

Rassegna del 19/02/2018

LAVORO

19/02/2018	Giorno - Carlino - Nazione	Lavoro fatto in casa - Lavorare da Casa Orari e ufficio in libertà L'Italia fa l'americana	<i>Marin Claudia</i>	1
19/02/2018	Italia Oggi Sette	Cigs, lasciare a casa costa caro	<i>Cirioli Daniele</i>	4
19/02/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Privacy e tecnologia: la mappa dei diritti (e dei doveri) nell'era digitale	<i>Millucci Barbara</i>	6
19/02/2018	Repubblica Affari&Finanza	Meno inflazione meno occupati la curva di Phillips non gira più	<i>Ajassa Giovanni</i>	11
19/02/2018	Repubblica Affari&Finanza	Risorse umane, c'è un ritardo tecnologico	<i>Dell'Olio Luigi</i>	13
19/02/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	I rischi del licenziamento via email	<i>Pomares Valentina - Floris Marcello</i>	14

FORMAZIONE

19/02/2018	Corriere della Sera	Lettera. Risponde Luciano Fontana. Meno studenti, più operai? Ogni percorso ha dignità	<i>Fontana Luciano - Zirilli Andrea</i>	16
19/02/2018	Italia Oggi Sette	Formazione 4.0 in automatico	<i>Lenzi Roberto</i>	17
19/02/2018	Messaggero	Intelligenza artificiale il lavoro nell'era dei robot - Il lavoro nell'era dei robot	<i>Di Liegro Alessandro</i>	19
19/02/2018	Messaggero	Intervista a Luca Tomassini - «I computer non potranno sostituire i pensieri umani»	<i>Andrei Andrea</i>	21

WELFARE E PREVIDENZA

19/02/2018	Italia Oggi Sette	L'Ape volontario non fa sconti	<i>Longoni Marino</i>	23
19/02/2018	Italia Oggi Sette	Via libera all'Ape volontario. Prestito garantito in tre mosse	<i>Cirioli Daniele</i>	24
19/02/2018	Italia Oggi Sette	Chi ha perso il posto di lavoro può fare domanda per la Rita	<i>Cirioli Daniele</i>	26
19/02/2018	Sole 24 Ore	I contributi possono azzerare i costi	<i>Colombo Davide</i>	28
19/02/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Focus su bonus assunzioni e Ape volontario	...	29

COMMENTI ED EDITORIALI

19/02/2018	Sole 24 Ore	Il ritorno dell'inflazione e la verità dei panieri nazionali - I «nuovi» panieri specchio dei consumi	<i>Bussi Chiara</i>	30
------------	--------------------	---	---------------------	-----------



BOOM TELEOCUPATI
Da Ferrero a Siemens
la formula prende piede
L'impiegata a domicilio:
«Più felice e fiduciosa»

MARIN, G.ROSSI e DEGLI ANTONI ■ Alle pagine 2 e 3

Lavorare

da casa

Orari e ufficio in libertà L'Italia fa l'americana

Addio al famigerato cartellino da timbrare
Il 2018 sarà l'anno dello smart working
nel nostro Paese: molti lo sperimentano,
da Ferrero a Siemens ai dipendenti pubblici

MODELLO FELICE

La legge è dell'anno scorso
La maggiore soddisfazione
fa aumentare la produttività



di CLAUDIA
MARIN

■ ROMA

L'ANNO del lavoro smart. Le ultime sperimentazioni di questa nuova modalità di lavoro «da remoto» (da casa, ma anche dal bar, dalla panchina di un parco e perfino dalla spiaggia) sono state avviate nelle settimane scorse: alla Findus e al Demanio, per non parlare

della Ferrero che dal 29 gennaio ha triplicato i dipendenti che la utilizzano, o della Siemens che la estende a tutto il personale. Ma si tratta solo di pochi esempi di un fenomeno cresciuto con un ritmo significativo dopo l'approvazione della legge sul lavoro agile a metà 2017 e che quest'anno arriverà a livelli di tutto rilievo.

LO SCORSO anno, insomma, è stato quello del decollo dello smart working in Italia: secondo la più recente ricerca dell'Osservatorio dedicato della School of management del Politecnico di Milano (www.osservatori.net), è aumentato del 14% rispetto al 2016 e addirittura del 60% rispetto al 2013; gli smart worker si distinguono per maggiore soddisfazione

per il proprio lavoro e maggiore padronanza di competenze digitali rispetto agli altri lavoratori. Il 36% delle grandi imprese ha progetti strutturati che vanno in questa direzione, mentre per le piccole e medie imprese siamo al 7% e al 5% per le pubbliche amministrazioni. Su quest'ultimo fron-



te la ministra Marianna Madia, forte di una sua direttiva in materia, ha pronosticato che «entro 3 anni» si potrà arrivare al 10% dei lavoratori pubblici che lo richiede, circa 330mila persone.

A indicare in che cosa consista questa soluzione è la stessa legge che la definisce come modalità di esecuzione del rapporto subordinato «stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro», e con «il possibile utilizzo di strumenti tecnologici».

NIENTE a che vedere con il vecchio telelavoro. Il lavoratore agile ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore tradizionale e alla fissazione dei periodi di riposo e di disconnessione. Dunque, niente più incolonnamenti nel traffico o stress da parcheggio e neanche più ansia da cartellino da timbrare, né panico per il ritardo nel prendere i figli a scuola. Armati di smartphone, tablet o portatile, si può fare da fuori tutto quello che o si fa dalla propria scrivania.

MA SE QUESTA formula è realtà,

è altrettanto vero che, come sottolineano i ricercatori del Politecnico, «quel che si vede è solo la punta dell'iceberg: sono ancora pochi i progetti di sistema che ripensano i modelli di organizzazione del lavoro e estendono a tutti i lavoratori flessibilità, autonomia e responsabilizzazione».

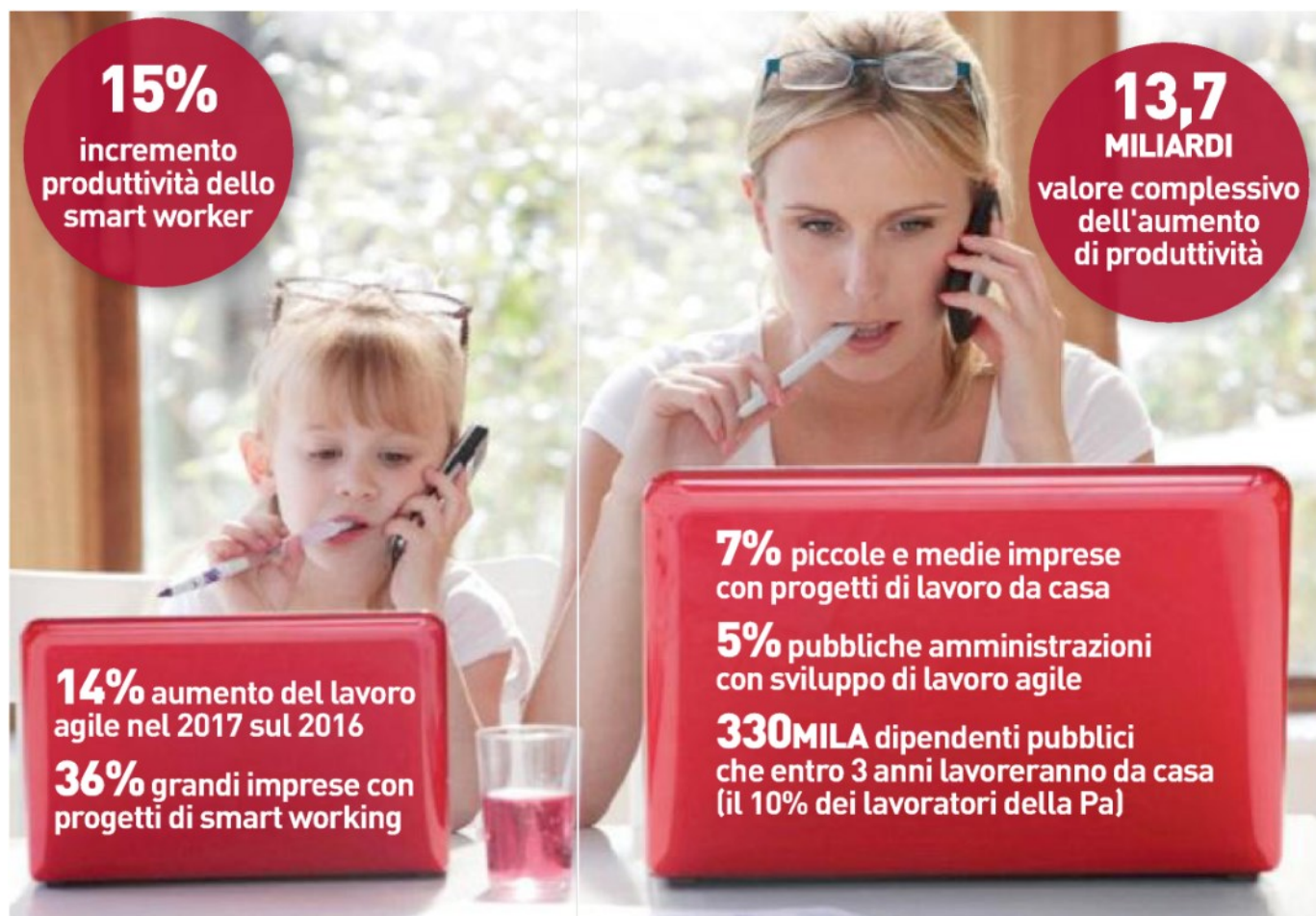
EPPURE, i benefici economico-sociali potenziali sono enormi: l'adozione di un modello maturo di smart working – spiegano – può produrre per le imprese meno assenteismo e minori costi, con un incremento di produttività pari a circa il 15% per lavoratore, che a livello di sistema Paese significa 13,7 miliardi di euro di benefici complessivi. Per i lavoratori, anche una sola giornata a settimana di remote working può far risparmiare in media 40 ore all'anno di spostamenti; per l'ambiente, determina una riduzione di emissioni pari a 135 kg di CO2 all'anno.

NON È UN CASO, dunque, che si allunghi giorno dopo giorno l'elenco delle imprese che introducono questa formula. Il caso più eclatante è quello della Siemens:

da gennaio il modello è esteso a tutti i 2mila dipendenti, per tutti i giorni. Tanto che Federico Golla, che di Siemens Italia è presidente e amministratore delegato, ha parlato di «rivoluzione culturale che ha portato a un cambio di paradigma». E sempre in questi giorni Ferrero ha triplicato i dipendenti in smart working, da 100 a 350, «alla luce dei risultati e dei riscontri positivi delle persone coinvolte».

Non sono da meno le esperienze realizzate in Italia da Microsoft e Unicredit, da Barilla, Luxottica e Vodafone. Senza contare le aziende che nel 2017 hanno addirittura vinto lo Smart Working Award 2017: AXA Italia, Cnh Industrial, Costa Crociere, Generali Italia e Hilti, con una menzione speciale a Benetton.

Certo, se le tecnologie digitali sono largamente diffuse nelle grandi strutture, «resta inadeguata invece la capacità di utilizzo delle tecnologie tra i lavoratori – avvisa Fiorella Crespi, direttore dell'Osservatorio –. Per questa ragione è fondamentale agire sullo sviluppo di digital skills (competenze digitali, ndr), comprese quelle di natura soft e non legate ai singoli strumenti».



