

Rassegna del 09/03/2015

ASSOLAVORO

09/03/2015 **Sole 24 Ore** Superminimi e benefit traino della mobilità *Cherchi Antonello* 1

LAVORO

09/03/2015 **Corriere della Sera
Economia** Osservatorio Diritto del Lavoro - Jobs Act In azienda entra la flessibilità Ora la prova più difficile: il test di mercato *Consigliere Irene* 2

09/03/2015 **Sole 24 Ore** Jobs act per 700mila contratti - Tutele crescenti, si parte da 700mila contratti *Barbieri Francesca* 4

09/03/2015 **Sole 24 Ore** Dal commercio ai servizi, i voucher allargano il raggio *Barbieri Francesca* 7

09/03/2015 **Sole 24 Ore - Norme e
Tributi** Dichiarazioni. Ultime ore per la certificazione unica - Certificazione unica, è il giorno dell'invio - Ultime ore per l'invio della certificazione *Cerofolini Mario - Pegorin Lorenzo* 9

09/03/2015 **Sole 24 Ore - Norme e
Tributi** Sanabile la consegna tardiva al lavoratore ... 12

FORMAZIONE

09/03/2015 **Italia Oggi Sette** Il master lo finanzia l'Europa *Cerne Tancredi* 13

09/03/2015 **Stampa** "Garanzia giovani" già settemila possono accedere a colloqui e tirocini ... 14

WELFARE E PREVIDENZA

09/03/2015 **Italia Oggi Sette** Una matricola per ogni datore *Cirio Rita* 15

09/03/2015 **Secolo XIX** Così le pensioni integrative diventano un bancomat fiscale - Così le pensioni integrative diventano un bancomat fiscale *Lombardi Michele* 17

ECONOMIA

09/03/2015 **Mattino** Tasse, la Campania paga il conto più salato *Santonastaso Nando* 19

09/03/2015 **Mattino** Cancellata la spending review Buoni propositi, nessun taglio *Giannino Oscar* 21

COMMENTI ED EDITORIALI

09/03/2015 **Messaggero** Inutile perdere altri dieci mesi subito nuovi sgravi e incentivi *Giannino Oscar* 24

09/03/2015 **Repubblica
Affari&Finanza** Falso in bilancio i limiti della riforma - Il potere evocativo del falso in bilancio *De Nicola Alessandro* 26

Minori garanzie. Le aziende dovranno puntare su contratti ad hoc per indurre chi ha già una certa anzianità professionale a essere assunto con le nuove regole

Superminimi e benefit traino della mobilità

FASE TRANSITORIA

Secondo gli esperti delle agenzie di reclutamento sarà un problema solo nel primo periodo, poi si troverà un equilibrio

Antonello Cherchi

■ Le nuove regole sulle tutele crescenti, che si applicano a tutti i neo-assunti a prescindere dall'anzianità aziendale pregressa, potranno funzionare da freno - almeno nella fase transitoria - sulla mobilità fra aziende. Chi dopo anni lascia un posto di lavoro per abbracciarne uno nuovo - nel 2014 l'hanno fatto in 90mila (si veda l'articolo a fianco) - deve, infatti, mettere in conto che d'ora in poi perderà le vecchie garanzie. Verrà, cioè, assunto secondo le regole del Jobs act. Dunque, in caso di licenziamento illegittimo per motivi economici o disciplinari avrà diritto all'indennizzo (parametrato all'anzianità aziendale) e non più al reintegro.

«Si tratta di uno scotto - spiega Paolo Iacci, presidente di Aidp (Associazione italiana direzione personale) promotion - che si pagherà all'inizio, ma il sistema nel tempo sarà superato, sempre che non intervenga prima la Corte costituzionale, dal meccanismo degli sgravi contributivi introdotti dalla nuova normativa a favore delle aziende, che avranno un costo del lavoro più basso e, dunque, margini più ampi di offerta nel reclutamento. Potranno, per esempio, agire sulla leva del superminimo per assumere chi ha già alle spalle una certa anzianità aziendale».

Meno probabile è, secondo Iacci, che si punti sui benefit. «Studiare benefici ad hoc come forma di incentivo per i neo-assunti - afferma - mi sembra più complicato. Si verrebbero, infatti a creare ulteriori disparità aziendali, oltre a quelle introdotte dal Jobs act, con il forte rischio di un effetto trascinarsi, nel senso di dover poi estendere i benefit a tutti. Vedo, invece, percorribile la strada, soprattutto nelle Pmi, di contratti individuali più protettivi, ovvero maggiori garanzie in caso di risoluzione del rapporto di lavoro».

Anche per **Stefano Scabbio**, presidente di **Assolavoro**, è più praticabile la leva degli aumenti

retributivi, da collegare magari a politiche di retention come determinate forme di welfare o l'offerta di particolari servizi (per esempio, la baby sitter) che migliorino il rapporto casa-lavoro. «È un problema - sottolinea **Scabbio** - che si porrà solo nella prima fase di applicazione delle nuove norme. Fra due anni non ne parleremo più, perché si sarà assestato il cambiamento culturale che è in atto e che in altri Paesi, come gli Usa, è realtà da tempo: il passaggio da un modello di lavoro come obbligazione di negozio a uno come obbligazione di risultato. In altre parole: cambio lavoro non solo perché mi offrono più soldi, ma anche perché la nuova azienda è più stimolante e mi consente un maggior sviluppo di carriera. Per quanto nei colloqui di reclutamento che stiamo svolgendo in questi giorni e che potrebbero formalizzarsi con un'assunzione sulla base delle nuove regole la questione non si ponga, le aziende dovranno comunque affrontare il problema. Soprattutto per quelle figure meno professionalizzate. Ma si tratterà solo della fase transitoria, quella in cui lo spartiacque tra chi ha più diritti e chi meno risulta più netto. Dopo, tutto si livellerà».

«Non nego che le nuove regole riducano le motivazioni al cambiamento - commenta Carlo Caporale, cacciatore di teste senior director Italy di Wyser, società di **Gi Group** - ma il mercato del lavoro, che si prepara a essere meno rigido, riuscirà a trovare un equilibrio. Per esempio, ci sarà più spazio per la contrattazione bilaterale. Oggi, anche le figure professionali più elevate si concentrano soprattutto sulla parte fissa della retribuzione. Ci sono, però, altre forme di incentivi su cui ci si può confrontare. Penso ai piani pensionistici, alle spese mediche per sé e per il resto della famiglia, all'auto aziendale, a particolari forme di finanziamento. Per esempio, nel caso di aziende del credito, l'accesso agevolato a mutui. Mi piace pensare che tra un po' funzionerà come a Londra, dove si viene licenziati il venerdì, la settimana dopo si fa una serie di colloqui e il lunedì successivo si è in una nuova azienda».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Osservatorio Diritto del Lavoro

L'analisi Voto positivo dai responsabili delle risorse umane al provvedimento varato dal governo Renzi

Jobs Act In azienda entra la flessibilità Ora la prova più difficile: il test di mercato

La certezza delle regole dovrebbe favorire l'occupazione. E la ripresa in arrivo può dare una mano

È stata superata la tendenza degli ultimi due anni a ridurre i posti di lavoro

DI IRENE CONSIGLIERE

Jobs Act, cosa ne pensano le aziende e in particolare i responsabili delle risorse umane? Per capire meglio la percezione generale Kpmg e lo studio legale Ichino-Brugnatelli e associati hanno commissionato a Ipsos una ricerca che ha coinvolto circa 300 responsabili delle risorse umane e della gestione del personale di imprese operanti in Italia (equamente distribuiti tra aziende con fatturato superiore ai 250 milioni e inferiore a questa soglia).

Ottimismo

L'obiettivo era quello di capire sia il giudizio degli *Hr manager* sulla legge Fornero e sugli impatti della nuova legislazione sulle dinamiche operative delle imprese, sia le loro aspettative sul Jobs Act. In sintesi, le aziende nutrono grandi aspettative nel provvedimento del governo Renzi: il 67% ritiene che l'effetto delle misure sarà positivo, l'87% ritiene che aumenterà la flessibilità del mercato del lavoro e l'84% che agevererà l'inserimento dei giovani.

«La maggiore flessibilità — spiega Richard Murphy, partner di Kpmg e responsabile tax&legal — dovrebbe rendere più fluido l'ingresso nel mercato del lavoro, semplificando l'inserimento dei giovani, senza avere effetti negativi in termini di aumento dei licenziamenti. In particolare, c'è un'aspettativa molto alta sul contratto a tutele crescenti che segna il passaggio dall'idea di *job property*, ossia dell'impiego a vita, a un siste-

ma di protezione ispirato al modello della *flexsecurity* di stampo nordeuropeo».

Scarsa conoscenza

Da rilevare comunque che anche se il campione interpellato ne ha già sentito parlare in abbondanza, solo la metà dichiara di conoscere abbastanza l'intera riforma. Gli intervistati sono comunque favorevoli sulle novità all'interno del decreto Poletti sui contratti a termine (fino a 36 mesi con possibilità di rinnovo fino a 5 volte) perché sono dell'idea che possa favorire l'occupazione e migliorare il mercato del lavoro.

Una formula, quella del contratto a termine, che potrebbe rimanere la più utilizzata per l'inserimento di nuove risorse. Anche per quanto riguarda coloro che perderanno il posto di lavoro in età più avanzata. A questo proposito secondo il campione intervistato, stupisce il fatto che solo un adulto su quattro otterrà un contratto a tempo indeterminato. Mentre sull'impiego futuro dei contratti di apprendistato il campione è più prudente, ma l'utilizzo nei prossimi anni sarà crescente: un'azienda su tre del campione ha dichiarato infatti che farà ricorso a questa tipologia di contratto. In termini più generali, per quanto riguarda le politiche per favorire la creazione di nuovi posti di lavoro, le aziende riconoscono un valore significativo al contratto a tutele progressive.

Legge Fornero

Per quanto riguarda invece la legge Fornero, il 55% degli intervistati ritiene che la riforma abbia reso peggiore l'andamento del mercato e abbia reso i contratti a termine più complessi. Mentre sulla valutazione dei licenziamenti e la gestione

del contenzioso la valutazione è invece positiva. «La percezione che emerge dalla nostra ricerca è negativa ma non dobbiamo dimenticare alcuni suoi meriti storici come quello di aver intaccato il tabù dell'articolo 18 e di aver realizzato una prima riforma degli ammortizzatori sociali che poi il Jobs Act ha portato a compimento», rileva Murphy.

La tendenza degli ultimi due anni nelle aziende è stata in generale quella di ridurre il numero dei dipendenti. A essere maggiormente penalizzati sono stati i dirigenti per il 34% delle realtà coinvolte e coloro che avevano un inquadramento inferiore per il 44% degli interpellati. Sono infatti risultati in aumento i licenziamenti: il 16% ha incrementato quelli per giusta causa, mentre il 13% ha aumentato quelli per motivi economici e collettivi. Per quanto riguarda invece gli inserimenti, gli *over 35* sono stati inseriti prevalentemente con contratti a tempo indeterminato (il 68%), mentre per i più giovani la tipologia contrattuale più diffusa è quella dei contratti a termine. In calo i contratti di somministrazione e i contratti di collaborazione a progetto. Sul fronte delle assunzioni sempre negli ultimi due anni c'è stato un incremento dei contratti di apprendistato (56 aziende su 100 vi hanno fatto ricorso); mentre sono diminuiti i contratti di somministrazione e a progetto.

 @IreConsigliere

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'indice di gradimento

Come imprenditore ritiene che il Jobs Act...



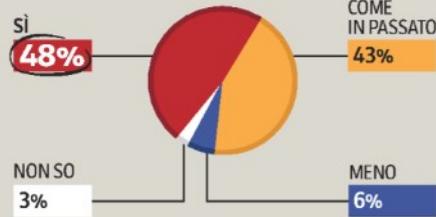
Come si assumerà



Fonte: elaborazione Ipsos

Prevale il contratto a termine

Rispetto al passato la sua azienda farà maggiore ricorso ai contratti a termine?



