

# Rassegna del 08/01/2018

## LAVORO

08/01/2018	<b>Corriere della Sera</b>	Welfare aziendale: le nuove richieste Aiuti per le badanti, meno per gli asili	Querzè Rita	1
08/01/2018	<b>Foglio Inserto</b>	Jobs Act, il primo passo: ridotto il contenzioso	Ichino Pietro	3
08/01/2018	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	La carica delle nuove professioni digitali ma le imprese fanno fatica a trovarle	Ficocelli Sara	5
08/01/2018	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	L'analisi - Piena occupazione: i molti lati oscuri del miracolo tedesco	Siems Dorotea	8
08/01/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	La carriera vecchio stile e la Pa senza futuro	Verbaro Francesco	9
08/01/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	Visite fiscali, percorsi a confronto tra lavoratori pubblici e privati - Visite fiscali, resta il doppio binario	Barbieri Francesca - Melis Valentina	10
08/01/2018	<b>Stampa Tuttosoldi</b>	Trovare un posto nel 2018 con gli incentivi all'assunzione - Trovare un'occupazione nel 2018 con gli incentivi all'assunzione	W.P.	13

## FORMAZIONE

08/01/2018	<b>Italia Oggi Sette</b>	Formazione 4.0, spesa agevolata	Lenzi Roberto	15
08/01/2018	<b>Italia Oggi Sette</b>	Formazione a costo zero	Longoni Marino	17
08/01/2018	<b>Italia Oggi Sette</b>	Linee guida sui tirocini, regioni in ordine sparso - Tirocini fai-da-te - Tirocini, ogni regione fa da sé	Iadarola Sabrina	18
08/01/2018	<b>Sole 24 Ore - Lavoro e Carriere</b>	Duecento milioni per il training on the job - Dote da 200 milioni per il training	Barbieri Francesca	21

## WELFARE E PREVIDENZA

08/01/2018	<b>Messaggero</b>	Manovra, ecco tutti gli aiuti alle famiglie Ma è ancora poco - Manovra, aiuti per la famiglia Ma è ancora poco	Cifoni Luca	23
08/01/2018	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	Se i partiti scordano la verità dei numeri	Bogo Fabio	26

## ECONOMIA

08/01/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	Beneficio immediato per chi cede l'incentivo al condominio o privati - Lavori in casa a tutto bonus - Il cantiere dei bonus: così si tagliano i costi	Dell'Oste Cristiano - Latour Giuseppe	27
------------	--------------------	---	---------------------------------------	----

## COMMENTI ED EDITORIALI

08/01/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	Al bazaar del Fisco generoso	Meazza Mauro	37
------------	--------------------	------------------------------	--------------	----

# Welfare aziendale: le nuove richieste

## Aiuti per le badanti, meno per gli asili

Nel 2018 le imprese metalmeccaniche dovranno destinare più risorse ai benefit

### Banche

I fornitori di welfare aziendale in tre anni sono saliti da 10 a 90  
In campo le banche

**MILANO** Con un milione e mezzo di lavoratori coinvolti in automatico solo tramite i contratti di categoria, il 2018 promette di essere l'anno della svolta: il welfare aziendale da eccezione sta diventando norma. Non a caso gli operatori che forniscono piattaforme di welfare alle aziende sono passati dalla decina di tre anni fa alla novantina di oggi. Si è creato un mercato. Che registra nuove tendenze. Chi si aspettava lavoratori interessati soprattutto a voucher per nidi e baby sitter deve riaggiustare il tiro: servono invece badanti (in regola) e servizi per la non autosufficienza.

Di questo hanno bisogno i cinquantenni che, complice la legge Fornero e il blocco delle assunzioni, sono spesso la classe di età più rappresentata nelle aziende. Lo dice l'Aiwa, l'associazione italiana welfare aziendale che rappresenta oltre l'80% degli operatori. E lo confermano le singole società del settore. Anche perché i figli si può scegliere di non averli. Ma tutti prima o poi devono farsi carico di un genitore.

«I servizi di cura per gli anziani sono in testa nei que-

stionari che proponiamo ai dipendenti prima di mettere a punto un pacchetto di welfare — conferma tra gli altri Anna Zattoni, fondatrice tre anni fa di Jointly insieme con Francesca Rizzi, oggi una quarantina le aziende servite —. La domanda è tale che è persino difficile trovare fornitori da accreditare in numero sufficiente. La strada più corretta è quella delle cooperative sociali. Spesso, poi, non basta la semplice badante. Aziende e dipendenti chiedono servizi più complessi, come il cosiddetto «trasporto sociale» per chi ha bisogno di spostarsi per ricevere cure giornaliera».

Una badante a domicilio per dieci ore può valere intorno ai 180 euro. Ci vuol poco, insomma, a spendere i 150 euro messi a disposizione quest'anno dal contratto dei metalmeccanici. O i 100 degli orafi-argentieri. Oppure i 120 degli addetti delle telecomunicazioni. Certo, poi ci sono gli accordi a livello aziendale. Dal canto suo il sindacato teme che, per qualche azienda, la tentazione sia quella di sostituire voci della retribuzione con welfare per abbassare il costo del lavoro. Inoltre Cgil, Cisl e Uil si chiedono se sia giusto agevolare allo stesso modo l'abbonamento alla palestra e il voucher per la badante.

Domande che si fa anche il

mondo dei fornitori di servizi e piattaforme. «È importante che il welfare abbia una finalità sociale, lo abbiamo scritto anche nel nostro statuto», è la risposta di Emanuele Massagli, presidente di Aiwa. «Il vantaggio fiscale non può che essere giustificato dalla finalità sociale stessa. Altrimenti ci si espone al rischio che prima o poi le agevolazioni fiscali e contributive vengano tolte».

Per la gestione del welfare dei dipendenti le imprese devono mobilitare una somma pari al 2-7% di quanto erogato. La variabilità dipende in primis da cosa si garantisce: chi se la cava con un buono per il supermercato ha evidentemente costi ridotti. Da quest'anno la novità è che il welfare potrà finanziare anche le spese per il trasporto pubblico. Alle piccole imprese danno una mano le associazioni di rappresentanza. Da Confcommercio a Confcooperative, Confartigianato e le territoriali di Confindustria, tra i servizi offerti agli associati c'è anche quello della piattaforma welfare. Negli ultimi mesi anche banche e assicurazioni hanno fiutato il business. Al fianco di Ubi Banca, prima a scendere in campo, ora sono arrivate anche Generali, Intesa Sanpaolo e Unicredit.

**Rita Querzé**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## 180

**euro**  
il costo medio di una badante a domicilio per dieci ore. Trenta euro in più dei soldi messi a disposizione quest'anno nel contratto dei metalmeccanici

### Confronto

● **Per l'azienda:**  
il welfare concordato col sindacato è detassato e decontribuito. Quello unilaterale è deducibile dal reddito fino al 5 per mille del costo del lavoro

● **Per il lavoratore:**  
è detassato e decontribuito ma non incide su pensione, tfr, tredicesima



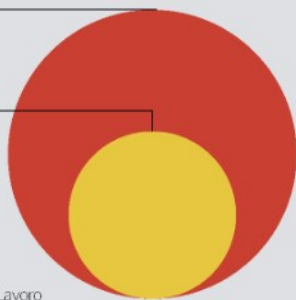
# I numeri

## Premi di produttività e welfare

Gli accordi di produttività depositati al 15 dicembre

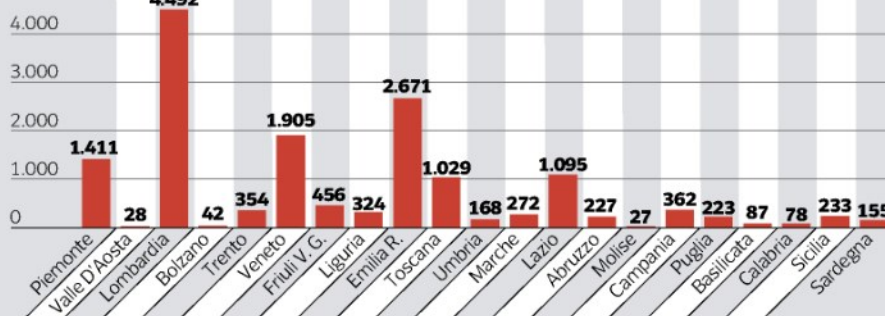
**15.639**  
accordi attivi  
di cui:

**5.236**  
prevedono  
misure  
di welfare  
aziendale



Fonte: ministero del Lavoro

## La distribuzione territoriale dei contratti attivi



## Il welfare nei contratti di categoria

### Lavoratori



### Aumenti in euro



Corriere della Sera

2018. Presente e futuro prossimo della riforma del lavoro

## Jobs Act, il primo passo: ridotto il contenzioso

Tra le grandi difficoltà che incontrano i riformatori seri non ci sono soltanto le resistenze preventive dei conservatori, ma anche e soprattutto la pretesa di quasi tutti – i contrari come i favorevoli – che gli effetti della riforma si vedano istantaneamente o in tempi brevissimi. Questo non si dà quasi mai: né nel caso della riforma attuata per mezzo di nuove norme legislative, né, tanto meno, nel caso della riforma organizzativa, che incide direttamente sulla capacità di un'amministrazione di implementare nuovi schemi.

La fretta di vedere i risultati contagia tutti. Oggi, in particolare, noi che tre anni fa abbiamo progettato, approvato e sostenuto con la maggiore convinzione la riforma del lavoro, dobbiamo resistere alla tentazione di usare i dati forniti dall'Istat sull'aumento dell'occupazione registratosi da allora, pur molto rilevante, come dimostrazione della bontà di quella legge. Può servire per uscire bene da un talk show, ma è un argomento privo di consistenza: nessuno può dire seriamente se e quale aumento dell'occupazione si sarebbe verificato in Italia, come effetto della incipiente crescita economica, se la riforma non fosse stata fatta. Viceversa, sul fronte delle politiche attive del lavoro – quelle che dovrebbero sostenere sul piano economico e dell'assistenza il passaggio dal vecchio lavoro al nuovo, la riqualificazione professionale mirata agli sbocchi occupazionali concretamente possibili – dobbiamo riconoscere onestamente che il livello dell'implementazione della riforma è ancora molto modesto, per un difetto di riorganizzazione effettiva dell'apparato ministeriale. Quell'implementazione dell'assegno di ricollocazione – uno dei contenuti più innovativi del Jobs Act – sarà il fronte più impegnativo sul quale nel prossimo futuro occorrerà difendere la riforma del 2015, non nelle discussioni verbali ma sul piano del know-how specifico di cui è indispensabile dotare le amministrazioni competenti.

Una cosa invece, possiamo e dobbiamo affermare con forza e saper spiegare all'opinione pubblica: questa riforma, insieme a quella delle pensioni del 2012, e insieme al rispetto da parte nostra degli impegni presi nei confronti dei nostri Partner europei in materia di bilancio statale, costituisce un presupposto indispensabile senza il quale, per un verso, 1) non sarebbe stata neppure pensabile la politica monetaria espansiva della BCE, che costituisce uno dei fattori più rilevanti della nostra crescita attuale, 2) non sarebbe neppure pensabile oggi l'avvio di un programma di grandi investimenti dell'UE finanziati mediante l'emissione dei project bonds, che può costituire il primo atto di una politica economico-industriale espansiva promossa e gestita al livello continentale; mentre, per altro verso, 3) il nostro Paese non potrebbe aspirare credibilmente ad

attuare il trasferimento spontaneo e graduale di forza-lavoro dalle imprese marginali, o comunque a bassa produttività, alle imprese più tecnologicamente avanzate e più capaci di valorizzare il lavoro degli italiani: trasferimento senza il quale è difficile quel significativo aumento della produttività di cui il nostro sistema ha disperato bisogno, 4) il nostro Paese non potrebbe aspirare a tornare attrattivo per gli investimenti diretti esteri, allineandosi per questo aspetto alla media UE: obiettivo che, se raggiunto, può portare con sé un aumento di oltre 50 miliardi (tre punti percentuali e mezzo rispetto al nostro PIL) del flusso annuo di investimenti stranieri in ingresso.

Certo, l'attrattività dell'Italia per gli operatori economici internazionali dipende anche da un suo allineamento rispetto ai maggiori partner europei per quel che riguarda la pressione fiscale su imprese e lavoro, il costo dell'energia, l'efficienza delle amministrazioni pubbliche e in particolare di quella giudiziaria: tutti campi, pure questi, nei quali negli ultimi anni si sono fatti dei passi avanti rilevanti. Ma insieme a questi anche l'allineamento del nostro diritto del lavoro rispetto ai migliori standard europei, compiuto con la riforma del 2015, costituisce un passo avanti di primaria importanza nella direzione necessaria. Ed è indispensabile che le nuove norme varate non si rivelino volatili, quindi inaffidabili: hanno un effetto negativo sul piano economico, da questo punto di vista, sia i preannunci di contro-riforma contenuti nei programmi elettorali di diversi partiti oggi all'opposizione, sia i tentativi di contro-riforma per via giudiziaria e in particolare per mezzo di ricorso alla Corte costituzionale. Detto questo in linea generale, ci sono poi due dati statistici che possono, senza alcuna forzatura, essere considerati molto significativi riguardo all'impatto immediato delle riforme del lavoro attuate progressivamente tra il 2012 e il 2015: due dati entrambi sorprendenti se considerati isolatamente, ma resi ancor più sorprendenti se considerati congiuntamente. Il primo è quello che vede una sostanziale invarianza, negli ultimi anni, del numero dei licenziamenti in rapporto al numero dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in essere, siano essi costituiti prima dell'entrata in vigore della riforma del 2015, o dopo. Un dato, questo, che per un verso smentisce nel modo più netto la tesi secondo cui la riforma avrebbe "precarizzato" i rapporti di lavoro nel nostro Paese; per altro verso, obbliga a una riflessione approfondita sul peso relativo che hanno la legge da un lato, dall'altro la cultura diffusa e le relazioni sindacali, nel determinare i comportamenti degli imprenditori e in particolare la loro propensione all'esercizio della facoltà di recedere dal rapporto con i dipendenti. Parrebbe che una riduzione incisiva del vincolo





al recesso produca, almeno nel breve periodo, una fluidificazione del tessuto produttivo e del mercato del lavoro meno rilevante di quanto ci si sarebbe atteso.

Il secondo dato sorprendente, solo apparentemente contraddittorio rispetto al primo, è quello che dà conto della drastica riduzione del contenzioso giudiziale registratasi fra il 2012 - anno nel quale è entrata in vigore una prima parte della riforma dei licenziamenti e dei contratti a termine - e la metà del 2017. I dati forniti dal ministero della Giustizia consentono di quantificare questa riduzione intorno ai due terzi. Gli stessi dati dicono, per converso, che questa riduzione si sta verificando soltanto nel settore del lavoro privato: in quello del pubblico impiego, dove né la riforma del 2012 né quella del 2015 hanno avuto applicazione, il flusso dei nuovi procedimenti iscritti a ruolo resta sostanzialmente invariato. Il che autorizza a ipotizzare, in attesa di verifiche più rigorose, che siano proprio quelle due riforme la causa del fenomeno osservato.

Questa riduzione drastica del tasso di contenzioso giudiziale costituisce un fatto positivo di grande rilievo, non solo per l'amministrazione della Giustizia, ma anche e soprattutto per il sistema delle relazioni industriali; e indirettamente anche per l'efficienza del sistema economico nel suo complesso. Il tasso di contenzioso giudiziale italiano in materia di lavoro costituiva un'anomalia negativa, nel panorama europeo: solo in Italia la regola era che ogni licenziamento fosse accompagnato da un ricorso al giudice del lavoro e che dunque il severance cost per entrambe le parti fosse normalmente appesantito dalle spese legali e dall'alea di un giudizio sulla quale pesa sempre molto l'imprevedibilità dell'orientamento personale del magistrato cui il procedimento sarà affidato. Solo in Italia avvocati e giudici erano di fatto protagonisti di primaria importanza del sistema delle relazioni industriali.

Il fatto che quell'anomalia stia avviandosi a essere superata, in parallelo con l'allineamento del nostro diritto del lavoro rispetto allo standard prevalente nei grandi paesi occidentali, costituisce un progresso importante nella direzione di una maggiore attrattività dell'Italia per gli investitori stranieri. Che è la precondizione, insieme alla riduzione del debito pubblico e dunque della pressione fiscale, per quella crescita economica senza la quale non può crescere né il potere contrattuale né il benessere dei lavoratori.