TRE DOMANDE ALL'ESPERTO

«Vantaggi per imprese e dipendenti»

1 Lo sviluppo futuro da noi

«Lo smart working è un fenomeno in crescita inarrestabile - spiega Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio dedicato del Politecnico di Milano -. Sono oltre 5 milioni gli italiani che, per le loro mansioni, potrebbero fare da subito smart working»

2 Quali sono gli ostacoli?

«Gli ostacoli tecnici sono legati alla scarsa diffusione e maturità delle tecnologie digitali. Ma i veri ostacoli sono di natura culturale e stanno nella scarsa maturità di manager e imprenditori, nella loro incapacità di pianificare le attività e di controllarle in base ai risultati»

3 L'azienda ci guadagna?

«Le imprese godono di una riduzione dei costi degli spazi anche oltre il 30%, di aumenti di produttività che spesso superano il 15% e, in generale, di un maggiore livello di fidelizzazione dei dipendenti. La società può diventare così più sostenibile e inclusiva»

Intervista a cura di Claudia Marin



La scheda



Direttiva

L'identikit

Lo smart worker ha in media 40 anni. Più della metà dei lavoratori agili è al Nord e in Italia il 51% dei manager e dei professionisti lavora metà settimana fuori ufficio



Il contratto

Stipendio e trattamento normativo fanno riferimento al contratto collettivo di lavoro. La retribuzione e la copertura previdenziale non cambiano



Le tutele

Orari e giorni in cui lavorare sono discussi di volta in volta dal lavoratore con l'azienda. L'accordo prevede per legge anche le fasce orarie di disconnessione

La Pa alla prova Travet da arruolare nei prossimi tre anni



La direttiva Madia (foto) introduce nel settore pubblico il lavoro agile basato su flessibilità, valutazione per obiettivi, bisogni dei dipendenti. Nei prossimi tre anni, ogni amministrazione dovrà attivarsi per collocare il 10% dei dipendenti che lo richiederanno, senza penalizzazioni di carriera

I contributi da pagare all'Inps, variabili anche per anno di anzianità del lavoratore

Cigs, lasciare a casa costa caro

Raddoppiato il ticket nei casi di licenziamenti collettivi

Pagina a cura
di DANIELE CIRIOLI

Costa caro licenziare i dipendenti. Nel 2018 il ticket da pagare è pari a 495,34 euro per anno di anzianità del lavoratore licenziato, fino a un massimo di 1.486,02 euro se l'anzianità è pari o superiore a tre anni. Se il licenziamento non è individuale ma collettivo la misura triplica: euro 1.486,02 per anno di anzianità e importo massimo (tre anni) di 4.458,06 euro. Le cose vanno peggio in caso di licenziamenti da parte di imprese soggette a cigs: euro 2.972,04 per anno di anzianità con importo massimo (tre anni) di 8.916,12 euro.

Il ticket. Il ticket licenziamento, operativo a partire dalle cessazioni intervenute dal 1° gennaio 2013, fa la sua comparsa per un fine esclusivo: finanziare gli ammortizzatori sociali e, in particolare, le due indennità di disoccupazione: Aspi e mini-Aspi. La riforma Jobs act ha abrogato entrambe le indennità, sostituendole con la Naspi tuttora vigente. La riforma, però, non ha modificato il regime di contribuzione, lasciando praticamente inalterato l'impianto della vecchia Aspi (art. 2 della legge n. 92/2012) che si sviluppa su tre distinti prelievi contributivi a carico dei datori di lavoro: contributo ordinario (pari a 1,61% in via generale); contributo addizionale (pari a 1,40%), dovuto per i rapporti di lavoro dipendente non a tempo indeterminato, vale a dire per i rapporti di lavoro a termine (vi sono alcune eccezioni, tra cui le assunzioni di stagionali e i lavoratori a termini delle pubbliche amministrazioni per le quali, cioè, il contributo non si paga); contributo sull'interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato: è questo il c.d. «ticket licenziamento».

Quando si paga il ticket. Il ticket licenziamento è dovuto in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a eccezione delle cessazioni intervenute a seguito di:

- dimissioni; il ticket, però, è dovuto in caso di dimissioni

per giusta causa o intervenute durante il c.d. «periodo tutelato di maternità» (ossia il periodo che va da 300 giorni prima della data presunta del parto fino al compimento del primo anno di vita del figlio);

- risoluzioni consensuali; anche in questo caso, però, il ticket è comunque dovuto in caso di risoluzione consensuale derivante da procedura di conciliazione presso la direzione territoriale del lavoro a seguito di licenziamento economico (giustificato motivo oggettivo);

- decesso del lavoratore;
- risoluzioni di rapporti di lavoro domestici (Inps, circolare n. 25/2013), perché il ticket va pagato solo nel caso di licenziamenti fatti da imprese e, quindi, le famiglie (che non sono imprese) restano fuori dal campo di applicazione della disciplina.

Fino al 31 dicembre 2016, inoltre, l'esclusione dal versamento del ticket ha interessato anche altre ipotesi, tra cui: licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro (c.d. «clausole o patti sociali»); interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel settore delle costruzioni edili per completamento delle attività e chiusura del cantiere; datori di lavoro tenuti al pagamento del contributo d'ingresso nelle procedure di mobilità (ex art. 5, comma 4, della legge n. 223/1991).

Le novità dal 1° gennaio 2018. La legge di Bilancio 2018 ha previsto il raddoppio del ticket licenziamento per le imprese che sono soggette alla cassa integrazione guadagni straordinaria, cigs, nei soli casi di licenziamenti collettivi. Il raddoppio del ticket, in particolare, opera sui licenziamenti collettivi intervenuti a partire dal 1° gennaio 2018, anche se a seguito di procedura avviata prima (cioè entro il 31 dicembre 2017), con eccezione dei li-

cenziamenti effettuati a seguito di procedure avviate al 20 ottobre 2017. Per la verifica di tale condizione di esonero, ha spiegato l'Inps (messaggio n. 594/2018) si deve tener conto che i datori di lavoro che intendano attivare la procedura di licenziamento collettivo hanno l'obbligo di darne notizia alle rappresentanze sindacali aziendali, nonché alle rispettive associazioni di categoria. Il momento di avvio della procedura è determinato dalla data di ricevimento di tale comunicazione da parte delle predette associazioni di categoria.

Quanto costa il ticket licenziamento. L'importo annuo del ticket da pagare è dato dalla seguente formula: 41% dell'importo mensile del massimale Naspi. L'importo così ottenuto è la misura del ticket che deve essere moltiplicato (e versato) per gli anni d'anzianità di lavoro posseduti dal lavoratore presso il datore di lavoro che lo licenzia, fino al tetto massimo di tre anni. Quindi «tre anni» è la misura massima del ticket da pagare anche quando il lavoratore, per esempio, possiede un'anzianità superiore di 5, 10 o 20 anni. Per le frazioni di anno (mesi), il ticket è ricalcolato in misura mensile (misura annua diviso 12); pertanto, per i lavoratori con anzianità aziendale diversa da 12, 24 o 36 mesi il ticket è rideterminato in relazione al numero di anni e mesi di durata del rapporto di lavoro.

Tenuto conto che, per l'anno 2018, il massimale mensile Naspi è pari a 1.208,15 euro:

a) la misura base del ticket, per ogni 12 mesi di anzianità aziendale, risulta pari a 495,34 euro (euro 1.208,15 x 41%), con importo massimo (relativo a tre anni) pari a 1.486,02 euro;

b) la misura doppia del ticket (in vigore dal 1° gennaio 2018), per ogni 12 mesi di anzianità aziendale, risulta pari a 990,68 euro (euro 1.208,15 x 82%), con importo massimo (relativo a tre anni) pari a 2.972,04 euro.

Nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale non



ha formato oggetto di accordo sindacale, la misura base del ticket va moltiplicata per tre volte. Di conseguenza, tenuto conto che per l'anno 2018 il massimale mensile Naspì è pari a 1.208,15 euro:

c) la misura base del ticket, per ogni 12 mesi di anzianità aziendale, risulta pari a 1.486,02 euro (euro 1.208,15 x 41% x 3), con importo massimo (relativo a tre anni) pari a 4.458,06 euro;

d) la misura doppia del ticket (in vigore dal 1° gennaio 2018), per ogni 12 mesi di anzianità aziendale, risulta pari a 2.972,04 euro (euro 1.208,15 x 82% x 3), con importo massimo (relativo a tre anni) pari a 8.916,12 euro.

Quando si versa. L'Inps (circolare n. 44/2013) ha spiegato che, poiché la legge non si sofferma sulle modalità di assolvimento della nuova contribuzione sui licenziamenti, d'intesa con il ministero del lavoro è stato deciso che, ai fini dell'individuazione del momento impositivo, si debba considerare quale scadenza il termine di versamento della denuncia contributiva successiva a quella del mese in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro. Per esempio, sul licenziamento che avvenga il 4 o 14 o 24 gennaio, il ticket va pagato con la denuncia contributiva riferita al mese di febbraio, con termini di pagamento e invio telematico all'Inps scadono, che rispettivamente sono il 16 marzo (per il pagamento con F24) e il 31 marzo (per la trasmissione della denuncia Uniemens). L'appuntamento con il primo versamento del ticket maggiorato sui licenziamenti collettivi è fissato, pertanto, al prossimo 16 marzo.

Sanzioni contributive. Infine, vale la pena evidenziare quanto dall'Inps rilevato a proposito del regime sanzionatorio. Nella circolare n. 44/2013, l'istituto ha precisato che, stante la sua valenza «contributiva», il versamento del ticket soggiace all'ordinaria disciplina sanzionatoria prevista in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria a carico del datore di lavoro.

—© Riproduzione riservata—

Quanto costa licenziare nel 2018

Licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (Cod. Cessazione 1A)

Codice Causale = M400 Significato = contributo nei casi d'interruzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato (art. 2, comma 31 legge n. 92/2012)	Ticket annuo= 495,34 annuo
---	-------------------------------

Licenziamento collettivo di datore lavoro soggetto a cigs (Cod. Cessazione 1Q)

Codice Causale = M501⁽¹⁾ Significato = contributo per licenziamento collettivo oggetto di accordo sindacale (art. 1, comma 137, legge 205/2017)	Ticket annuo= 990,68 annuo
Codice Causale = M502⁽¹⁾ Significato = contributo per licenziamento collettivo non oggetto di accordo sindacale (art. 1, comma 137, legge 205/2017)	Ticket annuo= 2.972,04 annuo

Licenziamento collettivo di datore lavoro non soggetto a cigs (Cod. Cessazione 1U)

Codice Causale = M400 Significato = contributo nei casi d'interruzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato (art. 2, comma 31, legge n. 92/2012)	Ticket annuo= 495,34 annuo
Codice Causale = M503⁽¹⁾ Significato = contributo per licenziamento collettivo non oggetto di accordo sindacale (art. 2, comma 31, legge 92/2012)	Ticket annuo= 1.486,02 annuo

Licenziamento collettivo di datore lavoro soggetto a cigs (procedura avviata al 20 ottobre 2017) (Cod. Cessazione 1U)

Codice Causale = M400 Significato = contributo nei casi d'interruzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato (art. 2, comma 31, legge n. 92/2012)	Ticket annuo= 495,34 annuo
Codice Causale = M503⁽¹⁾ Significato = contributo per licenziamento collettivo non oggetto di accordo sindacale (art. 2, comma 31, legge 92/2012)	Ticket annuo= 1.486,02 annuo

(1) Codici da esporre a partire dalla denuncia Uniemens di febbraio 2018 (da presentare entro il 31 marzo 2018)

Privacy e tecnologia: la mappa dei diritti (e dei doveri) nell'era digitale

Il 25 maggio entra in vigore il nuovo regolamento europeo sulla protezione dei dati, ma il 43% delle imprese italiane non è pronto a metterlo in pratica. Le opinioni dei giuslavoristi, alla luce delle riforme e del «braccialetto» di Amazon

di **Barbara Millucci**

Gli strumenti tecnologici che permettono di migliorare l'efficienza produttiva in azienda sono tanti: dai pc ai palmari, dai sistemi di controllo satellitari sulle auto aziendali alla geolocalizzazione. Fino al braccialetto wireless di Amazon che dovrebbe facilitare il reperimento della merce in magazzino. Per evitare che l'utilità si trasformi in controllo illecito dei dipendenti è stata introdotta la riforma dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori. Per spiegare gli aspetti giuridici dei controlli a distanza del lavoratore, ma anche le implicazioni legate alle nuove norme sulla privacy, abbiamo chiesto un parere ai principali studi giuslavoristi d'Italia.

Il regolamento generale sulla protezione dei dati (Gdpr) entrerà in vigore il 25 maggio. Lascia alle legislazioni nazionali le relative competenze in materia laburistica ma stabilisce criteri fondamentali che tutti gli stati, ma anche le aziende, dovranno rispettare. Purtroppo però, sulla nuova privacy europea l'Italia è in ritardo. Secondo quanto emerge da uno studio Idc per Microsoft, il 43% delle imprese italiane sopra i 10 addetti non ha ancora predisposto un vero e proprio piano per la compliance al regolamento. Alcuni settori strategici come, come il finanzia-

rio e la pubblica amministrazione, sono più avanti. Mentre comparti altrettanto importanti, come manifattura e servizi, sono ancora agli albori.