Quale tipologia contrattuale verrà penalizzata dal maggior utilizzo del contratto a termine?



La pagella

Quanto ritiene necessaria l'introduzione dei seguenti interventi per migliorare il mercato del lavoro?



S. Franchino



Lavoro e Politiche sociali
 Il ministro Giuliano Poletti

Al via le «tutele crescenti» per i nuovi ingressi, chi cambia azienda o inquadramento

Jobs act per 700mila contratti

La stima degli interessati fra turnover e stabilizzazioni

■ Scatta il contratto a tutele crescenti per una platea di 700mila potenziali candidati. Sono disoccupati, precari e inattivi che rappresentano il bacino "minimo" che in un anno alimenta le assunzioni a tempo indeterminato. Un bacino che comprende anche una quota di lavoratori che già hanno il posto fisso, ma vogliono cambiare (circa 90mila).

Barbieri e Cherchi ▶ pagina 3

Tutele crescenti, si parte da 700mila contratti

Sono i lavoratori che ogni anno entrano a tempo indeterminato nel mercato del lavoro o cambiano posto

Il turnover

Per gli operatori il freno a cambiare è superabile con incentivi su misura

Il bonus per le imprese

Costi contributivi azzerati per un triennio con il tetto annuale di 8mila euro

GLI SCONTI

Con il taglio degli oneri che può arrivare al 50% aziende incentivate a preferire al tempo indeterminato

Francesca Barbieri

■ Scatta il contratto a tutele crescenti per una platea iniziale di 680mila potenziali candidati. Sono disoccupati, precari e inattivi che, secondo le stime del Sole 24 Ore in collaborazione con il centro studi Datalavoro, rappresentano il bacino "minimo" che in un anno alimenta le assunzioni a tempo indeterminato.

Un bacino che comprende anche una quota di lavoratori che già hanno il posto fisso ma vogliono cambiare (circa 90mila), calcolato sulla base degli inserimenti realizzati dalle imprese nel 2014 che risultano dai microdati Istat.

La scommessa per il nuovo contratto-operativo da sabato,

dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto 23/2015 - è calamitare l'interesse delle imprese a cui viene offerto un carnet di incentivi grazie ai contributi Inps azzerati per tre anni e un taglio del costo del lavoro che può arrivare a superare il 50% in caso di "somma" del bonus previsto dalla legge di Stabilità 2015 con altri aiuti per l'assunzione.

Dai calcoli realizzati dal Sole 24 Ore del Lunedì sul costo mensile per assumere un giovane operaio metalmeccanico (si veda l'edizione del 2 marzo), ipotizzando una retribuzione lorda di 1.589 euro, risulta che con il bonus della legge di Stabilità l'azienda risparmia 505 euro di "bollini" Inps al mese (il massimo è di 8.060 euro l'anno) e l'esborso complessivo coincide con la retribuzione lorda.

Costa invece di più il contratto a termine, che la legge Fornero (92 del 2012) ha reso più oneroso, con un aumento dei contributi dell'1,4%: gli oneri previdenziali, nell'esempio descritto, arrivano a 527 euro. E visto che lo sconto previ-

sto dalla legge di Stabilità si applica solo alle assunzioni a tempo indeterminato, l'esborso mensile passa a 2.116 euro, il 33% in più.

Una differenza di costi che potrebbe portare le aziende ad assumere più lavoratori a tempo indeterminato rispetto ai contratti a termine, soprattutto di quelli a più lunga durata.

Dai dati delle comunicazioni obbligatorie del ministero del Lavoro emerge che in un trimestre circa l'11% dei nuovi contratti a termine dura almeno dieci mesi e il 3% almeno un anno. Per questi - in tutto oltre 300mila - le imprese forse potrebbero preferire il contratto a tutele crescenti, risparmiando un terzo del costo del lavoro ogni mese.

Solo ipotesi, per ora, che soltanto a posteriori potranno trovare conferma, al pari delle previsioni indicate nell'ultima rilevazione del sistema informativo Excelsior di Unioncamere che dalle dichiarazioni delle imprese evidenziava un possibile aumento del 17% dei



contratti a tempo indeterminato siglati nel primo trimestre dell'anno rispetto allo stesso periodo del 2014.

Il nuovo contratto si presenta poi appetibile per le aziende intenzionate ad assumere nuovi lavoratori o a stabilizzare rapporti a termine, non solo per l'incentivo contributivo, ma anche per la prevalenza del risarcimento economico in caso di litigio su un eventuale futuro licenziamento. Bisogna

ricordare, però, che l'azzerramento dei contributi spetta per i primi tre anni dopo l'assunzione, ma solo per i piani di reclutamento che avvengono nel 2015.

In più ci sono delle condizioni da rispettare, prima tra tutte quella che richiede che nei sei mesi precedenti la firma del contratto il lavoratore non sia stato occupato, presso qualsiasi datore, a tempo indeterminato.

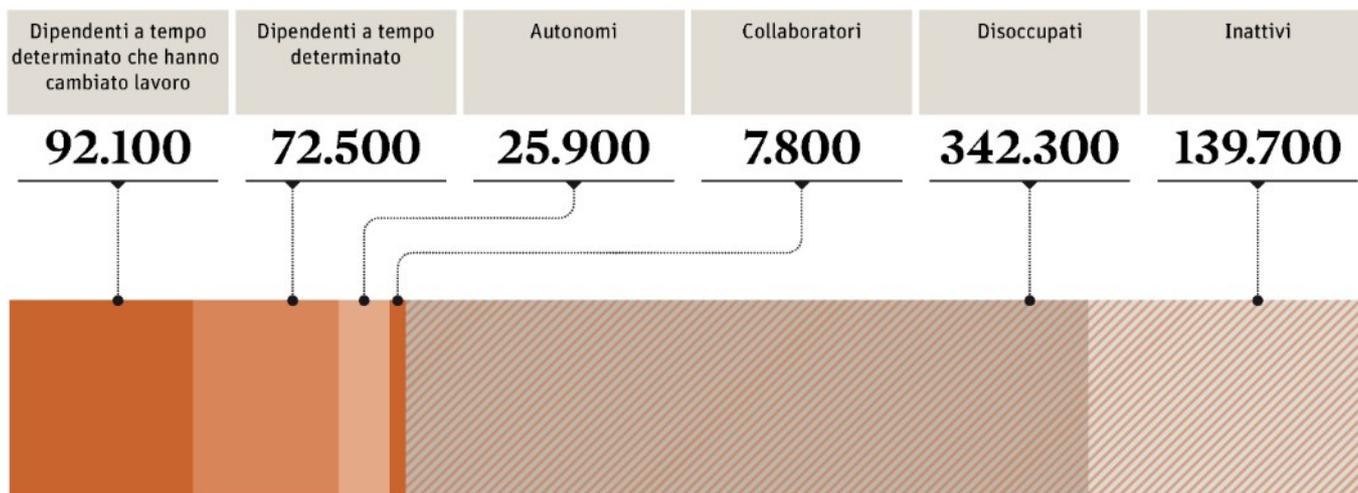
© RIPRODUZIONE RISERVATA

In rampa di lancio

I LAVORATORI A TUTELE CRESCENTI

680.300

Platea di lavoratori che potrebbe essere assunta in un anno con il contratto a tutele crescenti in base alla condizione occupazionale nell'anno precedente l'assunzione



CONTRATTI A CONFRONTO

Costo del lavoro mensile ai fini contributivi per un operaio di terzo livello di venticinque anni. Contratto dell'industria metalmeccanica. Valori in euro



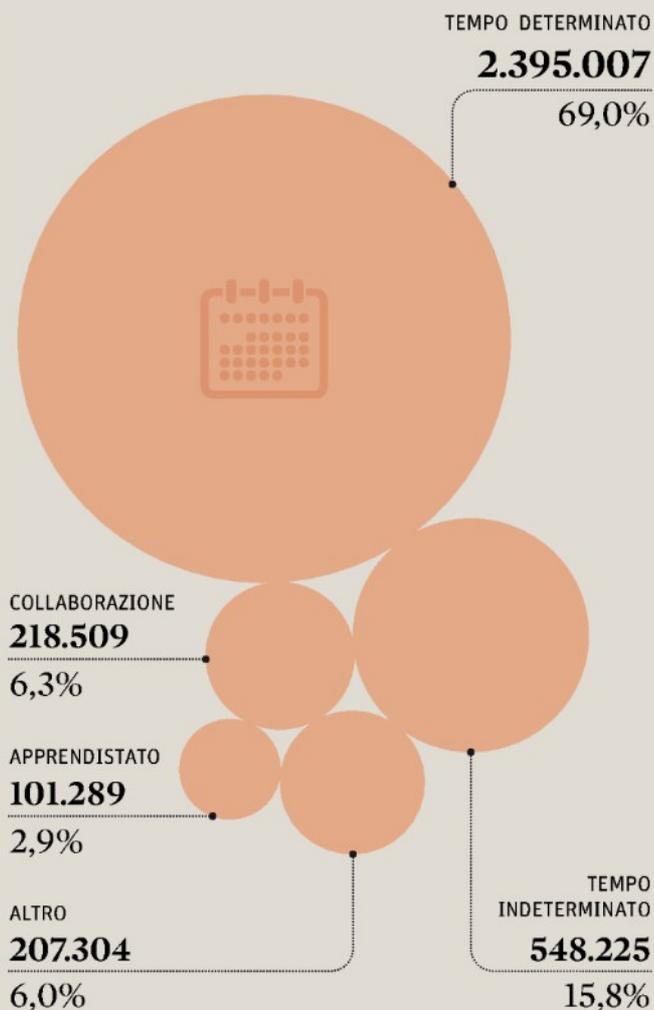
Fonte: Elab. Datalavoro su dati Istat e ministero del Lavoro

I NUOVI CONTRATTI NEL 2014

Attivazioni di rapporti di lavoro per tipologia contrattuale nel periodo marzo-giugno 2014. Valore assoluto e incidenza % sul totale

TOTALE

3.470.334



Il Sole **24 ORE.com**



QUOTIDIANO DEL LAVORO

Gli adempimenti delle imprese per il lavoro accessorio

Il quotidiano digitale offre gli articoli pubblicati sulla versione cartacea del Sole 24 Ore oltre agli approfondimenti di Guida al Lavoro e ai link alla documentazione e della banca dati Unico Lavoro 24. Tra i contenuti esclusivi disponibili sul quotidiano del lavoro di oggi la guida agli adempimenti del datore di lavoro per il lavoro accessorio.

www.quotidianolavoro.ilsole24ore.com

LAVORO

Dal commercio ai servizi, i voucher allargano il raggio

Francesca Barbieri ▶ pagina 19

Lavoro accessorio. Il Jobs act alza il limite a 7mila euro

Dal commercio ai servizi, i voucher allargano il raggio

Vendite aumentate del 69% nel giro di un anno

Francesca Barbieri

■ Tetto annuo dei “guadagni” che sale a 7mila euro e tracciabilità obbligatoria dei buoni. Insieme al divieto di utilizzo negli appalti, sono queste le novità che toccano il lavoro accessorio previste dallo schema di decreto di riordino delle formule contrattuali varato dal Governo, ora all’esame delle Commissioni parlamentari.

Dalla sperimentazione in occasione della vendemmia del 2008 a oggi, il sistema dei buoni lavoro si è progressivamente allargato: l’ultimo report Inps, realizzato per Il Sole 24 Ore, evidenzia una crescita annua del 69% nel 2014, con oltre 69 milioni di tagliandi venduti, l’equivalente di 690 milioni di euro.

Se si guarda, poi, all’intero periodo di “vita” dei voucher, il sistema ha movimentato 1,6 miliardi e coinvolto circa due milioni di lavoratori.