**Pietro Ichino**

# La carica delle nuove professioni digitali ma le imprese fanno fatica a trovarle

CHANGE MANAGER, AGILE COACH, DIGITAL INNOVATION OFFICER, TOOL ARCHITECT: SONO TANTE LE FIGURE EMERGENTI MA C'È UNA SPROPORZIONE TRA LA RICHIESTA DEL MERCATO E LA CAPACITÀ DI SCUOLE E UNIVERSITÀ DI PRODURLE  
**Sara Ficocelli**

**Roma**

Nell'epoca del lavoro 4.0 all'Italia per stare al passo serve DIO: non il padreterno ma il digital innovation officer, in tecniche e-leader, responsabile dell'innovazione digitale. E' questa una delle "professioni del futuro" basate sulle competenze digitali di cui le imprese hanno gran bisogno ma che faticano a trovare.

Insieme a lui si cercano technology innovation managers (TIM), change managers (manager del cambiamento), agile coaches (facilitatore dell'innovazione), chief digital officers (capo dei servizi digitali) e IT process and tool architect (architetto di sistemi e processi IT).

«Sono professioni che racchiudono un insieme di competenze - spiega Giuseppe Mastronardi, professore ordinario di Sistemi di Elaborazione delle Informazioni presso il politecnico di Bari e presidente dell'Associazione italiana per l'Informatica e il calcolo automatico (Aica) - indispensabili per gestire i cambiamenti imposti dall'uso di big data, mobile, social media e problema sicurezza. Altra figura chiave è quella del DPO, Data protection officer, responsabile della protezione dati e privacy: un regolamento Ue impone ai Paesi aderenti di essere in regola con le normative sulla privacy entro il 25 maggio 2018. I dati dovranno essere messi in sicurezza, dagli ambienti industriali a quelli giuridici agli uffici legali».

«L'Italia? Tanto per cambiare siamo in ritardo. «Il Paese non è l'ultimo ma è ancora carente di una consapevolezza imprenditoriale», precisa Mastronardi.

L'Osservatorio Competenze Digitali, promosso da Assinter Italia,

Anitec-Assinform, Assintel, AICA, con il supporto di MIUR e AgID, nel suo Rapporto 2017 ha svolto un'analisi sugli annunci web, osservando circa 175 mila vacancies tra il 2013 ed il 2016. Nel triennio si è osservato un tasso medio di crescita annuo pari al 26%, nel solo 2016 sono stati rilevati oltre 60 mila annunci, con un tasso di crescita rispetto al 2015 pari al 32%. «Il 48% della domanda si concentra a nord, il 40 solo in Lombardia. Poi troviamo Veneto, Emilia, Piemonte, Toscana e Lazio; al sud solo Campania e Puglia. La concentrazione di imprese innovative nel meridione è bassissima», spiega Mario Mezzanzanica, direttore scientifico del CRISP - Università di Milano-Bicocca.

Se si guardano le 6 professioni emergenti rilevate, gli incrementi da febbraio 2013 ad aprile 2017 sono pari al 280%. «Ormai in tutti i profili professionali è necessario possedere competenze di tipo digitale per affrontare adeguatamente i singoli mercati», osserva Giorgio Rapari, presidente di Assintel.

«Il nostro Osservatorio ha stimato che nel triennio 2016-2018 il fabbisogno complessivo di occupazioni Ict si attesterà tra le 61 mila unità, trend confermati da fonti Eurostat in ottica europea», spiega Silvia Barbieri, responsabile Affari regolatori e Rapporti istituzionali di AssinterItalia - Associazione delle Società per l'Innovazione Tecnologica nelle Regioni.

Nelle Pmi manifatturiere, le professioni più richieste sono quelle legate alle attività di progettazione e realizzazione di prodotto. «Sono richiesti tecnici non necessariamente laureati ma con competenze orientate al prodotto fisico e alla sua costruzione; persone che abbiano propensione a operare in ambiente di fabbrica con competenze informatiche, capaci di interagire con robot e software», spiega Alfredo Biffi, docente di Sistemi Informativi presso la Sda Bocconi e di Organizzazione Aziendale presso l'Università dell'Insubria, (Varese) e autore, con Pier Franco Camussone, dell'indagine "Lavoreremo ancora? Tecnologie informatiche e occupazione" (Egea, 2017), commissionata da Aica. «Inoltre, i processi di internazionalizzazione delle Pmi vedono richieste di

personale con competenze commerciali e di relazione con il cliente impiegate sia nella logica tradizionale sia attraverso il canale online».

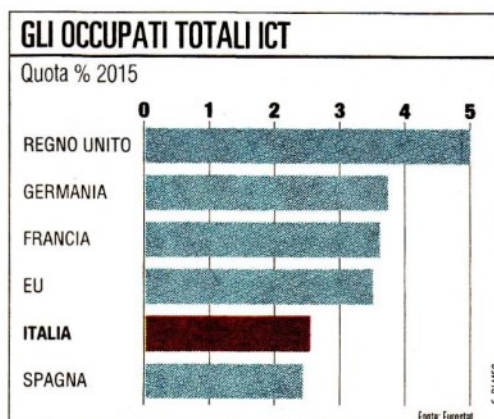
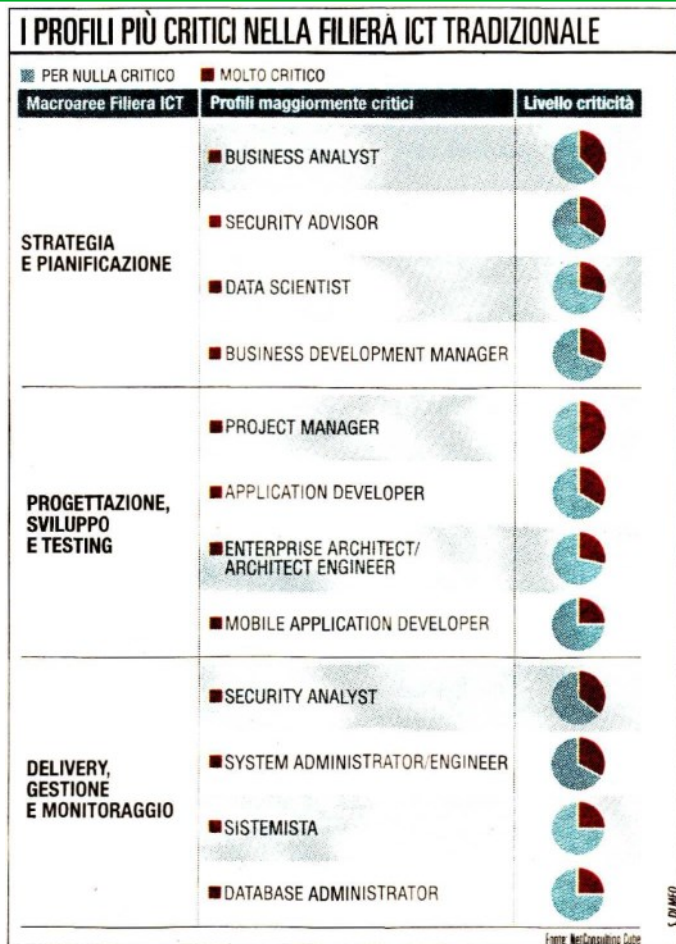
Il problema è che queste figure non si trovano: «La scuola fatica a tenere il passo con l'evoluzione delle conoscenze del mondo del lavoro - continua Biffi - e non riesce a modificare programmi e personale alla velocità e con la qualità necessarie; e poi si crede ancora che lavori di manifattura siano ormai superati e di secondo livello rispetto ad attività di "ufficio e relazione", da qui la difficoltà dei ragazzi, quando scelgono gli studi superiori, di essere attratti da materie tecnico-scientifiche». In attesa che la scuola si evolva, il problema della formazione e della riconversione è reale. «Bisogna che siano le aziende a farsi carico dello sviluppo del personale, cercando giovani promettenti e investendo su di loro, recuperando chi è già in forza lavoro con processi di riconversione», precisa Biffi.

Importante, secondo Stefano Pileri, presidente di Anitec-Assinform è anche avvicinare domanda e offerta con nuovi canali di selezione digitali, più coinvolgimento delle aziende nei percorsi di formazione, più offerte di apprendistato, più incentivi per l'upskilling e il reskilling: «Le aziende associate ad Anitec-Assinform già sono in campo con investimenti e iniziative di collaborazione con Miur e Università».

Partire subito, insomma, anche con soluzioni sperimentali: le aziende dei Paesi concorrenti non aspettano.

© RIPRODUZIONE RISERVATA







**IL CASO I****Troppo pochi laureati tecnici ma i diplomati sono in eccesso**

Ma il nostro sistema formativo è in grado di formare un numero di diplomati e laureati adeguato per rispondere al nuovo fabbisogno occupazionale? Secondo l'Osservatorio sulle competenze digitali solo in parte e con una discreta distinzione tra livelli più alti (laureati) e più bassi (diplomati) di professionisti ICT. Dai dati emerge infatti che l'offerta di professionisti ICT è costituita per il 33% da laureati e per il 67% da diplomati, mentre nell'analisi delle web vacancies le richieste riguardano per il 62% di laureati e per il 38% di diplomati. In termini di incrocio tra domanda ed offerta, secondo uno scenario conservativo, nel 2017 l'Italia si è attestata su un fabbisogno di 12.400 laureati e 7.600 diplomati, a fronte di offerte di lavoro per 8000 laureati e 16000 diplomati. In altri termini, si registra un gap negativo per i diplomati, con circa il 110% di diplomati in più rispetto alle offerte di lavoro disponibili, mentre un gap positivo per i laureati, ovvero una carenza per oltre 4000 unità di offerte di lavoro che non trovano risposta per carenza di profili formativi adeguati. Da questo emerge un mismatch sulle competenze ICT medio alte, espresse dalle lauree, piuttosto che su quelle medio basse, e si conferma un certo upskilling della forza lavoro ICT richiesta dalle aziende, anche per far fronte all'incremento qualitativo della domanda. (s.f.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Giorgio Rapari**  
presidente  
di Assintel



**Stefano Pileri**,  
presidente  
di Anitec-  
Assinform



**L'ANALISI**

Dorotea Siems



**PIENA OCCUPAZIONE:  
I MOLTI LATI OSCURI  
DEL MIRACOLO TEDESCO**

**I**l miracolo tedesco dell'occupazione continua. Con 44,3 milioni di occupati, il 2017 ha registrato un record assoluto. E gli economisti prevedono che il boom dell'occupazione continui. Fino a poco tempo fa, la disoccupazione era tra le maggiori preoccupazioni dei tedeschi. Ora quasi nessuno ha paura di perdere il lavoro. Tuttavia, se per i dipendenti questa evoluzione del mercato del lavoro è rilassante, per le imprese, invece, è l'opposto. Già da qualche tempo molte aziende non riescono a trovare lavoratori per coprire i posti vacanti, e si tratta di una penuria di personale tutt'altro che trascurabile, perché la presenza di quei posti vacanti impedisce alle aziende di crescere.

Sempre più regioni e settori sono interessati dalla mancanza di lavoratori qualificati. La scarsità di manodopera qualificata è ora considerata la più grande minaccia alla crescita economica tedesca, ma non finisce qui, perché contestualmente sussiste un altro problema del mercato del lavoro. Nonostante la spinta dell'economia, non si riesce trovare un posto di lavoro, e quindi una fonte di sussistenza, per un alto numero di disoccupati di lunga durata. La spiegazione è semplice: molti di loro non hanno le qualifiche richieste anche per mansioni di basso livello nella società della conoscenza.

Sulla Germania incombe un mercato del lavoro sempre più segmentato. Da una parte una crescente carenza di lavoratori qualificati e dall'altra un numero di lavoratori beneficiari di sussidi di disoccupazione e sociali non piccolo

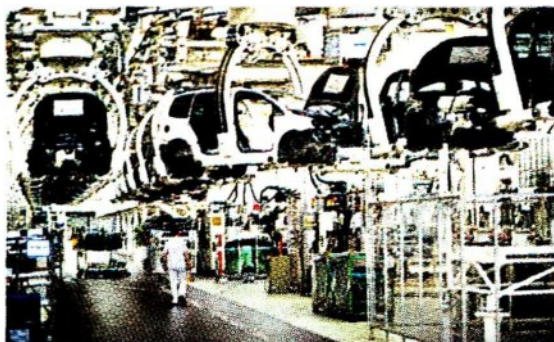
che appare sempre più difficile da ridurre. Tra i beneficiari della Hartz IV (la riforma del lavoro del 2004 che ha unito i benefici della disoccupazione a quelli sociali per evitare duplicazioni con i comuni e tra gli uffici del collocamento, ndt) ci sono centinaia di migliaia di persone che non solo non hanno sufficienti competenze di base quali la lettura, la scrittura e la matematica elementare, ma che inoltre sono carenti di cameristiche come l'affidabilità o la capacità d'interagire educatamente. Ora su questo segmento del mercato del lavoro comincia a pesare anche un discreto numero di rifugiati che a causa della poca conoscenza del tedesco o della mancanza di qualifiche professionali non ha accesso ai posti di lavoro qualificati. Purtroppo, la politica del lavoro della grande coalizione degli ultimi quattro anni non è stata all'altezza della sfida posta dal dilemma del mercato del lavoro tedesco.

© Die Welt/LENA  
(Traduzione di GuiomarParada)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Lena** (Leading European Newspaper Alliance) è l'alleanza di cui Repubblica fa parte insieme a Die Welt, El Pais, Le Figaro, Le Soir, Tages Anzeiger e Tribune de Genève



Una linea di montaggio della Volkswagen a Wolfsburg



# La carriera vecchio stile e la Pa senza futuro

## IL CIRCOLO VIZIOSO

Una commissione deve classificare le nuove figure professionali. In realtà, prevale l'esigenza di premiare chi già c'è e di stabilizzare i precari  
di **Francesco Verbaro**

**È** stato bene giungere alla firma del contratto di lavoro degli statali. Un importante segnale dopo anni di blocco e di paralisi. Risultato che non deve portare a rinunciare ad alcune analisi sul ruolo del contratto collettivo e su alcune discipline ivi contenute.

Il contratto collettivo non "serve" solo a dare i soldi. Il personale è un fattore centrale nell'organizzazione della pubblica amministrazione e, pertanto, non può essere trascurato o "sacrificato" il modo in cui viene organizzato e disciplinato.

Per vedere le conquiste e i passi fatti avanti con l'ultimo contratto per gli statali, che potrà costituire un modello per gli altri comparti, occorre analizzare il modo in cui disciplina alcuni istituti e soprattutto con quali finalità e con quali effetti.

Uno di questi temi riguarda i profili professionali e gli inquadramenti, cioè la domanda di competenze che nel settore pubblico è stata, soprattutto negli ultimi 30 anni, fortemente condizionata dalle relazioni sindacali. Se nel privato, è il datore di lavoro che decide quanti e quali profili professionali scegliere, nel settore pubblico l'approccio cambia e i risultati sono chiaramente diversi. Molti contratti collettivi prevedevano che i profili fossero materia di contrattazione o concertazione, alcuni solo di informazione (l'eterogeneità massima), ma solo con il decreto Brunetta del 2009 (comma 4bis dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001) si riportava al datore di lavoro l'individuazione dei profili nell'ambito della programmazione

dei fabbisogni.

Con l'accordo tra governo e sindacati del 2016 e con il D.lgs. 75/2017 si ritorna ad un modello concertativo anche su questa materia, strategica per il datore di lavoro. O, almeno, per un vero datore di lavoro. Soprattutto oggi in un contesto in cui la Pa italiana ha il personale più vecchio dei paesi Ocse e con i profili professionali più obsoleti, servirebbe uno svecchiamento sulla base di un modello di amministrazione nuovo che la parte datoriale dovrebbe riuscire ad esprimere.

Il contratto degli statali recentemente firmato prevede all'articolo 12 una commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale con il compito di individuare nuove figure o di pervenire alla definizione di figure polyvalenti e di verificare i contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi, ma con l'obiettivo esplicito di definire «ulteriori opportunità di progressione economica per il personale apicale di ciascuna area o categoria» e di pervenire alla «revisione dei criteri di progressione economica del personale all'interno delle aree o categorie», nonché di verificare la «possibilità di operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro». Tutte finalità di interesse dei sindacati, che poco hanno a che fare con un ridisegno della Pa dei prossimi 20 anni.

Di norma, in questa materia, gli interessi in gioco sono due. Al datore di lavoro dovrebbe interessare la qualità del reclutamento e quindi l'inserimento di profili corrispondenti alle esigenze organizzative presenti e future. Alle organizzazioni sindacali interessa consentire agli iscritti di avere i maggiori benefici e quindi di orientare i profili e la programmazione dei fabbisogni in favore dei presenti e non di futuri lavoratori, favorendo

ad esempio le progressioni di carriera degli interni.