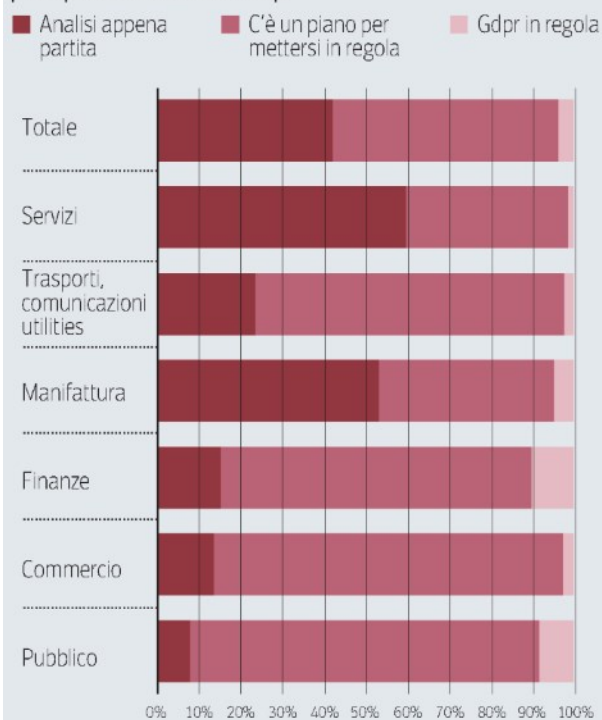
Molti dei requisiti della nuova normativa rappresentano per le aziende vere e proprie sfide tecnologiche e organizzative. Prevenire la perdita di dati o rendere anonimi i dati sensibili o ancora cancellare i dati irrilevanti non sono traguardi semplici. «Gestire il rischio It con consapevolezza è un passaggio evolutivo necessario. Il Gdpr offre l'opportunità per un cambiamento strutturale, non solo dei processi di business, ma anche della cultura aziendale — commenta Giancarlo Vercellino di Idc Italia —. Il cloud può rappresentare una valida risposta, soprattutto per le organizzazioni più piccole che possono così affidarsi ad IT provider qualificati». Sul braccialetto di Amazon è intervenuto anche il Presidente dell'Authority per la protezione dei dati personali, Antonello Soro che lo ha definito in contrasto con le norme sulla privacy. «Spero che questa idea venga rimessa in discussione, perché sarebbe in contrasto con l'ordinamento in materia di protezione dati non solo in Italia, ma anche in Europa».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La road map

Il grado di preparazione delle imprese italiane verso il regolamento per la protezione dei dati o Gdpr



Fonte: Microsoft

Le sfide

Il confronto tra le aziende italiane e quelle dell'Europa occidentale sui processi per essere in regola sulla protezione dei dati



Fonte: Idc's Western Europe Gdpr Survey, 2017

centimetri

**Pietro Ichino**Studio Ichino Brugnattelli
e Associati

Più utili con l'hi tech? Dividiamoli

Il nuovo apparecchio brevettato da Amazon di per sé non comporta alcuna forma di controllo a distanza del lavoratore. Ciò che va verificato è la compatibilità con il benessere psico-fisico di chi lo usa e la spartizione equa del guadagno di produttività. La pensa così Pietro Ichino (Studio Legale Ichino Brugnattelli e Associati), giuslavorista di lungo corso e professore di Diritto del Lavoro alla Statale di Milano. «La modifica della norma del 1970 nel Jobs act (decreto legislativo n. 151/2015) consiste nell'aver limitato l'obbligo della contrattazione preventiva ai soli apparecchi installati con finalità di controllo a distanza, escludendola per gli strumenti ordinari di lavoro, anche quando consentano un qualche controllo. La nuova norma tuttavia introduce l'obbligo a carico

dell'impresa di comunicare preventivamente al lavoratore il fatto che informazioni derivanti dall'uso di quegli strumenti vengano in qualsiasi modo utilizzate», aggiunge il senatore del Pd. Una violazione della disposizione verrebbe sanzionata penalmente. Se ne deduce che, se il bracciale smart brevettato da Amazon «non comporta di per sé alcuna forma di controllo a distanza, è compatibile sia con il vecchio articolo 4 dello Statuto, sia con il nuovo. Se invece nello stesso bracciale venisse inserito un dispositivo aggiuntivo, destinato a trasmettere a una centrale aziendale notizie su quantità o qualità del lavoro, questo dispositivo sarebbe stato vietato nel vecchio regime, e lo sarebbe anche oggi», puntualizza Ichino. «Una risposta di lavoratori e sindacato alla novità dovrebbe comunque consistere, per un verso, nel controllare che nel nuovo strumento non vengano inseriti a tradimento dispositivi non previsti; per altro verso nel rivendicare che i frutti del guadagno di produttività conseguito per effetto dell'uso del nuovo strumento siano spartiti equamente fra l'impresa e i lavoratori: maggior reddito con minore fatica», conclude il giuslavorista.

Ba.Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Fiorella Lunardon**Studio Tosi
e Associati

L'articolo 4 e la definizione di aiuto tecnico

«Nello scontro ideologico in atto sulla sharing economy e le piattaforme digitali, la vicenda del bracciale elettronico progettato da Amazon per rendere più efficiente il lavoro dei dipendenti non solo rischia di gettare un'ulteriore ed immeritata ombra sul Jobs Act, ma soprattutto si presta a facili strumentalizzazioni». Così la pensa Fiorella Lunardon, socio dello Studio Tosi e Associati oltre che ordinario di Diritto del lavoro al Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Torino. «Per ora il bracciale elettronico non è nulla più che un brevetto che riguarda un dispositivo wireless finalizzato a guidare la mano dei dipendenti durante la ricerca del prodotto selezionato nel labirinto degli scaffali e delle mensole, in cui viene accatastata la merce in

vendita — continua Lunardon —. Il dispositivo non ha nulla a che vedere con i controlli a distanza, o ravvicinata, dei lavoratori se è vero che il braccialetto si triangola esclusivamente con i sensori posti sugli scaffali e non con centrali di rilevamento dati predisposte dal datore di lavoro». Il dispositivo potrebbe però prestarsi ad utilizzi impropri, come capita a qualsiasi altro strumento di lavoro. A questo proposito interviene l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, che ha come oggetto «l'introduzione e l'impiego, in concreto, di impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali deriva anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori», prosegue. In questi casi la legge richiede che l'installazione dell'apparecchio venga convalidata con uno specifico accordo raggiunto con il sindacato oppure da un'autorizzazione amministrativa. Accordo e autorizzazione ai quali la stessa Amazon non potrebbe sottrarsi, a meno di dimostrare che il braccialetto in sé non persegue alcuna finalità intenzionale di controllo. Anche l'ipotesi di un'eventuale violazione della privacy resta estranea all'impiego del braccialetto, conclude Lunardon.

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Stefano Trifirò**Studio Trifirò
& Partners

Tablet & Co, quando non serve l'accordo

Il braccialetto smart di Amazon potrebbe essere utilizzato in Italia senza un accordo sindacale, secondo quanto prevede lo Statuto dei lavoratori. Ne è convinto Stefano Trifirò (Trifirò & Partners). «Secondo l'azienda il braccialetto è stato progettato per migliorare le prestazioni e l'efficienza dei magazzini e, dunque, la qualità del servizio offerto al consumatore — racconta il legale —. Questa può essere considerata una forma di controllo per esigenze organizzative e produttive da cui deriva anche un controllo sull'attività del lavoratore. Dunque, «ritengo che Amazon potrebbe richiedere ed ottenere con successo l'autorizzazione all'utilizzo del braccialetto da parte della Direzione territoriale

del lavoro competente. Se invece il braccialetto risultasse uno strumento volto all'esclusivo controllo della prestazione lavorativa dei dipendenti nel magazzino non potrebbe essere utilizzato». Ma per il giuslavorista c'è dell'altro, visto che, secondo il nuovo articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, sono previste innovazioni molto più radicali. In particolare, «il datore di lavoro non è più soggetto ad un accordo con le rappresentanze sindacali per quanto riguarda l'utilizzo degli strumenti di cui il lavoratore si serve per eseguire la prestazione lavorativa e per la registrazione di accessi e presenze (tablet, smartphone, portatili). Questo consente al datore di lavoro di verificare le modalità di utilizzo degli strumenti ricevuti dal lavoratore, senza essere vincolato all'accordo sindacale preventivo». L'azienda di Jeff Bezos ha descritto il braccialetto come strumento che registra la posizione ed il movimento effettuato dalle mani dei lavoratori ma — aggiunge il legale — emettendo delle vibrazioni, va anche a correggere le azioni non corrette dei dipendenti al fine di agevolarne la prestazione lavorativa. E la privacy? «Il Garante avrà un ruolo di rilievo nella soluzione di problematiche relative all'applicazione di questa innovazione».

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Donatella Cungi**Studio Toffoletto De Luca
Tamajo**Bonus in azioni,
così il Fisco
fa lo sconto**

L'azionariato diffuso piace alle aziende ma soprattutto ai dipendenti che, se il mercato azionario va bene, possono guadagnare non poco. Ad esempio, il 53% dei dipendenti del gruppo Prysmian (7.400) ha investito in azioni della società circa 28 milioni di euro, che oggi valgono il triplo. «Sempre più aziende, per lo più medio-grandi, si rivolgono a noi per conoscere nel dettaglio il vantaggio fiscale, espressamente confermato dalla legge di bilancio 2018, che riguarda la tassazione delle plusvalenze sulla cessione delle azioni ricevute dai dipendenti in sostituzione dei premi di risultato», spiega l'avvocato Donatella Cungi, partner dello

Studio Toffoletto De Luca Tamajo e alla guida del team dedicato al welfare aziendale. «Quando un lavoratore decide di trasformare il premio di produzione in azioni, avrà un trattamento fiscale molto favorevole in quanto quel bonus non concorrerà a determinare il reddito da lavoro dipendente, mentre la società avrà un vantaggio in quanto su quella somma non pagherà la contribuzione». Se poi il lavoratore scommette sul buon andamento del titolo, «lo potrà rivendere pagando le imposte solo sul capital gain eventualmente realizzato, ovvero sulla differenza tra il valore del suo premio convertito in azioni e la plusvalenza realizzata», aggiunge Cungi. I sindacati criticano la misura, sostenendo che si tratta di un vantaggio per le aziende a causa della decontribuzione e non uno strumento di welfare aziendale favorevole ai lavoratori. «Il dipendente, in questo caso, partecipa concretamente al risultato dell'azienda e la minor contribuzione è ampiamente compensata dal maggior netto incassato», puntualizza il legale. Inoltre, nel resto d'Europa la conversione del premio in azioni funziona. In Germania di applica un sistema simile al nostro.

Ba.Mill

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Meno inflazione meno occupati la curva di Phillips non gira più

Giovanni Ajassa *

Gli economisti dovrebbero essere meno presuntuosi. Lo ha ricordato di recente Edmund Phelps. Il monito di un premio Nobel andrebbe preso in seria considerazione, non solo in riferimento alle difficoltà di modellare gli effetti a medio termine della riforma fiscale americana. Ancora prima dei modelli sul futuro, ciò che oggi gli economisti e i "policy makers" dovrebbero maneggiare con prudenza e umiltà sono alcune regolarità statistiche che hanno funzionato in passato e che oggi sembrano perdere di significato sotto la spinta del cambiamento. La madre di tutte queste regolarità ora divenute alquanto irregolari è la relazione inversa tra inflazione e disoccupazione: la cosiddetta curva di Phillips.

La società può permettersi un saggio di inflazione meno elevato o addirittura nullo, purché sia disposta a pagarne il prezzo in termini di disoccupazione. Così si insegnava nel secolo scorso quando il problema principale era contenere le ricorrenti accelerazioni dei prezzi al consumo. Oggi la sfida è l'opposta. L'economia globale è tornata a crescere, ma la riduzione della disoccupazione non si accompagna ad un'adeguata risalita dell'inflazione e dei salari. La curva di Phillips non funziona come dovrebbe: ciò crea un problema anche alla politica monetaria, perché posticipa i tempi per un graduale rientro dalla fase di eccezionale espansione degli ultimi anni. Come diceva Kennedy, il tetto va riparato quando c'è il sole.

Dal mondo all'Italia. Se altrove

la curva di Phillips funziona poco, da noi la relazione inversa tra inflazione e disoccupazione appare da qualche anno non funzionare affatto. Per farsene un'idea basta comporre un grafico del "cluster" con i dati dell'ultimo decennio. Tra il 2008 e la metà del 2009, nel biennio della grande recessione globale, l'inflazione italiana tracolava, mentre l'aumento della disoccupazione si mostrava relativamente lieve. Una combinazione opposta, e ben più dolorosa, si è manifestata successivamente. Tra il 2011 e il 2013 l'urto della recessione europea dei rischi sovrani innalzava la disoccupazione dall'otto al tredici per cento in presenza di un'inflazione stagnante tra lo zero e l'un per cento. È solo nei trimestri più recenti che la relazione tra disoccupazione e inflazione sembra mostrare una minore irregolarità, con il rientro di un paio di punti della quota dei senza lavoro e il tentativo dell'aumento annuo dei prezzi al consumo di consolidarsi intorno all'un per cento. Supponendo che sia in qualche modo risorta, la curva di Phillips che oggi l'Italia si trova a percorrere è sicuramente e significativamente più spostata a destra. Rispetto a dieci anni fa, per ogni livello dell'inflazione, il tasso di disoccupazione appare di alcuni punti più elevato. A sanare questo pericoloso divario non basterà il consolidamento della fase espansiva del ciclo. Serve lavorare su qualcosa di più strutturale.