L’exploit, però, continua a nascondere una forte frattura territoriale: in quattro regioni del Nord (Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna e Piemonte) si concentra oltre la metà dei voucher venduti (52%), mentre al Meridione lo strumento

stenta a decollare (si supera di poco il 16% dei tagliandi utilizzati), anche se a fare eccezione è la Puglia, dove lo scorso anno sono stati venduti 3 milioni di tagliandi, più del doppio rispetto al 2013 (+124%).

I buoni sono stati pensati per le attività stagionali - in particolare per agricoltura, turismo, commercio e servizi - e come veicolo di emersione di lavoro in nero.

Dal monitoraggio dell’Inps risulta che i voucher, nell’ultimo anno, sono stati molto gettonati nei servizi e nel commercio (nel 2014 hanno raccolto insieme il 35% delle vendite), seguiti dal turismo (16%) e da sport e cultura (6%), mentre l’agricoltura si è fermata al 3% (in questo settore, peraltro, nelle aziende con un volume d’affari superiore a 7mila euro possono essere impegnati solo pensionati e studenti).

Cartacei o telematici, in tagli da 10, 20 o 50 euro, i voucher contengono una quota di ripartizione, ma anche una fetta di contributi Inps e Inail. Il valore nominale è comprensivo infatti della contribuzione (13%) a favore della gestione

separata Inps, di quella diretta all’Inail per l’assicurazione anti-infortuni (7%) e di un compenso al concessionario (Inps) per la gestione del servizio (5 per cento).

Sul fronte dei canali di vendita sveltano i tabaccai, dove viene acquistato oltre un voucher su due (37 milioni nel 2014), seguiti a lunga distanza dagli uffici postali (11,3 milioni) e dai buoni cartacei acquistati agli sportelli Inps (9,3 milioni).

A livello normativo il Jobs act si inserisce sul decreto Giovannini del 2013 (DL 76/2013) che ha fatto rientrare nel lavoro accessorio le prestazioni caratterizzate da compensi fino a 5mila euro l’anno per il singolo lavoratore, che si riducono a 2mila nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti. Il primo tetto sarà innalzato a 7mila euro, mentre il secondo resta invariato. Nel decreto attuativo del Jobs act viene poi chiarito l’ambito temporale nel quale verificare il rispetto dei limiti economici, che sarà ancorato al concetto di anno civile e non più a quello di anno solare.

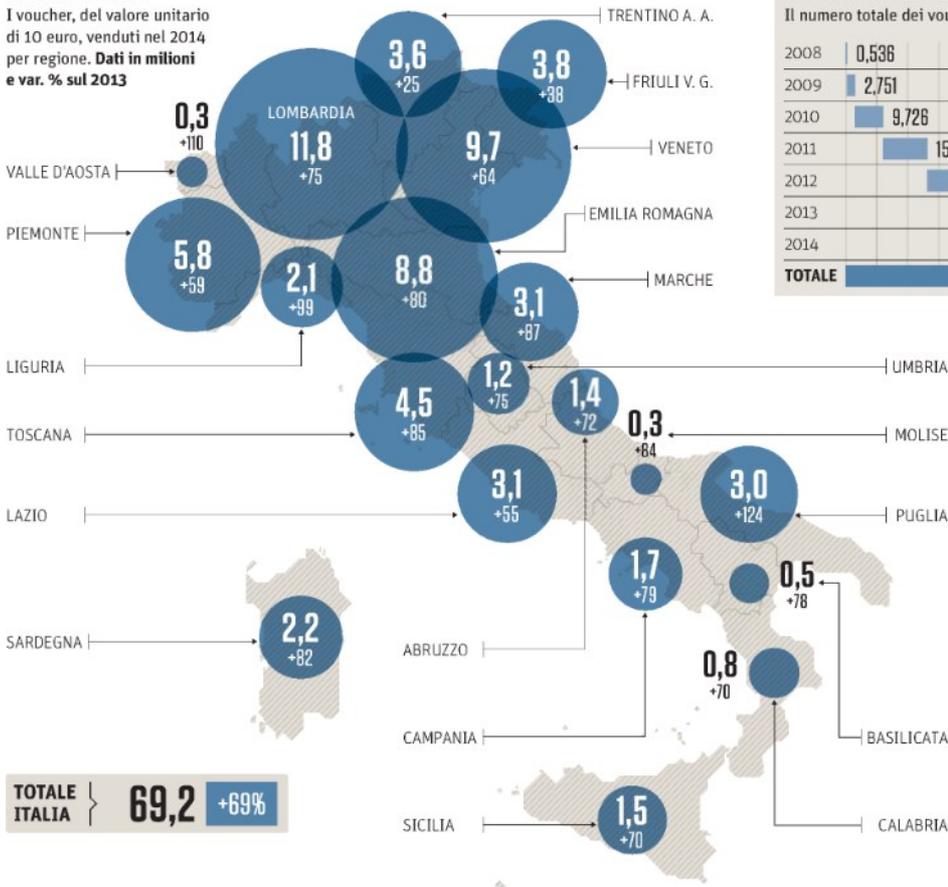
© RIPRODUZIONE RISERVATA



La fotografia sul lavoro accessorio scattata dall'Inps

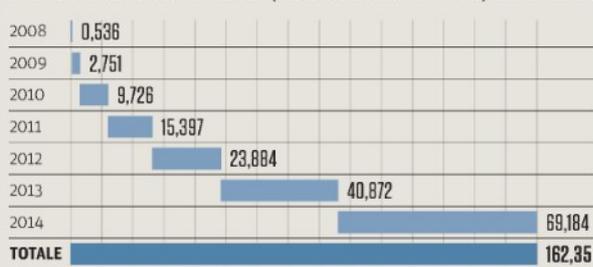
SUL TERRITORIO

I voucher, del valore unitario di 10 euro, venduti nel 2014 per regione. **Dati in milioni e var. % sul 2013**



IL TREND DAL 2008

Il numero totale dei voucher venduti (del valore unitario di 10 euro). **Dati in milioni**



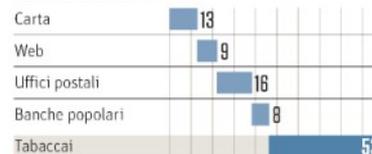
SETTORI E CANALI

Come si dividono i 69,2 mln di voucher del 2014. **In %**

Per settore



Per canale di vendita



(* Restanti attività e attività non classificate)

Fonte: elaborazione del Sole 24 Ore del Lunedì su dati Inps

NOVITÀ IN ARRIVO

Le regole fissate dal Jobs act

Lo schema di decreto legislativo sulle tipologie contrattuali individua come lavoro accessorio le «attività lavorative di natura subordinata o autonoma che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7mila euro nel corso di un anno civile», rivalutati in base all'indice Istat. Nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività

lavorative possono essere svolte a favore di ciascun committente per compensi non superiori a 2mila euro.

Per legge si introduce poi il divieto a utilizzare il lavoro accessorio negli appalti (tranne specifiche ipotesi definite dal ministero del Lavoro).

Introdotta l'obbligo di tracciabilità del lavoro accessorio e di monitoraggio, attraverso una comunicazione preventiva alla direzione territoriale del Lavoro, con modalità telematiche (sms, e-mail eccetera)

Dichiarazioni. Ultime ore per la certificazione unica



I REDDITI

Vanno comunicati solo i compensi erogati nel 2014, a prescindere dal versamento delle somme a titolo di ritenuta. Sì alle provvigioni maturate nel 2013 ma corrisposte nel 2014; no a quelle maturate nel 2014 e corrisposte nel 2015



L'INVIO

È possibile compilare un'unica Cu se i compensi sono riferiti alla stessa causale. Altrimenti bisogna numerare progressivamente le singole Cu del medesimo contribuente. Entro oggi l'invio per i lavoratori dipendenti e assimilati. Anche successivamente per i redditi delle partite Iva



LA VERIFICA

Al momento dell'invio il sistema certifica solo l'avvenuta trasmissione del file; solo dopo viene fornita la ricevuta che prova l'esito del corretto invio. Entro il 12 marzo il sostituto può inoltrare il flusso specifico delle sole certificazioni da sostituire e/o annullare senza sanzioni

Servizio ► pagina 27



FISCO
**Certificazione unica,
è il giorno dell'invio**
Cerofolini, Pegorin e Ranocchi ► pagina 27

Adempimenti. Come verificare la corretta trasmissione del modulo all'agenzia delle Entrate - Le correzioni sono possibili solo giovedì 12 marzo

Ultime ore per l'invio della certificazione

Le «Cu» relative a redditi dichiarabili con il 730 non spedite entro oggi sono omesse a tutti gli effetti

LA PROCEDURA

Se il servizio telematico scarta l'intero pacchetto va effettuato un nuovo inoltro senza barrare la casella «sostituzione»

PAGINA A CURA DI

Mario Cerofolini
Lorenzo Pegorin
Gian Paolo Ranocchi

■ Ultimi controlli per la presentazione della prima certificazione unica («Cu») della nuova era della dichiarazione «precompilata». Scade oggi, infatti, il termine per la trasmissione all'Agenzia da parte dei sostituti d'imposta delle certificazioni 2015 in relazione ai redditi di lavoro erogati nel corso dell'anno 2014. Superata la scadenza odierna, restano solo tre giorni per intervenire se si vogliono evitare le sanzioni previste in

caso di errori.

Nelle ipotesi di errata trasmissione l'articolo 4, comma 6-quinques, del Dpr 322/98 prevede l'applicazione di una sanzione pari a 100 euro per ogni singola certificazione non corretta, che può essere evitata solo se la rettifica avviene entro i cinque giorni successivi alla scadenza ordinaria di sabato scorso (circolare 6/E/2015, par. 2.8), cioè entro il 12 marzo prossimo.

Inoltre va specificato che nei casi di mancato invio entro la scadenza di oggi, la certificazione si considera irrimediabilmente omessa; il comportamento è sanzionabile e non sarà possibile alcuna correzione postuma nei cinque giorni (articolo 2, Dlgs 175/2014). L'Agenzia ha chiarito, assumendo una posizione non pienamente condivisibile, che non sarà possibile avvalersi dell'istituto del ravvedimento operoso (circolare 6/E/2015, par. 2.6) per sanare eventuali viola-

zioni in quanto la tempistica prevista per l'invio delle «Cu» e il loro utilizzo per l'elaborazione della «precompilata» non sarebbero compatibili con i tempi normativamente previsti per il ravvedimento. Fanno eccezione alcune situazioni particolari per le quali l'invio potrà essere gestito anche dopo l'odierna scadenza (si veda l'altro pezzo in pagina).

Ma vediamo quali sono i passaggi a cui fare attenzione al fine di effettuare correttamente gli adempimenti previsti.

1 Lo «scarto» totale o parziale



del modello. Le istruzioni alla «Cu» specificano chesi considerano tempestive le certificazioni trasmesse entro il termine ordinario anche se scartate dal servizio telematico, purché ritrasmesse entro i cinque giorni successivi alla data contenuta nella comunicazione che ne certifica i motivi dello scarto.

Il provvedimento dell'agenzia delle Entrate n. 4790 del 15 gennaio scorso ha specificato che, nel caso di scarto dell'intera fornitura (ossia di tutto il file contenente le varie certificazioni), la sanzione non si applica se il sostituto effettua un nuovo invio ordinario (non vanno dunque barrate né la casella sostituita, né tanto meno quella riguardante l'annullamento poste nel frontespizio del modello) entro i cinque giorni successivi dell'intera fornitura. Al contrario se lo scarto interessa singole certificazioni all'interno della fornitura inviata dal sostituto, allora sarà necessario procedere a un ulteriore invio ordinario che contenga però le sole certificazioni da rettificare.