Per favorire gli interni o stabilizzare i "precari" occorre mantenere i vecchi profili. Si realizza un meccanismo di opposti interessi facilmente spiegabile con la *insiders/outsiders theory of employment*. Qualche critico potrebbe dire che nuovi profili potrebbero servire a ben poco se il reclutamento dei prossimi anni sarà condizionato, come è accaduto già nel 2007 e nel 2013, dalla stabilizzazione dei contratti a termine degli ultimi 8 anni oppure da una nuova campagna di progressioni di carriera.

Come sempre il sindacato fa bene il suo mestiere nel difendere i propri iscritti, mentre la parte datoriale non fa bene il proprio concedendo potere e scelte che condizionano e condizioneranno negativamente il funzionamento della struttura. Non c'è traccia di riflessione sulle strategie di reclutamento dei prossimi anni, sulle competenze necessarie, né sulle *digital skill*. Possibile che mentre tutti i settori dell'economia e della società si pongono il problema di come gestire i big data, l'*internet of things* o realizzare forme avanzate di e-service, nella Pa siamo ancora a subordinare l'aggiornamento dei profili alle progressioni di carriera?

Difficilmente i dirigenti pubblici nei prossimi anni potranno affrontare le sfide del futuro senza risorse e con un personale vecchio anche dal punto di vista delle competenze. Ma forse alla Pa non si chiederà di funzionare e di erogare servizi, ma solo di non costare troppo. Se va bene.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## I CONTROLLI SULLE MALATTIE

# Visite fiscali, percorsi a confronto tra lavoratori pubblici e privati

Francesca Barbieri e Valentina Melis ▶ pagina 5

## Visite fiscali, resta il doppio binario

Più verifiche e stretta sulla reperibilità nel pubblico ma fasce orarie diverse dal privato

### Le esclusioni

**Mancata presenza a casa del lavoratore Pa ammessa per terapie salvavita o invalidità grave**

### Gli orari

**Sette ore di disponibilità per gli statali contro quattro per gli altri dipendenti**

PAGINA A CURA DI

**Francesca Barbieri  
Valentina Melis**

■ Visite fiscali dei lavoratori ancora a doppio binario fra pubblico e privato, anche se le regole per i 3,3 milioni di dipendenti pubblici sono in avvicinamento a quelle dei 14,7 milioni di dipendenti privati (9 milioni dei quali coperti da indennità di malattia Inps).

Sabato prossimo, 13 gennaio, entra in vigore il decreto 206/2017, che riscrive le regole dei controlli sulle malattie dei pubblici dipendenti, come previsto dalla riforma della Pa.

La prima mossa di avvicinamento alle regole previste per il settore privato è la possibilità di sottoporre più volte a visita fiscale il lavoratore, nel periodo di prognosi indicato dal certificato medico. Una possibilità che prima era esplicitamente esclusa nel pubblico: in pratica, il dipendente della Pa già visitato dal medico fiscale, non poteva più essere controllato nello stesso periodo di malattia. Ora invece, le visite potranno essere effettuate con cadenza «sistematica e ripetitiva».

Un'altra novità in linea con le regole del privato è la stretta sulle esclusioni dall'obbligo di reperibilità. Nel pubblico non dovranno farsi trovare a casa dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18 i lavoratori che sono assenti per:

- ① patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- ② cause di servizio riconosciute che però (a differenza dal passa-

to) abbiano dato luogo a menomazioni gravi;

③ stati patologici legati a una invalidità riconosciuta pari o superiore al 67% (in linea con quanto previsto per i lavoratori del settore privato dal Dm 11 gennaio 2016).

Per evitare le assenze «strategiche» dal lavoro, a ridosso di vacanze o ponti, i lavoratori pubblici potranno essere sottoposti a visite fiscali «anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale».

L'unica differenza di trattamento fra i lavoratori pubblici e quelli privati riguarda le fasce orarie di reperibilità, che rimangono 9-13 e 15-18 per il pubblico e 10-12, 17-19 per il privato. Sette ore al giorno per i primi, contro le quattro ore per i secondi, una mancata armonizzazione che secondo il presidente dell'Inps, Tito Boeri, «rende più difficile realizzare quelle economie di scala che sono alla base della scelta del polo unico» (si veda Il Sole 24 Ore del 3 gennaio).

Il Polo unico per le visite mediche di controllo, attivo dal 1° settembre 2017, accentra nell'Inps la competenza esclusiva a svolgere visite fiscali, sia su richiesta dei datori di lavoro pubblici e privati, sia d'ufficio. Il primo report ufficiale dell'Inps, che dovrebbe essere pronto entro febbraio, aggiornerà i dati fermi al 2015 che parlano di 600mila controlli effettuati su 12 milioni di certificati di malattia

presentati nel privato e di 300mila visite su 6 milioni di certificati nel pubblico (l'obiettivo è di arrivare a 500mila controlli all'anno).

Per selezionare i lavoratori ai quali mandare il medico fiscale, l'Inps usa un sistema informatico capace di individuare - tra tutti i certificati di malattia ricevuti dall'istituto - quelli più «a rischio», in base a criteri specifici che variano da una regione all'altra. Il sistema è in grado di riconoscere le situazioni anomale, come ad esempio il caso di aziende in cui una grossa percentuale di lavoratori sia contemporaneamente in malattia.

«Il polo unico della medicina fiscale - commenta Alfredo Petrone, segretario nazionale della Federazione italiana medici di famiglia, settore Inps - è finalmente divenuto una realtà. Ora manca solo l'ultimo tassello, l'accordo collettivo nazionale per i medici fiscali tra Inps e organizzazioni sindacali, sul quale stiamo lavorando con l'Istituto, con il quale si potrà anche aumentare il numero di visite fiscali». Su 1.200 medici fiscali in attività, 900 sono a tempo pieno.

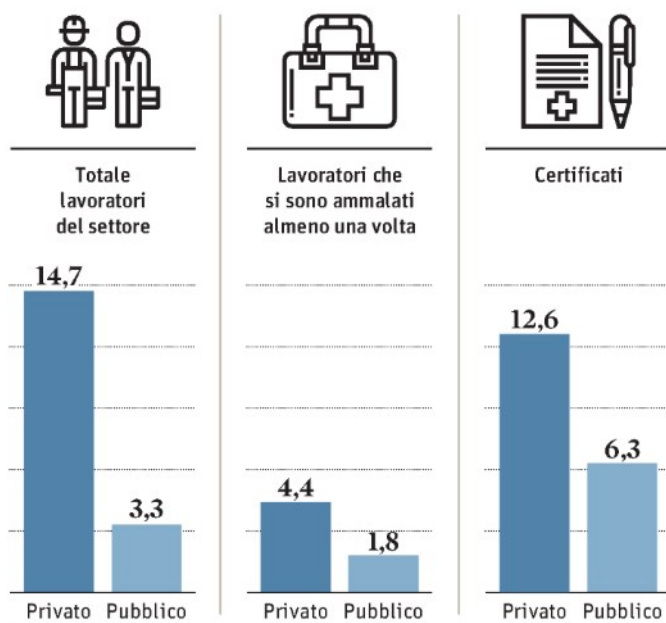
© RIPRODUZIONE RISERVATA





## Il bilancio delle assenze

Certificati e lavoratori in malattia nel 2016. **Dati in milioni**



Fonte: elaborazione del Sole 24 Ore su dati Inps, Ragioneria dello Stato



## DOMANDE & RISPOSTE

### Da quando è attivo e come funziona il Polo unico per le visite fiscali?

Dal 1° settembre 2017 è entrato in vigore il Polo unico per le visite fiscali che attribuisce all'Inps la competenza esclusiva a effettuare visite mediche di controllo sia su richiesta dei datori (pubblici e privati) sia d'ufficio. Per utilizzare il servizio è necessario avere le credenziali di accesso ed essere dotati di una abilitazione specifica

### Se il lavoratore in malattia rientra in uno dei casi di esonero dall'obbligo di reperibilità, l'Inps non può effettuare controlli?

La risposta è negativa. L'esonero riguarda solo l'obbligo di reperibilità. Rimane confermata la possibilità per l'Inps di effettuare comunque controlli sulla correttezza formale e sostanziale della certificazione di malattia e sulla congruità della prognosi mediante visita di controllo domiciliare. L'esonero della reperibilità non costituisce in nessun caso la neutralizzazione del periodo di comporto

### Un lavoratore in malattia può essere controllato più di una volta?

Sì. Il decreto 206/2017, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale 302 del 29 dicembre 2017, che entra in vigore dal 13 gennaio, prevede all'articolo 2, comma 1 che le visite fiscali possano essere effettuate con cadenza «sistematica e ripetitiva», anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale. Per uno stesso certificato di malattia presentato dal lavoratore, sia pubblico che privato, il lavoratore potrà essere sottoposto a visita fiscale anche più di una volta

### Che cosa succede in caso di assenza del lavoratore all'indirizzo indicato, negli orari di reperibilità per la visita fiscale?

Se il lavoratore assente è escluso dall'obbligo di reperibilità in base a una delle cause previste dalla legge, non subisce sanzioni (penalizzazioni sulla retribuzione). Il medico, sia per i lavoratori pubblici, sia per quelli privati, deve comunicare all'Inps la mancata esecuzione della visita e rilascia al lavoratore l'invito a presentarsi per una visita il primo giorno utile successivo



## Quando bussa il medico

Procedura, fasce di reperibilità, esenzioni e sanzioni per i dipendenti privati e per quelli pubblici



SETTORE PRIVATO

SETTORE PUBBLICO

### PROCEDURA

**INPS** Dal **1° settembre 2017** è entrato in vigore il Polo unico per le visite fiscali che attribuisce all'Inps la competenza esclusiva a effettuare visite mediche di controllo sia su richiesta dei datori di lavoro (pubblici e privati) sia d'ufficio



La visita può essere disposta anche su iniziativa dell'Inps (nei casi e secondo le modalità preventivamente definite dall'Istituto)

La richiesta può essere formulata fin dal primo giorno di assenza del lavoratore

La richiesta di controllo è comunicata immediatamente dall'Inps al medico, che è tenuto ad effettuare la visita nella stessa giornata, se la comunicazione è stata effettuata nelle ore antimeridiane, e non oltre la giornata successiva negli altri casi

L'Inps procede tramite canali telematici all'assegnazione tempestiva della visita ai medici incaricati di effettuare visite fiscali domiciliari

### FASCE DI REPERIBILITÀ

**DALLE 10 ALLE 12 E DALLE 17 ALLE 19**  
Tutti i giorni, compresi i domenicali o festivi

**DALLE 9 ALLE 13 E DALLE 15 ALLE 18**  
Obbligo di reperibilità anche nei giorni non lavorativi e festivi

Le visite fiscali possono essere ripetute anche per uno stesso certificato di malattia

**Le visite fiscali possono essere effettuate con cadenza sistematica e ripetitiva**, anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale

In caso di assenza il medico invita a visita ambulatoriale per il primo giorno utile presso l'ufficio medico legale dell'Inps competente per territorio

### ESCLUSIONI DALL'OBBLIGO DI REPERIBILITÀ

**a) patologie gravi** che richiedono terapie salvavita, risultanti da idonea documentazione, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare

**b) stati patologici sottesi** o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 67%

**a) patologie gravi** che richiedono terapie salvavita;

**b) causa di servizio** riconosciuta che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima **a casi gravi** (prime tre categorie della Tabella A allegata al Dpr 30 dicembre 1981, n. 834, o a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto);

**c) stati patologici sottesi** o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, **pari o superiore al 67%**

## OCCUPAZIONE

## Trovare un posto nel 2018 con gli incentivi all'assunzione

A PAGINA 20

# Trovare un'occupazione nel 2018 con gli incentivi all'assunzione

### Sconti per under 35 e under 30, per il Sud, per l'alternanza e l'apprendistato

L'anno nuovo porterà una maggior fiducia e una più stabile occupazione? Le premesse sembrano esserci, ma a mettere una marcia in più saranno gli incentivi messi in campo con la manovra economica. Le imprese hanno infatti bisogno di un supporto. La legge di bilancio e di stabilità ha introdotto un cambio di marcia e un approccio nuovo, da cui ci si aspetta una spinta occupazionale più sostenuta, a favore dei più giovani, beneficiari dei nuovi provvedimenti. Infatti, a differenza dei precedenti incentivi (2014-2016), piuttosto generosi (8.060 euro annui fino a 24.180 euro per i tre anni) ma accusati di essere erogati a pioggia, si è puntato il potenziale sulle nuove generazioni.

**Under 35.** Saranno questi i giovani su cui si è deciso di spendere risorse, in particolare nel corso del 2018. L'incentivo non è modesto. La legge prevede che per tutti i giovani sotto i 35 anni (34 anni e 364 giorni) che vengano assunti nel corso di quest'anno le aziende possano godere di uno sconto fino a 3 mila euro per anno per un massimo di tre anni (36 mesi). La riduzione ri-

guarda i costi previdenziali che vengono tagliati del 50%. Ovviamente sono avvantaggiati i giovani che verranno assunti entro quest'anno con un contratto a tempo indeterminato. La condizione è che il giovane non abbia mai avuto precedenti contratti a tempo indeterminato. L'altra condizione, questa volta per l'azienda, è che non siano stati effettuati licenziamenti nei sei mesi precedenti l'avviamento al lavoro.

**Under 30.** Le stesse regole valgono per i giovani sotto i 30 anni (29 anni e 364 giorni), che verranno assunti a partire dal gennaio del 2019. Anche in questo caso valgono le regole dell'assenza di precedenti contratti a tempo indeterminato e di licenziamenti effettuati nei sei mesi precedenti. A questo punto la misura non ha ancora una scadenza precisa.

**Mezzogiorno.** Agevolate anche le assunzioni che verranno effettuate in otto regioni del Sud: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna. In questo caso lo sgravio contributivo non sarà nella misura del 50%, bensì sarà totale. Questo sconto sarà valido per il momento per le sole assun-

zioni effettuate nell'anno 2018.

**Apprendistato.** Se un'azienda mantiene al suo interno in servizio un apprendista con contratto professionalizzante con scadenza oltre il 2017 e quindi nel corso del 2018, può stabilizzare il giovane, purché non abbia compiuto i 30 anni. L'incentivo per l'azienda dura per un massimo di 12 mesi. Se invece un giovane apprendista non viene mantenuto in servizio, può essere assunto da un'altra azienda, che potrà beneficiare dello sconto contributivo per il periodo mancante fino al compimento del triennio. L'agevolazione comporta anche la possibilità di superare i limiti di età e vale anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di contratti a termine.

**Alternanza.** Gli studenti che abbiano svolto periodi in alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% delle attività, come previsto dalle norme in vigore, in caso di assunzione permettono all'azienda uno sconto totale dei contributi fino a un massimo di 3mila euro. Il contratto dovrà essere formalizzato entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio. [W. P.]

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI



## L'offerta di lavoro

### Per genere e classi di età nel 3° trimestre 2017

	<b>Occupati</b>					
	Variazioni congiunturali			Variazioni tendenziali		
	Valori in migliaia	assolute	%	Valori in migliaia	assolute	%
<b>TOTALE</b>	<b>23.074</b>	<b>79</b>	<b>0,3</b>	<b>303</b>	<b>1,3</b>	<b>58,1</b>
<b>Genere</b>						
Maschi	13.387	42	0,3	144	1,1	67,3
Femmine	9.687	37	0,4	158	1,7	49,0
<b>Classi di età</b>						
15-34 anni	5.111	28	0,6	76	1,5	40,8
35-49 anni	9.806	-33	0,3	-122	-1,2	73,2
50 anni e oltre*	8.156	84	1,0	349	4,5	59,2

Fonte: Istat. Rilevazione sulle forze di lavoro

	<b>Disoccupati</b>					
	Variazioni congiunturali			Variazioni tendenziali		
	Valori in migliaia	assolute	%	Valori in migliaia	assolute	%
<b>TOTALE</b>	<b>2.909</b>	<b>4</b>	<b>0,1</b>	<b>-71</b>	<b>-2,5</b>	<b>11,2</b>
<b>Genere</b>						
Maschi	1.531	-12	-0,8	-70	-4,7	10,3
Femmine	1.378	16	1,2	-1	-0,1	12,5
<b>Classi di età</b>						
15-34 anni	1.383	-9	-0,6	-102	-7,4	21,3
35-49 anni	979	-15	-1,5	-45	-4,7	9,1
50 anni e oltre*	547	27	5,3	76	16,4	6,3

centimetri - LA STAMPA



**Nuove strade**  
La ricerca di un'occupazione nel 2018 resta difficile ma ci sono alcune agevolazioni



*Il credito di imposta previsto dalla legge di Bilancio 2018. Altre possibilità da bandi*

# Formazione 4.0, spesa agevolata

## Finanziamenti per chi partecipa a progetti di ricerca

Pagina a cura  
DI ROBERTO LENZI

**L**a formazione per le imprese 4.0 può contare su agevolazioni che coprono fino al 100% dei costi dei formatori e fino al 40% del costo del personale in formazione. Questo può avvenire grazie alla combinazione delle agevolazioni previste dalla legge di Bilancio 2018 (la l. n. 205 del 27/12/2017 pubblicata sulla G.u. n. 302 del 29/12/2017) e da quanto messo a disposizione dai fondi interprofessionali. Le imprese che vogliono modificare la propria organizzazione nell'ottica di Industria 4.0 devono pianificare progetti di formazione e devono mettere a budget costi per i formatori e per i dipendenti in formazione. Questi ultimi, pur non essendo impegnati in produzione, devono essere remunerati. Le spese che le imprese devono affrontare sono molteplici, anche se riconducibili a un unico progetto formativo, e possono essere finanziate con tre strumenti distinti. Le agevolazioni possono mitigare, o addirittura azzerare, i costi dei formatori, dei dirigenti e dei dipendenti impiegati nella formazione, grazie all'integrazione di più agevolazioni; una automatica, le altre soggette a bando e, quindi, a valutazione.

