuano a mettere in cantiere budget importanti, rifuggendo dalla tentazione del “fai da te”, che rischia di portare più danni, che benefici. Mentre l'esperto riscontra maggiore flessibilità per il middle management e le posizioni meno complesse.

I PROTAGONISTI



Qui sopra, **Giuseppe Cristoferi** (1), fondatore di Elan International; **Gabriele Ghini** (2), managing director di Transearch; **Vittorio Villa** (3), founding partner di Villa & Partners

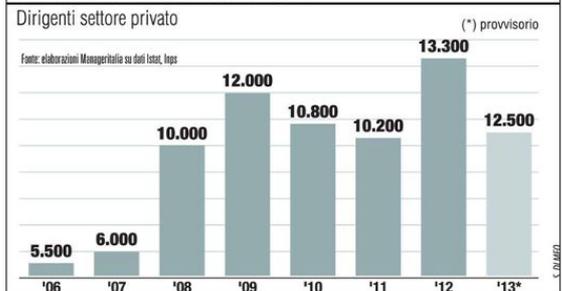
I DIRIGENTI SETTORE PRIVATO IN ITALIA

	Sesso	2008	2012	Variazioni 2012 - 2008	
		Numero	Numero	Numero	Percentuale
DIRIGENTI	MASCHI	104.564	99.342	-5.222	-4,99%
	FEMMINE	14.550	16.853	2.303	15,83%
	TOTALE	119.114	116.195	-2.919	-2,45%
QUADRI	MASCHI	290.072	305.787	15.715	5,42%
	FEMMINE	96.422	119.694	23.272	24,14%
	TOTALE	386.494	425.481	38.987	10,09%
TOTALE DIPENDENTI	MASCHI	7.368.700	6.927.507	-441.193	-5,99%
	FEMMINE	4.999.509	4.976.649	-22.860	-0,46%
	TOTALE	12.368.209	11.904.156	-464.053	-3,75%

Fonte: Elaborazioni Manageritalia su dati ISTAT

Nei grafici a sinistra e qui sotto, i dirigenti per sesso ed età e la loro fuoriuscita dal mondo del lavoro in questi ultimi anni

I MANAGER LICENZIATI IN ITALIA



Peso: 62%

Ecco la bussola per orientarsi con l'Isee, indicatore della situazione economica equivalente

Dal nido alle tasse universitarie Il nuovo riccometro detta legge

Pagina a cura
DI DANIELE CIRIOLI

Complicato il nuovo Riccometro. Tra modelli e istruzioni, la nuova disciplina è contenuta in un pacchetto di 70 pagine che cittadini e famiglie non potranno fare a meno di leggere e studiare, per prepararsi all'adempimento. Perché, pur volendo, del Riccometro non si può fare a meno. È necessario, infatti, per l'accesso a prestazioni e servizi sociali agevolati (dalla retta dell'asilo nido alla mensa scolastica, dalla piscina comunale alle tasse universitarie, dai sussidi alle prestazioni socio-sanitarie) e ai servizi di pubblica utilità a condizioni agevolate. Per esempio, per richiedere il servizio di mensa scolastica per i propri figli, la famiglia è tenuta a presentare al Comune una domanda per ricevere la prestazione (la mensa) e, se il Comune non ha fissato un prezzo unico ma classi di prezzo diverse, è tenuta a indicare anche il proprio Isee calcolato dall'Inps e che servirà proprio a individuare il prezzo da pagare (la classe). Ciò perché la legge fa obbligo a tutti gli enti erogatori di prestazioni agevolate (prestazioni per le quali, cioè, non è previsto un prezzo uguale per tutti ma ipotesi di agevolazioni) di utilizzare esclusivamente l'Isee (il riccometro) per discriminare i cittadini: chi deve pagare di più e chi può pagare di meno.

L'importanza del riccometro viene certificata anche nei numeri: nel 2012, secondo dati diffusi dal ministero del lavoro, sono state presentate più di 6

milioni di Dsu (dichiarazioni sostitutive uniche presentate per ottenere l'Isee) che hanno riguardato circa 5 milioni e mezzo di famiglie, poco meno del 30% della popolazione.

Il nuovo riccometro. A fissare la partenza del nuovo riccometro è stata la pubblicazione in *G.U.* n. 267/2014 (S.O. n. 87) del dm 7/7/2014 che approva il modello tipo di «Dichiarazione Sostitutiva Unica ai fini Isee» (come detto, il modello di domanda, in sigla «Dsu»), con relative istruzioni di compilazione, e il modello di attestazione Isee (ossia il «risultato» del riccometro). La pubblicazione è stata programmata proprio per far partire il riccometro con l'anno nuovo; per l'originaria tabella di marcia, invece, l'avvio ci sarebbe dovuto essere nel mese di giugno scorso.

Il decreto, infatti, è entrato in vigore il 2 dicembre (15 giorni dopo la pubblicazione in *Gazzetta*) e, a partire da tale data, è iniziato il conto alla rovescia dei 30 giorni che gli enti erogatori (comuni ecc.) avevano a disposizione di tempo per l'adeguamento delle tariffe (i 30 giorni sono scaduti proprio il 1° gennaio 2015).

L'impianto generale del nuovo riccometro conserva il modello originario, in vigore dal 2008, prevedendo ora come allora due principali indicatori:

- l'Ise, l'indicatore di ricchezza dell'intero nucleo familiare il cui valore è pari alla somma dei redditi e dei patrimoni di ciascun componente il nucleo familiare;

- l'Isee, l'indicatore di ricchezza di ogni singolo componente il nucleo familiare, il cui valore è dato dal rapporto tra l'Ise e un coefficiente prestabilito dalla legge.

Una particolarità però distingue i due indicatori: d'ora in avanti sarà l'Isee a farla da padrone perché elevato a «strumento di valutazione della situazione economica» per la concessione delle prestazioni.

I nuovi modelli di domanda (Dsu). Primo passo da fare per ottenere l'Isee è la presentazione della domanda, che ha un nome suo particolare: dichiarazione sostitutiva unica (Dsu).

La riforma ha previsto l'aggiornamento del modello, evidentemente per tenere conto di varie novità. Quattro i nuovi modelli:

- Dsu-Mini (per il calcolo dell'Isee-Standard);

- Dsu-Modulare (per il calcolo dell'Isee-Standard nei casi in cui non è utilizzabile la Dsu-Mini);

- Dsu-Corrente (aggiungendosi alla Dsu-Mini o alla Dsu-Modulare, consente di calcolare l'Isee in particolari situazioni (disoccupazione, ecc.);

- Modulo-Integrativo (non sostituisce ma integra una Dsu, Mini o Modulare, in due ipotesi specifiche:

- a) se si ritengono errati i propri dati reddituali prelevati dalle banche dati di agenzia entrate e Inps;

- b) se, trascorsi 15 giorni dalla presentazione di una Dsu, Mini o Modulare, non si è avuta l'attestazione Isee.