Qualora, poi, in fase di elaborazione di alcune ricevute comprovanti l'invio telematico si ve-

rificassero degli errori di valorizzazione sui campi «Casi di esclusione dalla precompilata» e «Eventi eccezionali» le faq pubblicate sul sito dell'Agenzia chiariscono che tali anomalie non pregiudicano affatto la corretta ricezione del file. In questo caso, infatti, il contribuente - precisano le Entrate - nei prossimi giorni sarà messo nelle condizioni di scaricare nella propria area autenticata le ricevute corrette.

❷ **L'invio correttivo nei cinque giorni.** Nell'ipotesi in cui si debba sostituire una certificazione validamente accolta, si dovrà inoltrare uno specifico flusso riguardante le sole certificazioni da sostituire e/o annullare.

Ad esempio, se il sostituto ha inviato lo scorso 6 marzo il file, validamente riscontrato dal servizio telematico, contenente 10 certificazioni e si accorge che solo una di queste è sbagliata, potrà, entro il prossimo 12 marzo, provvedere al reinvio, senza sanzioni, di quella sola certificazione errata ricordandosi, in questo caso, di barrare la casella «sostituzione» posta nel frontespizio.

In caso di errata certifica-

zione, secondo quanto chiarito dall'Agenzia (circolare 6/E/2015, par. 2.6), resterebbe comunque sempre fermo l'obbligo di trasmettere la certificazione corretta anche una volta oltrepassata la citata scadenza (12 marzo). In tale ipotesi si applicherà la sanzione prevista pari a 100 euro per ogni singola certificazione. Ma in mancanza di esplicite esclusioni si deve ritenere applicabile la definizione agevolata a 1/3 ai sensi dell'articolo 16 del Dlgs 472/97.

❸ **Il rilascio di una nuova certificazione.** Qualora il sostituto d'imposta avesse già consegnato la certificazione al sostituto, e avesse provveduto poi, oltre il termine previsto (9 marzo) all'invio telematico del modulo sostitutivo, dovrà sempre comunicare quanto avvenuto al sostituto.

Nella certificazione sostituita rilasciata dovrà essere, infatti, specificato nello spazio annotazioni che se il contribuente intende avvalersi della dichiarazione precompilata fornita dalle Entrate dovrà procedere sulla base della nuova certificazione a modificare il contenuto della stessa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La check-list

I REDDITI

1 I COMPENSI CHE RIENTRANO NELLA «CU»

Redditi di lavoro dipendente e assimilati erogati nel 2014 nonché i dati previdenziali e assistenziali, redditi di lavoro autonomo (anche occasionali), provvigioni (anche occasionali) e alcuni redditi diversi

soggetti a ritenuta corrisposti nel 2014, corrispettivi pagati al condominio per appalti, compensi corrisposti dallo Stato, compensi ad associati in partecipazione per apporto di solo lavoro

2 I COMPENSI DA NON COMUNICARE

Redditi totalmente non imponibili in Italia in quanto il percipiente risiede in uno Stato estero con cui è in vigore una convenzione bilaterale, compensi corrisposti nel 2014 da datori di lavoro

privati (es. a colf), utili ai soci qualificati o meno di società di capitali (mod. Cupe), nonché per il solo anno 2014 in dichiarazione redditi esenti e i dati Inail (comunicato Entrate 12 febbraio)

3 IL NODO DEI REDDITI «EROGATI»

Vanno comunicati solo i redditi erogati nel 2014. Si ritiene che la «Cu» vada rilasciata a prescindere dal versamento delle somme a titolo di ritenuta. Va indicato quanto corrisposto nel 2014,

pertanto vanno segnalate le provvigioni maturate nel 2013 e corrisposte nel 2014, non vanno invece comunicate le provvigioni maturate nel 2014 e corrisposte nel 2015

LE MODALITÀ DI INVIO

1 PIÙ COMPENSI PER LO STESSO SOSTITUITO

La Cu 2015 può essere redatta in due modi: totalizzando i vari importi e compilando un'unica certificazione qualora i compensi siano riferiti alla stessa causale; oppure compilando tante

certificazioni quanti sono i compensi erogati nell'anno avendo cura di numerare progressivamente le singole certificazioni riguardanti il medesimo percipiente

2 PIÙ INVII PER DIVERSI SOSTITUITI

Nell'ambito del flusso telematico è possibile inviare una sola fornitura (unico file) da parte dello stesso sostituto anche se in presenza di più certificazioni riguardanti diversi lavoratori autonomi o

dipendenti. È possibile, inoltre, inviare in modo frazionato, (con invii separati) la parte riferita ai redditi di lavoro dipendente e quella relativa ai soggetti titolari di partita Iva

3 INVIO TARDIVO PER LE PARTITE IVA

L'invio telematico riferito ai redditi di lavoro dipendente e assimilati va eseguito entro oggi (lunedì 9 marzo). Può non essere compilata la sezione dedicata solo all'Inail e non essere inviata la certificazione avente ad

oggetto i redditi esclusivamente esenti. La parte riferita ai redditi di soggetti titolari di partita Iva può essere inviata successivamente alla scadenza odierna (circolare 6/E/2015, par. 2.9)

IL CONTROLLO DELL'INVIO

1 LA VERIFICA DELLO STATO DELL'INVIO

Va controllata la ricevuta dell'invio telematico. Si considerano tempestive le certificazioni (intero file) trasmesse entro il termine ordinario anche se scartate dal servizio telematico purché

ritrasmesse entro i 5 giorni lavorativi successivi alla data della ricevuta. Se lo scarto interessa singole certificazioni, va fatto un nuovo invio ordinario con le sole certificazioni da rettificare

2 LA RICEVUTA CON L'ESITO DELL'INVIO

Subito dopo l'invio del modello, il servizio telematico rilascia un messaggio che certifica solo l'avvenuta trasmissione del file (non è quindi la ricevuta che ne attesta il buon fine). Solo dopo

viene fornito l'esito dell'elaborazione del software di controllo telematico dell'agenzia delle entrate, che costituisce invece, la prova del corretto invio (ricevuta da conservare)

3 SOSTITUZIONE DELLA «CU» INVIATA

Nell'ipotesi, in cui il sostituto debba procedere alla sostituzione di una certificazione validamente accolta, quest'ultimo dovrà inoltrare uno specifico flusso riguardante le sole

certificazioni da sostituire e/o annullare. Il termine previsto per l'adempimento senza incorrere in sanzioni è previsto per giovedì 12 marzo 2015

Ai percettori. Il modello

Sanabile la consegna tardiva al lavoratore

■ Il modello della «Cu» va inviato all'Agenzia in via telematica entro oggi, mentre ai percipienti (dipendente o lavoratore autonomo) avrebbe dovuto essere rilasciato già entro la scadenza del 2 marzo in duplice copia (consegna a mano, via posta, anche non raccomandata, tramite email o Pec).

In caso d'invio tardivo al sostituto, va dunque chiarito qualisiano le conseguenze sanzionatorie di tale comportamento. Può capitare, infatti, che il sostituto - alle prese con il nuovo adempimento - non abbia ancora provveduto all'inoltro della comunicazione al proprio sostituto.

Invio al sostituto

Secondo la circolare 23/E/99 (cap. III, par. 4.2) l'omesso, tardivo, incompleto o non veritiero rilascio al contribuente della certificazione andrebbe penalizzato con la sanzione amministrativa da 258 a 2.065 euro (articolo 11, comma 1, lettera a del Dlgs 471/97).

Pertanto, se il rilascio della certificazione avviene dopo il termine del 2 marzo, ma non pregiudica gli obblighi dichiarativi del sostituto e non è di ostacolo all'attività di controllo delle Entrate, si può ritenere - pur in assenza di conferme ufficiali - che ci siano tutte le circostanze

per qualificare la violazione come «meramente formale» e quindi non sanzionabile (articolo 6, comma 5-bis, Dlgs 472/97).

Il modello «libero»

Come già rilevato nelle scorse settimane (si veda Il Sole 24 Ore del 2 febbraio scorso) molti sostituti continuano a inviare ai loro sostituiti le certificazioni con lo schema "libero" senza riportare i dati nel tracciato di certificazione previsto dalle Entrate (provvedimento del 15 gennaio 2015).

Nonostante le istruzioni ufficiali e le specifiche tecniche alla nuova «Cu» affermano che la certificazione che s'invia telematicamente costituisce anche la copia che va rilasciata al percettore del reddito, va detto che questa soluzione rappresenta un inutile rigido formalismo che non trova giustificazione pratica, specie nelle ipotesi in cui il contenuto del documento rilasciato, sia analogo a quello ufficialmente previsto nella sostanza dei dati richiesti. In questi casi, infatti, non vi sono concrete ragioni per non ritenere valido tale ultimo documento che oltre a "liberare" il sostituto dall'obbligo certificativo costituirà altresì titolo idoneo per il percettore ai fini dello scomputo della ritenuta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Via al bando della Commissione Ue e del Fei nell'ambito del programma Erasmus+

Il master lo finanzia l'Europa

Fino a 18 mila euro per frequentare un corso all'estero

DI TANCREDI CERNE

Pioggia di denaro in arrivo dall'Europa per sostenere gli studenti in partenza per un master all'estero nell'ambito del programma Erasmus+. La Commissione Ue e il Fondo europeo per gli investimenti (Fei) hanno lanciato un bando per selezionare banche e istituzioni finanziarie interessate a fare da ponte con il mondo universitario per concedere un totale di 3 miliardi di euro di finanziamenti a 200mila ragazzi di qui al 2020.

«L'istruzione superiore è un driver di crescita per l'Europa e questa nuova iniziativa all'interno di Erasmus+ favorirà la mobilità di apprendimento nell'Unione europea», ha spiegato l'amministratore delegato del Fei, Pier Luigi Gilibert. «La mobilità degli studenti è nell'interesse collettivo degli Stati membri dell'Ue e questo programma contribuirà a colmare il gap di accesso esistente al mercato finanziario».

Il meccanismo passerà attraverso una chiamata a manifestare interesse lanciata nei giorni scorsi dal Fondo europeo per gli investimenti a cui potranno partecipare le istituzioni finanziarie ammissibili: banche, organismi di garanzia, fondi ecc. Dopo un accurato processo di selezione, il Fei selezionerà gli intermediari finanziari che potranno poi rendere disponibile agli studenti il nuovo finanziamento.

In particolare, secondo quanto disposto da Bruxelles, potranno presentare una domanda di partecipazione al processo di selezione gli «intermediari finanziari pubblici e privati operanti in uno o più dei Paesi interessati dal programma

Erasmus+ e autorizzati a concedere prestiti e finanziamenti a persone fisiche in base alle leggi nazionali che hanno recepito la direttiva 2008/48/EC del Parlamento Ue e del Consiglio del 23 aprile 2008 relativa agli accordi di finanziamento ai consumatori».

Ma come funzionerà il sistema di finanziamento agli studenti? «Il meccanismo di concessione dei prestiti inizierà il prima possibile e comunque entro il 2015», si legge nel documento sottoscritto da Fei e Commissione.

«Ogni studente che prenderà parte al programma Erasmus+ potrà fare domanda per accedere al finanziamento che non potrà superare i 12 mila euro nel caso di una permanenza all'estero inferiore all'anno. Per i corsi pluriennali, invece, il finanziamento massimo totale sarà di 18 mila euro». Rientrano all'interno del programma per l'ottenimento di un prestito, tutti i Paesi membri dell'Unione con l'aggiunta dell'Islanda, Macedonia, Turchia, oltre al Liechtenstein e alla Norvegia.

«La Commissione europea è fermamente impegnata a garantire il successo a lungo termine dello schema di garanzie per i prestiti Master Erasmus+», ha assicurato il commissario Ue all'educazione, Tibor Navracsics, lanciando un appello ai diretti interessati. «Incoraggio le banche in tutta Europa a sottoscrivere questo nuovo schema di finanziamento perché questo ci aiuterà a offrire ai giovani maggiori opportunità, valorizzando le loro competenze e la promozione della crescita economica più forte».