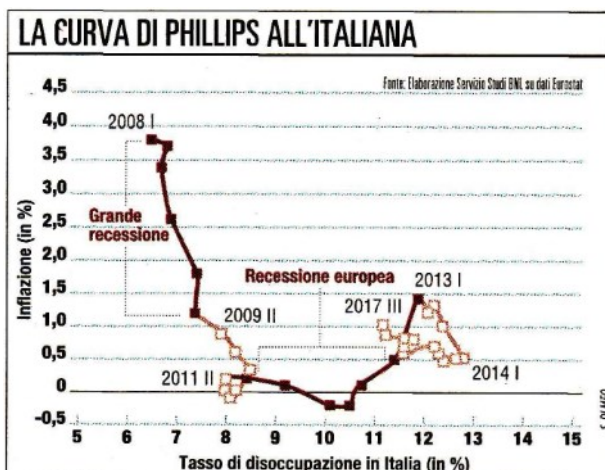
Se oggi i salari non crescono e la disoccupazione fatica a ridursi una spiegazione va cercata nell'insufficiente progressione della produttività del lavoro. Un problema non solo italiano, ma che nel no-

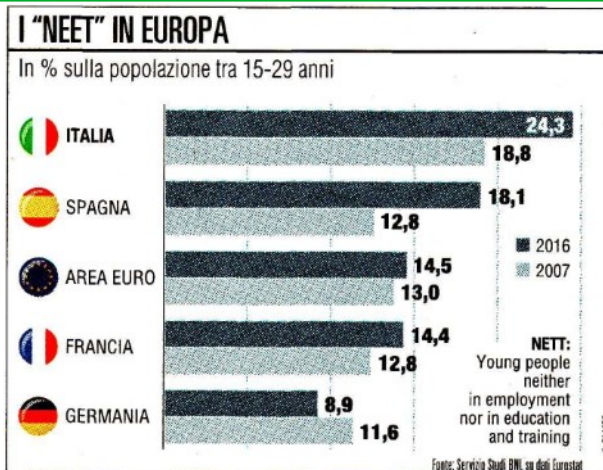
stro paese dura da più tempo e si manifesta con maggiore intensità. Per migliorare la crescita della produttività del lavoro servono tante cose, dentro e fuori le imprese. In tempi di innovazione digitale e di tecnologie 4.0 un nodo che si fa ancora più stringente è quello del "matching" ovvero di una soddisfacente corrispondenza dell'offerta alla domanda di lavoro. L'economia riparte, ma le opportunità di impiego non si distribuiscono uniformemente tra "jobs" e "skills". Ingegneri, tecnici specializzati, addetti al turismo sono esempi di profili per i quali le indagini microeconomiche indicano carenze di offerta rispetto alla domanda. A livello macro la percentuale di posti vacanti è tornata all'un per cento di dieci anni fa. Ma, con un tasso di disoccupazione all'undici per cento, la presenza di un 1% di "vacancy rate" è un dato che merita attenzione.

Oltre a quella di Phillips, occorre preoccuparsi della curva di Beveridge, dal nome del politico inglese che per primo sottolineò l'importanza strutturale di un soddisfacente allineamento tra domanda e offerta di lavoro. In Italia il "mismatching" tra domanda e offerta di lavoro nasce sui banchi di scuola. Si alimenta del poco invidiabile primato che vede la quota dei nostri giovani né occupati né coinvolti in programmi di istruzione e formazione collocarsi al 24 per cento, il triplo della Germania. Più istruzione serve per avere più sviluppo. Al di là dei modelli degli economisti sulle riforme fiscali.

* Direttore del Servizio Studi Bnl-Gruppo Bnp Paribas

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Edmund Phelps,
premio Nobel
2006 per
l'Economia

Risorse umane, c'è un ritardo tecnologico

UNA RICERCA DI ADP E IDC SU OLTRE 2 MILA DECISION MAKER EUROPEI NEL SETTORE MOSTRA CHE IN ITALIA OLTRE UN QUINTO DEI PROCESSI DI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT È ANCORA GESTITO MANUALMENTE. IMPORTANTE LA COLLABORAZIONE CON L'IT

Luigi dell'Olio

Milano

La rivoluzione digitale stenta a entrare nella stanza del direttore risorse umane. È la conclusione alla quale si arriva leggendo un report realizzato da Adp e Idc, che Affari & Finanza pubblica in esclusiva.

Gli analisti delle due società - la prima specializzata in *human resources outsourcing* e soluzioni per l'amministrazione del personale, la seconda in ricerche di mercato - hanno intervistato ben 2.022 decision maker del settore risorse umane in otto Paesi europei, tra cui l'Italia, rilevando che oltre un quinto (per l'esattezza il 22 per cento) dei processi di *human capital management* è ancora gestito manualmente e non tramite tecnologie apposite, che pur esistono e sono reperibili.

Eppure, tra i responsabili risorse umane non manca la consapevolezza di quanto sia importante collaborare con chi in azienda si occupa di *information technology*, in modo da migliorare i processi in direzione di una maggiore efficienza.

Ma passare dalla percezione delle priorità alle strategie concrete di azione evidentemente non è facile, soprattutto se si è abituati a lavorare in un certo modo da decenni. Solo il 28 per cento dei capi delle risorse umane afferma di coinvolgere gli It manager nelle decisioni di soluzioni per la gestione del personale. «Il risultato - spiega Lucia Bucci,

hr director di Adp Italia - è che spesso le aziende non riescono a sapere esattamente cosa stanno facendo i propri dipendenti, secondo quali modalità (in termini di produttività) e, sovente, perfino perché lo stanno facendo (con evidenti implicazioni sui fattori di coinvolgimento professionale e di motivazione). Addirittura, alcune divisioni di risorse umane non sanno nemmeno quanti di-

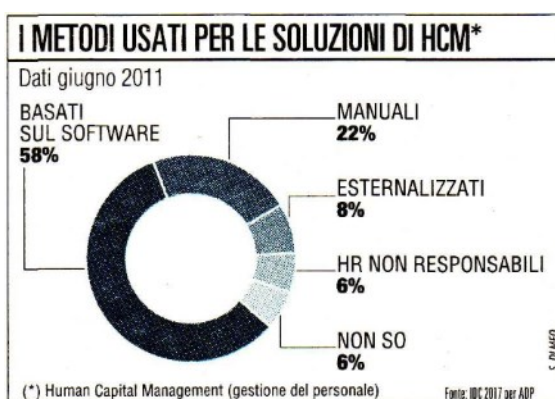
pendenti hanno in un preciso momento, specialmente se sono presenti lavoratori interinali e a progetto».

Il problema non riguarda solo le aziende più piccole: infatti, il 37 per cento dei dati gestiti dalle imprese di media grandezza è ancora affidato a Excel o a database affini.

Un'evoluzione nell'approccio alle tecnologie non è più rinviabile, conferma Christian Vasino, ceo e fondatore Chaberton Partners (società di executive search operativa. «La digitalizzazione ha fortemente mutato il ruolo di chi si occupa di risorse umane e lo ha fatto in maniera positiva, perché i *big data* e gli algoritmi predittivi sono una vera e propria miniera di opportunità», sottolinea l'esperto. «Saper usare bene le tecnologie disponibili e i data analytics consente al direttore delle risorse umane e al suo team di poter calcolare anticipatamente quali decisioni prendere»

Un esempio? «Tramite gli algoritmi predittivi è possibile calcolare quando si verificheranno dei picchi di assenteismo in azienda (come accade in occasione delle malattie stagionali) e quindi agire prontamente senza farsi trovare impreparati, conclude Christian Vasino.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lucia Bucci (1), hr director di Adp Italia e **Christian Vasino** (2), ceo e fondatore Chaberton Partners



Contenzioso. I paletti fissati dalla Cassazione e dai giudici di merito sulle modalità di comunicazione del recesso al dipendente

I rischi del licenziamento via email

L'atto è efficace ma il datore potrebbe ricevere contestazioni su firma e legittimazione

IL PRINCIPIO

Non è necessario l'uso della posta elettronica certificata perché il messaggio di posta elettronica sia correttamente notificato

Valentina Pomares

Marcello Floris

Il licenziamento intimato al lavoratore via email è efficace perché il messaggio di posta elettronica – come la lettera cartacea – è idoneo a integrare i requisiti della forma scritta prescritti dalla legge 604/1966. È il principio affermato dalla Cassazione nella sentenza 29753 del 12 dicembre 2017, che dà un nuovo spunto al dibattito sul possibile utilizzo delle nuove tecnologie per comunicare al dipendente il licenziamento.

A parte la sussistenza della forma scritta, però, nelle ipotesi di licenziamento comunicato tramite sistemi telematici, ci sono altri elementi da considerare, che possono diventare oggetto di contenzioso. Il destinatario del messaggio elettronico potrebbe sollevare eccezioni, ad esempio, sull'assenza di sottoscrizione della comunicazione del licenziamento, sul difetto di legittimazione a procedere di chi ha inviato il messaggio o sull'arrivo del messaggio in un luogo che possa realmente qualificarsi come «indirizzo del destinatario», in base all'articolo 1335 del Codice civile.

Il caso sottoposto alla Cassazione riguardava l'idoneità di un licenziamento comunicato via email, al di fuori del circuito Pec e senza firma digitale, a costituire un atto scritto, con la sottoscrizione del datore di lavoro. Per la Corte, la comunicazione di licenziamento è efficace ogni volta che, con qualsiasi modalità e anche con mezzi diversi da quello cartaceo, com-

porti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità. In questo caso, prosegue la Corte, non solo la email costituiva un mezzo idoneo ma, a ulteriore riprova della avvenuta ricezione della stessa, il datore di lavoro aveva prodotto delle e-mail, inviate dal dipendente ai colleghi dopo la ricezione del recesso, in cui comunicava che non avrebbe più lavorato presso la società.

La email e il messaggio di testo telefonico – al di là delle ipotesi in cui sia apposta la firma digitale, equiparata dalla legge alla firma autografa – sono prive di una firma intesa in senso tradizionale. Potrebbe quindi essere dubbia la effettiva provenienza del messaggio dal datore di lavoro. Secondo alcune decisioni (Tribunale Milano, sezione lavoro, sentenza 4010 del 5 ottobre 2010), la riferibilità al datore di lavoro, anche in assenza di sottoscrizione autografa, è integrata se la missiva reca comunque l'instestazione del datore mittente e la sottoscrizione dell'autore.

Secondo altri giudici, invece (Tribunale Roma, sezione lavoro, sentenza del 20 dicembre 2013), il messaggio di posta elettronica non può fornire certezza sulla provenienza o sull'identità dell'apparente sottoscrittore, essendo sufficiente un intervento sul programma di posta elettronica perché chi riceve il messaggio lo veda come se fosse inviato da un diverso indirizzo. Su questo punto, una recente pronuncia della Corte d'appello di Firenze (sezione lavoro, sentenza 629 del 5 luglio 2016) rilevava che la provenienza datoriale dell'sms con il quale era stato comunicato il licenziamento potesse essere provata anche tramite testimoni o presunzioni, che confermino la provenienza della comunicazione dall'apparente autore.

Altrettanto problematica è l'ipotesi in cui chi ha sottoscritto il messaggio non abbia il potere di licenziare. Secondo l'articolo 2702 del Codice civile infatti, perché il licenziamento sia efficace è necessario che chi lo sottoscrive sia il datore di lavoro o di un suo legale rappresentante con i poteri necessari. Secondo una recente e dibattuta pronuncia (Tribunale di Catania, sezione lavoro, sentenza del 27 giugno 2017), che ha per oggetto l'efficacia di un licenziamento intimato via whatsapp, il difetto di legittimazione del soggetto che ha intimato il licenziamento – sollevato dal lavoratore – non sussisteva, perché la società aveva ratificato o comunque confermato la volontà di recedere dal rapporto.

È importante, infine, verificare l'operatività della presunzione di conoscenza ex articolo 1335 del Codice civile – un atto unilaterale si presume conosciuto dal suo destinatario quando sia arrivato al suo indirizzo – perché il datore di lavoro possa avere la certezza della ricezione della comunicazione al lavoratore. In alcuni casi la casella di posta elettronica alla quale la comunicazione è stata inviata è stata ricondotta alla nozione di indirizzo prevista dall'articolo 1335 del Codice civile, perché strumento normalmente utilizzato per la trasmissione di comunicazioni di servizio.