La domanda (DSU)

I modelli

- DSU-Mini = è il modello ordinario e consente di calcolare l'ISEE-Standard. E' valida, perciò, per la generalità delle richieste di prestazioni e/o servizi agevolate, fatta eccezione per i casi specificatamente previsti dalla normativa;
- DSU-Modulare = modello fatto a "moduli", va utilizzato obbligatoriamente negli specifici casi in cui non è possibile utilizzare il DSU-Mini e consente di calcolare l'ISEE-Standard;
- DSU-Corrente = modello utilizzabile, in abbinamento con la DSU-Mini o la DSU-Modulare, in casi espressamente previsti dalla normativa per calcolare l'ISEE-Corrente;
- Modulo-Integrativo = non sostituisce ma integra una DSU in due ipotesi specifiche:
 - se si ritengono errati i propri dati reddituali di agenzia entrate e Inps riportati nella DSU (dati non forniti dal dichiarante, ma acquisiti automaticamente dalle banche dati dei due enti);
 - se, trascorsi 15 giorni dalla presentazione di una DSU, non si è ricevuta l'attestazione ISEE

Orizzonte temporale cui riferirsi per indicare i dati nel modello di DSU

Determinazione dell'ISE e dell'ISEE ordinari (DSU-Mini e DSU-Modulare):

- i redditi sono riferiti al secondo anno solare precedente la presentazione di DSU;
- le spese e le franchigie sono riferite all'anno solare precedente la presentazione di DSU;
- il patrimonio immobiliare è quello definito ai fini Imu al 31 dicembre precedente l'anno di presentazione della DSU;
- l'importo del mutuo deducibile dal patrimonio è quello esistente al 31 dicembre precedente l'anno di presentazione della DSU.

Determinazione dell'ISEE-Corrente (DSU-Corrente):

- i redditi sono riferiti all'anno solare precedente la presentazione di DSU.

Nozione più ampia di reddito

A fianco al reddito complessivo ai fini Irpef, si considerano tutti i redditi tassati con regimi sostitutivi o a titolo d'imposta (esempio: contribuenti minimi, cedolare secca affitti, premi di produttività, ecc.), tutti i redditi esenti e quindi anche tutti i trasferimenti monetari ottenuti dalla pubblica amministrazione (assegni al nucleo familiare, pensioni d'invalidità, assegno sociale, indennità di accompagnamento, ecc.), i redditi figurativi degli immobili non locati e delle attività mobiliari.

Gli sconti e le franchigie per alcuni redditi e costi

- Redditi da lavoro dipendente = sottrazione di una quota pari al 20% e fino a un massimo di 3.000 euro dei redditi da lavoro dipendente, per tenere conto dei costi di produzione del reddito, ma anche per evitare il fenomeno noto col nome di "trappola della povertà", per cui la piena considerazione del reddito nella prova dei mezzi disincentiva l'offerta di lavoro dei soggetti più deboli;
- Pensioni e trattamenti assistenziali = si sottrae analoga quota, fino a un massimo di 1.000 euro, per tenere conto in modo forfettario delle maggiori spese connesse alla vecchiaia e ad altre condizioni di fragilità dei beneficiari di trattamenti fiscalmente esenti;
- Costi dell'abitare = passa da 5.165 (valore fino al 2014) a 7.000 euro, l'importo massimo della spesa effettivamente sostenuta per l'affitto registrato che può essere portato in deduzione. L'importo è incrementato di euro 500 per ogni figlio convivente successivo al secondo. Con riferimento ai proprietari, si tiene conto dei costi dell'abitare in modo comparabile nella componente patrimoniale.

Costi sostenuti da persone con disabilità o non autosufficienti = franchigie:

- euro 4.000 per persona con disabilità media, incrementati a 5.500 se minorenni;
- euro 5.500 per persona con disabilità grave, incrementati a 7.500 se minorenni;
- euro 7.000 per persona non autosufficiente incrementati a 9.500 se minorenni.

Viene infine introdotta la possibilità di sottrarre fino a un massimo di 5.000 euro, le spese relative alla situazione di disabilità, certificate a fini fiscali: spese sanitarie per disabili, spese per l'acquisto di cani guida, spese sostenute per servizi di interpretariato per le persone sorde e spese mediche e di assistenza specifica per i disabili.



Peso: 89%

I criteri da valutare per scegliere se avere in busta paga il trattamento di fine rapporto

Tfr, non più a un bivio: adesso c'è la chance monetizzazione

Pagine a cura
DI DANIELE CIRIOLI

Tfr monetizzabile in busta paga. I lavoratori dipendenti, infatti, possono decidere di ricevere il trattamento di fine rapporto (Tfr) mensilmente in busta paga, anziché a fine carriera. La scelta è possibile solamente per i dipendenti del settore privato (sono esclusi gli impiegati pubblici) e riguarda solo il Tfr ancora da maturare nel periodo che va dal prossimo mese di marzo fino a quello di giugno 2018. La scelta, se fatta, è irrevocabile. Perciò, chi deciderà in tal senso, non potrà poi avere ripensamenti: la monetizzazione non potrà più essere revocata fino al mese di giugno 2018. La scelta è possibile anche a chi abbia già destinato il Tfr a fondo pensione. In tal caso si tratterà, dunque, di uno scambio: rinunciare a investire il Tfr in una pensione di scorta per intascare un «supplemento» in busta paga. Sulle quote di Tfr che finiranno in busta paga (si chiameranno Pir, acronimo di «parte integrativa di retribuzione») i lavoratori pagheranno le tasse in misura ordinaria. La novità è prevista dalla legge n. 190/2014 (Stabilità 2015).

Il Tfr. Il Tfr è una prestazione cui ha diritto il lavoratore dipendente alla risoluzione del rapporto di lavoro, per qualunque motivo avvenga (dimissioni o licenziamento). La disciplina è contenuta nell'art. 2120 del codice civile, che tra l'altro ne fissa la misura: per ogni anno di servizio, il Tfr è pari alla retribuzione dello stesso anno divisa 13,5. Sulla quota annua di Tfr i lavoratori pagano un contributo all'Inps dello 0,5% della retribuzione (quella su cui è calcolato il Tfr). Semplificando il criterio di calcolo, ne deriva che il Tfr è pari al 6,91% della retribuzione. Per esempio, un lavoratore con retribuzione annua di 20 mila euro ha diritto a un Tfr annuo di 1.381,48 euro.

La rivalutazione annuale. Esclusa la quota maturata nell'anno, il Tfr anno dopo anno (incluse rivalutazioni) è soggetto a rivalutazione annuale al 31 dicembre di ogni anno. In pratica è incrementato con applicazione di un tasso pari all'1,5% (misura fissa) più il 75% dell'inflazione. Ciò garantisce ai lavoratori un rendimento superiore alla perdita del potere d'acquisto (inflazione), finché l'inflazione non supera il 6%. Per esempio, con l'inflazione al 2% il tasso di rivalutazione sarà del 3%: 1,5% (misura fissa) più 1,5% (il 75% di 2%).