—© Riproduzione riservata—



Formazione

“Garanzia giovani” già settemila possono accedere a colloqui e tirocinii

A otto mesi dal via «Garanzia Giovani», l’iniziativa europea nata per offrire un’opportunità di lavoro o formazione ai ragazzi tra i 15 e i 29 anni, ha coinvolto più di 24mila ragazzi iscritti al portale piemontese: circa 7mila sono stati contattati per partecipare a colloqui, tirocinii e percorsi di educazione all’auto-imprenditorialità, mentre le opportunità formative sono più di 3.600. «Anche se è ancora presto per quantificare le ricadute sul territorio - commenta Gianna Pentenero, assessore regionale al Lavoro -, i primi dati sono incoraggianti: siamo stati i primi in Italia a partire, e le risorse impiegate con il Piano Garanzia Giovani Piemonte hanno risposto alle attese».

Il primo passo è registrarli online al portale oppure approfittare di uno degli sportelli predisposti in tutti i Centri per l’Impiego piemontesi. Nella tre giorni di «IoLavoro» sarà disponibile anche uno stand dedicato all’iniziativa, che si pone l’obiettivo di proporre a tutti i partecipanti un’opportunità - lavorativa o professionalizzante - entro quattro mesi dall’iscrizione. «Oltre alle possibilità del piano nazionale, abbiamo deciso di usare questo strumento come leva per creare un sistema di collaborazione tra diversi soggetti - spiega Franco Chiaramonte, direttore dell’Agenzia Piemonte Lavoro -. Una delle strade che stiamo percorrendo è aiutare i ragazzi a intraprendere percorsi di au-

to-imprenditorialità». Considerato che il tasso di fallimento delle neo-nate start up è molto alto l’obiettivo è lavorare con loro nella fase preliminare, così da selezionare solo i progetti migliori.

«Siamo partiti da un primo campione di mille ragazzi, poi in seguito a colloqui e laboratori organizzati con la fondazione Human Plus abbiamo selezionato una cinquantina di idee, da trasformare in business plan - continua Chiaramonte -. Ora proseguiremo con altri 1300, ed è molto interessante vedere con quanto entusiasmo decidono di intraprendere questa strada, entusiasmante ma rischiosa».

Tra gli obiettivi del piano «Garanzia Giovani» c’è aiutare la mobilità internazionale dei ragazzi, sia in collaborazione con la rete europea Eures che con il portale Monster.it, che ogni mese seleziona una serie di offerte di lavoro e le mette a disposizione dei giovani piemontesi. «Abbiamo avviato alcune interessanti collaborazioni con il mondo del cosiddetto terzo settore - continua -, dove in questo momento ci sono diverse possibilità, così come nel franchising. E non mi riferisco alle grandi catene, ma alle professionalità manuali, dalla sartoria a riparare le biciclette». E per il futuro? «Stiamo mettendo a punto un programma che consenta di coinvolgere i ragazzi già a scuola - conclude Chiaramonte -. Il nostro lavoro è offrirgli delle buone opportunità, e coltivare i loro talenti».



Gianna Pentenero

«Anche se è ancora presto per un bilancio, i primi dati del piano sono molto positivi» commenta l’assessore regionale Gianna Pentenero

REPORTERS



A regime l'unicità della posizione contributiva aziendale per effettuare i versamenti

Una matricola per ogni datore

L'Inps ha dato tempo fino al 31/3 per la registrazione

Pagina a cura
di **DANIELE CIRIOLI**

A regime l'unicità della posizione contributiva aziendale. Il principio non è più discrezionale, ma obbligatorio. Lo ha stabilito l'Inps che, al fine di consentire un adeguamento graduale alle nuove regole, ha dato tempo ai datori di lavoro (e loro consulenti) fino al 31 marzo 2015 per registrare nella procedura «Iscrizioni e Variazioni» le unità operative cui abbinare i lavoratori che fanno capo a matricole aziendali diverse, nonché per chiedere la chiusura delle matricole secondarie. Se non lo farà l'azienda, sarà l'Inps a cessare d'ufficio le posizioni contributive secondarie aventi il medesimo inquadramento previdenziale della posizione primaria.

La questione della «unicità della posizione contributiva» (vale a dire l'attribuzione a ciascun datore di lavoro di un unico numero di matricola con cui effettuare i versamenti contribuiti e tenere i rapporti con l'Inps) è sorta all'indomani dell'entrata in vigore del Lul, Libro unico del lavoro, istituito con l'art. 39 del dl n. 112/2008 (convertito dalla legge n. 133/2008). Il Lul ha sostituito i libri matricola, i libri paga e gli altri libri obbligatori dell'impresa. Successivamente il dm 9 luglio 2008, attuativo della predetta norma, modificando le precedenti disposizioni in materia, ha stabilito che il Lul sia conservato presso la sede legale del datore di lavoro o, in alternativa, presso lo studio dei consulenti del lavoro o degli altri professionisti abilitati o presso la sede dei servizi e dei centri di assistenza delle associazioni di categoria (ex legge n. 12/1979). In tal modo, il Lul ha prodotto uno snellimento degli oneri burocratici ed economici gravanti sulle imprese attraverso la semplificazione

della struttura di gestione dei rapporti di lavoro. Conformemente a tale semplificazione, l'Inps ha modificato la disciplina sull'obbligo di apertura di una posizione contributiva e dell'accentramento degli adempimenti contributivi. In particolare l'Inps (circolare n. 172/2010) ha ritenuto conforme a criteri di efficienza e di snellezza amministrativa la previsione di un'unica posizione contributiva per la gestione degli adempimenti nei propri confronti. Ciò dalla considerazione che le imprese, e in generale i datori di lavoro, pur in presenza di una pluralità di unità operative, tendono sempre a gestire unitariamente gli adempimenti in materia di lavoro, la gestione delle paghe e dei contributi, ivi compresi la predisposizione dei flussi informativi e l'effettuazione dei versamenti nei confronti degli enti previdenziali. Di conseguenza, l'Inps stabiliva l'onere sui datori di lavoro di dover chiedere la costituzione di una posizione contributiva unica (con rilascio di un unico numero di matricola) esclusivamente in fase d'inizio dell'attività con dipendenti. Finora, tale adempimento andava effettuato, esclusivamente con modalità telematica, utilizzando uno dei seguenti canali:

- nei casi di avvio dell'attività dell'impresa con contemporanea assunzione di personale dipendente, mediante la Comunicazione unica al registro delle imprese;
- nelle ipotesi di assunzione di lavoratori dipendenti in un momento successivo all'avvio dell'attività dell'impresa, mediante la comunicazione unica ovvero mediante la procedura telematica di iscrizione disponibile nei servizi online dell'Inps.

Unicità della posizione contributiva aziendale. L'anno scorso, tuttavia, l'Inps ha accelerato sulla semplificazione, prevedendo la possibilità di fare l'iscrizione in tempo reale. I datori di

lavoro, infatti, vengono inquadrate automaticamente all'atto della presentazione della domanda d'iscrizione, online, in base all'autocertificazione dell'attività dichiarata (salvo casi specifici). La semplificazione è stata spiegata dall'Inps nella circolare n. 80/2014 che ha anche diffuso il nuovo manuale di classificazione dei datori di lavoro aggiornato alla codifica Ateco 2007. Parallelamente alla nuova procedura, l'Inps ha rivisto il principio dell'unicità della posizione contributiva, precisando che non può ritenersi discrezionale, ma intendersi obbligatorio.

Adeguamento entro il 31 marzo. Per consentire, tuttavia, un graduale adeguamento di tutti gli attori del sistema alle regole dell'unicità della posizione contributiva, l'Inps aveva previsto un periodo transitorio, fino al 31 dicembre 2014, entro il quale, datori di lavoro e/o intermediari avrebbero potuto registrare nella procedura «Iscrizioni e Variazioni» le Unità operative alle quali abbinare i lavoratori facenti capo a matricole aziendali diverse e per chiedere la chiusura delle posizioni contributive (matricole) secondarie.

Successivamente (messaggio n. 9675/2014), allo scopo di agevolare lo svolgimento delle operazioni di conguaglio previdenziale di fine anno 2014, solitamente effettuate dai datori di lavoro con le dichiarazioni Uniemens di gennaio e febbraio 2015, l'Inps ha differito il termine al 31 marzo 2015. Attenzione; in caso di mancato adempimento, le sedi dell'Inps cesseranno d'ufficio le posizioni contributive secondarie aventi il medesimo inquadramento previdenziale della posizione primaria.

A regime la codifica Ateco 2007. La nuova procedura automatizzata d'inquadramento tiene conto della nuova codifica Ateco 2007, sulla



base della quale l'istituto ha adeguato i propri criteri di classificazione. Pertanto, i datori di lavoro che fanno domanda d'iscrizione all'Inps hanno l'obbligo di indicare il codice attività esercitata di tale tabella Ateco 2007. Se il codice Ateco 2007 non coincide con il corrispondente Ateco 2007 presente nella camera di commercio, l'inquadramento è comunque attribuito in relazione all'attività economica dichiarata e/o al codice Ateco 2007 indicato nella domanda d'iscrizione all'Inps. Se il datore di lavoro eserciti attività plurime con una diversa classificazione Ateco 2007 e tali attività non siano connotate dai caratteri dell'autonomia funzionale e organizzativa, andrà indicato il codice relativo all'attività prevalente svolta con i lavoratori dipendenti, ritenendosi le altre attività sussidiarie o ausiliarie di quella principale. In ogni caso, l'adozione della classificazione Ateco 2007 la-

scia impregiudicato il potere dell'Inps d'inquadrare i datori di lavoro in uno dei settori normativamente previsti in funzione dell'attività svolta, indipendentemente dal raggruppamento delle attività effettuato dall'Istat. Per individuare le attività, la classificazione Ateco 2007 prevede la possibilità di utilizzare fino a sei cifre di dettaglio; tuttavia, ha spiegato l'Inps, qualora tale maggior livello di dettaglio non sia necessario, la classificazione può limitarsi a utilizzare tre, quattro oppure cinque cifre. Le regole stabilite dall'Istat prevedono che nel caso in cui il codice Ateco sia di tre, quattro o cinque cifre, lo stesso può essere esteso a sei cifre aggiungendo alla fine degli zeri.

Per individuare correttamente il settore di inquadramento aziendale, nei rapporti con l'Inps deve essere sempre indicato un codice a sei cifre, contenente cioè il maggior dettaglio possibile, al fine di

individuare correttamente il settore di inquadramento del datore di lavoro. La codifica a sei cifre accettata dall'Inps è esclusivamente quella contenuta nel Manuale Inps e utilizzata nella procedura online di iscrizione dei datori di lavoro. La classificazione Ateco, ai fini Inps, talvolta non è esaustiva per le necessità d'inquadramento previdenziale in quanto esistono attività che non sono censite dall'Istat (per esempio i proprietari di fabbricato, gli assistenti parlamentari assunti direttamente dal parlamentare, i cantieri di lavoro delle pubbliche amministrazioni ecc.). In tal caso, nel manuale Inps, la classificazione ufficiale Ateco 2007 è stata integrata con codici di classificazione delle attività a uso esclusivo dell'Inps (sezione «Attività dei datori di lavoro non censite dall'Istat»).

—© Riproduzione riservata—

Spazio anche alle attività multiple

Nel caso di aziende che svolgono attività multiple, non connotate dai caratteri dell'autonomia funzionale e organizzativa, ai fini dell'inquadramento, l'oggetto dell'azienda viene valutato unitariamente sulla base della natura dell'attività prevalente, con l'individuazione di quella primaria. Da ciò ne deriva che l'inquadramento è di regola unico ed è determinato, appunto, dall'attività prevalente; le altre, eventuali attività sono considerate accessorie alla principale e, di conseguenza, assimilate all'attività

principale, della quale dovranno seguire il regime giuridico e contributivo. Ciò non impedisce, precisa tuttavia l'Inps, che nel caso in cui vengano svolte attività multiple, ci sia l'apertura di una posizione anche per l'attività secondaria, che sia diversa da quella principale; ma ciò a patto che l'attività secondaria rientri in un diverso settore e presenti i caratteri di autonomia funzionale e organizzativa (che sono i caratteri che legittimano l'attribuzione di distinti inquadramenti previdenziali).