**Credito d'imposta per la formazione 4.0.** La legge di Bilancio 2018 permetterà di finanziare il costo dei dipendenti che partecipano a progetti di ricerca afferenti a Industria 4.0. In questo caso, possono essere finanziati sia i dirigenti sia i dipendenti «normali». Il contributo del 40% viene parametrato sul costo effettivo del personale. La base è il tempo in cui lo stesso, verrà occupato nelle attività di formazione. Le attività formative dovranno essere svolte per acquisire o consolidare le conoscenze delle tecnologie previste dal piano nazionale Industria 4.0. Il credito d'imposta sarà riconosciuto fino a un importo massimo annuale di 300 mila euro per ciascun beneficiario. Le attività di for-

mazione dovranno essere definite attraverso contratti collettivi aziendali o territoriali. Non saranno ammissibili le attività riconducibili alla formazione ordinaria o periodica organizzate dall'impresa per conformarsi alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di protezione dell'ambiente e a ogni altra normativa obbligatoria in materia di formazione. La legge di Bilancio non permette di inserire i costi dei docenti esterni tra le spese progettuali di formazione agevolabili; questi restano completamente a carico dell'impresa, che dovrebbe però poterli finanziare utilizzando le risorse messe a disposizione dai fondi interprofessionali. L'unica incognita può riguardare il calcolo delle quote di cofinanziamento alla formazione, che viene ottemperata con il costo dei dipendenti in formazione. Probabilmente, nel caso di utilizzo dei conti formazione dei fondi interprofessionali, il costo da portare a cofinanziamento dovrà essere calcolato al netto del contributo ottenuto tramite il credito di imposta sul costo dei dipendenti. L'agevolazione, nuova in assoluto rispetto a quanto fatto ultimi anni, va a finanziare il costo del personale in formazione. Consiste di un credito d'imposta nella misura del 40% delle spese relative al costo aziendale del personale dipendente. Il credito di imposta è compensabile con quanto l'impresa deve versare tramite F24, di conseguenza determina la stessa liquidità di un contributo a fondo perduto. Può essere utilizzato da tutte le imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico in cui operano e dal regime contabile adottato. L'incentivo sarà concesso a quelle imprese che sosterranno le spese in attività di formazione a decorrere dal 1° gennaio 2018. Il costo ammissibile all'agevolazione dovrà coincidere con il costo del personale calcolato sul periodo in cui verrà occupato in attività di formazione, svolte per acquisire o consolidare

le conoscenze delle tecnologie previste dal Piano nazionale Industria 4.0. Non sono previsti altri costi agevolabili tra quelli indispensabili per la realizzazione di un progetto formativo. Le disposizioni applicative dell'incentivo saranno stabilite con un decreto del ministro dello sviluppo economico di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze e con il ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 90 giorni dall'entrata in vigore della legge di Bilancio 2018.

**I bandi per finanziare gli altri costi del progetto formativo.** In alternativa, le imprese possono ricorrere alle agevolazioni messe a bando che sottostanno alla normativa degli aiuti di stato o, in alcuni casi, «de minimis». È appena uscito l'avviso numero 2/2018 di Fondirigenti, il quale prevede contributi per la formazione dei dirigenti d'impresa e può coprire fino al 100% della spesa. Questa quota è raggiungibile se l'impresa decide di utilizzare l'aiuto come «de minimis», mentre il contributo scende al 70% in caso di piccole imprese, al 60% in caso di medie imprese e al 50% in caso di grandi imprese se gli imprenditori decidono di utilizzare la modalità dell'aiuto di stato. È inoltre operativo l'avviso di Fondimpresa che a oggi, senza il supporto del credito di imposta sul costo dei dipendenti, non ha ricevuto molte domande. Rimarrà comunque aperto fino al 16 giugno 2018 e prevede contributi sulle spese formative che possono arrivare alle stesse percentuali di aiuto dell'altro fondo.





## Un esempio di finanziamento

	Docenti esterni	Operai/ impiegati interni	Dirigenti interni	Totale	% di agevolazione ottenibile
Costo	€ 50.000	€ 100.000	€ 20.000	€ 170.000	
Contributo massimo	€ 50.000	€ 40.000	€ 8.000	€ 98.000	57,6%
Contributo minimo (grande impresa)	€ 25.000	€ 40.000	€ 8.000	€ 73.000	42,9%
Strumento utilizzabile	Fondi interprofessionali: fino al 100% in «de minimis», 70% Pi, 60% Mi, 50% GI in «aiuto di stato»	Credito d'imposta per la formazione 4.0	Credito d'imposta per la formazione 4.0		

### Fondi interprofessionali per i costi esterni

Se il credito d'imposta per la formazione 4.0 aiuta le imprese nel sostenere i costi interni relativi al personale, i bandi dei fondi interprofessionali permettono di abbattere i costi esterni. I fondi, attraverso i bandi periodici, hanno anche iniziato a concentrare l'attenzione sulle tematiche di Industria 4.0, finanziando formazione specifica sull'innovazione tecnologica.

**Il bando Fondirigenti.** Le imprese possono attingere, per finanziare i costi dei formatori esterni, dalle risorse dell'avviso 2/2018. Il fondo, con questa iniziativa, vuole supportare lo sviluppo della managerialità e della competitività delle imprese aderenti a Fondirigenti. Prevede più filoni di formazione, due su cinque di questi possono essere ricondotti agli obiettivi di Industria 4.0. Un obiettivo è relativo alla digitalizzazione dei processi organizzativi e/o produttivi e può riguardare interventi finalizzati a fornire competenze per favorire la trasformazione digitale dei processi organizzativi e/o produttivi. A titolo di esempio, i contenuti potranno riguardare: supply chain management; digital manufacturing; digital lean manufacturing; additive manufacturing; robotica; internet of things; cloud computing, big data. Saranno invece esclusi piani formativi che riguarderanno unicamente un addestramento tecnico per l'introduzione e l'utilizzo di software e gestionali. Altro filone di interesse è relativo al project management per la gestione dell'innovazione. Riguarda interventi finalizzati a fornire competenze in ambito di project management per supportare innovazioni del processo/prodotto o cambiamenti organizzativi. A titolo di esempio, i contenuti potranno riguardare: preparazione alla certificazione Pmi-Pmp; tecniche e metodologie; gestione tempi/costi; documentazione e reportistica; rischi e opportunità di progetto. Saranno

esclusi Piani formativi che riguarderanno unicamente lo sviluppo di soft skills. I contributi possono essere del 100% in caso di aiuti «de minimis», vanno invece dal 50 al 70% a seconda della dimensione dell'impresa richiedente se utilizzati come aiuti di stato. Queste tematiche ben conciliano con quanto finanzia il credito di imposta i fini di Industria 4.0.

**Il bando Fondimpresa.** L'avviso n. 5/2017 «Formazione a sostegno dell'innovazione tecnologica di prodotto e/o di processo nelle imprese aderenti» di Fondimpresa può finanziare il costo dei docenti dei corsi di formazione per i dipendenti. L'avviso finanzia piani condivisi per la formazione dei lavoratori delle aziende aderenti al fondo, che stanno realizzando un progetto o un intervento di innovazione tecnologica di prodotto o di processo, e quindi è perfetto per approfondire alcune delle tematiche di Industria 4.0. Possono presentare la domanda di finanziamento e realizzare i piani formativi le imprese aderenti a Fondimpresa alla data di presentazione della domanda di finanziamento e già registrate sull'«Area Associati» del sito web [www.fondimpresa.it](http://www.fondimpresa.it). Il Piano deve prevedere, a pena di esclusione, la partecipazione di uno dei soggetti tra università pubbliche e private riconosciute, enti di ricerca soggetti alla vigilanza del Miur, laboratori pubblici e privati inclusi nell'apposito albo del Miur, altri organismi di ricerca. La dotazione finanziaria stanziata è di 10 milioni di euro. Le domande di finanziamento potranno essere inviate fino alle ore 13 del 16 giugno 2018. Il Piano deve sempre prevedere la partecipazione di almeno 15 dipendenti. A consuntivo la soglia minima verrà validata conteggiando solo i lavoratori con frequenza per almeno il 70% delle ore di corso di un'azione formativa.

# Formazione a costo zero

*Ora le imprese possono cumulare crediti d'imposta fino al 40% del costo dei dipendenti da formare e fondi interprofessionali per i compensi dei docenti*

DI MARINO LONGONI  
[mlongoni@class.it](mailto:molongoni@class.it)

**D**al 1° gennaio 2018 la formazione dei dipendenti può essere realizzata dalle imprese in modalità gratuita o semigratuita. Stiamo parlando di una serie di incentivi utilizzabili dalle imprese che fanno formazione 4.0, un termine molto generico e piuttosto modaiolo, sotto il quale di fatto si può far rientrare praticamente tutta l'attività formativa, o quasi. Sono esclusi solo gli obblighi di legge legati a materie quali la sicurezza aziendale, la protezione ambientale ecc. Vi rientrano invece tutte le materie che vanno dall'apprendimento dell'uso dei nuovi macchinari, al marketing, a un ventaglio piuttosto ampio di argomenti.

Le opportunità formative sono legate a un mix di agevolazioni disponibili. A cominciare dal credito d'imposta previsto dalla legge di Bilancio 2018 che consente la copertura del 40% del costo del personale impiegato in attività di formazione. Era da molti anni che non si consentiva alle aziende di coprire il costo del personale (gli stipendi) impegnato in queste attività. Anni fa queste agevolazioni erano disponibili, ma furono tolte perché era uno dei meccanismi più semplici da eludere e spesso il fondo sociale europeo retribuisce attività che formalmente erano di studio, ma in pratica erano di produzione. Si è quindi messo in atto un graduale giro di vite che ha portato a escludere ogni altro beneficio che non fosse legato all'attività dei formatori. La legge di Bilancio, invece, introduce un generoso contributo dello stato, sotto forma di credito d'imposta pari al 40% del costo del personale in formazione. Dal punto di vista della liquidità aziendale è come se si concedesse un contributo a fondo perduto. L'unica difficoltà, in ter-

mini di adempimenti burocratici, è che questo tipo di agevolazione richiede un previo accordo con i sindacati, sarà poi necessario far certificare

il credito d'imposta dal collegio sindacale o da un revisore dei conti esterno e il gioco è fatto. Il credito potrà essere recuperato sulle imposte da versare relative all'anno di imposta nel quale si è svolta l'attività didattica.

E non è tutto.  
Q u e s t o

tipo di contributo può essere cumulato, all'interno dello stesso corso, con quello del fondo sociale europeo oppure dei bandi dei fondi interprofessionali che possono coprire fino al 100% dei costi dei docenti.

Il Fondo sociale europeo mette a disposizione dei fondi che sono messi a bando dalle singole regioni.

I fondi interprofessionali invece possono utilizzare le risorse accantonate dalle imprese su specifici capitoli di spesa oppure quelli messi a disposizione da specifici bandi di Fondirigenti, Fondimpresa o enti simili. Qui la procedura è più complessa perché si tratta di partecipare a bandi pubblici che hanno una scadenza precisa, limiti, condizioni, modalità. Le domande sono inoltre soggette ad un vaglio di ammissibilità e ad un processo di valutazione ed assegnazione dei fondi trasparente e rigoroso.

Attualmente ci sono alcuni interessanti bandi ancora disponibili (si veda insertino su questo numero di *ItaliaOggi Sette*, da pag. 23). Si tratta quindi di opportunità che per moltissime imprese vale la pena di esplorare perché consentono da una parte di fornire formazione ai dirigenti e ai lavoratori e dall'altra di beneficiare di forme di finanziamento mai fino a questo momento così generose.

—© Riproduzione riservata—





**IO Lavoro**

Linee guida  
sui tirocini, regioni  
in ordine sparso

da pag. 41

*Regioni in ordine sparso nel recepimento delle nuove linee guida  
In Lombardia stage di 12 mesi. Compensi di 800 euro nel Lazio*

# Tirocini fai-da-te

*La mappa tracciata da Adapt sul recepimento delle nuove linee guida nazionali*

## Tirocini, ogni regione fa da sé

*In Lombardia 12 mesi di stage. Nel Lazio compensi a 800 €*

Pagina a cura  
DI **SABRINA IADAROLA**

**T**irocini: qualcosa è cambiato in termini normativi, ma più sulla carta che nella realtà.

Perché, dopo quasi otto mesi dall'approvazione delle nuove linee guida per i tirocini extracurricolari (datate 25 maggio 2017), solo poche regioni le hanno di fatto recepite. Lazio, Calabria, Sicilia, Basilicata, Veneto, Lombardia, Molise, provincia autonoma di Trento. Infine la Liguria, con delibera del 28 dicembre 2017. Nelle altre, la situazione è varia e procede in maniera disomogenea. Alcune regioni non hanno ancora neppure cominciato a elaborare il nuovo testo. Altre hanno avviato tavoli con le parti sociali e sono a metà dell'opera. Fermo restando che nelle regioni «in attesa di recepimento» resta ovviamente in vigore la normativa precedente, occorre sottolineare che, a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione, interve-

nuta nel 2001, la materia è di esclusiva competenza regionale, per cui solo un tratto della parabola normativa dell'istituto è ascrivibile al legislatore nazionale. Quanto agli effetti conseguenti al mancato recepimento delle nuove linee guida, gli accordi stato-regioni sulle linee guida in materia di tirocini costituiscono atti di valenza politica (e non amministrativa, né legislativa), utili ad armonizzare le diverse discipline legislative regionali e a raccordarle con l'indirizzo politico statale in materia di mercato del lavoro. Ma non c'è vincolatività giuridica. Quindi, al netto delle presunte inefficienze che spesso si attribuiscono alla pubblica amministrazione e ai ritardi della burocrazia, vi sono dei punti che probabilmente non tutte le regioni vogliono recepire. E in ogni caso, non sono obbligate a farlo. Ciascuna amministrazione regionale può decidere di discostarsi anche in maniera significativa da ciò che le linee guida

prescrivono.

Andiamo ad analizzare, regione per regione, quali sono le novità, alla luce del monitoraggio di Adapt sui tirocini extracurricolari a sei mesi dalle nuove linee guida approvate (periodo entro il quale sarebbe dovuto avvenire il recepimento dei nuovi criteri). Partendo da una prima definizione: quella di «stage» o «tirocinio». E cioè un momento di formazione in «situazione», di apprendimento di tipo pratico ed esperienziale finalizzato alla crescita personale e professionale del soggetto da formare, mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.





In altri termini, preso atto dell'importanza di un moderno sistema formativo incentrato sulla combinazione tra momenti di studio e momenti di lavoro, come fasi diverse di un unico modello formativo, il tirocinio altro non è che la variante pratica di questo modello, che può instaurarsi tanto all'interno di un contratto di lavoro (a contenuto formativo) come nel caso dell'apprendistato, quanto al di fuori di esso come nel caso del tirocinio formativo e di orientamento che non è mai configurabile come rapporto di lavoro. Allo stesso tempo il tirocinio formativo e di orientamento è uno strumento di politica attiva, per agevolare, attraverso l'acquisizione di competenze, l'ingresso di un numero sempre più ampio di soggetti nel mondo del lavoro.