La finalità previdenziale. La normativa sul Tfr è stata riformata dal 1° gennaio 2007 (dlgs n. 252/2005). Tra le novità, una di stampo teorico concerne (va) la finalità: fino al 31 dicembre 2006 il Tfr era squisitamente una retribuzione differita; dal 1° gennaio 2007 è diventato uno «strumento a finalità previdenziale». In verità, la previdenza integrativa da sempre ha attribuito un ruolo importante al Tfr quale fonte di finanziamento delle pensioni integrative, consentendo ai fondi pensione di prevederne a sé la destinazione (di una quota o di tutto). Ma dal 1° gennaio 2007, questa che era una possibilità è diventata la regola: il Tfr, di principio (cioè di regola), è conferito alla previdenza integrativa; i lavoratori, volendo, possono escludere questo automatismo e conservare il Tfr sotto forma di retribuzione differita (cioè come una buonuscita).

La regola del silenzio-assenso. La novità è espressa da una formula: la regola del «silenzio-assenso». Regola che si applica ai lavoratori dipendenti (solamente settore privato) e prevede questo: se il lavoratore nulla dice riguardo al suo Tfr, esso finisce automaticamente nel Fondo pensione aziendale o in quello di settore; ovvero, se mancano questi fon-

di, a FondInps (che è uno specifico Fondo pensione costituito presso l'Inps per i lavoratori di aziende/settori privi di un proprio fondo pensione di riferimento, in genere indicato nel Ccnl). Ne è derivato, dunque, che ai lavoratori non è concesso di ignorare la scelta sul Tfr; altrimenti si ritrovano (volendo o meno) iscritti alla previdenza integrativa con destinazione di tutto il Tfr al Fondo pensione e senza possibilità di tornare indietro: la scelta è irrevocabile.

Sei mesi per decidere. La regola del «silenzio-assenso» produce effetto sei mesi dopo l'assunzione. Perciò, i lavoratori hanno questo tempo (sei mesi) per decidere le sorti del loro Tfr. Il termine è mobile, non fisso: i sei mesi si contano dalla data di assunzione. Due le modalità a disposizione dei lavoratori per scegliere:

- modalità tacita (è il «non scegliere»);
- modalità esplicita.

La modalità tacita realizza appieno la regola del silenzio assenso: se il lavoratore sta zitto, se cioè non manifesta per iscritto alcuna sua preferenza, il destino del suo Tfr è segnato: finisce nella previdenza integrativa.

Invece se il lavoratore manifesta per iscritto una decisione sul destino del suo Tfr si realizza la seconda modalità: quella esplicita per la quale si utilizza un'apposita modulistica predisposta dal ministero del lavoro, il modulo «Tfr2». Attraverso questo modulo, in maniera esplicita, il lavoratore può esprimere di:

a) conservare il Tfr presso il datore di lavoro e incassarlo a fine rapporto (la decisione può essere cambiata successivamente);

b) destinare il Tfr alla pre-



videnza complementare, a un Fondo pensione di sua scelta (la scelta è irrevocabile e non c'è possibilità di cambiarla successivamente).

Pochi, maledetti e subito.

La monetizzazione della legge Stabilità 2015 (c.d. «mensile Renzi») rappresenta, dunque, una terza opzione sul Tfr che già oggi, come detto, i lavoratori dipendenti possono/devono fare entro sei mesi dall'assunzione. Praticamente, oltre a poterlo destinare a un Fondo pensione (per una pensione di scorta) oppure a mantenerlo presso la propria azienda come

buonuscita, possono decidere di «monetizzarlo» subito, cioè di riceverlo mensilmente in busta paga. La terza chance opera in via sperimentale per i periodi di paga dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018, esclusivamente a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato (fuori dunque i dipendenti pubblici), esclusi domestici e settore agricolo. Sono inoltre esclusi i datori di lavoro in crisi o soggetti a procedure concorsuali; ciò significa che i dipendenti di queste aziende avranno preclusa la facoltà di optare per la liquidazione

in busta paga. E previsto che un decreto (da emanarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge Stabilità, quindi entro fine gennaio) dia attuazione alla nuova misura, fissando anche termine per la scelta. Ed è prevista inoltre una condizione per poter fare la scelta: l'anzianità di servizio, del lavoratore, di almeno sei mesi presso il datore di lavoro.

— © Riproduzione riservata —

Le «giravolte» sul TFR

Le regole fino al 31 dicembre 2006

Finalità del Tfr è garantire una «retribuzione» ai lavoratori dipendenti che cessano il proprio rapporto di lavoro, perché licenziati o per dimissioni. I lavoratori che lo desiderano possono usare il Tfr come risorsa per costruirsi una pensione integrativa, richiedendolo per iscritto

Le regole dal 1° gennaio 2007 al 31 dicembre 2014

Il Tfr diventa «strumento a natura previdenziale», cioè con finalità di costruire e/o migliorare la pensione dei lavoratori che ne hanno diritto. Il quadro è capovolto: il Tfr va investito nei fondi pensioni e i lavoratori che lo desiderano possono conservarlo nella vecchia formula di trattamento retributivo (buonuscita), richiedendolo per iscritto

Le regole dal 1° gennaio 2015

Il Tfr diventa monetizzabile in busta paga, anche mediante revoca di precedenti scelte per la previdenza integrativa, con finalità di «rilancio consumi». Il quadro delle regole si complica: il Tfr va investito nei fondi pensioni e la scelta è revocabile; inoltre i lavoratori possono ancora conservarlo nella vecchia formula di trattamento retributivo (buonuscita), anche sotto forma di Pir (parte integrativa di retribuzione) richiedendolo per iscritto



Peso: 70%

Imprese, due vie per le risorse

Due vie per finanziare la monetizzazione del Tfr in busta paga. Infatti, le imprese che devono sborsare anticipatamente il trattamento fine rapporto possono far fronte all'esborso forzato percorrendo due vie alternative: o chiedendo un finanziamento alle banche, assistite da una garanzia dell'Inps e pagando un interesse non superiore al tasso di rivalutazione del Tfr (1,5% fisso più 75% del tasso d'inflazione); oppure anticipando di propria tasca, fruendo però in cambio delle c.d. «misure compensative» (cioè di sgravi contributivi). Interessate, le imprese con meno di 50 lavoratori che ancora detengono il Tfr non destinato a previdenza integrativa; quelle più grandi, invece, già sono obbligate a depositare il Tfr all'Inps (fondo di tesoreria).

La soglia dei 50. Spostando l'ottica di osservazione sulle imprese: che cosa succede a seguito della scelta dei lavoratori di intascare mensilmente le quote maturande di Tfr? Le conseguenze dipendono dalla «dimensione» dell'azienda, misurata in base alla forza lavoro.