Gli esclusi

- A. Datore di lavoro che, in relazione alla diversa tipologia di personale, è tenuto al versamento della contribuzione secondo obblighi e misura diversi
- B. Datore di lavoro che svolge attività caratterizzate da autonomia organizzativa e gestionale con diverse finalità economiche
- C. Imprese armatoriali
- D. Imprese appaltatrici di servizi vari, operanti a bordo delle navi da crociera
- E. Agenzie di somministrazione che, a partire dal periodo di paga gennaio 2011, devono usare due distinte posizioni: per l'esposizione dei dati relativi ai lavoratori somministrati; per quelli relativi al personale direttamente assunto per il funzionamento della struttura

L'ALLARME PER NUOVE PENALIZZAZIONI Così le pensioni integrative diventano un bancomat fiscale

LOMBARDI >> 3

Così le pensioni integrative diventano un bancomat fiscale

Nelle pieghe di leggi in arrivo si nascondono nuove "trappole"

L'OSTACOLO

Sorpresa in agguato
nella norma
che istituisce
la portabilità
dei versamenti

IL TEST

Un banco di prova
sarà anche
il nuovo fondo
di sostegno alle
imprese pubbliche

MICHELE LOMBARDI

ROMA. Tartassati, spolpati, praticamente in declino. Nati e decantati (il famoso «secondo pilastro») come il rimedio preventivo per le future, magre pensioni contributive (pari anche al 60% dell'ultimo stipendio), i Fondi di previdenza integrativa sono invece finiti in disgrazia. Con il governo che, senza tanti complimenti, li sta usando come un bancomat fiscale (per di più retroattivo) e non esita a impoverirli ulteriormente dirottando (per tre anni a partire da marzo) il Tfr nelle buste paga, anche in questo caso con molti vantaggi di cassa dato che l'aliquota applicata sarà quella ordinaria. Misure previste dalla legge di stabilità, che ha rincarato il prelievo sui rendimenti ed ha dato il via all'operazione delle liquidazioni pagate in anticipo con lo stipendio. Ma non c'è solo l'accantonamento fiscale a rendere incerto il futuro delle pensioni integrative. Altri ordigni ad orologeria sono stati infatti disseminati sul percorso della previdenza integrativa. Norme nascoste nelle pieghe del disegno di legge

sulla concorrenza, che rende portabili i Fondi, e addirittura nell'investment compact, il decreto su banche e imprese, in dirittura d'arrivo alla Camera, che coinvolge i "risparmi" dei futuri pensionati nel salvataggio delle aziende pubbliche decotte in cambio di sconti fiscali rispetto alle maxi-aliquote decise a dicembre con la legge di stabilità.

La stangata

In barba a qualsiasi regola di correttezza fiscale, la legge di stabilità ha elevato dal 11,5 al 20% l'aliquota sui rendimenti finanziari: questo significa che una parte del "tesoretto" previdenziale ottenuto con gli investimenti in azioni, titoli e altre attività finanziarie finirà al Fisco invece che negli assegni dei futuri pensionati. Continueranno ad essere tassati all'11,5% solo gli investimenti in titoli di Stato: una concessione in odore di convenienza per chi deve rifinanziare il debito pubblico e non vuole scoraggiare gli investitori. Anche la rivalutazione del Tfr accantonato in azienda dovrà pagare pegno al Fisco con un prelievo che, dal 1° gennaio 2015, è salito dall'11

al 17%. Ma il trattamento è migliore rispetto a chi ha fatto la scelta (irrevocabile) di dirottare il Tfr verso la previdenza complementare. L'impatto futuro non è facile da calcolare. Ma, se prendiamo come riferimento un rendimento lordo del 6% circa su un accantonamento di 100 mila euro lordi a dicembre 2014, in dieci anni il futuro pensionato rischia di "regalare" all'Era-rio più di 10 mila euro continuando versare regolarmente i contributi e ipotizzando un rendimento costante.

Tfr addio

A complicare il futuro della previdenza integrativa, è scattata a marzo l'operazione di trasferimento del Tfr in busta paga: opzione che, una volta fatta, non sarà più revocabile per tre anni. Il lavoratore che sceglie di farsi pagare in anticipo il Tfr (tassato con aliquote dal 23 al 43%) rischia di perdere circa 40 euro al mese di pensione integrativa se ha uno stipendio di 1500 euro. Il prelievo Irpef ordinario e i possibili effetti anche sull'Isee dovrebbero però scoraggiare la corsa a intascare subito gli accantonamenti della liquidazione in azienda e presso i Fondi pensione. E'

comunque presto per avere conferme.

Fondi trasferibili. Un'altra insidia è nascosta nell'articolo 15 del ddl sulla concorrenza, che prevede la completa portabilità della posizione previdenziale del lavoratore (ma la regola vale anche per la quota a carico dell'azienda) da un fondo complementare all'altro. O meglio: il passaggio sarà possibile da un Fondo negoziale di categoria a un altro di natura individuale e assicurativa ma non viceversa. Da qui l'allarme di Assofondipensione: «In questo modo, i fondi negoziali diventano il terreno di caccia per intermediari finanziari e assicurativi». In pratica, un regalo alle assicurazioni. I fondi negoziali non potranno ricevere iscrizioni dall'esterno a differenza dei fondi di natura assicurativa, che invece si alimenteranno eventualmente anche con i contributi del datore di lavoro. Il ddl è in attesa di esame parlamentare.

Gli investimenti

Il governo ha deciso di concedere uno sconto fiscale sotto forma di credito d'imposta ai fondi che investono in "economia reale". E il primo banco di prova sarà la "nuova Gepi", cioè il Fondo che interverrà a sostegno delle imprese pubbliche in difficoltà. È vero che c'è la garanzia di Cdp ma fa comunque un certo effetto sapere che gli accantonamenti della futura pensione integrativa possono finire nel capitale della newco destinata a gestire l'Ilva di Taranto. L'investimento costa meno a parità di aliquota e magari ha un fine nobile ma non si può negare che ci sia qualche rischio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GIÀ STANGATI DALLA STABILITÀ E DALLA TASSAZIONE SUL TFR IN BUSTA PAGA

La previdenza complementare in Italia

dati di fine periodo; dati provvisori per il 2014; importi in milioni di euro - Fonte: Covip

GRAFICI IL SECOLO XIX

	2013		2014				variazione dicembre 2013 dicembre 2014
	dicembre	marzo	giugno	settembre	dicembre		
Le adesioni							
TOTALE ISCRITTI	6.203.763	6.298.173	6.385.237	6.452.471	6.584.983		+6,1%
di cui lavoratori dipendenti del settore privato	4.355.970	4.399.416	4.445.593	4.483.256	4.538.863		+4,2%
Risorse destinate alle prestazioni							
Totale Risorse D.P. (Inclusa Fondinps)	116.443	118.982	121.490	123.929	126.323		+8,5%

Forme pensionistiche complementari: i rendimenti

dati provvisori 2014, dati in percentuale

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Fondi pensione negoziali	3,8	2,1	-6,3	8,5	3,0	0,1	8,2	5,4	7,3
Fondi pensione aperti	2,4	-0,4	-14,0	11,3	4,2	-2,4	9,1	8,1	7,5
PIP nuovi	gestioni separate	-	-	3,5	3,5	3,8	3,5	3,6	-
		unit linked	-24,9	16,3	5,2	5,7	8,9	12,2	7,3

I **fondi pensione negoziali** sono istituiti con accordi tra organizzazioni sindacali e imprenditoriali di specifici settori. L'adesione è riservata a specifiche categorie

I **fondi pensione aperti** sono creati e gestiti da banche, assicurazioni, Sgr e Sim e collocati presso il pubblico. Possono aderire autonomi, liberi professionisti e dipendenti, familiari a carico dei lavoratori nonché non lavoratori

I **Piani individuali pensionistici (Pip)**, sono strumenti previdenziali che consentono di erogare prestazioni integrative pensionistiche. L'adesione al Pip è a carattere individuale e ciò comporta dei vantaggi come la possibilità di interrompere, e poi eventualmente riprendere, il versamento dei premi prestabiliti senza che il contratto si interrompa o venga penalizzato



Tasse, la Campania paga il conto più salato

Il gap

La pressione fiscale risulta sproporzionata se rapportata ai contribuenti

Il gettito

Le imposte locali garantiscono all'Erario duemila euro

I Comuni

Cresce il pericolo di riversare sui cittadini il costo maggiore dei servizi

I dati

Tra Irpef, Imu, rifiuti e Rc auto sui contribuenti campani 335 milioni in più rispetto al 2012

Nando Santonastaso

In un solo anno, il 2014, addizionali Irpef, comunale e regionale, Imu, Tasi, tariffe Rifiuti, bollo auto e imposta Rc auto, i contribuenti campani hanno pagato 335 milioni di euro in più rispetto al 2012, per un totale di 4,2 milioni di euro. Le sole imposte locali, quelle cioè che fanno capo alla regione, alle province e ai comuni, hanno subito un incremento del 12,5% rispetto al 2013 (per effetto del pagamento dell'Imu ridotta sulle prime case), ma la media complessiva degli ultimi tre anni, tra il 2012 e il 2014, è stata superiore di oltre due punti e mezzo rispetto a quella nazionale. Siamo arrivati all'8,6% rispetto al 6% dell'Italia. I dati elaborati dalla UIL nell'ambito del rapporto tra tasse e imposte locali conferma una volta di più che la questione-fisco è più che mai decisiva per le prospettive di rilancio dell'economia regionale, sia in termini di domanda interna di consumi sia in termini di crescita del PIL pro capite e più in generale della prospettiva di sviluppo dei territori. Con un carico fiscale così forte, la più importante delle regioni meridionali appare ancora lontana da quei target di competitività che sono necessari per agganciare i segnali di ripresa che, peraltro, come dimostrato da una serie di indicatori, iniziano ad intravedersi anche in Campania. In effetti, se si considera il rapporto tra tassazione e numero di abitanti della Campania la situazione regionale non appare particolarmente critica. La media è infatti pari a 718 euro pro capite di tasse locali, neonati compresi, che è superiore di 57 euro rispetto ai dati del 2012, ma largamente inferiore alla media nazionale, attestata a 996 euro. Il fatto è, però, che i conti non tornano se si prendono in considera-

zioni i soli contribuenti campani, quelli cioè che effettivamente hanno un rapporto con il fisco: sotto questo versante, infatti, si scopre che chi paga regolarmente le tasse ha garantito all'erario un gettito di oltre 2000 euro tra tasse e imposte locali (2.080, per essere precisi) a fronte di una media nazionale di 1.937 euro. In altre parole in Campania chi paga le tasse le paga più dei cittadini di altre regioni, soprattutto del Nord, senza peraltro ricevere servizi di qualità adeguata all'ammontare della spesa, dalla sanità ai trasporti, dalla scuola al welfare. E il paradossale è che nonostante tutti i tentativi di spending review la spesa corrente delle autonomie territoriali e della sanità continua a crescere, mentre diminuisce del 13% quella destinata al personale pubblico (è il tema centrale dello studio elaborato dalla UIL a livello nazionale). "Con una pressione fiscale così alta - commenta Anna Rea, segretario generale della UIL di Napoli e della Campania - appare fin troppo evidente che ogni processo di crescita che rilanci le attività produttive, garantisca l'occupazione e crei ulteriori opportunità di investimenti nella regione, appare profondamente compromesso, con particolare riferimento alle giovani generazioni".