Tra le principali novità previste dalle linee guida citate, vi sono: la durata massima degli stage stabilita a 12 mesi e quella minima a 2 mesi; e l'introduzione di nuovi soggetti abilitati all'attivazione dei tirocini e l'ampliamento sia dei compiti del soggetto promotore sia di quelli del soggetto ospitante. Il tirocinio non può durare meno di 2 mesi, a eccezione, si precisa, di quello svolto presso soggetti ospitanti che operano stagionalmente, per i quali la durata minima è ridotta a un mese. Per quanto riguarda i soggetti promotori, sono introdotti tre nuovi soggetti abilitati all'attivazione dei tirocini: le fondazioni di

istruzione tecnica superiore (Its), l'Anpal (l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, che naturalmente nel 2013 non esisteva), e i soggetti autorizzati all'intermediazione dall'Anpal stessa. Se, tuttavia, non si fanno differenze per l'attivazione di tirocini regionali, le cose cambiano quando si tratta di mobilità interregionale: non tutti gli enti promotori saranno, infatti, abilitati a promuovere tirocini presso soggetti ospitanti situati al di fuori del territorio regionale. L'autorizzazione, in questo caso, riguarda solamente i servizi per l'impiego e le agenzie regionali per il lavoro, gli istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici e dell'Afam (Alta formazione artistica, musicale e coreutica) e le fondazioni di istruzione tecnica superiore. Con riferimento alla durata, quasi tutte le regioni si discostano dalle linee guida nazionali, fissando la durata massima a 6 mesi, proroghe comprese (fanno eccezione Sicilia e Basilicata). In particolare, la regione Lazio dà una precisa giustificazione in merito alla scelta di applicare una diversa disciplina della durata massima, ovvero tutelare la valenza formativa del tirocinio, che rischierebbe di venir meno con l'allungarsi della sua durata da 6 a 12 mesi (proroghe incluse) come previsto dalle linee guida nazionali. Un altro caso particolare che merita di essere segnalato riguarda la regione Lombardia, che sembra muo-

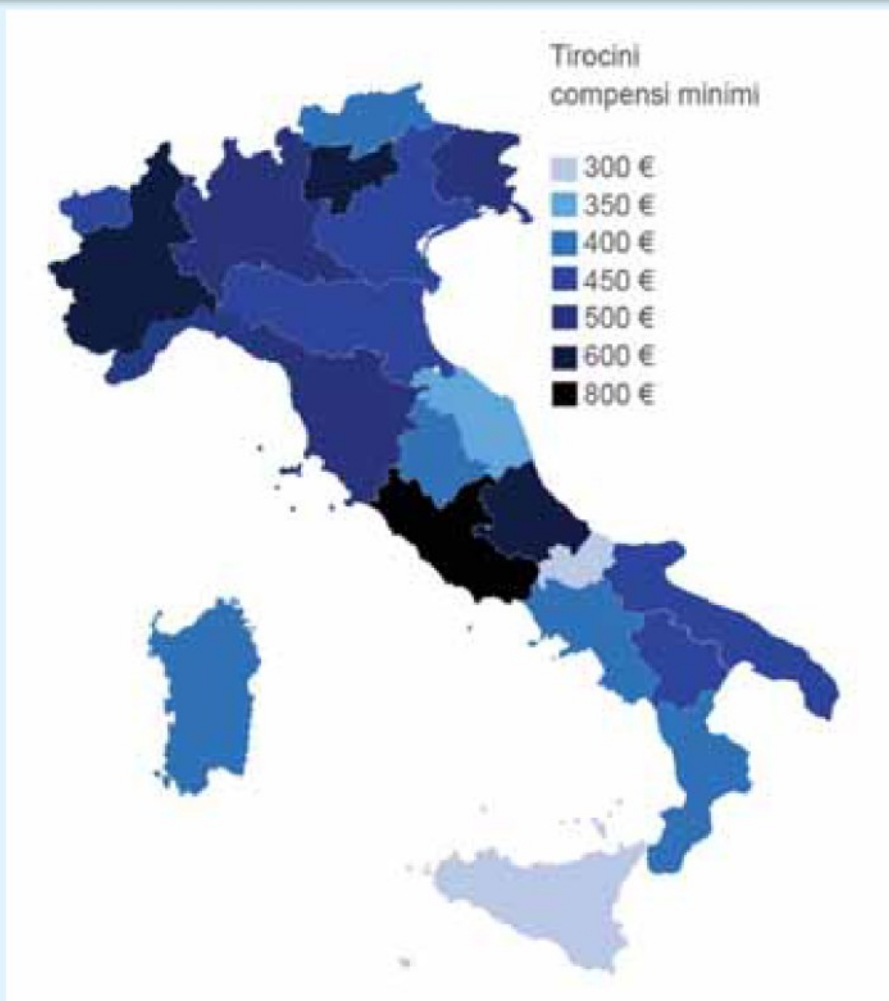
versi nella direzione opposta rispetto alla regione Lazio: proprio al fine di permettere l'acquisizione di competenze riconducibili a un livello più elevato della scala prevista dall'Eqf (livello 4 anziché 2 e 3) concede la possibilità di prorogare il tirocinio di altri 6 mesi rispetto ai 6 previsti.

Altro parametro introdotto è l'indennità di partecipazione, rispetto alla quale è interessante evidenziare che nessuna regione si allinea a quanto stabilito dalle linee guida nazionali (fatta eccezione per la sola regione Sicilia che conserva il minimo dei 300 mensili). La maggior parte delle regioni fissa i tetti massimi previsti per le indennità tra i 450 euro e i 600 euro. O poco più giù come la regione Calabria che fissa l'importo minimo a 400 euro. Eccezione fatta per la regione Lazio, che ha deciso di innalzare l'indennità prevista fino a 800 euro.

Ciò che ne viene fuori, sottolineano gli studiosi di Adapt, guardando la mappatura dei punti qualificanti (come indennità di partecipazione e durata), è però l'idea di uno stravolgimento della funzione più nobile e di prospettiva dei tirocini nei percorsi formativi dei giovani, condizionato da un eccesso di tirocini di dubbia natura (piuttosto che da misure di reale occupabilità per i giovani). Un'evoluzione (o involuzione) che non poco inciderà sul funzionamento del mercato del lavoro, anche ai danni dell'apprendistato.

© Riproduzione riservata

## La mappa dei compensi



Fonte: Rielaborazione Monitoraggio Adapt su «Tirocini extracurricolari: primi recepimenti regionali linee guida 25 maggio 2017»

## Le delibere già approvate

9 agosto 2017	Lazio	dgr n. 533/2017
30 agosto 2017	Calabria	dgr n. 360/2017
12 settembre 2017	Sicilia	dgr n. 34205/2017
24 ottobre 2017	Basilicata	dgr n. 1130/2017
7 novembre 2017	Veneto	dgr n. 1816/2017
20 novembre 2017	Lombardia	dgr n. 7403/2017
24 novembre 2017	Provincia autonoma di Trento	dgp n. 1953/2017
28 dicembre 2017	Liguria	dgr n. 1953/2017

## POLITICHE ATTIVE

Duecento milioni  
per il training on the job

Francesca Barbieri ▶ pagina 15

## Dote da 200 milioni per il training

Dai fondi interprofessionali nuovi bandi per la formazione continua dei lavoratori

## DESTINATARI

Dagli operai ai dirigenti passando per i dipendenti degli studi professionali sono 10 milioni i potenziali beneficiari

Francesca Barbieri

■ Dagli operai fino ai dirigenti, passando per impiegati e dipendenti degli studi professionali, sono in arrivo nuove risorse per il training on the job.

A metterle in campo sono i fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua, enti bilaterali che riguardano una platea di un milione di imprese e 10 milioni di lavoratori e che rappresentano i due terzi del finanziamento pubblico alla formazione continua in Italia.

In base alle risposte fornite al Sole 24 Ore da 11 dei 19 fondi autorizzati dal ministero del Lavoro ci sono 200 milioni di euro attualmente disponibili per le aziende che iscrivendosi hanno deciso di dirottare alle casse del fondo prescelto una parte del contributo obbligatorio contro la disoccupazione involontaria (0,30% della massa salariale lorda, che dal 2016 subisce un prelievo for-

zoso che lo riduce di fatto allo 0,19 per cento).

Le aziende "accreditate" possono poi chiedere il finanziamento dei piani formativi concordati con i sindacati, secondo tempi e modi indicati dagli avvisi pubblicati dai fondi.

Le imprese spesso attivano un conto formazione dove accumulare i propri versamenti, che può essere poi utilizzato senza particolari vincoli.


Formazione a catalogo (6 milioni di euro), competitività (72 milioni) e innovazione tecnologica (10 milioni) sono al centro di tre avvisi aperti da Fondimpresa, il più grande tra i fondi paritetici, con oltre 185mila aziende e 4,5 milioni di lavoratori, che nel 2017 ha assegnato 358 milioni (dato al 31 ottobre) per la formazione di oltre 400mila lavoratori.

Fondirigenti, specializzato nel training dei manager, ha destinato 10 milioni di euro per piani formativi aziendali (15mila euro ad azienda) su diversi ambiti di intervento: da cyber security e data protection a internazionalizzazione, credito, project management per la gestione dell'innovazione (presentazione delle domande fino al 15 feb-

braio). Un altro avviso di Fondirigenti, con un budget di 800mila euro, finanzia interventi destinati a dirigenti involontariamente disoccupati, precedentemente impiegati in imprese aderenti al fondo (6mila euro a dirigente) sui temi della cyber security e data protection, welfare aziendale, innovazione delle competenze (scadenza: 31 gennaio).

Fondo Forte, che riguarda 1,2 milioni di lavoratori, "scommette" invece 70 milioni per i settori del commercio, turismo, logistica, spedizioni, trasporto e ambito socio-sanitario, con un occhio di riguardo per l'innovazione tecnologica. Foncoop ha avvisi aperti per 11,7 milioni di euro dedicati al mondo delle cooperative, Fondoprofessioni ha "bandi" per 4,8 milioni rivolti a oltre 220mila dipendenti degli studi professionali, mentre Foragri, che riguarda l'agricoltura, ha avvisi aperti per 3,7 milioni di euro.

Fonarcom, infine, ha oltre 10 milioni da assegnare puntando in particolare su progetti di alternanza scuola-lavoro, formazione dei neoassunti, iniziative di welfare e interventi di ricollocazione.

 @EffeBarbieri

© RIPRODUZIONE RISERVATA





## La fotografia degli enti e dei progetti

Enti promotori, aziende, lavoratori e risorse economiche dei principali fondi interprofessionali per la formazione continua

Nome fondo	Enti promotori	Aziende	Lavoratori	Risorse assegnate nel 2017 (in euro)	Aziende coinvolte nel 2017	Lavoratori coinvolti nel 2017	Risorse da assegnare (in euro)
Fonarcom	Confasal - Cifa	172.000	1.150.000	21,9 milioni	4.000	80.000	10,5 milioni
Fon.Coop	Agci, Confcooperative, Legacoop, Cgil, Cisl, Uil	14.052	706.276	41,2 milioni (22 mln su conto formativo e 19,2 mln su 5 avvisi)	7.719	299.710	11,7 milioni
Fondimpresa	Confindustria - Cgil, Cisl, Uil	185.000	4, 46mln	358,2 milioni	23.000	400.000	88 milioni
Foragri	Confagricoltura-Coldiretti-Cia-Cgil-Uil-Cisl-Confederdia	104.000	270.000	7,3 milioni	1.200	10.000	3,7 milioni
Fapi	Confapi, Cgil, Cisl, Uil	52.000	400.000	10.828.000	3.500	42.100	N.d.
Fondoprofessioni	Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa - Cgil, Cisl, Uil	62.500	223.000	6,1 milioni	4.500	15.500	4,8 milioni
Fondo For.Te.	Confcommercio - Confetra - Cgil - Cisl - Uil	118.151	1.203.064	36,2 milioni	n.d.	n.d.	70 milioni
Fonservizi	Confservizi Asstra Utilitalia Cgil Cisl Uil	2.624	151.183	4,1 milioni (conto formazione); 699mila (bandi)	195 (conto formazione); 100 (bandi)	23.133 (conto formazione); 534 (bandi)	N.d.
Fondolavoro	Unsic e Ugl	10.049	52.225	579.000	90	745	117mila
Fondirigenti	Confindustria - Federmanager	14.000	77.600	54milioni	5.000	23.300	10,8 milioni
F.do dirigenti Pmi	Confapi e Federmanager	392	517	82.000	13	26	200mila

Fonte: Elaborazione del Sole 24 Ore del Lunedì su dati forniti dai Fondi



### DOMANDE & RISPOSTE

#### ● Come nascono i fondi paritetici interprofessionali?

Si tratta di enti bilaterali costituiti con un accordo siglato dalle confederazioni nazionali di rappresentanza dei datori di lavoro e quelle sindacali nazionali dei lavoratori come previsto dall'articolo 118 dalla legge 388/2000. Sulla base dell'accordo le parti elaborano uno statuto e un regolamento che sono sottoposti al ministero del Lavoro per ottenere l'autorizzazione a operare.

#### ● Quali attività svolgono i fondi?

Finanziano piani formativi

concordati tra impresa e organizzazioni sindacali: aziendali e pluriaziendali (predisposti per una singola impresa o per più imprese), piani territoriali (ad esempio, per un distretto produttivo), piani settoriali (per un singolo comparto) o piani individuali.

#### ● In che modo si aderisce ai fondi?

L'adesione si effettua attraverso il modello Uniemens dell'Inps (o Dmag per gli operai agricoli), che le imprese usano ordinariamente ogni mese per la denuncia contributiva. L'adesione produce i suoi effetti dal mese successivo.

#### ● Che cosa bisogna fare per ottenere il contributo dei fondi?

Esistono due modalità: il conto individuale, cioè la restituzione

diretta delle risorse versate, e gli avvisi competitivi, con assegnazione su base solidaristica per garantire la formazione a particolari target di imprese, come ad esempio le Pmi. In ogni caso le regole sono dettate dal fondo e in entrambe le modalità le imprese devono presentare un piano formativo concordato. I piani selezionati e finanziati saranno poi monitorati dal fondo.

#### ● Come si sceglie il fondo?

Le imprese possono aderire liberamente al fondo che preferiscono. Solitamente però l'adesione avviene sulla base dell'appartenenza agli organismi di rappresentanza delle imprese (Confindustria, Confcommercio, Legacoop, Abi, eccetera)

#### ● Qual è il limite massimo del finanziamento e quanti piani si possono presentare in un anno?

Uno degli atti più importanti del fondo è l'emanazione delle regole degli avvisi e del conto individuale con cui si invitano le imprese a presentare i propri piani formativi concordati. Tali regole stabiliscono i limiti di finanziamento massimo per piano e il numero di piani che un'impresa può presentare nell'arco dell'anno.

#### ● L'adesione a un fondo comporta delle spese per le imprese?

No. L'adesione a un fondo non comporta alcuna spesa aggiuntiva. Lo 0,30% del monte salari versato all'Inps da ogni singola impresa verrà trasferito dall'Inps stesso al fondo prescelto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Bonus e detrazioni**

**Manovra, ecco tutti gli aiuti alle famiglie  
Ma è ancora poco**

**Luca Cifoni**

**L**a famiglia e i possibili modi per sostenerla saranno uno dei temi della campagna elettorale appena iniziata, dopo un 2017 nel quale è proseguito il calo delle nascite. Ma se si guar-

da in questa ottica alla legge di Bilancio che è appena entrata in vigore, il consuntivo appare quanto meno in chiaroscuro. Gli interventi direttamente rivolti alla generalità dei nuclei con figli sono limitati e di impatto modesto.

A pag. 9

**Gli stanziamenti  
Manovra, aiuti  
per la famiglia  
Ma è ancora poco**

►Le scelte del governo fra luci e ombre, interventi solo parziali mentre prosegue il calo demografico

**OLTRE ALLE RISORSE  
MANCA UN RIORDINO  
DEGLI STRUMENTI  
DI SOSTEGNO  
E DELLA TASSAZIONE  
DEI NUCLEI**

**I PROVVEDIMENTI**

ROMA La famiglia e i possibili modi per sostenerla saranno uno dei temi della campagna elettorale appena iniziata, dopo un 2017 nel quale è proseguito il calo delle nascite. Ma se si guarda in questa ottica alla legge di Bilancio che è appena entrata in vigore, il consuntivo appare quanto meno in chiaroscuro, forse con più ombre che luci. Gli interventi direttamente rivolti alla generalità dei nuclei con figli sono limitati e di impatto modesto: si tratta della proroga per il solo 2018 del cosiddetto bonus bebè e del prudentissimo ritocco della soglia

di reddito dei figli che fa perdere le detrazioni Irpef per familiari a carico. Più significativo è il rifinanziamento del reddito di inclusione, destinato però specificamente alle famiglie in condizione di povertà. Il nodo delle risorse finanziarie, che certo dovrebbero essere ben più consistenti per incidere sulla realtà sociale e demografica, è in realtà solo uno dei fattori che ostacolano un'incisiva politica per le famiglie. Pesa negativamente anche l'assenza di un disegno coerente, da attuare in modo organico nel corso degli anni e verificare ex post in base ai risultati. La logica prevalente è stata finora quella degli interventi una tantum, attuati con procedure diversificate e non orientate all'efficienza. Anche relativamente a questo aspetto il Rei, se non sarà smontato o lasciato cadere nella prossima legislatura, potrebbe rappresentare l'avvio di un approccio

diverso. Mentre il tema del sostegno alle famiglie andrà prevedibilmente ad intrecciarsi con quello della riforma della tassazione Irpef, non affrontato in quest'ultima manovra e nemmeno in quelle degli anni precedenti. Una strada possibile è quella del potenziamento delle attuali detrazioni per carichi familiari applicate all'imposta sul reddito: ma un intervento di questo tipo andrebbe coordinato con la definizione di uno strumento di sostegno universale per le famiglie a reddito basso (pur se non in condizione di povertà) che risultando in tutto o in parte "incapienti" rispetto all'Irpef possono sfruttare solo limitatamente le detrazioni.