Per le imprese che contano fino a 49 addetti le conseguenze sono:

a) se il lavoratore decide per investirlo in un Fondo pensione oppure se «tace» il Tfr fuoriesce dall'azienda verso il comparto dei Fondi pensione;

b) se il lavoratore decide per conservare la buonuscita, il Tfr resta in azienda.

Per le imprese che contano più di 49 addetti le conseguenze sono:

a) se il lavoratore decide per investirlo in un Fondo

pensione oppure se «tace» il Tfr fuoriesce dall'azienda verso il comparto dei Fondi pensione;

b) se il lavoratore decide per conservare la buonuscita, il Tfr fuoriesce comunque dall'azienda e finisce in un apposito fondo costituito presso l'Inps (si chiama «Fondo di tesoreria Inps» da non confondere con «FondInps») che doveva servire, almeno in origine, a finanziare infrastrutture e opere pubbliche.

Il destino per le imprese con almeno 50 dipendenti (la verifica si fa ogni anno, al 31 dicembre) è dunque segnato: qualunque siano le scelte dei lavoratori, il Tfr non resta mai in azienda.

Le misure per le imprese.

L'onere della monetizzazione del Tfr in busta paga ricadrà anche sulle imprese, specie quelle di piccole dimensioni, tenute ad anticipare mensilmente la quota di Tfr. In particolare l'onere colpirà le imprese con meno di 50 addetti che, come detto, solo le uniche imprese che possono oggi ritrovarsi con il Tfr in azienda da usare come fonte di autofinanziamento (le imprese che hanno più di 49 addetti, invece, a prescindere dalla una scelta dei lavoratori a favore o meno della previdenza integrativa, sono sempre costrette a liberarsi del Tfr: verso il fondo pensione o verso il Fondo di Tesoreria Inps).

Con la riforma del 2007,

quando fu deciso il trasloco forzato del Tfr dalle imprese (a favore dei fondi pensione o del Fondo Tesoreria Inps), furono previste delle contromisure a favore delle aziende che perdevano, così, un'importante fonte di finanziamento. Tali misure, oggi ancora operative, si chiamano «misure compensative» (compensative, appunto, del beneficio perso di auto-finanziamento del Tfr) e sono tre.

La legge di Stabilità 2015 ha stabilito che tali misure «compensative» vengano riconosciute anche alle imprese che, in virtù delle decisioni dei dipendenti, siano costrette a monetizzare mensilmente il Tfr in busta paga. In alternativa (quindi le opzioni non possono «cumularsi»), prevede la possibilità di ottenere finanziamenti agevolati, garantiti dall'Inps, all'interesse pari al tasso di rivalutazione del Tfr, secondo procedure e modalità ancora da stabilire in dettaglio (ci sarà probabilmente un accordo con l'Abi). In definitiva, l'impresa dovrà decidere:

a) se avvalersi del finanziamento agevolato oppure

b) se usufruire delle misure compensative: una deduzione fiscale dal reddito d'impresa del 6% (4% alle imprese con più di 49 addetti) del Tfr monetizzato in busta paga; uno sgravio contributivo Inps dello 0,20% (0,40% per i dirigenti); un secondo sgravio contributivo Inps dello 0,28%.

È escluso, invece, che possa avere il finanziamento garantito e avvalersi pure delle misure compensative.

—© Riproduzione riservata—■



Come, quando e dove finisce il TFR

Il lavoratore:	Quota di Tfr che....		
	... resta in azienda	... va al Fondo Tesoreria	... o va un Fondo pensione
Imprese fino a 49 addetti			
Sceglie di aderire a un Fondo pensione	Quella maturata dalla data di assunzione alla data di sottoscrizione del modello Tfr2		Quella maturata dalla sottoscrizione del modello Tfr2
Sceglie di tenere il Tfr come buonuscita	Tutto		
Non fa scelte	Quella maturata dalla data di assunzione e nei sei mesi successivi		Quella maturata dal settimo mese successivo alla data di assunzione
Imprese oltre 49 addetti			
Sceglie di aderire a un Fondo pensione		Quella maturata dalla data di assunzione alla data di sottoscrizione del modello Tfr2	Quella maturata dalla sottoscrizione del modello Tfr2
Sceglie di tenere il Tfr come buonuscita		Tutto	
Non fa scelte		Quella maturata dalla data di assunzione e nei sei mesi successivi	Quella maturata dal settimo mese successivo alla data di assunzione

Tasse e contributi

Pir e fisco	<ul style="list-style-type: none"> La Pir (quota di Tfr in busta paga) è soggetta a tassazione ordinaria La Pir è esclusa dal calcolo del «limite» di 24.000/26.000 euro per il diritto alla detrazione fiscale sui redditi da lavoro dipendente (euro 640,00)
Pir e contributi	<ul style="list-style-type: none"> La Pir è esclusa da contribuzione (Inps e Inail) La Pir paga solo il contributo dello 0,5% versato all'Inps (già previsto per il Tfr)



Peso: 76%



Peso: 76%

Riflettori sulle componenti della busta paga

Nello specifico, l'esperto che si occupa di retribuzioni analizza le componenti della busta paga, stabilendo i criteri di riconoscimento della performance: è dunque una figura specializzata che ha l'obiettivo di incentivare il miglioramento delle prestazioni dei dipendenti e di mantenere gli stipendi in linea col mercato. Generalmente ha una laurea in discipline economiche o giuridiche e successivamente non sono previsti né periodi di tirocinio né esami di abilitazione, data la delicatezza delle sue scelte. Dunque, questo professionista essenzialmente pianifica la retribuzione base, attraverso la verifica della coerenza interna e della competitività esterna della retribuzione stessa, definendo o rifocalizzando la struttura e i programmi retributivi, i criteri di riconoscimento delle prestazioni e valorizzando in termini temporali gli effetti delle decisioni di tale politica sul monte salari complessivo e sulle situazioni retributive individuali. È un profilo che definisce dunque la retribuzione variabile attraverso l'individuazione di aree di miglioramento di tale retribuzione e la progettazione e la revisione del relativo sistema che comprende la definizione di principi e di obiettivi, la scelta dei modelli, la determinazione dei cicli temporali, la simulazione costi/benefici, la selezione dei criteri di misura delle prestazioni e la loro definizione. Per svolgere questa professione, è fondamentale un costante confron-

to con il mercato attraverso indagini di tipo retributivo su aziende dello stesso settore o di settori contigui e all'interno dell'organizzazione con il management per individuare i sistemi più adatti per incentivare le risorse umane a migliorare le prestazioni individuali. È un profilo che ha spesso una consolidata esperienza di apprendimento e professionale sviluppata sul campo all'interno della direzione risorse umane di contesti aziendali strutturati. Questo profilo è in genere assunto come quadro, ma può avanzare verso posizioni manageriali o spostarsi orizzontalmente verso altre figure dell'area amministrazione del personale. Nel suo lavoro di analisi delle componenti della busta paga generalmente viene coadiuvato da un commercialista.