Le addizionali di Regione e Comuni, come ormai è noto, rispondono a logiche di copertura e di compensazione per i tagli ai trasferimenti dello Stato e per la cronica, e massiccia diminuzione di investimenti pubblici che il Sud paga pesantemente sulla propria pelle ormai dall'inizio della crisi economica. Solo di recente, per la verità, la diminuzione del costo del denaro ha riaperto anche in Campania nuovi spiragli agli imprenditori e alle famiglie interessate a contrarre mutui: ma la riduzione dei tassi praticati dal credito non è stata accompagnata dall'altrettanto indispensabile riduzione delle tasse locali. E se manca questa gamba appare a dir poco complicato vedere in tempi ravvicinati un miglioramento complessivo

e comunque graduale del sistema. Né sembrano aprirsi scenari diversi dall'attuazione della riforma costituzionale che ha riportato allo Stato funzioni e competenze prima assegnate alle Regioni. In ogni caso non è ancora chiaro come il legislatore regolerà il nocciolo della questione: ovvero l'uniformità tra tasse nazionali e imposte locali per evitare che le une e le altre sfuggano ad ogni controllo e diventino una zavorra insopportabile per i contribuenti, specie in anni di crisi come questi. E' difficile, infatti, immaginare che anche per gli anni a venire si possano registrare ulteriori aumenti come quelli contabilizzati dal 2012 al 2014: i contribuenti della Campania hanno visto crescere l'addizionale regionale Irpef del 7,2%; il bollo auto del 7,7%; Imu e la Tasi dell'11%; l'Irpef comunale del 12,5%. Rincarare che si sono fatti sentire e che solo in parte potrebbero essere ridotti dall'introduzione della local tax attraverso la quale il governo vorrebbe unificare tutte le tassazioni locali in una sola imposta. I Comuni sono sul piede di guerra perché temono di dover scaricare ancora sui cittadini i costi dei tagli dello Stato. Ma dal canto loro i contribuenti temono di continuare a vedere un film dal finale già scritto: pagare per far sopravvivere una macchina amministrativa che risponde solo in piccola parte alle loro esigenze quotidiane. Dalla padella alla brace insomma.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Andamento in Campania del gettito di tasse e tariffe locali

 VALORI ASSOLUTI			
IMPOSTE	2012	2013	2014
ADDIZIONALE REGIONALE IRPEF	840.176.000	889.228.000	900.992.000
BOLLO AUTO	455.150.000	454.850.000	490.230.000
IMU-TASI	993.280.000	756.619.000	1.102.281.000
ADDIZIONALE COMUNALE IRPEF	249.453.000	252.279.000	280.641.000
TASSA/TARIFFA RIFIUTI	930.777.000	997.282.546	1.022.938.000
IPT	102.190.000	95.121.000	101.560.000
IMPOSTA RCAUTO	269.537.000	257.861.000	269.676.760
TEFA	38.098.000	42.107.000	45.415.870
Totale	3.878.661.000	3.745.347.546	4.213.734.630

 VALORI PER ABITANTE			
IMPOSTE	2012	2013	2014
ADDIZIONALE REGIONALE IRPEF	143	151	153
BOLLO AUTO	78	77	84
IMU-TASI	169	129	188
ADDIZIONALE COMUNALE IRPEF	42	43	48
TASSA/TARIFFA RIFIUTI	159	170	174
IPT	17	16	17
IMPOSTA RC AUTO	46	44	46
TEFA	6	7	8
Totale	661	638	718

Elaborazione UIL Servizio Politiche Economiche e Territoriali 

Le riforme nel cassetto

Cancellata la spending review Buoni propositi, nessun taglio

«Salta» anche l'obiettivo di ridurre solo a 35 le oltre 35mila stazioni appaltanti

Il «giallo»

Mai resi
noti
i verbali
di 25 gruppi
di lavori
impegnati
sulla PA

Enti locali

Le società
partecipate
degli enti
locali
costano
23 miliardi
l'anno

Oscar Giannino

Che fine ha fatto la spending review? La risposta a questa domanda purtroppo irrita il governo, ma va detto: è rimasta nel cassetto. Per capirlo, sintetizziamo in tre tappe: la legge di stabilità, quel che proponeva Cottarelli, lo stato delle cose.

La legge di stabilità. Di fatto, era propaganda quella sui "18 miliardi di tasse tagliate". Bisogna innanzitutto ricordare le clausole di stabilità che prevedono attraverso aggravii fiscali oltre 64 miliardi di euro nel triennio 2016-2018. Nella versione finale approvata dal parlamento, la legge di stabilità per il 2015 ha previsto maggiori entrate, al netto dei tagli, per 64,7 miliardi tra il 2015 e il 2017, con un incremento della spesa pubblica per 62,4 miliardi. Gli interventi di riduzione del carico fiscale decisi, pari a 25,8 miliardi nel triennio, sono stati infatti sterilizzati da un parallelo aumento del prelievo tributario per 89,5 miliardi. Tutte le cifre che indichiamo derivano dalla nota tecnica illustrativa alla legge di stabilità realizzata dalla Ragioneria dello Stato.

Nel 2015, a fronte di minori entrate per 6,4 miliardi (un ruolo essenziale lo gioca la componente lavoro dell'IRAP, tagliata) scatteranno maggiori imposte per 16,2 miliardi, col risultato di un aggravio netto per 10,3 miliardi. Nel 2016 sono stati decisi tagli di tasse per 9,3 miliardi, ma altresì maggiori tributi per 32,7

miliardi, col risultato di un aggravio netto per 23,3 miliardi. Nel 2017, i 9,06 miliardi di minori entrate saranno compensati da 40,08 miliardi di incrementi fiscali per un incremento netto di imposte pari a 31,02 miliardi. Complessivamente nel triennio le minori entrate previste per 25,8 miliardi di euro sono "mangiate" da aggravii fiscali per 89,5 miliardi, determinando una stangata netta da 64,7 miliardi.

Andando alla spesa pubblica, i tagli pluriennali deliberati per complessivi 29,6 miliardi sono più che superati da nuove uscite per 102,09 miliardi. Nel 2015, la spending review inserita nella manovra assicurerà risparmi per 8,4 miliardi ma porterà uscite aggiuntive sul bilancio statale per 25,4 miliardi, con un incremento netto della spesa pubblica di 17,06 miliardi. Nel 2016, i risparmi per 10,7 miliardi sono "bilanciati" da incrementi di spesa per 36,9 miliardi, col risultato di un incremento netto di 26,2 miliardi. Nel 2017, sono previste riduzioni di uscite per 10,4 miliardi e maggiori spese per 39,6 miliardi, con un incremento netto di spesa per 29,1 miliardi. Complessivamente, nel triennio i tagli di spesa deliberati per 29,6 miliardi sono dunque più che bilanciati da aumenti per 102,09 miliardi, con un aggravio netto sul bilancio pubblico di 62,4 miliardi.

Cottarelli. Il commissario alla spending review liquidato dal governo Renzi, che l'aveva trovato in eredità da Letta, propose innanzitutto "tagli netti", cioè non compensati da aumenti di spesa più che proporzionali come fa il governo Renzi. E le sue proposte avrebbero avuto effetti immediati dal 2014, pari a 7 miliardi, che salivano a 18 miliardi nel 2015, e a 34 miliardi nel 2016. Si può dire che la

spending review di Cottarelli, era persino parecchio "modesta": il 4% della spesa pubblica complessiva, rispetto al 10% cui mira programmaticamente la spending review in atto nel Regno Unito. Ma sta di fatto che nel 2014 si è perso il treno. E nel 2015 il più ricade sui 5-6 miliardi di riduzione di spesa di Comuni e Regioni, ancora non chiariti nella trattativa tra governo e Autonomie a oggi che siamo a marzo inoltrato, e in attesa di essere compensati da aggravii di aliquote locali, poiché anche nel 2014 le imposte locali sono cresciute sul 2013 di quasi 3 miliardi, raggiungendo i 67 miliardi di incassi. Aggiungiamo il famoso "giallo" dei pdf dei 25 gruppi di lavoro interni alla PA (5 commissioni però non finirono i lavori) presieduti da Cottarelli tra fine 2013 e febbraio 2014, per elaborare le sue proposte: mai pubblicati. Quel che sappiamo però basta e avanza. Cottarelli aveva individuato un metodo, con responsabili pluridicastero dell'attuazione coordinata dei tagli. E aveva proposte a largo spettro sulle maggiori poste di spesa pubblica, alcune delle quali sono attestate in alcune slides che presentò.

Oggi. In alcune interviste, la settimana scorsa, il mi-



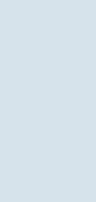
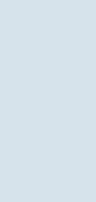
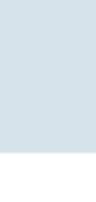
nistro Padoan ha dichiarato che il governo "sta anticipando" alcuni elementi di riflessione sulla spending review in vista della prossima legge di stabilità. E' una battuta, ovviamente, visto che la decisione è stata di posticipare. Dunque per il 2015 nessuna novità. E' un errore: perché nuovi sgravi fiscali - tra uno e due punti di Pil - per consumi e investimenti, cioè per rafforzare le componenti più deboli della ripresa economica domestica, servirebbero ora, e andrebbero coperti

proprio da tagli di spesa non recessivi. I capitoli da cui ricavare 2 punti di Pil di minor spesa "reale" in 3 anni cominciando da 7-10 miliardi nel primo e cioè dal 2015, restano quelli di Cottarelli. Le partecipate locali, che costano 23 miliardi l'anno. Il passaggio da 35 mila a 35 stazioni d'acquisto e appalto pubblico in Italia, che gestiscono in maniera non trasparente e spesso collusiva con interessi impropri (e spesso illegali, basta vedere le raffiche di inchieste delle procure) ancor oggi oltre 100 miliardi di spesa pubblica annua, in consumi intermedi e investimenti. La sinergia e accorpamento tra forze dell'ordine e di si-

curezza. La cessione del patrimonio pubblico immobiliare. La riduzione delle retribuzione dei dirigenti pubblici. L'indentificazione di esuberi veri nell'impiego pubblico (che stiamo ulteriormente gonfiano nella scuola). E financo le pensioni, applicando a tappeto il ricalcolo contributivo per le pensioni-regalo retributive. Farlo subito, destinando immediatamente dall'anno in corso le risorse a sgravi fiscali per la crescita, taglierebbe le unghie al vasto fronte degli oppositori. Ma non far nulla è il peggio di tutto: significa non avere coperture per rafforzare la crescita (n e dunque le entrate derivanti) oggi, e una stangata fiscale ancor più pesante domani.

A che punto siamo

Lo stato dell'arte di alcuni dei principali interventi previsti dalla Spending Review

FATTO	IN ITINERE	DA FARE
 Auto blu 	 Score centri acquisto  Porta da 34.000 "centrali di committenza" a 35 "soggetti aggregatori" per gli acquisti delle amministrazioni pubbliche	 Illuminazione  Esiste il progetto per una maggiore efficienza della spesa per l'illuminazione pubblica, ma non è ancora inserito in alcuna legge
 Prezzi "di riferimento" per acquisti della P.A. 	 Partecipate  Entro il marzo 2015 gli enti locali devono mettere a punto un piano operativo di accorpamento	 Edifici pubblici  Proposta per una maggiore efficienza della spesa nella loro gestione
 Tetto a stipendi dirigenti 		 Riordino forze polizia, riduzione prefetture  Previsto per il 2016 un maggior coordinamento tra le cinque forze di polizia e una riduzione di prefetture, ragionerie e uffici scolastici provinciali
 Mobilità dipendenti pubblici 		

centimetri

I quattro commissari



Carlo Cottarelli

È cremonese ma ha vissuto in America. Classe 1954. Dal 1988 è a Washington presso il Fmi. Nel 2013 viene chiamato in Italia da Enrico Letta



Piero Giarda

Ha portato fuori dalla giungla di Camera e Senato sei finanziarie, cinque manovre e nel 1995 la riforma delle pensioni



Enrico Bondi

È Piero Giarda a proporlo. Siamo nel 2012, lo spread è ai massimi. Scelgono l'ex commissario straordinario di Parmalat



Mario Canzio

Per oltre 40 anni ha maneggiato i numeri da Ragioniere Generale dello Stato per essere nominato poi commissario

Proposta al governo Inutile perdere altri dieci mesi subito nuovi sgravi e incentivi

Oscar Giannino

Modesta proposta al governo, al premier Matteo Renzi e al ministro dell'Economia Pier Carlo Padoan. Siamo proprio sicuri che sia utile attendere il varo della prossima legge di stabilità per il 2016, cioè perdere 10 mesi? O i dati e le circostanze internazionali favorevoli ci dicono che è proprio ora che occorrono decisioni aggiuntive di finanza pubblica? La ragionevolezza a noi sembra indicare la seconda alternativa. Speriamo per questo che il governo accetti di parlarne.