Altre decisioni, invece, hanno ovviato al problema desumendo la prova della ricezione da fatti successivi alla comunicazione del provvedimento che dimostrino che lo stesso è entrato nella sfera di conoscenza del destinatario, o dalla impugnazione del lavoratore o dalla comunicazione a terzi dell'avvenuto licenziamento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le pronunce

01 | NON È ESSENZIALE LA PROVENIENZA DA UNA PEC



La comunicazione della risoluzione del rapporto tramite posta elettronica non certificata integra i requisiti di forma scritta richiesti dalla legge, anche in assenza di sottoscrizione autografa, se la missiva ha l'intestazione del datore mittente e, in calce, l'indicazione del funzionario autore. In ogni caso, si può ravvisare la piena equiparabilità della casella di posta elettronica alla quale la comunicazione è stata inviata - in quanto strumento normalmente utilizzato dalla ricorrente e dal datore per la trasmissione di comunicazioni di servizio - e la nozione di "indirizzo" prevista dall'articolo 1335 del Codice civile *Tribunale di Milano, sezione lavoro, sentenza 4010 del 5 ottobre 2010*

02 | RILEVA LA TRASMISSIONE DEL TESTO SCRITTO

Il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità.

Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 29753 del 12 dicembre 2017

03 | MITTENTE INCERTO CON INTERVENTO SUL PROGRAMMA

A fronte di una disciplina sui licenziamenti che impone la forma scritta, e quindi la sottoscrizione del datore di lavoro, effettivamente il messaggio di posta elettronica (non certificato in base al Dlgs 82/2005) non può fornire alcuna certezza sulla provenienza o sull'identità dell'apparente sottoscrittore, essendo sufficiente intervenire sul programma di posta elettronica perché chi riceve il messaggio lo veda come se fosse inviato da un indirizzo diverso.

Tribunale di Roma, sezione lavoro, sentenza del 20 dicembre 2013

04 | PER PROVARE IL MITTENTE SONO AMMESSI I TESTIMONI

Sul presupposto che il messaggio sms possa essere assimilato al telegramma dettato per telefono, e che in concreto il lavoratore destinatario dello stesso messaggio dava per pacifica la provenienza da un'utenza telefonica aziendale (come è peraltro confermato dalla relativa impugnazione nei confronti dello stesso datore), bisogna fare riferimento ai principi affermati dalla Cassazione sul relativo requisito di forma. In particolare, la forma scritta richiesta per il licenziamento può essere integrata - in caso di contestazione - anche per mezzo

di testimoni o presunzioni, perché sia provata l'effettiva provenienza del messaggio dall'apparente autore della dichiarazione

Corte d'appello di Firenze, sezione lavoro, sentenza 629 del 5 luglio 2016

05 | LICENZIAMENTO, RATIFICA ANCHE RETROATTIVA



La disciplina dettata dall'articolo 1399 del Codice civile - che prevede la possibilità di ratifica con effetto retroattivo del contratto concluso dal soggetto privo del potere di rappresentanza - è applicabile, in virtù dell'articolo 1324 del Codice civile - anche a negozi unilaterali come il licenziamento. Pertanto, la dichiarazione di recesso proveniente da un organo della società datrice di lavoro che sia sprovvisto del potere di rappresentanza della medesima, può essere efficacemente ratificata dall'organo rappresentativo della società anche in sede di costituzione in giudizio per resistere all'impugnativa del licenziamento proposta dal lavoratore.

Tribunale di Catania, sezione lavoro, sentenza del 27 giugno 2017

Risponde Luciano Fontana

MENO STUDENTI, PIÙ OPERAI? OGNI PERCORSO HA DIGNITÀ



Caro direttore,
il fenomeno dell'alto numero di giovani che ha terminato la scuola, ma purtroppo non ha ancora trovato un lavoro, è il risultato di uno dei difetti più gravi del nostro mercato del lavoro: il cattivo coordinamento tra sistema scolastico-formativo e tessuto produttivo, che si manifesta anche nella mancanza di servizi efficienti e capillari di orientamento scolastico e professionale. È uno scenario di cui i giovani non sono direttamente responsabili.

Andrea Zirilli

Gentile signor Zirilli,
Nei giorni scorsi ha suscitato polemiche la lettera degli industriali di Cuneo rivolta a famiglie e studenti impegnati nella scelta della scuola superiore e dell'università. In sostanza il consiglio era di non farsi illusioni che il «pezzo di carta» sia un *passerpartout* per trovare lavoro. Meglio qualche anno di studio in meno a favore di una formazione come operaio o tecnico specializzato, figure che le

aziende del Nord fanno fatica a trovare. Il tema, al di là del modo estremo in cui è stato posto, è molto serio. Nel nostro Paese c'è stata una svalutazione del lavoro manuale incomprensibile, gli istituti tecnici e professionali sono considerati spesso dalle famiglie una scelta di serie B. Completamente diversa la situazione, ad esempio, in Germania dove dopo la scuola dell'obbligo lavoro e formazione in azienda si alternano con risultati ottimi dal punto di vista dell'occupazione giovanile. Le colpe sono sicuramente del nostro sistema scolastico ma anche le aziende debbono farsi un esame di coscienza: quando gli *stage* vengono utilizzati per mettere i ragazzi a fare fotocopie non si fa un buon servizio alla formazione. L'appello giusto dovrebbe alla fine essere questo: studiate di più, specializzatevi di più, ogni percorso e ogni lavoro ha la stessa dignità. E magari aumentiamo il numero dei laureati (soprattutto nelle materie tecniche e scientifiche), visto che abbiamo il record negativo in Europa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La precisazione delle Entrate: sì alle spese dall'1/1 a patto che l'attività sia ammissibile

Formazione 4.0 in automatico

A agevolazioni concesse anche senza decreto attuativo

Pagina a cura
DI ROBERTO LENZI

Per le agevolazioni alla formazione 4.0 sono ammesse le spese dal 1° gennaio anche in assenza del decreto attuativo. Lo precisa l'Agenzia delle entrate in un convegno sulle novità fiscali, rispondendo alla Fondazione consulenti del lavoro.

La domanda. La Fondazione faceva presente che l'articolo 1, comma 55 della legge n. 205/2017, che agevola la formazione, riconoscendo un contributo del 40% al costo del personale in formazione su tematiche relative a industria 4.0, prevede che le disposizioni applicative dell'agevolazione saranno adottate da un decreto attuativo del ministero dello sviluppo economico di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze e con il ministro del lavoro e delle politiche sociali. Proseguiva evidenziando che le disposizioni non sono state diffuse, e chiedeva, pertanto se possono essere ammesse al credito d'imposta le spese sostenute dal 1° gennaio 2018, in attesa dell'adozione del provvedimento.

La risposta. L'Agenzia ha risposto che il comma 46 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2018 istituisce un credito d'imposta a favore di tutte le imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico in cui operano nonché dal regime contabile adottato. L'unico criterio richiesto è relativo al fatto che le im-

prese devono effettuare spese in attività di formazione, nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2017. Il credito è attribuito nella misura del 40% delle spese relative al solo costo aziendale del personale dipendente, senza considerare il costo dei formatori, per il periodo in cui è occupato in attività di formazione. Il comma 50 della legge, effettivamente, demanda a 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, la definizione delle disposizioni applicative necessarie, con particolare riguardo alla documentazione richiesta, all'effettuazione dei controlli e alle cause di decadenza dal beneficio. L'Agenzia ricorda però che il credito d'imposta è fruibile in forma automatica, ossia senza una preventiva autorizzazione da parte dell'amministrazione pubblica, ed è riconosciuto in relazione alle spese sostenute nel periodo agevolato individuato dalla norma istitutiva nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2017.

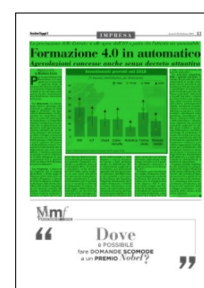
Pertanto, può beneficiare del credito d'imposta l'attività di formazione svolta fin dall'inizio del periodo agevolato, per la maggioranza delle imprese dal 1° gennaio 2018, sempre che l'attività di formazione rientri nell'ambito di applicazione del credito d'imposta, «come definito dai commi 48 e 49

e come sarà esplicitato dal decreto attuativo».

Le attività ammissibili e quelle escluse. Il comma 48 prevede che sono ammissibili al credito d'imposta solo le attività di formazione svolte per acquisire o consolidare le conoscenze delle tecnologie previste dal Piano nazionale Industria 4.0 quali big data e analisi dei dati, cloud e fog computing, cyber security, sistemi cyber-fisici, prototipazione rapida, sistemi di visualizzazione e realtà aumentata, robotica avanzata e collaborativa, interfaccia uomo macchina, manifattura additiva, internet delle cose e delle macchine e integrazione digitale dei processi aziendali, applicate in ambiti quali vendita e marketing, informatica, tecniche e tecnologie di produzione. Il comma 49 ricorda che la norma non considerano attività di formazione ammissibili la formazione ordinaria o periodica organizzata 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.

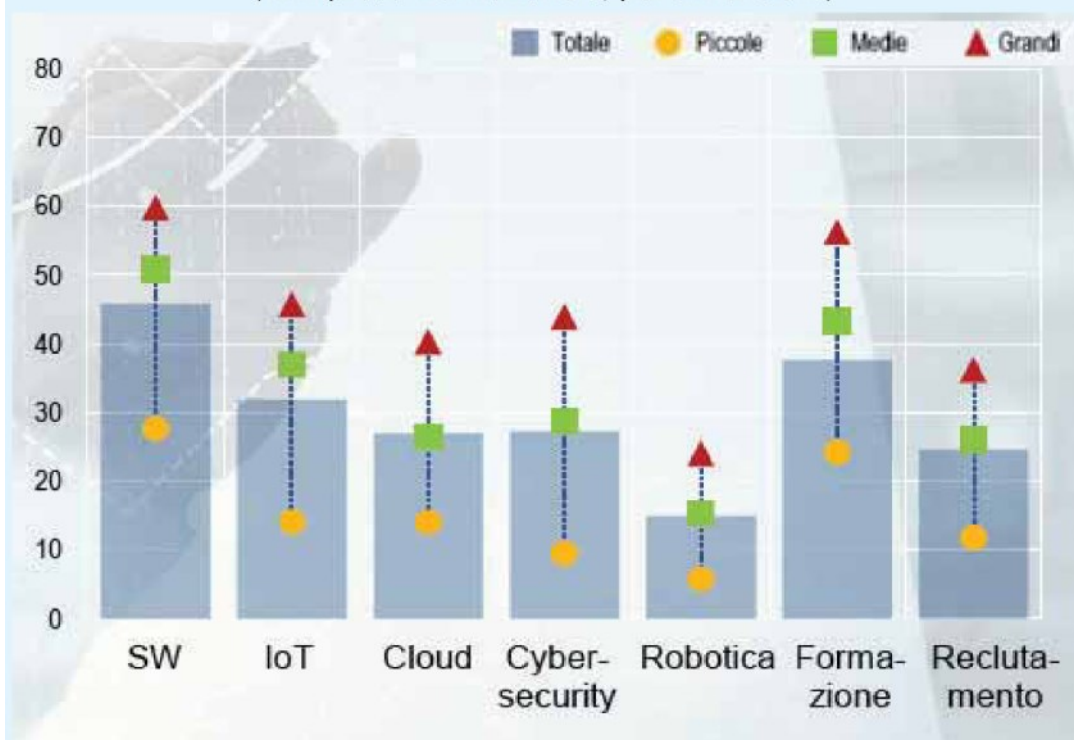
Il parere chiude ricordando che l'utilizzo in compensazione del credito d'imposta potrà essere effettuato, a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in cui le spese sono state sostenute e, comunque solo successivamente all'adozione del decreto del ministro dello sviluppo economico e nel rispetto delle norme dallo stesso adottate.

—© Riproduzione riservata—



Investimenti previsti nel 2018

(% imprese manifatturiere, per dimensione)



Fonte: Il Piano Nazionale Impresa 4.0 risultati 2017 e azioni 2018

Tecnologia
Intelligenza
artificiale
il lavoro nell'era
dei robot

Andrei e Di Liegro a pag. 20

Dai Big Data all'intelligenza artificiale, la tecnologia cambia le professionalità: ecco cosa studiare per essere preparati

Il lavoro nell'era dei robot

MASSIMO BANZI (ARDUINO): «L'IMPIEGO DI QUESTE MACCHINE CREA OCCUPAZIONE E RICHIEDE PERSONALE SPECIALIZZATO»

LA FRONTIERA

L'avvento del digitale ha provocato un terremoto nel mercato del lavoro rivoluzionando tipologie, prospettive e creando una richiesta di professionalità finora inedite. Entro il 2020 saranno 135mila le posizioni vacanti nel campo delle tecnologie della comunicazione, secondo la società di consulenza The European House Ambrosetti, mentre il report del Centro Europeo per la Ricerca Economica (Zew) evidenzia come l'impiego della robotica nelle aziende europee abbia creato 1,9 milioni di posti di lavoro. In Italia, il Censis rileva che il web dà lavoro a più di 750 mila persone, in crescita del 12% negli ultimi 6 anni.