«Il ruolo del commercialista si sta evolvendo per stare al passo con le esigenze del mercato e quindi, oltre al presidio delle aree fiscali, contabili e di compliance del modello organizzativo, sempre più viene richiesto un supporto aziendale sia per il controllo di gestione che riguardo i sistemi di retribuzione», spiega Giuseppe La Naia, managing partner di La Naia, Di Oronzo & Partners, studio di commercialisti. «La valorizzazione del capitale umano è uno dei temi che sempre più vengono tenuti in considerazione per trattenere in azienda i talenti e in generale il personale. Stiamo assistendo a un rapido mutamento nella scala dei valori dei dipendenti; di-

venta quindi necessario da parte dell'imprenditore un cambiamento culturale che metta al centro il capitale umano puntando alla realizzazione di un ambiente di lavoro accogliente e prestando attenzione ai benefit rivolti alla persona. Dovranno comunque essere raggiunti gli obiettivi aziendali rivolti all'aumento della competitività sul mercato ed è qui che il commercialista svolge un ruolo importante in ambito risorse umane, ossia nel traghettare la gestione del personale da un modello quantitativo a uno qualitativo.

Il commercialista predispone piani di incentivazione e fidelizzazione nelle varie forme contrattuali previste quali: Sop (Stock option plan), Rsu (Restricted stock unit), Esp (Employee stock purchase plan) e fornendo indicazioni sugli incentivi legati alle nuove assunzioni. La gestione delle politiche di incentivazione passa anche dall'utilizzo di piattaforme Hr Web come Adp che permettono alla direzione delle risorse umane e ai responsabili dei diversi settori di disporre di tutte le informazioni relative al percorso professionale e formativo dei dipendenti; in questo modo, e soprattutto per aziende di medio-grandi dimensioni, è possibile monitorare i piani di revisione retributiva e di sviluppo professionale e la gestione degli skill», conclude Giuseppe La Naia.



Peso: 40%

Cinque per mille. Dopo la stabilizzazione dell'istituto attesa per il Dpcm con le norme di attuazione

Pa all'esame di trasparenza

Le Amministrazioni dovranno rendere pubblici i rendiconti ricevuti

Elio Silva

L'anno primo del 5 per mille stabilizzato, uscito rigenerato dal percorso della legge di Stabilità 2015 (L. 23 dicembre 2014 n.190, comma 154) si apre con buone speranze ma, al tempo stesso, con grande attesa per il decreto della presidenza del Consiglio chiamato a definire in concreto le modalità per assicurare trasparenza ed efficacia nell'impiego delle somme erogate.

Il testo pubblicato sulla «Gazzetta ufficiale» del 29 dicembre 2014 indica per l'emanazione del provvedimento un termine (a natura ordinatoria) di 60 giorni dall'entrata in vigore della stessa legge di bilancio e precisa che si dovrà trattare di un decreto di carattere non regolamentare, da portare in Consiglio dei ministri su proposta del dicastero dell'Economia.

Le forti aspettative sul decreto d'attuazione derivano da un mix di diversi fattori. Nessun dubbio circa la bontà degli scopi perseguiti: si tratta, infatti, di tutelare un primario interesse della collettività, assicurando un monitoraggio chiaro e trasparente sulla destinazione e l'impiego di tutte le somme

che i contribuenti hanno scelto di destinare alle organizzazioni non profit e che da quest'anno, per la prima volta, non avranno più il cappio di un tetto al ribasso, in quanto la posta finanziaria di 500 milioni pare adeguata all'effettivo ammontare delle opzioni.

Ma dal prossimo Dpcm ci si attende anche altro. Si dovranno stabilire le condizioni per il recupero degli importi del 5 per mille in caso di violazione degli obblighi di rendicontazione da parte degli enti e, last but not least, le modalità di pubblicazione sul sito web di ciascuna Amministrazione competente non solo degli elenchi dei soggetti ai quali è stato erogato il contributo, con la precisazione del relativo importo, ma anche dei rendiconti trasmessi.

Proprio questo fronte, che ovviamente è deputato a fornire risposta alla medesima, inderogabile necessità di trasparenza, può riservare qualche difficoltà di applicazione. Dal punto di vista delle organizzazioni l'obbligo di rendicontare l'utilizzo delle somme ricevute con il 5 per mille non è una novità (sussiste già dall'edizione 2008) e l'esperienza di questi anni ha posto in

evidenza le complicazioni connesse alla "gestione separata" di questi importi rispetto all'attività ordinaria, soprattutto quando i progetti finanziati sono su base pluriennale, anche considerato il ritardo con cui avvengono le erogazioni. Si tratta, comunque, di difficoltà superabili, di fronte alle quali le Onlus e, più in generale, gli enti non profit sono da tempo allertati e in gran parte preparati.

Più complesso appare l'aspetto relativo alla pubblicazione sui siti web delle diverse Amministrazioni erogatrici. In primo luogo perché, a seconda del ministero competente, cambiano anche le relative linee guida (sono in campo sulla materia il dicastero del Lavoro, quello della Sanità, quello dell'Università e ricerca scientifica, quello per i Beni culturali). In secondo luogo perché la pubblicazione dei rendiconti è un passo ben diverso e ulteriore rispetto alla pubblicità dei beneficiari e degli importi fin qui garantita, peraltro con tempistica fortemente variabile.

Ecco perché il decreto di attuazione del comma 154 della legge di Stabilità, da leggersi in coordinamento con la discipli-

na sulla trasparenza delle informazioni nella pubblica amministrazione varata due anni fa (decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33), è un banco di prova importante per il successo del 5 per mille finalmente stabilizzato. La sfida della trasparenza chiama in causa le Onlus, come si sostiene comunemente e a ragione, ma anche le stesse pubbliche amministrazioni, che dovranno sapere dare linee guida omogenee e tempi certi per rendere disponibili tutti i rendiconti ricevuti.