**Luca Cifoni**

© RIPRODUZIONE RISERVATA







## Bonus bebè

Vale solo un anno l'assegno per i nuovi nati

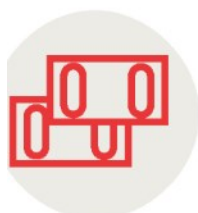
Il bonus bebè, che si chiama in realtà "assegno di natalità" è stato introdotto a partire dal 2015, per tre anni, con l'obiettivo di agevolare i nuclei familiari e contrastare il calo delle nascite. Scadeva dunque nel 2017; con la manovra l'assegno è stato prorogato allo stesso livello precedente, 960 euro l'anno, ma solo per i nati nel 2018 che se lo vedranno riconoscere esclusivamente per il primo anno di vita invece che fino al compimento del terzo. Lo Stato conta di spendere poco più di 400 milioni ipotizzando una platea di 280 mila bambini, ovvero 50 mila in meno rispetto alle stime fatte per l'assegno originario. I requisiti richiesti sono confermati: Isee non superiore 25 mila euro con importo raddoppiato se l'indicatore non supera i 7 mila.



## Trasporti

Lo sconto sul bus si può estendere anche ai familiari

Con l'obiettivo di favorire il trasporto pubblico è stata ripristinata una agevolazione Irpef (in vigore per poco tempo già alcuni anni fa) che permette di detrarre il 19% della spesa sostenuta per gli abbonamenti ai servizi di trasporto (autobus e treni) fino ad un massimo di 250 euro. Il beneficio effettivo può arrivare quindi a 48 euro nel caso in cui il contribuente sia l'intestatario dell'abbonamento. Ma c'è una norma collegata che può favorire più direttamente le famiglie: se nell'ambito di accordi aziendali o come forma di benefit è il datore di lavoro a sostenere in tutto o in parte la spesa per l'abbonamento, non solo del dipendente ma anche dei suoi familiari, allora le relative somme non saranno considerate tassabili. Un meccanismo simile a quello utilizzato per i buoni pasto o per gli strumenti del cosiddetto welfare aziendale.



## Detrazioni

Piccolo ritocco del tetto che le fa perdere

C'è una norma non troppo conosciuta che penalizza un buon numero di famiglie italiane: si tratta del limite di reddito di 2.840,51 euro l'anno che non deve essere superato dal familiare a carico (tipicamente figlio o coniuge) di un contribuente che usufruisce per lui della detrazione Irpef: altrimenti la detrazione stessa decade. Questa soglia era stata fissata in lire negli anni Novanta e non è mai stata aggiornata nonostante l'inflazione; in questo modo il familiare è scoraggiato a svolgere anche piccoli lavoretti. La legge di Bilancio ha affrontato il nodo ma con una disponibilità finanziaria limitata: la soglia è stata quindi portata a 4 mila euro ma per i soli figli (non il coniuge) di età non superiore a 24 anni. L'impatto per lo Stato è stato quantificato in 119 milioni l'anno.



## Giovani

Diciottenni, bis del bonus cultura da 500 euro

Il bonus cultura è al suo secondo anno di applicazione e probabilmente il gradimento è destinato a crescere: il cosiddetto bonus cultura per i diciottenni è stato confermato nella legge di Bilancio anche per il 2018 e il 2019. Avranno quindi la possibilità di spendere 500 euro in libri, spettacoli, concerti, ingressi ai musei e altre forme di consumo culturale i ragazzi nati nel 2000 e nel 2001. Per poter sfruttare l'opportunità bisogna registrarsi sull'apposita piattaforma utilizzando le credenziali uniche per la Pa (il cosiddetto Spid). I nati nel 1999 possono farlo fino al prossimo 30 giugno per poi effettuare gli acquisti entro la fine del 2018. Secondo il consuntivo del governo, sono stati poco più di 350 mila i ragazzi del 1998 che hanno aderito all'iniziativa: vuol dire che un diciottenne su tre non si è mostrato comunque interessato.





## Povert 

Per l'inclusione risorse aumentate fino a tre miliardi

Il reddito di inclusione (Rei)   senza dubbio il primo tentativo compiuto di introdurre in Italia uno strumento generale di contrasto alla povert . La misura, che consiste in un contributo mensile in denaro ed altre forme di sostegno   destinata ai nuclei con Isee non superiore a 6 mila euro. Il Rei   partito a dicembre con una dotazione potenziale di 1,8 miliardi e l'obiettivo di raggiungere 500 mila famiglie, circa un terzo di quelle in povert  assoluta. La priorit  sono i nuclei con figli minori o con disoccupati di et  superiore ai 55 anni, l'importo monetario arriva a 485 euro mensili per quelli con almeno 5 componenti. La legge di Bilancio prevede un aumento delle risorse che a regime inclusa una quota di provenienza europea dovrebbero arrivare a sfiorare i 3 miliardi l'anno.



## Disabili

Un fondo per chi si prende cura dei propri parenti

In inglese si chiamano *caregiver*, sono le persone che si prendono cura con continuit  dei familiari non autosufficienti. In tre quarti dei casi, si tratta di una donna. Le famiglie che vivono questo tipo di situazione si attendevano dal Parlamento una legge organica su tutta la materia, che per  non   arrivata a causa dell'interruzione della legislatura, nonostante un testo fosse gi  stato messo a punto in Senato. Per rimediare almeno in parte a questo fallimento, con la legge di Bilancio   stato istituito un fondo da 60 milioni per il prossimo triennio (20 l'anno) destinato a sostenere proprio i *caregiver*. Si tratta di un impegno finanziario assolutamente contenuto, ma di un primo segnale sul tema al mondo dei disabili ed alle loro famiglie.

# SE I PARTITI SCORDANO LA VERITÀ DEI NUMERI

**Fabio Bogo**

**C**on l'indicazione del 4 marzo per le prossime elezioni politiche sono saltati gli ultimi freni inibitori: la posta è così alta da giustificare ogni tipo di soluzioni empirica ai mali dell'economia italiana e incerte promesse di sconti fiscali capaci di rianimare i consumi e risollevarli i redditi. Così il Movimento 5 stelle insiste per concedere il reddito di cittadinanza: costerebbe 15 miliardi. Matteo Renzi promette di alzare il reddito di inclusione, che oggi pesa per 2 miliardi e raggiunge solo 2 milioni di poveri. Forza Italia punta ad un'aliquota fiscale del 25 per cento (vecchia promessa in realtà risalente alla discesa in campo del Cavaliere), più alta comunque di quella flat tax che Matteo Salvini e la Lega vorrebbero addirittura abbassare al 15 per cento. Ancora il Pd pensa a un nuovo Jobs Act con incentivi fiscali per chi assume, e Lega e Grillo sono d'accordo per gettare a mare, subito o con gradualità, la riforma pensionistica d'emergenza varata da Elsa Fornero. Tutte parole che accendono l'interesse delle categorie potenzialmente beneficiarie, che già calcolano i potenziali vantaggi in arrivo e magari si orientano al voto. Ma niente è gratis. Tutti lo sanno, ma preferiscono sorvolare sulle misure da prendere per compensare queste maggiori uscite di bilancio. Così l'Osservatorio

Conti Pubblici Italiani diretto da Carlo Cottarelli, già commissario alla spending review e direttore esecutivo del Fondo Monetario Internazionale a Washington, ha preparato un semplice documento, nel quale indica i dati ufficiali del quadro macroeconomico nel 2017, ed invita le forze politiche a compilarlo per gli anni successivi al fine di far capire agli elettori quanto spenderanno, quanto tasseranno e quanto prenderanno a prestito. L'esercizio si prospetta semplice: chi ha in mente un preciso programma di finanziamento pubblico di alcune iniziative, tipo appunto il reddito di cittadinanza, o di riduzione delle tasse, con il dimezzamento delle attuali aliquote, deve averne calcolato anche il costo per le finanze pubbliche e quindi per la collettività. Il sondaggio è stato lanciato il 20 dicembre scorso, e, a quanto risulta, non ha trovato grande riscontro tra i partiti, impegnati evidentemente in altre occupazioni che non quelle di dare la sveglia ai propri uffici economici. Sempre che questi calcoli siano capaci di farli. Ad oggi non risulta che ci sia stata una corsa delle formazioni politiche a rispondere. La più puntuale è stata +Europa di Emma Bonino (quella che, guardacaso, ha incontrato forti difficoltà a partecipare alle prossime elezioni). Dagli altri poco o niente. Perché è meglio scrivere slogan che mettere in fila i numeri

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## LO SPECIALE DEL LUNEDÌ

## LA PORTABILITÀ

*Beneficio immediato  
per chi cede l'incentivo  
al condominio o privati*

► pagina 3

Con il 2018 cambia la mappa delle agevolazioni sugli interventi edilizi: tutte le soluzioni caso per caso

# Lavori in casa a tutto bonus

Così si risparmia con gli sconti per ristrutturazioni, energia, sisma e verde

■ La detrazione base per il 50% sul recupero edilizio come agevolazione *entry level*. L'ecobonus, il sismabonus e la detrazione sugli interventi combinati come formula di secondo livello che può arrivare fino all'85% delle somme investite. È il quadro degli sconti sui lavori in casa che emerge dalla legge di Bilancio e al quale si aggiungono la proroga del bonus mobile e il debutto del nuovo bonus verde.

Dell'Oste, Fossati, Latour e Zandonà ► pagine 2-3

## Il cantiere dei bonus: così si tagliano i costi

Altri 12 mesi con il recupero standard - Scende lo sconto sulle finestre - Possibile abbinare più agevolazioni

### Il calcolo di convenienza

Il proprietario deve valutare l'incentivo «migliore» in base a sconto, limiti di spesa, procedure e scadenza

### Il fattore tempo

Per i condomini l'orizzonte è al 31 dicembre 2021 mentre nelle singole unità il termine è quasi sempre a fine anno

### Tra le novità della manovra

Una detrazione extra large all'80 o 85% per gli interventi condominiali che abbinano opere antisismiche e di efficientamento energetico

di **Cristiano Dell'Oste**  
e **Giuseppe Latour**

È un sistema su due livelli quello con cui oggi devono fare i conti i proprietari di casa interessati a sfruttare i bonus fiscali sugli interventi edilizi. Tra proroghe, modifiche e novità, la legge di Bilancio 2018 delinea il *restyling* più profondo da quando, nel 1997, fu introdotto il 36% sulle ristrutturazioni.

L'*entry level* è rappresentato dalla detrazione Irpef del 50%, prorogata fino al 31 dicembre di

quest'anno (farà fede la data del bonifico). Si applica su una spesa massima di 96mila euro per unità immobiliare e agevola una vasta gamma di interventi. Dalla manutenzione ordinaria, come la tinteggiatura (ma solo su parti comuni condominiali) ai lavori edilizi più pesanti, passando per l'installazione di porte blindate, finestre, servoscale e così via (si veda il grafico a fianco).

La burocrazia è ridotta al minimo. Di fatto, basta pagare con bonifico "parlante" e conservare la fattura, oltre a curare la pratica

edilizia, se necessaria. Non c'è da stupirsi che nelle dichiarazioni dei redditi del 2016 oltre 8,2 milioni di contribuenti su 40,7 abbiano usato la detrazione base sul recu-





pero edilizio.

A questa agevolazione, tra l'altro, anche nel 2018 sarà possibile agganciare il bonus mobili, lo sconto del 50% su una spesa di 10mila euro, per l'acquisto di arredi ed elettrodomestici. Ma solo se i lavori sono iniziati dal 2017 (si veda il pezzo in basso).

Il secondo livello creato dalla manovra, invece, è tutta un'altra storia. Bonus potenzialmente più ricchi, ma regole più complicate. Così, da un lato, per i proprietari diventa quasi indispensabile farsi affiancare dai tecnici, mentre, dall'altro, per i professionisti e le imprese si aprono nuove opportunità di lavoro. Vediamo perché.

L'ecobonus viene prorogato fino a fine 2018 per gli interventi su singole unità immobiliari e resta confermato al 2021 per i condomini. Ma la detrazione scende dal 65 al 50% per la sostituzione delle finestre e delle caldaie a condensazione meno evolute, che tra il 2014 e il 2016 hanno pesato per il 76,1% di tutti gli interventi dell'ecobonus.

Rispetto al passato, allora, sono

percorribili molte più strade. Ad esempio, chi deve ristrutturare una villetta monofamiliare potrebbe puntare quest'anno sulla riqualificazione globale (agevolata al 65% fino a una spesa di circa 153mila euro); oppure, se non raggiunge i requisiti di prestazione richiesti dall'ecobonus, accontentarsi del 50% "standard" fino a 96mila euro, magari abbinato all'installazione dei pannelli solari termici (al 65% e a plafond di spesa dedicato). O, ancora, se la casa necessita di un intervento strutturale e si trova in zona sismica 1, 2 o 3, optare per il sismabonus, che ha lo stesso massimale a 96mila euro, ma scade nel 2021, può arrivare all'80% e si recupera in cinque anni anziché dieci. In pratica, spendendo 50mila euro, ne potrebbero scontare 40mila dall'Irpef in cinque rate da 8mila euro. Uno sgravio così forte da imporre una verifica preliminare sulla "capienza": considerando che l'Irpef media lorda è intorno ai 5.500 euro, il rischio di sprecare parte del bonus non è remoto.

Anche il fattore tempo è rile-

vante. A parte il sismabonus, le altre detrazioni su singole unità immobiliari scadono a fine anno. Il 50% è stato prorogato sei volte dal 2012, ma senza ulteriori rinvii nel 2019 si tornerà al 36% su 48mila euro e chi sfora i tempi rischia di perderci parecchio. Per i condomini, invece, l'ecobonus e il sismabonus scadono nel 2021. Così come l'altra novità della manovra: la detrazione *extra large* all'80 o 85% per gli interventi condominiali combinati antisismici e di efficientamento energetico. L'*entry level*, invece, anche su parti comuni si ferma al 2018.

Nel valutare il fattore tempo, bisognerà considerare che la manovra 2019 sarà impostata da un nuovo Governo: possibile che ci sia un ulteriore rimaneggiamento degli sconti, seguendo la strada già tracciata quest'anno.

A rendere ancora più articolato il menù delle scelte possibili c'è, infine, il bonus dedicato al verde privato: una detrazione del 36% all'esordio assoluto. Che potrebbe, però, scontare qualche sovrapposizione con il 50 per cento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Il catalogo del nuovo anno



### RISTRUTTURAZIONI

**Altri 12 mesi al 50%**  
La manovra proroga fino al 31 dicembre 2018 la detrazione del 50% "standard" sui lavori edilizi, su una spesa massima di 96mila euro. Si tratta della versione *extra large* del vecchio 36 per cento. Tra le opere agevolate, la manutenzione ordinaria (solo su parti comuni) e i lavori più pesanti.



### SISMABONUS

**Sconti «combinati»**  
Nessuna modifica all'impianto base del sismabonus, che resta confermato fino al 2021 per le opere di messa in sicurezza antisismica su abitazioni ed edifici produttivi in zona sismica 1, 2 e 3. Debutta la detrazione dell'80-85% su lavori che abbinano risparmio energetico e antisismica.



### ECOBONUS

**Arriva il taglio**  
Scende al 50% la detrazione per le finestre, le caldaie a condensazione meno evolute, i generatori a biomasse e le schermature solari. Resta il 65% sugli altri lavori, per un anno su singole unità immobiliari e fino al 2021 in condominio. Agevolata per la prima volta la microgenerazione.