Tuttavia, c'è un paradosso: il 40% delle startup italiane, dice uno studio dell'Osservatorio Startupper's Voice, hanno avviato ricerche per professionisti digitali, riscontrando l'assenza delle competenze richieste in più di 4 annunci su 5. Si parla di professionalità che da qui a 10 anni saranno centrali per gli addetti alle risorse umane che si stanno scontrando con una rivoluzione nelle metodologie di ricerca di nuovi dipendenti. Con modalità d'impiego più "diffuse" rispetto al passato, dallo smart working (+14% rispetto al 2016) al crowd work, in cui migliaia di lavoratori scambiano prestazioni professionali sulle piattaforme digitali (circa 28 miliardi di euro di guadagni nel 2015) - come segnalato da Samsung e Job Farm - fino alla gamification nei colloqui di lavoro.

Per questo motivo l'università Luiss ha inaugurato qualche giorno fa una cattedra ad hoc per i nuovi professionisti del digitale, in "Machine Learning and Data Science": «Il corso rientra nel più ampio programma di iniziative

dell'ateneo sul tema della "Digital Transformation" - ha spiegato il rettore, Paola Severino - che comprende anche i master in Cybersecurity e in Big Data Management». Tra i lavori "del futuro" più richiesti ci sono il *data analyst* (esperto nella lettura e interpretazione dei dati per fornire analisi dettagliate per sviluppare prodotti o servizi), lo *user experience manager* (il responsabile dell'esperienza del cliente all'interno dello spazio virtuale), il *big data architect* (progettista di sistema e dei dati di un'organizzazione) e l'*e-reputation manager*, ossia colui che migliora l'indicizzazione dei siti web delle imprese per aumentare la reputazione.

LE PROSPETTIVE



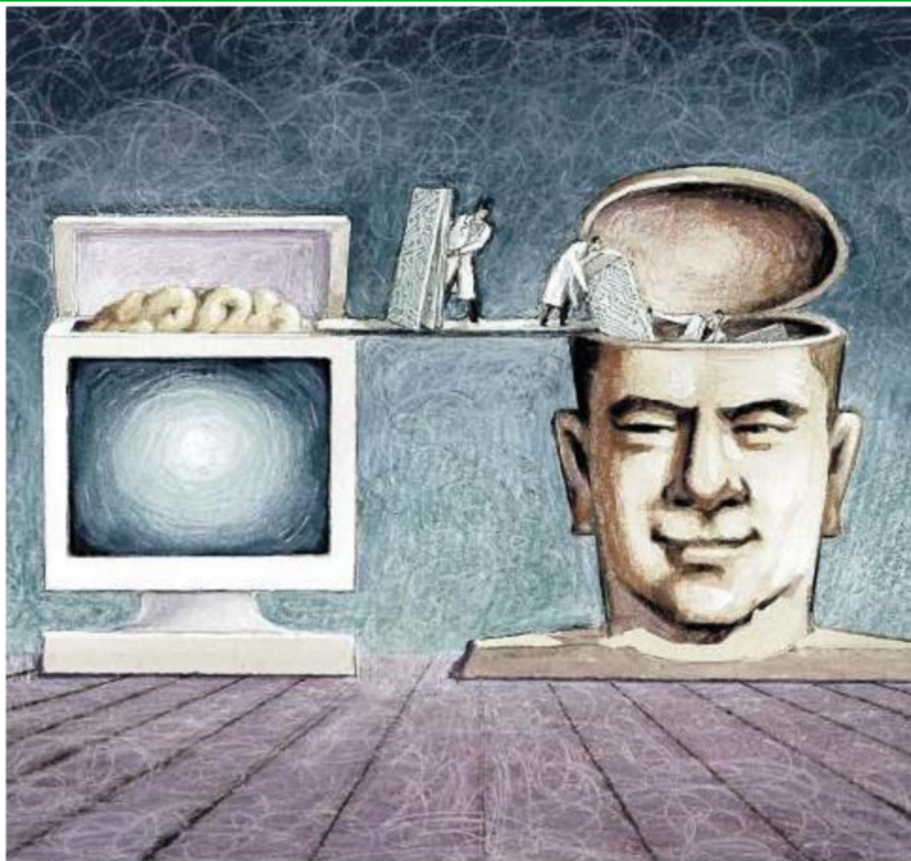
«Tutte queste tecnologie, come la robotica e l'intelligenza artificiale, richiedono l'impiego di personale specializzato – afferma il fondatore di Arduino, Massimo Banzi – e perciò creano posti di lavoro. Adottare la robotica vuol dire che vi è del personale che deve progettare i robot, costruirli, installarli e mantenerli, il che genera lavoro riqualificato». Come in ogni rivoluzione industriale – e questa è la terza – vi è un radicale mutamento delle prospettive e delle tipologie di lavoro: «Siamo nel mezzo della solita trasformazione che avviene periodicamente con tecnologie che rimpiazzano quelle diventate obsolete, dove le persone con meno competenze si ritrovano a essere in maggioranza, mentre quelle con le giuste competenze sono rare. È successo sempre nella storia».

Le prospettive, almeno dal punto di vista puramente economico, vanno dalla parte della tecnologia: le startup nel campo dell'intelligenza artificiale – per tre quarti americane – hanno raccolto oltre 117 miliardi di dollari di finanziamenti; l'industria della robotica italiana ha un fatturato di oltre 8 miliardi; il mercato dei Big Data, in Italia, tra soli 3 anni arriverà a oltre 7,5 miliardi di euro. L'Italia sconta un ritardo nel campo dell'e-commerce, con solo il 6,5% delle aziende che offrono servizi di vendita telematici (la media europea è il 17%).

Il World Economic Forum ha stimato che tra i bambini che adesso intraprendono il loro percorso scolastico, il 65% farà lavori che a oggi non sono ancora stati inventati. Se può sembrare una predizione inverosimile, basti pensare a quanti giovani devono spiegare ai loro nonni il loro lavoro da social media manager.

Alessandro Di Liegro

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Sotto, l'università Luiss Guido Carli dove è stata inaugurata la cattedra in "Machine Learning and Data Science" dedicata ai nuovi professionisti del digitale

L'intervista Luca Tomassini

«I computer non potranno sostituire i pensieri umani»



IL FONDATARE DI VETRYA: LA STRADA DELL'INNOVAZIONE DIGITALE È UN PROCESSO IRREVERSIBILE E L'ITALIA LO STA CAPENDO

«Il nuovo mondo digitale è una strada obbligata, un processo irreversibile. Non c'è da discutere su questo». A dirlo è Luca Tomassini, ingegnere con una lunga carriera in Telecom, pioniere della telefonia mobile e fondatore di Vetrya, società quotata in Borsa con sede a Orvieto che si occupa di fornire servizi digitali alle aziende.

Eppure se ne discute, eccome. Si sente spesso dire «si stava meglio prima», no?

«Il punto è che questa strada è diversa dalle generazioni che la stanno intraprendendo. Noi, che non siamo nativi digitali, sappiamo cosa sia il mondo senza internet e quanto quest'ultimo abbia cambiato la società. Ma i più giovani sono abituati a considerare certi strumenti come parte naturale delle proprie vite, a ragionare come le macchine stanno imparando a fare e a predire il futuro, in un certo senso».

È questo che farà l'intelligenza artificiale, predire il futuro?

«Già lo fa: grazie al cosiddetto "machine learning" esistono software in grado ad esempio di assistere gli avvocati, fornendo loro una strategia di difesa basandosi su analisi predittive. Ma

presto ne arriveranno altri che potranno prevedere, ad esempio, se un libro sarà di successo. Sa che in Cina è nata una sorta di religione? L'assunto è: "Se sei più intelligente di me, sei Dio". E Dio, per queste persone, è il motore dell'intelligenza artificiale».

Suona un po' estremo.

«Lo è decisamente. Ma dà l'idea della portata rivoluzionaria dell'intelligenza artificiale. Cambierà tutto, professioni comprese. Ma non c'è da spaventarsi. Alan Turing si chiedeva se le macchine sarebbero mai state in grado di pensare. Secondo me no, ma potranno aiutare l'uomo a farlo, il che è una risorsa».

Ed è una risorsa che qui in Italia sapremo cogliere in tempo e sfruttare?

«Il problema è che un ecosistema efficiente non esiste ancora, ragione per cui le startup, anche con ottime idee, spesso non trovano terreno fertile per crescere. Secondo me tutto deve partire dall'istruzione. Scuola e università devono capire per prime il cambiamento, perché è lì che nascono le nuove professioni. Ecco perché Vetrya ha promosso alla Luiss la cattedra di Machine Learning and Data Science, in cui le discipline matematiche si fondono con il marketing e il management. C'è la necessità di formare nuove figure professionali, e vogliamo essere in prima linea.

Anche perché per noi è un'occasione per trovare talenti da impiegare nella nostra azienda».

Ma che succede una volta che si esce dall'università? L'ecosistema italiano è pronto a recepire questa innovazione?

«Io credo che il nostro Paese abbia capito che questa è la via da percorrere, e vedo che ci si muove in questa direzione. Gli incentivi alle aziende per l'industria 4.0 hanno aiutato molto, spingendo molti imprenditori a investire nelle nuove tecnologie, che possono davvero fare la differenza».

Oltre all'intelligenza artificiale, quali sono le altre frontiere tecnologiche più interessanti secondo lei?

«Senza dubbio la blockchain, il sistema di crittografia sul quale nascono e si muovono le criptovalute come Bitcoin. È normale che oggi le banche guardino le valute virtuali con diffidenza, perché non sono regolamentate. Ma io credo che siano il futuro della finanza, perciò vanno regolamentate il prima possibile».

E poi?

«I big data. Sono la chiave di tutto. Qualsiasi nostra attività oggi, dal parcheggiare in un'area delimitata da una sbarra elettronica al navigare sui social network con il tablet "produce" dati, e con l'Internet delle cose ne produrranno sempre di più, anche solo accendendo la luce in salotto. L'obiettivo per le aziende innovative è portare a valore questa enorme massa di informazioni. E la vera sfida è riuscire a salvaguardare, nel frattempo, la privacy delle persone».

Andrea Andrei

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Luca Tomassini, presidente e ad dell'azienda di servizi digitali Vetrya

(Foto Ag.TOIATI)

L'Ape volontario non fa sconti

L'anticipo pensionistico è una forma di credito al consumo, vantaggiosa in alcuni casi particolari, ma di solito più onerosa di un mutuo ipotecario

DI MARINO LONGONI
m.longoni@class.it

A chi conviene l'Ape volontario? La risposta è che, salvo non ci si trovi in condizioni particolari, conviene soprattutto a banche e assicurazioni. L'Anticipo pensionistico è in rampa di lancio, dopo che l'Inps ha reso disponibile sul suo sito il software che permette di calcolare il costo di questo meccanismo che in realtà non è molto diverso da un prestito al consumo. Il sito dell'Inps è stato preso d'assalto dagli aspiranti-pensionati: 65 mila le simulazioni effettuate solo il primo giorno. Ma non è detto che tutto questo interesse si trasformi poi realmente in una richiesta di finanziamento. Il motivo è che si è messo in piedi uno strumento ipergarantito per chi eroga il finanziamento, ma piuttosto pesante per chi lo richiede. I meccanismi sono spiegati in dettaglio nell'inchiesta pubblicata da pagina 2. Qui andiamo al sodo e vediamo, con l'aiuto di qualche esempio, gli effetti economici di un anticipo pensionistico volontario. Facciamo l'ipotesi di un futuro pensionato che, una volta maturato il proprio diritto, incasserà un assegno pensionistico di 2 mila euro netti. Se volesse richiedere un anticipo di tre anni otterrebbe un assegno mensile di 1.560 euro. Cioè poco più di 60 mila euro in tre anni. Per saldare il suo debito dovrà restituire in vent'anni più di 87 mila euro, perdendo 335 euro al mese di pensione. Se invece dell'Ape, si fosse rivolto ad una banca, chiedendo un mutuo immobiliare con rimborso ventennale, dello stesso importo dell'anticipo pensionistico (60 mila euro) avrebbe potuto facilmente spuntare condizioni migliori. Molte banche in questi casi, a fronte di una ipoteca immobiliare, concedono rate ventennali anche inferiori ai 300 euro (per 12 mesi invece che 13 mensilità), con un esborso complessivo di poco inferiore ai 70 mila (contro 87 mila dell'Ape).