DOCUMENTI ONLINE

Occorre rendere omogenee le linee guida previste dai singoli ministeri e assicurare il caricamento delle informazioni sui siti



Peso: 15%

CONTROCORRENTE

il Giornale del lunedì

Tutti i trucchi del **fisco** per spiarcì

Controlli su 128 banche dati, redditometro, conti correnti al setaccio: la caccia è aperta

Gian Maria De Francesco

■ La rivoluzione silenziosa è iniziata il primo gennaio. Dal 2015 infatti ogni cittadino potrà essere sottoposto a controlli incrociati con 128 banche dati dagli 007 dell'Agenzia delle entrate. La lotta senza quartiere all'evasione fiscale passa attraverso i conti correnti al setaccio, il redditometro e la traccia-

bilità dei pagamenti. Nulla può sfuggire al Grande Fratello del fisco: casa, palestra, auto, gioielli. Ma anche arredi, elettrodomestici e ristrutturazioni: chi spende il 20% in più del reddito dichiarato finisce nel mirino. E a 25 mila contribuenti sta per arrivare un conto salato.

alle pagine **11 e 12**

Susca a pagina **13**

L'INCHIESTA

Tutti i trucchi usati dal **FISCO** per spiare la nostra vita

di **Gian Maria De Francesco**

«Chi non ha nulla da nascondere non ha nulla da temere». Lo diceva anche George Orwell nel suo capolavoro *1984*. Il problema è che, quando la fantasia diventa realtà, l'essere esposti al controllo di un «altro», in grado di giudicare costantemente le nostre azioni e la nostra vita, è un incubo che rende ancor più insopportabile la nostra quotidianità. Eppure, in materia fiscale, lo Stato italiano si è dotato

di una strumentazione tale da far impallidire anche il Grande Fratello di orwelliana memoria. Ogni momento della nostra vita, dal 2015 (e quindi con 31 anni di ritardo rispetto alle previsioni) può essere passato al setaccio. Non che si tratti di un controllo tipo l'agente della Stasi protagonisti-



Peso: 1-10%, 11-37%, 12-51%

sta de *Le vite degli altri*, ma gli assomiglia molto. A voler essere meno enfatici, si può tranquillamente affermare che dallo scorso primogenno il cittadino italiano medio è sottoposto allo stesso «trattamento» di un qualsiasi imprenditore o commerciante, cioè a uno studio di settore onnipervasivo che misura se le sue entrate e il suo tenore di vita siano «congrui», cioè se non vi sia qualche risorsa segreta che viene sottratta al fisco, una discrepanza nascosta, un lato oscuro

junghiano. Merito della Legge di Stabilità che consente ai funzionari dell'Agenzia delle Entrate di poter incrociare i dati di 128 banche dati pubbliche e verificare eventuali «anomalie» tra spese effettuate e reddito dichiarato. Mentre questo tipo di controlli, fino all'anno scorso, era riservato a soggetti a rischio-evasione, dal 2015 siamo tutti sulla stessa barca.

Ma quali sono queste 128 banche dati? C'è di tutto e di più: l'anagrafe dei Comuni, il catasto, il Pubblico registro automobilistico, gli archivi dell'Inps (non solo le assunzioni di dipendenti per le aziende ma anche quelle di colf e badanti), le Scia (segnalazioni certificate di inizio attività, di prammatica per le ristrutturazioni), i verbali delle ispezioni della Guardia di Finanza e così via. Ma la parte più importante è l'accesso ai nostri conti correnti. Non che l'Agenzia delle Entrate non potesse monitorare già da prima i nostri movimenti: il Sistema interscambio dati varato nel 2013 obbliga le banche a trasmettere i saldi all'inizio e alla fine dell'anno solare. Ora, anche la giacenza media dovrebbe essere oggetto di indagini e se si discosterà in modo significativo da quelle che sono le evidenze (...)

segue a pagina 12

(...) dei nostri 730, partiranno i controlli. Soprattutto se le nostre spese sono tracciabili (con assegni e carte di credito) e inducono a ritenere che il nostro tenore di vita sia superiore a quello che potremmo permetterci. Facciamo due esempi molto pratici. Basta prendere l'ultima circolare dell'Agenzia delle Entrate. Si chiede agli intermediari finanziari, cioè alle banche, di fornire i dati sugli interessi passivi applicati ai contratti di mutuo, cioè la spesa che, per quanto riguarda la prima casa, si porta in deduzione dal 730, cioè si sottrae alla nostra base imponibile. Nel file che gli istituti di credito sono tenuti a inviare ci sono le generalità del contribuente,

l'importo del mutuo, il numero di rate pagate e l'ubicazione dell'immobile. Se vi fosse qualche incongruenza, le Entrate possono benissimo guardare il catasto giacché l'Agenzia del Territorio è stata accorpata nell'ente guidato da Rossella Orlandi. A questo punto, se sbaglieremo la nostra dichiarazione o se vorremo cambiare qualcosa nel 730 precompilato che da quest'anno arriverà a casa potrebbe iniziare anche per noi la via Crucis che commercianti e professionisti conoscono molto bene. A quel punto nulla vieta di verificare, in base al prestito della banca, se il prezzo pagato per la casa sia corrispondente al valore di mercato e se effettivamente una tale spesa fosse alla nostra portata. Se troppo basso, si potrebbe ipotizzare che fosse da ristrutturare. Ma abbiamo portato in detrazione quelle spese? E se non è stato fatto, è perché qualcosa è stata pagata in nero? E se, invece, fosse stata la compravendita ad avere qualche lato oscuro? Sono domande che si pongono in linea teorica: l'Agenzia delle Entrate non ha personale a sufficienza per passare al setaccio tutti questi minimi dettagli, ma è chiaro che se il sistema segnalasse potenziali anomalie, allora potrebbero essere dolori. È un po' quello che succede con i famigerati controlli a tappeto della Guardia di Finanza. Ipotizziamo che un cittadino alla guida di un bel Suv venga fermato a un posto di blocco: patente, libretto e carta d'identità. I solerti finanziari inviano i dati alla loro centrale operativa e all'Agenzia delle Entrate. A quel punto, se il proprietario risulta aver dichiarato un reddito di qualche decina di migliaia di euro, saranno lacrime e stridore di denti. Idem per i mezzi di lusso che risultano proprietà di aziende: la Finanza controlla il reddito dell'impresa. Se la vettura è intestata a un parente o a un amico, il controllo viene eseguito sul reddito dei proprietari. Motivo per il quale negli anni scorsi molti benestanti hanno rinunciato al «macchinone» per non avere seccature. E pensare che questa innovazione avrebbe pure uno scopo nobile: evitare che si acceda in maniera fraudolenta



ta alle prestazioni sociali che prevedono diverse tariffe a seconda delle fasce di reddito, come l'iscrizione all'asilo o la retta universitaria, se l'indice di situazione economica equivalente -

Isee - della propria famiglia è basso. Il fatto è che la politica fiscale di Matteo Renzi è tutta impostata sulle teorie dell'ex ministro Vincenzo Visco (lo ricordate? Pubblicò su internet i redditi degli italiani), l'uomo per il quale tutti sono evasori. E contro l'evasione per Visco & C. non c'è che un rimedio: il terrore. Il futuro è fatto di monitoraggi. Così come nei sogni dell'ex ministro che si tramuteranno nei nostri incubi. Anche quelle che il governo sta presentando come «rivoluzioni» non sono che trappole mortali per la nostra libertà. Prendete l'abolizione dello scon-