### BONUS MOBILI

**Solo per lavori recenti**  
La manovra prolunga di un anno, fino al 31 dicembre 2018, anche la detrazione sull'acquisto di arredi ed elettrodomestici (sconto fiscale del 50% su una spesa massima fino a 10mila euro). Per poter agevolare gli acquisti, però, è necessario che i lavori siano iniziati dal 2017.



### BONUS VERDE

**Per giardini e balconi**  
Per il solo 2018 la manovra introduce un'agevolazione inedita: la detrazione del 36% (su un importo massimo di 5mila euro per unità immobiliare) per le spese di sistemazione del verde privato, come giardini e balconi. Il bonus si applica anche alle parti comuni condominiali.

**Tutte le detrazioni  
intervento per intervento**

I bonus sui lavori nel 2018

- **Detrazione Irpef sui lavori e sisma bonus**
- **Ecobonus Irpef e Ires**
- **Detrazione Irpef sugli arredi**
- **Detrazione Irpef sui giardini**

**COIBENTAZIONI**

Resta al 65% la detrazione sulle spese per le coibentazioni di strutture opache verticali e orizzontali che rispettano i requisiti del Dm 11 marzo 2008

SCADENZA SINGOLE UNITÀ	<b>31/12/2018</b>
SCADENZA PARTI COMUNI	<b>31/12/2021</b>
DETRAZIONE	<b>65%</b>
SPESA MAX IN €	<b>92.307,69</b>
ANNI DI RECUPERO	<b>10</b>

**FINESTRE**

Dal 1° gennaio scende dal 65% al 50% la detrazione Irpef e Ires per il cambio di finestre comprensive di infissi che rispettano i requisiti del Dm 11 marzo 2008; in alternativa, si può far confluire la spesa nel plafond del 50% "standard" sulle ristrutturazioni senza requisiti del Dm e senza pratica all'Enea

SCADENZA SINGOLE UNITÀ	<b>31/12/2018</b>
SCADENZA PARTI COMUNI	<b>31/12/2021</b>
DETRAZIONE	<b>50%</b>
SPESA MAX IN €	<b>120.000</b>
ANNI DI RECUPERO	<b>10</b>



**PANNELLI SOLARI**

Resta al 65% la detrazione sulle spese per l'installazione di pannelli solari per l'acqua calda

SCADENZA SINGOLE UNITÀ	<b>31/12/2018</b>
SCADENZA PARTI COMUNI	<b>31/12/2021</b>
DETRAZIONE	<b>65%</b>
SPESA MAX IN €	<b>92.307,69</b>
ANNI DI RECUPERO	<b>10</b>



**GENERATORI A BIOMASSE**

Nel 2018 scende al 50% la detrazione sull'acquisto e posa in opera di impianti dotati di calore alimentati da biomasse combustibili (es. stufe a pellets)

SCADENZA	<b>31/12/2018</b>
DETRAZIONE	<b>50%</b>
SPESA MAX IN €	<b>60.000</b>
ANNI DI RECUPERO	<b>10</b>



**DOMOTICA**

Rimane invariata la detrazione per l'acquisto installazione e messa in opera di dispositivi multimediali per il controllo da remoto degli impianti di riscaldamento, acqua calda e climatizzazione

SCADENZA SINGOLE UNITÀ	<b>31/12/2018</b>
SCADENZA PARTI COMUNI	<b>31/12/2021</b>
DETRAZIONE	<b>65%</b>
SPESA MAX IN €	<b>senza limite</b>
ANNI DI RECUPERO	<b>10</b>



**MICRO-COGENERATORI**

Per il 2018 l'acquisto e la posa in opera di micro-cogeneratori in sostituzione di impianti esistenti beneficia della detrazione Irpef e Ires del 65%, a condizione che gli interventi producano un risparmio di energia primaria pari almeno al 20% (come misurato dal Dm 4 agosto 2013)

SCADENZA	<b>31/12/2018</b>
DETRAZIONE	<b>65%</b>
SPESA MAX IN €	<b>153.846,15</b>
ANNI DI RECUPERO	<b>10</b>

**SISMA BONUS**

Resta identico fino al 31 dicembre del 2021 il sismabonus per abitazioni ed edifici produttivi in zona sismica 1, 2 e 3. La detrazione è del 50%, aumentata al 70% se si migliora di una classe di rischio sismico e all'80% se si migliora di due classi. In caso di investimenti su parti comuni di un edificio si incassa uno sconto fiscale extra del 5 per cento. In zona 4 e per altre tipologie edilizie c'è il bonus "standard" sulle ristrutturazioni

SCADENZA	<b>31/12/2021</b>
DETRAZIONE	<b>50-85%</b>
SPESA MAX IN €	<b>96.000</b>
ANNI DI RECUPERO	<b>5</b>





**ECOBONUS EXTRA IN CONDOMINIO**

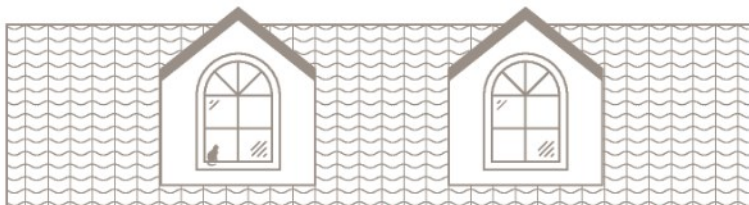
Confermato l'ecobonus maggiorato per lavori sulle parti comuni degli edifici condominiali o che interessino tutte le unità di cui si compone il condominio. Detrazione del 70% nel caso di operazioni che interessino più del 25% della superficie disperdente dell'edificio; detrazione del 75% se si migliora la prestazione energetica invernale ed estiva almeno pari alla qualità media di cui al Dm 26 giugno 2015

SCADENZA SINGOLE UNITÀ	<b>31/12/2018</b>
SCADENZA PARTI COMUNI	<b>2021</b>
DETRAZIONE	<b>70-75%</b>
SPESA MAX IN €	<b>40.000</b>
ANNI DI RECUPERO	<b>10</b>

**RISTRUTTURAZIONI**

Prorogata di 12 mesi la detrazione Irpef del 50% "standard" sulle ristrutturazioni edilizie, che altrimenti sarebbe tornata al 36% su una spesa massima di 48mila euro, per i lavori indicati dall'articolo 16-bis del Tuir. Si tratta di: manutenzione ordinaria (solo su parti comuni condominiali); manutenzione straordinaria; restauro e risanamento conservativo; ristrutturazione edilizia; ricostruzione o ripristino di immobili danneggiati da calamità naturali; realizzazione di autorimesse o posti auto pertinenziali; eliminazione delle barriere architettoniche; prevenzione di atti illeciti (es. porte blindate, antifurto, ecc.); cablaggio e contenimento dell'inquinamento acustico; risparmio energetico; misure antisismiche; bonifica dell'amianto; prevenzione degli infortuni domestici; acquisto di unità in fabbricati interamente ristrutturati da imprese (la detrazione si calcola sul 25% del prezzo)

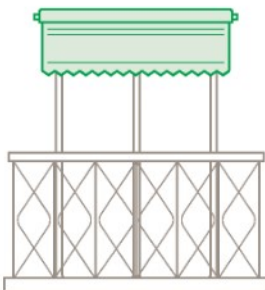
SCADENZA	<b>31/12/2018</b>
DETRAZIONE	<b>50%</b>
SPESA MAX IN €	<b>96.000</b>
ANNI DI RECUPERO	<b>10</b>



**TENDE SOLARI**

Per il 2018 passa dal 65% al 50% la detrazione sull'acquisto e posa in opera di schermature solari è agevolato al 50% su un valore massimo di spesa di 120mila euro

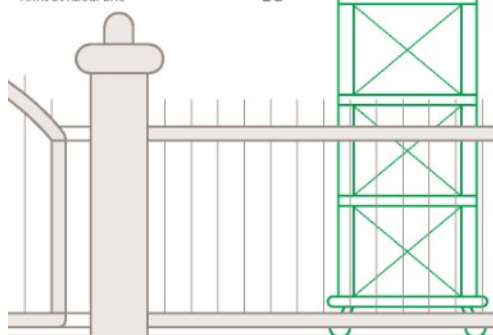
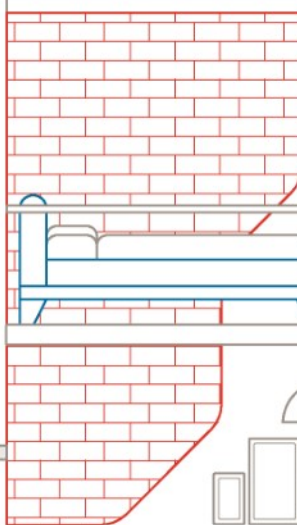
SCADENZA	<b>31/12/2018</b>
DETRAZIONE	<b>50%</b>
SPESA MAX IN €	<b>120.000</b>
ANNI DI RECUPERO	<b>10</b>



**BONUS MOBILI**

Confermata fino al 31 dicembre del 2018 la detrazione Irpef sull'acquisto di mobili e grandi elettrodomestici in classe non inferiore alla A+ (classe A per i forni). Il bonus mobili è pari al 50% e va abbinato alla detrazione Irpef del 50% relativa a lavori edilizi, per interventi di recupero avviati dal 1° gennaio 2017

SCADENZA	<b>31/12/2018</b>
DETRAZIONE	<b>50%</b>
SPESA MAX IN €	<b>10.000</b>
ANNI DI RECUPERO	<b>10</b>



**SCALDACQUA**

Resta al 65% la detrazione per la sostituzione di scaldacqua tradizionali con scaldacqua a pompa di calore

SCADENZA SINGOLE UNITÀ	<b>31/12/2018</b>
SCADENZA PARTI COMUNI	<b>31/12/2021</b>
DETRAZIONE	<b>65%</b>
SPESA MAX IN €	<b>46.153,84</b>
ANNI DI RECUPERO	<b>10</b>





**BONUS GIARDINO**

Introdotta una detrazione Irpef del 36% per la sistemazione a verde di terrazzi e balconi o per la realizzazione di coperture e giardini pensili. La detrazione spetta anche per opere su parti comuni condominiali, oltre che per la manutenzione e la progettazione

SCADENZA	<b>31 12 2018</b>
DETRAZIONE	<b>36%</b>
SPESA MAX IN €	<b>5.000</b>
ANNI DI RECUPERO	<b>10</b>

**INTERVENTI COMBINATI**

Introdotta una nuova ipotesi di detrazione maggiorata per gli interventi sulle parti comuni degli edifici condominiali, che puntino insieme alla riduzione del rischio sismico e alla riqualificazione energetica, nelle zone sismiche 1, 2 e 3 (esclusa la 4). La detrazione è dell'80% in caso di passaggio a una classe di rischio sismico inferiore e dell'85% per cento in caso di passaggio di due classi di rischio sismico

SCADENZA	<b>31 12 2021</b>
DETRAZIONE	<b>80-85%</b>
SPESA MAX IN €	<b>136.000</b>
ANNI DI RECUPERO	<b>10</b>

**RIQUALIFICAZIONE GLOBALE**

Resta al 65% la detrazione sugli interventi di riqualificazione energetica globale dell'intero edifici che migliorano di almeno il 20% il fabbisogno annuo di energia primaria rispetto ai requisiti del Dm 11 marzo 2008 (all. A)

SCADENZA SINGOLE UNITÀ	<b>31 12 2018</b>
SCADENZA PARTI COMUNI	<b>31 12 2021</b>
DETRAZIONE	<b>65%</b>
SPESA MAX IN €	<b>153.846,15</b>
ANNI DI RECUPERO	<b>10</b>

**CALDAIE A CONDENSAZIONE**

Ferma restando la scadenza (31/12/2018 su singole unità e 2021 su parti comuni) e il recupero in 10 anni, dal 1° gennaio l'ecobonus per la sostituzione di impianti esistenti con caldaie a condensazione prevede percentuali e massimali così modulati:

Nuova caldaia sotto la classe A: niente ecobonus, ma resta la possibilità di avere il 50% "standard"

DETRAZIONE	<b>50%</b>
SPESA MAX IN €	<b>96.000</b>

Nuova caldaia in classe A: detrazione Irpef e Ires 50% su una spesa massima di 60mila euro

DETRAZIONE	<b>50%</b>
SPESA MAX IN €	<b>60.000</b>

Nuova caldaia in classe A accompagnata da sistemi di termoregolazione evoluti (classe V, VI o VIII), con impianti ibridi costituiti da pompa di calore integrata con caldaia a condensazione e con generatori di aria calda a condensazione: detrazione Irpef e Ires al 65% su una spesa massima di 46.153,85 euro

DETRAZIONE	<b>65%</b>
SPESA MAX IN €	<b>46.153,85</b>

**MESSA IN SICUREZZA**

# Nel 2018 sismabonus alla prova di maturità

**N**on è uno sconto nuovo, almeno guardando alla forma. Nella sostanza, però, il 2018 è l'anno nel quale il sismabonus sarà atteso alla sua prima prova di maturità: finito il rodaggio, si capirà se i proprietari sono in grado di capitalizzare i vantaggi della detrazione in assoluto più ricca.

Il 2017 non ha detto molto sulle reali potenzialità della detrazione, valida fino al 31 dicembre 2021 e dedicata alla messa in sicurezza in chiave antisismica delle case e degli edifici produttivi in zona sismica 1, 2 e 3 (resta esclusa solo la 4, per la quale c'è il bonus del 50% "standard", che però scade a fine 2018).

A fine febbraio, rispettando i tempi della legge di Bilancio, il ministero delle Infrastrutture ha definito i dettagli dello strumento, con un pacchetto composto da un decreto, una linea guida e un modello di asseverazione degli interventi. Sono stati, così, piazzati i paletti necessari a operare. Si parte da una base del 50%, che cresce al 70% nel caso in cui si certifichi il miglioramento dell'edificio di una classe di rischio sismico, mentre con il doppio salto si arriva all'80 per cento. A queste percentuali va sommato un 5% per i lavori su parti comuni degli edifici. La detrazione, poi, può esse-

re recuperata in cinque anni.

I lavori di messa in sicurezza richiedono spese rilevanti, che superano facilmente i 30mila euro a unità (si veda il Sole 24 Ore dell'11 settembre 2017). Ecco perché è da adesso che si vedrà davvero se il bonus funziona. Anche se - va detto - la manovra non ha risolto il problema dei grandi edifici composti da una sola unità (capannoni, ville, ca-

## 85%

**Detrazione record**

È il valore più alto del sismabonus per interventi su parti comuni

scine) per i quali il tetto di 96mila euro spesso si rivela insufficiente.

La legge di Bilancio ha poi introdotto un maxisconto che favorisce le operazioni combinate di messa in sicurezza ed efficientamento energetico in condominio, sempre in zona 1, 2 e 3, con scadenza al 2021: la detrazione è dell'80% (se si migliora di una classe di rischio) o dell'85% (due classi) e la spesa massima sale a 136mila euro per unità.

**Gi. L.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**RISPARMIO ENERGETICO**

# L'ecobonus conserva due punti di forza

**P**erché inseguire l'ecobonus anziché accontentarsi del 50% "standard", se la detrazione è la stessa?

La domanda del 2018, per molti proprietari, sarà questa, perché la legge di Bilancio ha ridotto dal 65% al 50% la detrazione per i più comuni interventi agevolati dall'ecobonus: la sostituzione delle finestre, in primis, ma anche il cambio della caldaia con un modello a condensazione che non sia "evoluto", l'installazione di generatori di calore a biomasse e schermature solari.

L'ecobonus impone, tra l'altro, di rispettare i requisiti prestazionali minimi imposti dalla normativa e di eseguire la pratica con l'Enea entro 90 giorni dalla fine dei lavori. Ma ci sono almeno due buone ragioni per restare fedeli alla detrazione sul risparmio energetico anche nella formula depotenziata al 50%:

1 da un lato, l'ecobonus ha un plafond di spesa dedicato, quindi chi fa interventi rilevanti evita di "consumare" i 96 mila euro del 50% sulle ristrutturazioni;  
2 dall'altro lato, l'ecobonus è anche una detrazione Ires, oltre che Irpef, quindi le società di capitali che intervengono sui propri immobili strumentali proseguiranno senza cambiamenti.

Chi si troverà a svolgere i lavori su un'unità immobiliare singola verso la fine dell'anno dovrà poi valutare il rischio di una mancata proroga. È vero che l'ecobonus esiste ed è prorogato dal 2007, ma quest'anno - per la prima volta - si è assistito a una rimodulazione del catalogo degli interventi. Né si può trascurare l'incognita del cambio di legislatura. Il mancato rinnovo del 50% "edilizio" permetterebbe di avere comunque il vecchio 36%, che è a regime nell'articolo 16-bis del Tuir. La scadenza dell'ecobo-

nus, invece, sarebbe senza paracadute.