Grazie alle nuove regole di flessibilità assunte dalla Ue per l'interpretazione del patto di stabilità e crescita, nuove decisioni di finanza pubblica anticipate rispetto alla tradizionale sessione di bilancio non servono - come tante volte in passato - per rimettere sotto controllo l'andamento tendenziale del deficit, ma per un altro fine. Più importante e coerente all'impostazione da sempre dichiarata dal governo: si tratta di trasmettere al mercato domestico, alle famiglie e alle imprese, segnali aggiuntivi capaci di rappresentare incentivi addizionali per rafforzare le componenti di ripresa del Pil.

Sappiamo che, da vent'anni a questa parte, l'Italia ha accumulato una ingente mole di gap, tale da farla crescere meno dei Paesi concorrenti quando il ciclo e la domanda internazionale sono favorevoli e da farle perdere più punti di Pil quando tira aria di recessione. È così, inutile recriminare per le tante responsabilità del passato, di destra e sinistra. Ma ora c'è il rischio molto forte che il copione si ripeta. Non è un caso che, nelle previsioni di crescita Ue, ora che il segno più torna davanti alle stime del Pil mensile, nel 2015 ci si attenda che solo Cipro cresca meno di noi. Sembra gran cosa che nel 2015 possano aggiungersi 150mila nuovi occupati, come stima il ministro Poletti, mentre la disastata

Spagna ne ha prodotti oltre 90mila solo a febbraio.

Per "spingere" la ripresa, il governo ha giustamente puntato sulle riforme: il Jobs Act, la giustizia civile, e ora arriverà quella della scuola, e quella della PA. Ma tutti noi e il governo per primo sappiamo che l'effetto di crescita addizionale delle riforme di struttura c'è, ma si determina nel medio-lungo periodo, dopo che la loro complessa attuazione entra a regime.

Per gli effetti di traino a breve, il governo ha puntato nel 2014-2015 sostanzialmente su due scelte prioritarie: il bonus 80 euro, e gli effetti da oggi sull'occupazione del nuovo contratto a tutele crescenti, abbinato al bonus fino a 8mila euro per gli assunti a tempo indeterminato (per tutti gli assunti, anche quelli sostitutivi, senza concentrarli su quelli aggiuntivi rispetto agli organici 2014, cosa che avrebbe avuto un effetto-traino assai maggiore).

A ciò si aggiungono potenti fatti esogeni: il QE della BCE che inizia proprio oggi sui mercati al ritmo di 60 miliardi al mese, il deprezzamento dell'euro sul dollaro, il prezzo del petrolio oggi intorno a poco più di 50 dollari al barile, rispetto ai 114 del giugno scorso.

Tuttavia, l'esperienza di tutti i paesi usciti più rapidamente dalla recessione indica che politiche monetarie "generose" devono essere accompagnate da politiche di bilancio e fiscali altrettanto decise, per sostenere la crescita. Molti credono che questo implichi più spesa pubblica, ma poco riflettono sul fatto che negli USA la crescita 2014 è esplosa dopo che il deficit pubblico, grazie al "sequestro" automatico della spesa pubblica, è sceso da oltre l'11% del Pil a poco più del 5%.

Quel che all'Italia serve oggi sono segnali energici trasmessi subito alle due molle più estenuate della crescita sul mercato domestico: i consumi, e gli investimenti delle imprese.

Di conseguenza, deliberatamente tentiamo di seguire un modello di provvedimenti coerente a quello già adottato dal governo. Per il sostegno ai redditi disponibili delle famiglie e dei consumi, è oggi e non tra un anno, il momento di immaginare un'estensione del bonus 80 euro a pensionati, incapienti e autonomi che non hanno visto nulla. Analogamente, oggi si può varare un primo intervento mirato ai 6 milioni di italiani sotto il livello di povertà: 500 euro per due componenti familiari sotto il livello significano 1,5 miliardi di euro.



Sommati a un'estensione congrua del bonus 80 euro, siamo intorno ai 10 miliardi.

Altri 5 miliardi andrebbero diretti al rafforzamento degli incentivi agli investimenti delle imprese. Le leggi d'incentivo sono troppe e dispersivamente condizionali, centrali e locali, perciò bisogna mirare a una misura "secca" generale e universale, che premi in maniera incrementale il più alto innalzamento addizionale degli investimenti sul 2014.

Stiamo parlando di una manovra di sgravi fiscali (e trasferimenti, per bonus e povertà) pari a un punto di Pil. E poiché non siamo tifosi del deficit, occorrerebbe da subito porre mano a grandi poste della spending review non recessiva alle quali il governo sinora non ha messo mano: a cominciare dalle partecipate locali, e a seguire il famoso passaggio da 35 mila stazioni d'acquisto e appaltanti pubbliche a 35. Oggi, giustificate dall'innalzamento immediato della crescita e non per il rientro verso il pareggio di bilancio, queste energiche misure incontrerebbero opposizioni ovvie e dure, ma assai meno efficaci nella loro argomentazione pubblica.

Il governo non faccia l'errore già commesso in legge di stabilità, quando si poteva (doveva) tagliare subito IVA e accisa sui carburanti – oggi rappresentano il 61,8% del costo alla pompa – quando il barile era a 40 dollari. Una misura che avrebbe avuto effetti immediati nei magri bilanci di famiglie e imprese. Anche perché, quanto più la crescita del Pil italiano nel 2015 sarà superiore all'1% invece della sua metà, tanto più le entrate ordinarie saliranno. E insieme ai minori oneri sul debito pubblico grazie a Draghi, aiuteranno il governo stesso nel redigere la prossima legge di stabilità, quando scatta la prima clausola di salvaguardia fatta di aggravati d'entrate per 16 miliardi di euro.

Rivogliamo questa proposta al governo nel massimo spirito costruttivo. Parliamone. È la questione centrale italiana, crescere di più subito. Non lo scontro tra partiti e dentro i partiti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Falso in bilancio i limiti della riforma

Il potere evocativo del falso in bilancio

Alessandro De Nicola

Il reato di falso in bilancio in Italia ha un forte potere evocativo. Fu utilizzato a mani basse dalla magistratura durante Tangentopoli per perseguire la corruzione (per accumulare i soldi necessari a pagare mazzette si costituivano i famosi fondi neri, cioè poste extracontabili) e nelle maglie dei pm finì anche Berlusconi il quale, a un certo punto, sembrava collezionare avvisi di garanzia sul tema. Nel 2002 si voltò pagina e il delitto diventò molto più difficilmente perseguibile: si andava da una descrizione più restrittiva della fattispecie (solo le false rappresentazioni "concretamente idonee" a ingannare furono rese punibili) alle pene ridotte (e quindi trionfale intervento della prescrizione a favore degli imputati).

Non era finita. Si incisero anche sulla soglia di tollerabilità, tale che l'incriminazione era possibile solo per frodi contabili che incidessero per più del 5% sul risultato d'esercizio o dell'1% sul patrimonio netto; e poi si agì sull'avvio dell'azione penale che adesso poteva essere intrapresa solo dietro querela e non più d'ufficio, salvo che per le società quotate. Qualche piccolo inasprimento si ebbe nel 2005 a seguito dello scandalo Parmalat, ma nella sostanza fino ad oggi l'impianto normativo è rimasto quello.

Ora il governo vuole cambiare. Anche se in Parlamento potrà succedere di tutto, le linee direttrici sono chiare. Prima di tutto appesantimento delle pene: da 1 a 5 anni di reclusione (oggi 2) per amministratori e manager di società di capitali, da 3 a 8 se sono quotate. Poi eliminazione della soglia di punibilità anche se il codice penale verrà modificato nel senso che i fatti di "speciale tenuità" non saranno più sanzionabili penalmente. Inoltre, il delitto tornerà ad essere perseguibile *ex officio*, senza bisogno dell'iniziativa dei soci. Tutto bene? Avremo ad un legge penale come ci

chiedel'Europa? Non proprio. Rispetto agli altri paesi, la distonia principale risiede nella mancata procedibilità d'ufficio per le società non quotate (con l'eccezione della Spagna). Peraltro è anche vero che in mancanza di un danno concreto a soci o creditori (che magari sono basati sul bilancio per concedere un prestito) o di una situazione di pubblico interesse come nel caso di società i cui titoli sono negoziati su mercati regolamentati, l'iniziativa del pm non è scontata. La truffa, vale a dire il reato da cui discende il falso in bilancio, in assenza di circostanze aggravanti è punibile a querela e così anche il furto.

Diverso il discorso per le soglie di tollerabilità. Gli ordinamenti stranieri, compresi i severi sistemi anglosassoni dove l'azione penale non è obbligatoria, prevedono un concetto di materialità del reato per poter sanzionare penalmente la frode di bilancio. Tuttavia, dal punto di vista d'analisi economica, l'investitore medio, avverso al rischio e magari straniero, se sa che gli amministratori italiani sono tranquilli che entro l'1% del patrimonio netto non rischiano conseguenze penali se truccano i conti, alzerà il costo del capitale di rischio: presterà a interessi più alti, comprerà a prezzi più bassi o si terrà lontano dalle società italiane. Il dubbio sulla reputazione di alcune imprese ricade su tutta l'imprenditoria italiana. Quindi, il togliere questa anomalia è economicamente efficiente, visto che comunque bisognerà pur sempre provare il dolo degli amministratori e la concreta idoneità ingannatrice della falsità. Piuttosto, bisognerebbe liberarsi del mito che tale idoneità la si debba misurare rispetto alla com-

pressione che può avere il buon padre di famiglia. Ormai le regole contabili sono molto sofisticate e solo chi ha un certo grado di preparazione può capire un bilancio societario, perciò, per essere penalmente perseguibili, i trucchi dovrebbero essere abbastanza sofisticati da gabbare l'esperto, non l'uomo medio.

Quanto alle pene, quelle proposte sono le più alte in Europa (si va da un massimo di 1 anno di reclusione in Svizzera, ai 3 in Germania, ai 5 in Francia), mentre nel Regno Unito si arriva a 7 anni di detenzione e nei draconiani Stati Uniti a 20. Ma è illusorio pensare che sia l'arma del diritto penale a tenere puliti e trasparenti i conti: è solo uno di molti elementi. Un'accurata ricerca svolta proprio tra le società americane ha rilevato che nel decennio 1998-2007, la Sec ha intrapreso 347 azioni esecutive riguardanti frodi contabili. Solo nel 21% dei casi ciò ha portato a un'azione penale nei confronti degli amministratori delegati e nel 13% ad una condanna (il che vuol dire che nel 37% dei processi gli imputati sono stati assolti). Ancor più basse le percentuali riguardanti i dirigenti responsabili del bilancio. Insomma in Italia avremo un regime piuttosto severo ma dal quale non dobbiamo aspettarci le svolte che la politica, certi organi di stampa o alcuni magistrati sperano o fanno finta di sperare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