trino fiscale. Che c'entra con il Grande Fratello? C'entra, c'entra. Prossimamente non ci sarà più bisogno di quel pezzettino di carta: le transazioni saranno inviate direttamente all'Agenzia delle Entrate che ne terrà conto per le nostre dichiarazioni precompilate. Ad esempio, se stiamo acquistando un farmaco, non ci sarà bisogno di portare con sé il tesserino sanitario perché, se paghiamo con il bancomat, l'Agenzia delle Entrate risale a noi e detrae la spesa dal nostro 730. Ecco, il trucco è tutto lì: disincentivare l'uso del contante e tracciare tutte le transazioni economiche. Eppure c'è chi non si sorprende di questo cambiamento. «Per i funzionari dell'Agenzia non cambierà assolutamente nulla», spiega Sebastiano Callipo, segretario generale di Confsal-Salfi, il principale sindacato dei dipendenti delle Entrate. «Lo scopo è aumentare l'autotassazione - aggiunge - facendo capire, con il sorriso, al contribuente

che sappiamo tutto di lui e oltre un certo limite di evasione non può andare, ma questo schema non funziona con un sistema fiscale che finisce con l'accanirsi sui lavoratori dipendenti e pensionati». Il sospetto che, in realtà, dietro tutte queste innovazioni c'is solo volontà di aumentare il gettito diventa così una certezza. «La verità - afferma Callipo - è che lo Stato vuole dalle Entrate più di 20 miliardi e dobbiamo trovarli. Per questo motivo, ci sta trasformando da controllori in consulenti fiscali che devono spiegare ai cittadini che è bene dichiarare più tasse».

Gian Maria De Francesco

LE NOVITÀ DEL 2015

Da gennaio siamo tutti sospettati di evasione

Conti correnti al setaccio

L'Agenzia delle entrate potrà incrociare le informazioni delle banche dati pubbliche: l'occhio del fisco non risparmia nessuno

Dall'inizio del mese ogni cittadino potrà essere sottoposto a uno studio di settore come quello utilizzato fino ad ora per imprenditori e commercianti. Saranno incrociate le informazioni di 128 banche dati. E non sfuggirà nessuno...

128

Le banche dati che il fisco può incrociare per i controlli sui contribuenti. Si va dal Pra (Pubblico registro automobilistico) al catasto, dall'anagrafe delle aziende ai dati previdenziali dei cittadini

91,4

In miliardi di euro, il «tax gap» relativo alle minori imposte versate ogni anno rispetto agli indicatori statistici economici del Paese: 39,9 miliardi di Iva in media, 44,2 miliardi di Irap e Ires e 7,2 miliardi di Irap

19.750

Il reddito medio in euro dichiarato dai contribuenti italiani nel 2012, ma il reddito netto è in media di 14.870 (meno di 1.240 euro al mese). Il 90% degli italiani dichiara un reddito fino a 35.819 euro

8.315

Gli evasori fiscali totali scoperti dalla Guardia di finanza nel 2013, che hanno occultato redditi al fisco (dichiarazione dei redditi non presentata) per 16,1 miliardi di euro

100

Le voci di spesa che rientrano nei controlli del nuovo redditometro dopo il via libera del Garante Privacy, quando la differenza tra capacità di spesa e redditi dichiarati è pari ad almeno il 20%



Peso: 1-10%, 11-37%, 12-51%

⊙ Abitazione principale

Tra Tasi e Tari il Comune chiede anche più di 1.000 euro

La local tax — l'imposta unica sugli immobili — non è entrata nella legge di Stabilità e con molta probabilità non vedrà la luce quest'anno. L'iter per arrivare alla riforma del Catasto, varata negli scorsi mesi, è ancora lunghissimo e non ci saranno impatti nei prossimi mesi sui valori fiscali. Il governo ha infine prorogato per tutto il 2015 i tetti in vigore lo scorso anno per la Tasi, che non potrà superare lo 0,25% (o lo 0,33% se sono stabilite detrazioni) per l'abitazione principale, mentre per gli altri immobili la somma tra Imu e Tasi non potrà superare l'1,06% (o l'1,14% se l'aliquota per l'abitazione principale non supera lo 0,25% e vi sono detrazioni). Se a tutto questo si aggiunge che i Comuni hanno già nel 2014 definito per la Tari, la tassa sui rifiuti, tariffe in grado di coprire i costi del servizio si può pensare che per la grande maggioranza degli italiani il 2015 non porterà, dopo quattro anni di escalation, a un ulteriore inasprimento del prelievo sulla casa. Ma non sono escluse sorprese.

La riconferma del tetto delle aliquote costringerà i Comuni, che devono fare i conti anche con la diminuzione dei trasferimenti statali, a cercare altre strade per rimpinguare le loro casse: lo spazio di manovra per rialzare ulteriormente il prelievo è infatti esiguo in molti grandi centri. A Milano e a Roma, ad esempio, la somma tra Imu e Tasi è già al massimo consentito dalla legge e l'aliquota dell'abitazione principale non si può alzare. Per aumentare gli incassi le due amministrazioni dovrebbero ridurre le detrazioni per le case di minor valore, un provvedimento che, oltre ad

avere un impatto complessivamente modesto, si scontrerebbe con la realtà politica: a Milano si vota nel 2016, a Roma - forse - prima. A Napoli e a Torino l'aliquota Tasi sull'abitazione principale è già ai massimi con detrazioni limitate e per gli altri immobili l'Imu all'1,06% impedisce l'applicazione della Tasi. Questo solo per citare le quattro principali città. Ma forse è un po' presto per cantare vittoria.

Nel 2015 i contribuenti si potranno aspettare minori incertezze nei calcoli e nei tempi per i versamenti; la prima rata di Imu e Tasi andrà pagata entro il 16 giugno, versando la metà del tributo calcolato con le aliquote 2014, il saldo sulla base delle aliquote 2015 andrà effettuato entro il 16 dicembre. Per la Tari invece non ci sono scadenze precise. Si paga in almeno due rate quando il Comune invia a casa il relativo modulo di versamento.

L'impatto dei tributi locali sulla casa varia molto tra città; da un'analisi compiuta sui 15 capoluoghi più popolosi d'Italia emerge che per l'abitazione principale la somma tra Tasi e Tari per un immobile di categoria A/2 di 100 metri e un nucleo familiare di tre persone può sfondare la soglia dei mille euro, come a Roma (1.110) e a Torino (1.085). Mentre a Palermo e a Verona si sta sotto i 500. A Milano il prelievo è di 785 euro. Se la casa non ha i requisiti fiscali per essere considerata abitazione principale, la sola Imu a Roma costa 3.338 euro, mentre Palermo ne chiede 690.