Va tenuto presente inoltre che l'Ape consente la deducibilità della metà del costo del finanziamento (nel nostro caso 87 mila meno 60 mila, diviso due), mentre

la deducibilità degli interessi del mutui è consentita in alcuni casi ma non in tutti.

Altro esempio. Lavoratore che andrà in pensione con un 1.200 euro netti al mese. Chiede l'anticipo pensionistico di tre anni e ottiene 980 euro al mese, per un totale di 38 mila euro. Li dovrà restituire in vent'anni con una decurtazione dell'assegno pensionistico di 210 euro, per un totale di 54.600

euro. In banca avrebbe potuto certamente spuntare condizioni

migliori,

con rimborsi quasi sempre inferiori ai 200 euro.

Naturalmente il presupposto del mutuo bancario è la proprietà di un immobile e la disponibilità a darlo in garanzia. Il confronto è comunque utile a dimostrare che l'Ape non è certamente un regalo per cittadini bisognosi di liquidità. Ciò non toglie che di fronte a certe esigenze potrebbe essere non solo utile, ma anche conveniente.

La stessa norma che ha introdotto l'Ape volontario ha previsto anche altri strumenti che potrebbero essere utili al lavoratore, come l'Ape aziendale, che è di fatto un incentivo all'esodo, coperto solo parzialmente dall'azienda, che paga la copertura previdenziale per il periodo dell'anticipo, ma non paga lo stipendio. Per ridurre il costo del finanziamento, l'Ape volontario può essere abbinato alla Rita che è di fatto un anticipo erogato da un fondo pensione: non costa nulla al risparmiatore, ma può essere richiesto solo in presenza di determinati requisiti.

Si tratta in definitiva di strumenti utili a garantire in alcuni casi la flessibilità in uscita del lavoratore o a coprire esigenze particolari. Ma non sono previsti regali, il prezzo da pagare infatti non è di poco conto. Facile prevedere che, così come l'anticipo del Tfr in busta paga, alla fine non ci sarà una richiesta di massa di questi nuovi strumenti.

—© Riproduzione riservata—



Chi ha almeno 63 anni e non ha l'età per la vecchiaia può chiedere l'anticipo pensionistico

Via libera all'Ape volontario Prestito garantito in tre mosse

*Pagine a cura***DI DANIELE CIRIOLI**

Partita l'operazione «Ape volontario». Con notevole ritardo sulla tabella di marcia, la novità della legge Bilancio 2017 (legge n. 232/16), cioè l'anticipo pensionistico («Ape»), «volontario» (per distinguerlo da quello «sociale», il cui costo è a carico dello stato), è in piena fase operativa, a disposizione di chi abbia necessità di un «reddito». L'Ape volontario è un «prestito» a tutti gli effetti, dello stesso tipo dei prestiti al consumo. Non può dirsi che sia un anticipo di pensionamento, perché non c'è sconto dei requisiti, né la sua liquidazione anticipata. Proprio perché è un prestito ha anche una (sorta) d'ipoteca (la pensione di vecchiaia) e un prezzo: interessi finanziari più premio di assicurazione contro il rischio premorienza più una commissione al fondo di garanzia dello stato.

All'Ape volontario può avere accesso chi ha almeno 63 anni e non ancora l'età per la pensione di vecchiaia, così da ottenere un anticipo sulla pensione per un periodo massimo di 43 mesi (che è il periodo di 3 anni e 7 mesi che manca a chi ha 63 anni per maturare il diritto alla pensione di vecchiaia, fissato a 66 anni 7 mesi). A ciò può aggiungersi un eventuale finanziamento supplementare in caso d'incremento del requisito d'età per la pensione di vecchiaia (cosa che accadrà nel 2019, quando salirà a 67 anni). L'Ape intascata con i relativi costi vanno rimborsati a rate mensili, in 20 anni (dunque 240 rate), una volta che si comincerà a intascare la pensione di vecchiaia.

L'operatività va dal 1° maggio 2017 al 31 dicembre 2019, grazie alla proroga di un anno (2019) prevista dalla legge Bilancio 2018. La disciplina è arrivata a ottobre 2017, con dpcm n. 150/17, che contiene cinque allegati (modelli per fare domanda): di certificazione del diritto all'Ape volontario; di Ape volontario (sono

tre); di pensione di vecchiaia legata all'Ape volontario. Il 13 febbraio l'Inps ha messo online il simulatore e pubblicato le istruzioni con la circolare n. 28/2018.

Requisiti e condizioni.

L'Ape volontario può essere richiesto da tutti i lavoratori, pubblici e privati: dipendenti, autonomi (artigiani, commercianti), parasubordinati iscritti alla gestione separata Inps. Sono esclusi i professionisti iscritti a casse di previdenza. Il richiedente deve possedere congiuntamente i seguenti requisiti: a) età non inferiore a 63 anni; b) accreditato di almeno 20 anni di contributi; c) maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia entro tre anni e sette mesi (si veda tabella); d) importo della pensione di vecchiaia, al netto della rata di ammortamento del prestito Ape richiesto, non inferiore a 1,4 volte il trattamento minimo dell'Inps.

All'Ape non possono avere accesso i pensionati diretti, cioè coloro che già siano titolari di una pensione da lavoro. Per contro, possono richiederlo i titolari di pensione indiretta: ad esempio, chi ha già una pensione di reversibilità del coniuge passato anzitempo a miglior vita. In caso di liquidazione di una pensione diretta nel periodo di percezione dell'Ape, il prestito è interrotto. Per fruire dell'Ape non è richiesta la cessazione dell'attività di lavoro che sia eventualmente svolta.

Come si richiede. Per richiedere l'Ape sono necessarie tre domande, da presentare in due tempi. La prima serve come richiesta della certificazione del diritto all'Ape, presupposto indispensabile per avere titolo al prestito pensionistico. La seconda è la domanda vera e propria di Ape e va presentata necessariamente insieme alla domanda di pensione di vecchiaia (la terza), la cui efficacia resta però condizionata all'accesso al finanziamento.

La certificazione del diritto all'Ape. La prima domanda va presentata all'Inps attraverso il portale internet,

direttamente dall'interessato o tramite patronato al quale l'interessato abbia rilasciato formale delega (verificata dall'Inps). La domanda va predisposta secondo il modello dell'allegato 1 del dpcm.

Entro 60 giorni dalla ricezione, se i requisiti risultano soddisfatti, l'Inps comunica al richiedente la certificazione del diritto all'Ape, indicando altresì: a) la data di maturazione del requisito dell'età che consente di presentare la domanda di Ape, cioè il giorno a partire dal quale il richiedente può fare richiesta di Ape. È ovvio che può trattarsi anche di un giorno già passato; per esempio perché il richiedente ha già tutti i requisiti e le condizioni soddisfatte (in tal caso può richiedere gli arretrati); b) gli importi minimo e massimo della quota mensile di Ape ottenibile. Qualora non sia accertato il possesso dei requisiti, l'Inps comunica il rigetto della domanda.

Importi. Con la certificazione del diritto all'Ape, l'Inps comunica anche gli importi, minimo e massimo, della quota mensile di Ape ottenibile. Mentre l'importo minimo è fisso e stabilito in 150 euro, l'importo massimo è determinato dall'Inps in funzione dell'importo mensile della pensione di vecchiaia calcolata alla data della domanda di Ape, in base a queste percentuali:

- 75% dell'importo mensile della pensione, se la durata dell'erogazione dell'Ape è superiore a 36 mesi;
- 80% se la durata dell'erogazione è compresa tra 24 e 36 mesi;
- 85% se la durata dell'erogazione è compresa tra 12 e 24 mesi;
- 90% se la durata dell'erogazione è inferiore a 12 mesi (compresa tra 6 e 11 mesi).

In aggiunta ai predetti limiti si applica la condizione per cui l'importo della pensione di vecchiaia (al momento del pensionamento vero e proprio), al netto della rata di rimborso di Ape, non deve scendere sotto 710,38 euro (1,4 volte il minimo Inps); se ciò si verifica, l'Inps



non riconosce il diritto all'Ape. E non è tutto; infatti, fermo tutto ciò, è richiesto altresì che l'importo massimo della quota mensile di Ape ottenibile deve essere tale da determinare, al momento della domanda di Ape, una rata mensile di rimborso del prestito che, sommata ad altre eventuali rate per prestiti già ricevuti dal richiedente, non risulti superiore al 30% dell'importo mensile della pensione, al netto di eventuali rate per debiti erariali e di eventuali assegni divorzili, di mantenimento dei figli e di assegni stabiliti con la separazione dei coniugi. In parole semplici, quest'ulteriore condizione mira a evitare che il richiedente, tra Ape, altri debiti, assegni di separazione e mantenimento dei figli, possa ritrovarsi in pensione con un trattamento (di vecchiaia) già pignorato!

La domanda di Ape e domanda di pensione. Chi riceve l'ok dell'Inps, cioè la certificazione del diritto all'Ape, deve inviare all'Inps la domanda di Ape unitamente a quella per la pensione di vecchiaia. La domanda di Ape (modelli allegati 2, 3 e 4 al dpcm) va sottoscritta con firma elettronica avanzata e presentata all'Inps con identità digitale Spid almeno di secondo livello. La domanda di pensione (modello allegato n. 5 al dpcm) ha un'efficacia condizionata al buon esito del contratto di prestito (Ape).

Arretrati. L'Ape ha generalmente decorrenza successiva alla domanda, tranne nel caso di lavoratori che vantino il possesso dei requisiti già dal 1° maggio 2017 (cioè dalla sua originaria decorrenza). Questi possono chiedere e ricevere gli arretrati. Per questo occorre fare domanda di Ape entro e non oltre 6 mesi dall'entrata in vigore del dpcm, ossia entro il prossimo 18 aprile.

APE volontario in pillole

Chi ne può beneficiare	Tutti i lavoratori, pubblici e privati: dipendenti, autonomi (artigiani, commercianti), parasubordinati iscritti alla gestione separata Inps. Sono esclusi i professionisti iscritti alle casse di previdenza
Requisito anagrafico	Età non inferiore a 63 anni
Requisito contributivo	Almeno 20 anni
Requisito pensionistico	Diritto alla pensione di vecchiaia maturato entro 3 anni e 7 mesi dalla richiesta di Ape volontario
Importo pensione di vecchiaia	Non inferiore a 710,38 euro mensili nel 2018 (cioè a 1,4 volte il minimo Inps, al netto della rata di ammortamento dell'Ape)
Altre condizioni	Non essere già titolare di una pensione diretta
Chi sostiene il costo	Il lavoratore, mediante una riduzione della sua pensione di vecchiaia dal momento in cui viene intascata e per la durata di 20 anni

L'età per la pensione di vecchiaia

	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019 ⁽¹⁾
Dipendenti privati (donne)	65 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	67 anni
Dipendenti privati (uomini)	66 anni e 7 mesi		
Dipendenti pubblici (uomini e donne)	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	67 anni
Autonomi e Gestione Separata, uomini	66 anni e 7 mesi		
Autonomi e Gestione Separata, donne	66 anni e 1 mese		

(1) Aumento speranza di vita di 5 mesi

Dalla Covip le istruzioni operative per l'erogazione della rendita integrativa anticipata

Chi ha perso il posto di lavoro può fare domanda per la Rita

Pagine a cura

DI DANIELE CIRIOLI

Andare in pensione a 57 anni? Con la Rita si può. Non è un vero e proprio pensionamento, ma una «rendita integrativa anticipata»: l'erogazione anzitempo, cioè, di quanto un lavoratore ha versato e accumulato presso un fondo pensione. Condizione basilare è la perdita di un posto di lavoro; in tali casi, la Rita può essere richiesta fino a 5 anni prima della maturazione dell'età per la pensione di vecchiaia (66 e 7 mesi nel 2018) e addirittura fino a 10 anni prima (dunque a 57 anni circa) qualora si è disoccupati da oltre 24 mesi. È la Covip (circolare n. 888/2018) a dettare le istruzioni operative della misura introdotta l'anno scorso dalla legge Bilancio 2017 in via sperimentale (doveva terminare il prossimo 31 dicembre) e resa strutturale (non ha più scadenza) dalla legge Bilancio 2018.

La Rita. Introdotta dalla legge di Bilancio 2017 nell'ambito delle misure di prepensionamento, la Rita dà la possibilità di avere una «rendita temporanea» dal proprio fondo pensione ai lavoratori (ovviamente iscritti alla previdenza integrativa). La misura faceva il paio con l'Ape sociale, tanto che doveva trovare applicazione in via sperimentale per uno stesso periodo temporale (cioè dal 1° maggio 2017 fino al 31 dicembre 2018) e con gli stessi requisiti. Successivamente, però, è intervenuta la legge Bilancio 2018 che l'ha resa strutturale, senza più una scadenza temporale.