Non va dimenticato, poi, che la detrazione sull'acquisto di mobili ed elettrodomestici può essere abbinata solo alla detrazione sulle ristrutturazioni, ma non all'ecobonus. Chi esegue solo un intervento come il cambio delle finestre e intende acquistare nuovi arredi, dovrà tenerne conto.

Tra tante novità, per il 2018 l'acquisto e la posa in opera di micro-cogeneratori in sostituzione di impianti esistenti rientra nel perimetro del 65 per cento. Ma l'ecobonus riserva anche parecchie conferme. Restano, infatti, al 65% diversi interventi: la sostituzione di scaldacqua tradizionali con scaldacqua a pompa di calore, le coibentazioni di strutture opache verticali e orizzontali, la riqualificazione globale e l'installazione di pannelli solari e di dispositivi multimediali per il controllo da remoto degli impianti di riscaldamento.

Nessun ritocco anche per gli interventi su parti comuni: detrazione del 70% nel caso di operazioni che interessino più del 25% della superficie disperdente dell'edificio e detrazione del 75% se si migliora la prestazione energetica invernale ed estiva almeno pari alla qualità media di cui al Dm 26 giugno 2015.

**C.D.O.  
Gi. L.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Attenti a...

### Abbinamento vietato tra mobili ed ecobonus

■ Il bonus mobili deve essere per forza abbinato alla detrazione Irpef del 50 per cento. Non può, invece, essere agganciato all'altro grande componente della famiglia dei bonus casa, il 65 per cento. Chi esegue solo un intervento come il cambio delle finestre o la sostituzione della caldaia e intende acquistare nuovi arredi o elettrodomestici, nell'ambito di una piccola ristrutturazione di casa, dovrà allora tenerne conto.



**GIARDINI E BALCONI**

# Detrazioni al 36% per il verde privato

**T**ra tanti ritocchi ad agevolazioni esistenti, nella manovra 2018 c'è anche una detrazione nuova di zecca: il bonus verde.

Viene introdotta per il solo 2018 (salvo proroghe future) una detrazione del 36% dall'Irpef delle spese sostenute per interventi di «sistemazione a verde» di aree scoperte private di edifici esistenti, singole unità immobiliari, pertinenze e recinzioni. Quindi, balconi, cortili e giardini potranno essere ristrutturati, facendo leva su un incentivo pubblico per il verde privato. Rientrano nel perimetro degli sconti, oltre agli acquisti di piante, anche gli impianti di irrigazione a supporto del verde, i pozzi, le strutture di copertura e i giardini pensili. E anche le spese di progettazione e di manutenzione. In sostanza, tutta la filiera che sta dietro questo tipo di interventi potrà contare sulla detrazione.

Il limite di spesa è di 5mila euro e va agganciato alla singola unità immobiliare. Quindi, in caso di interventi sulle parti comuni dei condomini, l'importo agevolabile va rapportato al numero di unità. La detrazione, in queste ipotesi, sarà poi divisa tra i condòmini, sulla base della quota a loro imputabile, purché questi abbiano effettuato i loro

pagamenti entro i termini di presentazione delle dichiarazioni dei redditi. Ad esempio, per il giardino di un palazzo con 20 alloggi, si potranno spendere fino a 100mila euro, fermo restando il limite di 5mila euro per singola unità.

Andrà poi confermato se si può cumulare la detrazione per il giardino comune con quella per la risistemazione del verde di proprietà esclusiva, come il balcone di uno degli alloggi (raddoppiando così i bonus).

La detrazione spetta ai contribuenti che possiedono o de-

tengono, in forza di un titolo idoneo, l'immobile sul quale sono effettuati gli interventi, compresi inquilini o comodatari. E, a differenza di quanto avviene nel caso del bonus mobili, non è legata a una ristrutturazione in corso.

La manovra impone che i pagamenti siano effettuati con strumenti idonei a consentire la tracciabilità delle operazioni». Perciò, a meno di aperture delle Entrate, serviranno i bonifici "parlanti" usati per le detrazioni sul recupero edilizio e il risparmio energetico. Lo sconto potrà essere spalmato su dieci annualità. Quindi, rate annuali massime da 180 euro fino ad arrivare a 1.800 euro complessivi.

Per completare il quadro, la legge di Bilancio fa anche una serie di precisazioni più di dettaglio. Per le unità residenziali adibite promiscuamente all'esercizio di una professione, la detrazione spetta nella misura del 50 per cento. In caso di vendita dell'immobile, la detrazione viene trasferita, salvo accordo diverso.

L'agevolazione è nuova e si apre una prateria per le interpretazioni che l'agenzia delle Entrate dovrà fornire nelle prossime settimane. Ad esempio, dettagliando gli interventi agevolabili. Considerando che alcuni di questi sono già inseriti negli elenchi del 50% per le ristrutturazioni: è il caso delle opere sulle recinzioni.

**Gi. L.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Attenti a...

### L'alternativa del 50% edilizio «standard»

■ Nel valutare la convenienza della detrazione sulle spese per il verde privato, non va dimenticato che alcuni interventi possono anche beneficiare del più ricco bonus del 50% per le ristrutturazioni su una spesa massima di 96mila euro. Un esempio? La recinzione del giardino pertinenziale, in quanto opera diretta a migliorare la sicurezza. Nel caso, servono fatture e bonifici separati per i due tipi di spesa.



**CONDOMINIO**

# Diagnosi energetica per riqualificare

di **Saverio Fossati**

**I**l mondo condominiale è ancora al centro delle occasioni fiscali del 2018. Tra agevolazioni in corso, confermate e del tutto nuove (si vedano gli altri articoli nella pagina) questo è l'anno più conveniente per investire nella riqualificazione del proprio stabile.

A rendersi davvero interessante è anzitutto quella energetica, con tempi lunghi (sono agevolabili i pagamenti completati entro il 2021) e alcune novità: è stata declassata dal 65% al 50% di detrazione fiscale la sostituzione degli impianti di climatizzazione con caldaie e condensazione che non siano almeno di classe A, i generatori a biomasse, leschermature solari e l'installazione di infissi. Ma nel panel dei bonus entra, al 65%, la microcogenerazione, tecnologia utilissima per i condomini e sinora poco conosciuta. Confermate anche le super detrazioni al 70% e 75% per edifici che conseguano risultati elevati di risparmio energetico (spesa massima: 40 mila euro per unità immobiliare).

La palla, però, è in mano all'amministratore e all'assemblea di condominio, due attori che, se non lavorano in piena collaborazione, vanificano ogni sforzo. Per questo è essenziale

che sia l'amministratore a fare il primo passo, proponendo in assemblea una diagnosi energetica dell'edificio (il costo va dai 2.500 ai 3 mila euro in media). Ma deve anche crederci, perché, una volta ottenuta la diagnosi (che, inevitabilmente, per un edificio di oltre 30 anni, indicherà una serie di interventi migliorativi onerosi), il dibattito in assemblea si farà rovente.

La riqualificazione energetica è un buon investimento e consente di iniziare da subito a recuperare la spesa. Esistono sul mercato diverse soluzioni per un finanziamento che - coordinate con la detrazione e il risparmio sulla bolletta energetica - di fatto riducono la spesa effettiva annua a poco più del 10% o la azzerano (ipotizzando una rateazione del prestito di cinque o dieci anni). Non solo: con la legge di Bilancio è stato creato anche un fondo di garanzia proprio per sostenere questi investimenti.

I passi da fare sono, proprio grazie alla diagnosi, l'elaborazione di un preventivo, ma anche la scelta di un operatore che offra un adeguato finanziamento (o che sia disponibile ad accettare a buone condizioni la cessione del credito fiscale, ora non più limitata ai soli condòmini incapienti a basso reddito).

Per approvare i lavori la maggioranza dei presenti che rappresenti almeno 1/3 dei millesimi è del tutto lecita, proprio in presenza di diagnosi energetica. Mentre chi ne vuol fare a meno dovrà raccogliere, quasi sempre, la maggioranza dei presenti, che rappresenti almeno 500 millesimi. Importante anche inserire nella delibera il fondo obbligatorio, da alimentare a "stato avanzamento lavori" se c'è rateazione dei pagamenti.

Le altre occasioni da non perdere della legge di Bilancio 2018 sono il bonus verde e la proroga al 2018 della detrazione del 50% per i lavori di recupero edilizio. Cui si aggiunge una nuova detrazione dell'80% (su una spesa massima di 136 mila euro per unità immobiliare) per le misure antisismiche, con riduzione di una classe di rischio, se realizzate insieme alla riqualificazione energetica (si veda l'articolo in pagina).

Per varare i lavori di manutenzione al giardino comune basta la maggioranza dei presenti, che rappresenti almeno 1/3 dei millesimi. Stesso discorso per i lavori di manutenzione straordinaria per recupero edilizio e antisismici, a meno che non siano di «notevole entità»: in questo caso serve la maggioranza dei presenti e almeno 500 millesimi. Se infine gli interventi siano addirittura delle «innovazioni», la maggioranza sale alla metà + 1 dei condòmini, che rappresenti almeno 2/3 dei millesimi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**DA UN ANNO ALL'ALTRO**

# Da monitorare i bonifici del 2017

di **Marco Zandonà**

**L**alegge di Bilancio impone grande attenzione a chi ha iniziato i lavori nel 2017 e li prosegue quest'anno.

L'ipotesi più lineare è quella di chi nel 2017 ha avviato una ristrutturazione "standard" agevolata con la detrazione del 50% (ad esempio, il rifacimento del tetto di una casa monofamiliare). L'articolo 16-bis del Tuir, al comma 4, prevede che «ai fini del computo del limite massimo delle spese ammesse a fruire della detrazione si tiene conto anche delle spese sostenute negli stessi anni». Quindi, se ho speso 20 mila euro nel 2017, quest'anno ne potrò ancora spendere 76 mila, visto che il limite è 96 mila euro. Il vincolo non si applica agli interventi autonomi, cioè nuovi e non di mera prosecuzione, fermo restando che per gli interventi effettuati nello stesso anno deve essere rispettato il limite annuale di spesa ammissibile.

Lo stesso principio vale in caso di interventi agevolati dall'ecobonus al 65% per i quali la percentuale di detrazione resta invariata, ad esempio l'installazione di pannelli solari.

Più complessa l'ipotesi di un intervento dell'ecobonus la cui detrazione è passata, dal 1°

gennaio, dal 65% al 50 per cento. Ad esempio, se ho iniziato a pagare le finestre nel 2017 con il 65%, in base al principio di cassa i bonifici di quest'anno sono detraibili al 50%, fermo restando il limite massimo, secondo cui nei due anni 2017-18 la detrazione non può superare 60 mila euro.

Il punto è che gli stessi lavori agevolati dall'ecobonus ricadono anche nel 50% "standard" sulle ristrutturazioni, che ha una burocrazia meno complessa, perché basta pagare le fatture con bonifico bancario o

postale, senza inviare alcuna documentazione all'Enea. Perciò, chi ha già eseguito alcuni bonifici nel 2017 indicando la causale «legge 296/06» - cioè quella del risparmio energetico - potrebbe anche scegliere di fruire del 50% edilizio standard sia per i pagamenti eseguiti quest'anno sia per quelli dello scorso anno (a prescindere dalla causale, è possibile a condizione che le indicazioni nel bonifico abbiano consentito l'effettuazione della ritenuta fiscale del 8% all'atto dell'accredito del corrispettivo nel conto corrente del fornitore). Così facendo, si perde il 15% di detrazione sulle spese pagate nel 2017, ma si evita il costo della pratica per l'ecobonus.

Certo, nel caso delle finestre, il contribuente può anche compilare con il fai-da-te l'allegato F sul sito dell'Enea (basta avere la certificazione del produttore degli infissi). Però quando non si è in grado di far da soli, oppure quando le pratiche sono più complesse e costose, e comunque quando le cifre versate nel 2017 sono molto basse, il cambio di bonus può risultare conveniente.

Attenzione anche al bonus mobili connesso ai lavori di ristrutturazione. Le spese di arredo sostenute nel 2018 sono detraibili solo se i lavori edili non sono iniziati prima del 1° gennaio 2017. Altrimenti, le spese di quest'anno non sono agevolate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Attenti a...****L'autocertificazione prova l'avvio dei mini-cantieri**

■ L'acquisto di arredi quest'anno è agevolato solo se i lavori edili sono iniziati dal 1° gennaio 2017 in poi. Ma come provare l'avvio del cantiere se le opere sono in edilizia libera? In tal caso il contribuente deve preparare un'autocertificazione in carta libera e conservarla in caso di controlli. Attenzione, quel che conta è l'inizio lavori: un acconto pagato nel 2016 prima dell'avvio del cantiere non ferma il bonus quest'anno.



**PORTABILITÀ**

# Cessione dei crediti estesa a singole unità

**E**cobonus cedibile sempre e da tutti i contribuenti, sia per interventi su singole unità che per le operazioni condominiali. Con un'arma in più a disposizione degli incapienti (i contribuenti con meno di 8mila euro di reddito nel 2017), che potranno girare il loro credito d'imposta anche a banche e intermediari finanziari.

## 150 milioni

**Il nuovo fondo di garanzia**  
Per supportare le riqualificazioni  
50 milioni all'anno fino al 2020

È servito un lungo lavoro di assestamento, dalla legge di Stabilità del 2016 fino a quella del 2018, ma alla fine il legislatore è riuscito a dare alle regole sulla cessione dei bonus un assetto lontano dal labirinto che aveva preso corpo con la sovrapposizione delle diverse riforme.

Non appena le Entrate avranno dettato le istruzioni (il termine di 60 giorni, come sempre ordinatorio, scade il 2 marzo) l'obiettivo sarà a portata di mano: consentire a chi

non ha soldi per realizzare un intervento di percorrere una via alternativa. Anziché pagare i lavori e poi recuperare il beneficio con la dichiarazione dei redditi, si può monetizzare subito. E saldare il corrispettivo, in parte, con il trasferimento del bonus.

Inoltre, la manovra 2018 introduce un altro strumento che punta a sostenere chi non ha liquidità sufficiente: un fondo, alimentato con 50 milioni all'anno tra il 2018 e il 2020, finalizzato al rilascio di garanzie su finanziamenti per interventi di riqualificazione energetica. La stima è che saranno mobilitati investimenti per circa 600 milioni ogni dodici mesi. Anche se l'impatto dello strumento andrà misurato meglio dopo la lettura del decreto che ne definirà i criteri di funzionamento, da licenziare entro 90 giorni. Senza contare, poi, che sul mercato sono già presenti diverse piattaforme, pensate per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di crediti fiscali.

Resta, a questo punto, solo un elemento da allineare: le regole sul sismabonus. Per ora, infatti, la possibilità di cedere questo sconto rimane confinata alle operazioni condominiali.

**Gi.L.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**INCENTIVI & REGOLE**

# Al bazaar del Fisco generoso


di **Mauro Meazza**

**I**l professor Richard Thaler, premio Nobel per l'economia nel 2017, per spiegare gli incentivi le "spinte" (nudge) che muovono le nostre decisioni, parte dalla sequenza dei cibi in mensa e dalla disposizione dei prodotti negli scaffali del supermercato. Chissà se i suoi studi potranno un giorno aiutarci a capire la strategia dei bonus fiscali italiani per i lavori in casa: un catalogo caotico di sconti vecchi e nuovi, misure che appaiono e scompaiono da un anno all'altro, percentuali che si alzano e si abbassano secondo le urgenze del momento, le (poche) disponibilità dei conti pubblici, le necessità del consenso.

Un bazar, più che un ventaglio di offerte, dove la giusta intuizione originaria del 36% - contrasto all'evasione e sostegno al contribuente - si è ramificata in dozzine di discendenti, accomunate dall'essere detrazioni (instabili) ma ormai divise su tempi, durate e talvolta anche sulle procedure.

L'anno scorso le istruzioni al modello 730, il più semplice e il più diffuso, contenevano nove pagine solo per illustrare le varie famiglie dei bonus, da quelli di base per la manutenzione straordinaria, a quelli per il risparmio energetico (in diminuzione, alcuni, dal 2018) a quelli antisismici (in aumento). A un conto grossolano e clemente, sono poco meno di una trentina i casi di interventi classificati. E alla fine di tanta generosità non si è mai curata la finestra, la porta o la caldaia sono premiate oppure no.

Ma in fondo sono sempre sconti, perché lagnarsi se sono un po' in disordine? Perché - come ci ha spiegato il professor Thaler - gli "architetti delle scelte" hanno delle responsabilità sui comportamenti delle persone. E confusione e instabilità non aiutano né a prendere decisioni né ad arginare il nero. Ma noi, caro Thaler, l'architetto ce lo siamo persi. Ci fosse almeno un geometra...

 @emmemea