In sintesi

Le tasse sulla casa pagate nelle 15 principali città italiane

Città	Tasi 1a casa	Tasi + Imu 2a casa	Tari
Roma	732 €	3.338 €	378 €
Milano	478 €	2.275 €	320 €
Napoli	236 €	1.081 €	463 €
Torino	743 €	2.483 €	342 €
Palermo	119 €	690 €	351 €
Genova	515 €	1.655 €	344 €
Bologna	612 €	2.161 €	277 €
Firenze	553 €	1.954 €	222 €
Bari	444 €	1.426 €	317 €
Catania	215 €	951 €	434 €
Venezia	463 €	1.876 €	341 €
Verona	254 €	1.592 €	190 €
Messina	258 €	828 €	403 €
Padova	477 €	1.991 €	219 €
Trieste	382 €	1.402 €	306 €

Appartamento A/2 di 100 metri quadrati, nucleo familiare di tre persone



Diario sindacale

La Cgil spera di neutralizzare il Jobs act con i contratti

Anche nel 2015 le sigle sindacali in ordine sparso. E in cerca di una strategia

a cura di Enrico Marro

Giovedì sera, davanti all'ambasciata francese, Susanna Camusso e Carmelo Barbagallo si sono appartati e hanno parlato a lungo. Presenti in piazza Farnese per guidare le delegazioni della Cgil e della Uil alla fiaccolata in memoria dei morti della strage nella redazione di Charlie Hebdo, i due segretari generali hanno ragionato anche su come impostare l'azione sindacale dopo lo sciopero generale del 12 dicembre. Pare di capire che l'orientamento sia di non proclamare subito altri scioperi generali, ma di cambiare strategia. Il Jobs act, del resto, è passato e ora bisogna fare i conti con i decreti attuativi della legge, a partire da quello sul contratto a tutele crescenti che manda in soffitta l'articolo 18.

La Cgil punta su un ventaglio di contromisure. Oltre quelle già annunciate, che vanno dai ricorsi alla magi-

stratura per arrivare alla Corte costituzionale ai ricorsi a Bruxelles e alla Corte europea di giustizia, la Cgil batterà anche la strada degli accordi contrattuali e aziendali per aggirare le nuove norme sui licenziamenti, «come si faceva — spiegano — negli anni Cinquanta e Sessanta, prima dello Statuto dei lavoratori».

Secondo Cgil e Uil, lo sciopero generale un certo effetto comunque lo ha avuto, concorrendo al calo di consensi del premier Matteo Renzi segnalato da diversi sondaggi che, invece, registrerebbero un aumento dei giudizi positivi verso i sindacati che si sono opposti al governo. «Di 3-4 punti», dicono soddisfatti in Cgil.

Ora però si tratta di andare avanti. E qui Camusso e Barbagallo vorrebbero recuperare l'unità d'azione

con la Cisl, che si è rotta proprio sulla decisione dello sciopero generale. Giovedì sera Annamaria Furlan

non c'era a piazza Farnese (la delegazione della Cisl era guidata dai segretari confederali Beppe Farina e Maurizio Bernava) e quindi un eventuale scambio di idee con il segretario della Cisl è rinviato.

In teoria le tre confederazioni potrebbero ricompattarsi se il governo dovesse affondare il colpo sul pubblico impiego, rendendo più semplici i licenziamenti per motivi disciplinari. Mossa che vede i sindacati contrari, tanto più che sta per partire la campagna elettorale per il rinnovo delle rappresentanze sindacali unitarie in tutta la pubblica amministrazione. Al voto, che si terrà il 3-4-5 marzo, sono chiamati circa 3 milioni di dipendenti pubblici, che anche l'ultima volta, nel 2012, hanno votato in massa per Cgil, Cisl e Uil.

In realtà, prive della contrattazione, sia a livello pubblico dove c'è il blocco deciso dal governo, sia a livello pri-

vato, dove l'inflazione zero e la crisi economica non offre margini di manovra, le centrali sindacali vedono ridursi pericolosamente il loro spazio di azione. E sembrano destinate, anche nel 2015, a muoversi in ordine sparso. Da un lato la Cgil, concentrata sulle misure per contrastare il nuovo contratto a tutele crescenti. Dall'altro la Cisl, che si impegnerà per trovare un canale di dialogo col governo e riaprire la contrattazione, a partire dal pubblico impiego. In mezzo la Uil di Barbagallo che in questa fase è più vicina al movimentismo della Cgil.

Cgil
Susanna
Camusso

Peso: 21%

LE SCELTE INDUSTRIALI CHE MANCANO AL PAESE

Federico Fubini

Mettiamoci per un attimo nei panni di un investitore di un Paese lontano, privo di affetti o di pregiudizi verso l'Italia: una persona che ha bisogno di capire se impiegare una somma per produrre qui. Un operatore del genere non si soffermerà sui punteggi bassi del Paese nelle classifiche della Banca Mondiale, perché sa che ogni mercato ha difetti o punti di forza e ritiene inutili le medie generiche. Probabile invece che guardi ai laureati in Italia e noti che sono il 12% della popolazione, contro il 22% in Francia o il 26% in Germania. Neanche questo lo dissuaderà, perché questi sono ritardi antichi e oggi i flussi dei nuovi laureati sono simili al resto d'Europa. Assumere ragazzi usciti dall'università del resto può convenire: in due casi su tre hanno una preparazione adatta e costano poco, specie dopo che il Jobs Act detassa i nuovi contratti.

Poi però questo investitore estero guarderà i grandi casi industriali aperti nel Paese. Vedrà che all'Ilva il governo ha nazionalizzato un'impresa privata cambiando apposta una legge. Qualcuno gli spiegherà che era necessario per mantenere in funzione l'azienda e pagare i lavoratori, dopo che i vecchi azionisti sono stati raggiunti da accuse gravissime: reati ambientali, fiscali e valutari. Al che l'investitore estero chiederà se quegli ex proprietari per caso siano già stati condannati in via definitiva. No, gli diranno, aspettano il rinvio a giudizio ma intanto i loro fondi sequestrati (se si trovano) verranno versati nell'azienda che non è più loro. L'investitore estero penserà che questa sia una forzatura, magari giustificabile se esiste un vero piano del governo per risanare l'Ilva e portarla sul mercato. No, gli diranno di nuovo: non è chiaro con quali soldi l'azienda sarà risanata, quale sia il percorso e l'acquirente finale. A quel punto l'investitore

volterà pagina, e vorrà sapere quanto veloce sia Internet nel Paese: sempre più in futuro i grandi gruppi avranno bisogno di scambiare enormi masse di dati in pochi attimi. Gli diranno che questa è la questione degli investimenti da fare nella rete di Telecom Italia, un'azienda a controllo estero sulla quale non esiste dentro e intorno al governo una strategia. Esiste una cacofonia di voci. Non è chiaro chi attorno al premier debba occuparsene e quanto credibile - forse poco - sia l'idea di scorporare la rete dal resto dell'azienda. A quel punto l'investitore estero vorrà informarsi sul sistema finanziario. Gli diranno che la terza banca del Paese, Mps, ha attivi per 190 miliardi, ma non ha passato gli esami della vigilanza europea. Andrebbe fusa a una concorrente. Neanche in privato però il governo ha chiarito se preferisce una solida fusione con una grande banca estera o una soluzione più fragile

con una banca nazionale, magari una delle popolari del Nord. Anche qui per ora si cerca giusto di parare i colpi, giorno per giorno. L'investitore annuirà. Senza pregiudizi, vorrà pensarci ancora per un po'.



Peso: 15%