Beneficiari. La rendita integrativa temporanea anticipata (è il significato di Rita) si rivolge ai lavoratori iscritti alla previdenza integrativa e, precisamente, sottolinea la Covip, a quelli iscritti alle forme pensionistiche complementari (cioè fondi pensioni) in regime di contribuzione definita (si sa

quanto si paga di contributi, ma non si sa precisamente quanto sarà la prestazione). Ne sono esclusi, pertanto, i lavoratori iscritti a fondi pensione in regime di prestazione definitiva (si sa quale sarà la prestazione, mentre non è fissa la contribuzione).

Solo «lavoratori». Secondo la Covip, inoltre, considerato che la disciplina normativa (e precisamente il comma 4 e il comma 4-bis dell'art. 11 del dlgs n. 252/2005) prevede che la Rita spetti ai «lavoratori» che abbiano cessato l'attività lavorativa o che siano rimasti inoccupati (oltre che in possesso di altri requisiti), la prestazione può essere riconosciuta solo agli iscritti a fondi pensioni che siano titolari di reddito di lavoro.

I requisiti a due vie. Finalità della Rita è offrire ai lavoratori un sostegno finanziario, in attesa della maturazione dei requisiti per la pensione pubblica obbligatoria (quella dell'Inps o altro ente previdenziale obbligatorio). Ci sono due vie alternative (o l'una o l'altra), con specifici requisiti, per ottenere la Rita e sono indicate in tabella.

I requisiti sono da possedere al momento della presentazione della domanda per ottenere la Rita.

Basta un'autocertificazione. Diversamente dalla disciplina previgente (e rimasta in vigore fino al 31 dicembre 2017), ora la sussistenza dei requisiti non è più vincolata al rilascio di un'apposita attestazione dall'Inps (era la c.d. «certificazione del diritto alla Rita»). In particolare, per provare il possesso del requisito contributivo minimo di 20 anni nei regimi obbligatori, potrà farsi ricorso all'estratto conto integrato (Eci) rilasciato dal casellario dei lavoratori attivi, accessibile online dal sito dell'Inps oppure gli estratti conto rilasciati dagli enti previdenziali di appartenenza dei

lavoratori richiedenti.

La Covip lascia ferma la possibilità, ai sensi del dpr n. 445/2000, di far ricorso anche all'acquisizione di dichiarazioni sostitutive da parte dei lavoratori (cioè di autocertificazioni sottoscritte dal lavoratore richiedente); ciò, a patto che sia espressamente consentito dal fondo pensione.

In questi casi, tuttavia, la Covip invita i fondi pensioni a fare opportune verifiche, anche a campione, delle dichiarazioni sostitutive presentate tenuto conto dell'importanza del requisito contributivo. Per organizzare al meglio i controlli, la Covip invita ad acquisire, contestualmente alla presentazione della dichiarazione sostitutiva, l'impegno scritto da parte del dichiarante a produrre, in caso di richiesta da parte del fondo pensione, la documentazione necessaria a comprovare le dichiarazioni rese in autocertificazione.

Il riferimento è alla «pensione di vecchiaia». Come detto, tra i requisiti di accesso alla Rita c'è la prossimità (rispettivamente di 5 o 10 anni) alla maturazione dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia, quale prevista al momento della presentazione dell'istanza sulla base delle disposizioni di legge tempo per tempo vigenti.

Sul punto la Covip precisa che i requisiti per la Rita maturano solamente con riferimento alla predetta tipologia di trattamento pensionistico (cioè «pensione di vecchiaia»), escludendo la possibilità che possa prendersi in considerazione la prossimità ad altre pensioni o a eventuali pensionamenti anticipati.

Praticamente, dunque, nel 2018 il requisito di prossimità (entro 5 anni ovvero entro 10 anni dalla cessazione dell'attività lavorativa) va riferito alla maturazione dell'età di 66 anni e 7 mesi fissata per la pensione di



vecchiaia; nel 2019, lo stesso requisito andrà riferito alla maturazione dell'età di 67 anni, quale sarà l'età per la pensione di vecchiaia, a seguito dell'incremento della «speranza di vita» (+ cinque mesi).

—© Riproduzione riservata—

Le alternative per ottenere la Rita

Requisiti per la prima ipotesi	Requisiti per la seconda ipotesi
• Cessazione attività lavorativa	• Cessazione attività lavorativa
• Maturazione età per pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio entro 5 anni dalla cessazione dell'attività lavorativa	• Maturazione età per pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio entro 10 anni dalla cessazione dell'attività lavorativa
• Possesso di almeno 20 anni di contributi per la pensione pubblica obbligatoria	• Inoccupazione di oltre 24 mesi, dopo la cessazione dell'attività lavorativa
• Possesso di almeno 5 anni di contributi per la pensione privata integrativa	• Possesso di almeno 5 anni di contributi per la pensione privata integrativa

Aumentano gli iscritti ai fondi pensione

A fine 2017 il numero complessivo di iscritti a forme pensionistiche complementari, incluse le duplicazioni relative a coloro che aderiscono contemporaneamente a più forme, è stato pari a 8,341 milioni; al netto delle uscite, la crescita dall'inizio dell'anno è stata di 554 mila unità (7,1%). Nei fondi negoziali sono state registrate 208 mila iscrizioni in più (8%) rispetto al 2016, portando il totale a fine anno a 2,805 milioni. L'incremento è stato determinato dall'avvio del meccanismo di adesione contrattuale in quattro fondi (il fondo rivolto ai lavoratori del settore autostrade, il fondo

aziende del gruppo Ferrovie dello Stato, il fondo con destinatari gli autoferrotravvieri e, con modalità peculiari, il fondo territoriale del Veneto) e dall'entrata a regime dell'adesione contrattuale per i lavoratori del settore edile. Anche senza considerare i fondi interessati dalle adesioni contrattuali, la crescita netta delle iscrizioni rimane positiva. Nelle forme pensionistiche di mercato offerte da intermediari finanziari, i c.d. fondi aperti, si totalizzano 1,374 milioni di iscritti, con una crescita di 115 mila unità (9,2%) rispetto al 2016. Nei Pip (Piani di investimento pensionistico) il totale degli iscritti è di

3,103 milioni; l'incremento netto è stato di 233 mila unità (8,1%). I fondi pensione, a fine dicembre 2017, detengono un patrimonio accumulato che ammonta a 160,7 miliardi di euro. Le risorse dei fondi negoziali ammontano a 49,5 miliardi di euro, in crescita del 7,7%. I fondi aperti dispongono di un patrimonio di 19,1 miliardi e i Pip di 27,6 miliardi; l'incremento nell'anno è stato, rispettivamente, del 12 e del 16,4%. Buone notizie anche sul versante rendimenti: nel 2017, al netto dei costi di gestione e della fiscalità, sono stati in media positivi per tutte le tipologie di fondi pensio-

ni. Quelli negoziali e i fondi aperti hanno reso in media, rispettivamente, il 2,6 e il 3,3%; per i Pip il rendimento medio è stato inferiore, cioè pari al 2,2%. In ogni caso, comunque, per lo stesso periodo di riferimento, il rendimento è stato superiore a quello del tfr (trattamento di fine rapporto) che, invece, si è rivalutato, al netto dell'imposta sostitutiva, dell'1,7%. Su un orizzonte temporale più ampio, pari agli ultimi dieci anni, i rendimenti medi annui composti sono stati: 3,3% per i fondi negoziali, 3% per i fondi aperti e 2,2% per i Pip; la rivalutazione media annua composta del tfr è stata del 2,1%.

—© Riproduzione riservata—

Gli altri vantaggi. Secondo Palazzo Chigi i versamenti del datore riducono o annullano quelli del lavoratore

I contributi possono azzerare i costi

Davide Colombo

■ Fra gli oltre 400mila lavoratori che, entro la fine del 2019, potrebbero optare per l'anticipo finanziario a garanzia pensionistica ci sarà una buona quota di "apisti aziendali". Stiamo parlando dei dipendenti del settore privato nati non oltre il luglio del 1956 che, raggiunta un'intesa con il loro datore di lavoro, accederanno all'Ape contando sul pagamento della contribuzione minima piena (calcolata sull'imponibile previdenziale delle ultime 52 settimane) garantita dalla stessa azienda o da un fondo di solidarietà o, ancora, da un ente bilaterale.

Come indicato negli esempi proposti dal team economico di palazzo Chigi (caso di un lavoratore che si ritira 24 mesi prima contando su una pensione netta mensile prevista di 2mila euro) la contribuzione che copre il periodo dell'anticipo fa crescere la pensione finale fino al punto di annullare i costi mensili effettivi del rimborso rateale eventuale dell'Ape.

La circolare Inps pubblicata martedì scorso (n.28/2018) contiene tutte le istruzioni per allegare alla domanda Ape l'accordo aziendale mentre mancano ancora le comunicazioni che riguardano gli enti bilaterali, attese a giorni. L'Ape aziendale non servirà solo per uscire prima e flessibilmente dal mercato del lavoro con un potenziale vantaggio reciproco di dipendenti e aziende. Con il suo debutto si aggiunge uno strumento nuovo anche alla "cassetta degli attrezzi" di cui dispone il datore di lavoro per gestire processi di riorganizzazione del personale o piani di ricambio generazionale.

Atterraggio morbido

«È un'opzione in più per consentire un soft landing a lavoratori che si stanno avvicinando

all'età della pensione» spiega Vincenzo Galasso, economista della Bocconi e membro del team di palazzo Chigi che ha lavorato all'Ape. «Nel caso si volesse, per esempio, scendere da 38 a 20 o 15 ore settimanali senza perdere potere d'acquisto - spiega ancora Galasso - l'ape aziendale offre sicuramente una risposta che non dà il part time agevolato». Si cumula una parte dell'anticipo finanziario con lo stipendio ridotto mantenendo invariato il potere d'acquisto e senza ridurre la pensione futura.

Il part-time agevolato, lo ricordiamo, prevede la possibilità per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato che maturano 67 anni e sette mesi di età entro il 2018 con almeno 20 anni di contributi, previo accordo con il datore di lavoro, di ridurre l'orario in una misura compresa tra il 40% e il 60 per cento. Il lavoratore riceve ogni mese, in aggiunta alla retribuzione per il part-time, una somma esente se corrispondente ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro sulla retribuzione per l'orario non lavorato, mentre lo Stato riconosce la contribuzione figurativa corrispondente alla prestazione non effettuata. Una formula che ha incontrato scarso seguito (poche centinaia di casi) e giudicata troppo onerosa dai consulenti del lavoro.

Un ampio ventaglio di strumenti flessibili per gestire gli ultimi anni di lavoro in una società che invecchia è fondamentale: l'età media della popolazione è sopra i 45 anni e, come evidenzia il grafico sotto, negli ultimi 25 anni l'età media delle forze di lavoro di 15-69 anni è cresciuta di 5,2 anni arrivando a 43 anni. E l'Ape aziendale, come l'Ape volontario, ha il vantaggio di non appesantire la spesa previdenziale. Vedremo al termine della sperimentazione se avranno saputo rispondere al bisogno di flessibilità sostenibile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LE INIZIATIVE

**Tuttolavoro
il 26 febbraio**

LA NONA EDIZIONE

**Focus su bonus
assunzioni
e Ape volontario**

Le prospettive del mercato del lavoro alla luce dei nuovi incentivi e dell'esaurimento di quelli riconosciuti per le assunzioni effettuate nel 2015 e 2016. E la flessibilità pensionistica, a fronte dell'avvio dell'Ape volontario e di quello aziendale.

Sono due dei temi che verranno affrontati nella nona edizione di Tuttolavoro, l'evento organizzato dal Sole 24 Ore che si svolgerà il 26 febbraio presso la sede milanese del quotidiano (viale Monte Rosa, 91), con inizio alle 9,15.

Professionisti, esperti, rappresentanti delle istituzioni e delle aziende si confronteranno su alcune novità normative. Si parte con la tavola rotonda dedicata al mercato del lavoro, alle tutele crescenti e alla scadenza degli incentivi. Si prosegue con un approfondimento sulle pensioni e la ricetta per la flessibilità.

Spazio, poi, alle interviste one-to-one agli esperti, che analizzeranno le regole per l'uscita anticipata, le novità per i *whistleblower*, cioè i dipendenti che segnalano irregolarità, l'attuazione concreta di disposizioni volte a favorire la flessibilità e la produttività, la convivenza di vecchie e nuove norme, come le tutele in caso di licenziamento, e le possibili evoluzioni della contrattazione di secondo livello.

Una tavola rotonda specifica sarà rivolta agli strumenti a disposizione delle aziende per gestire l'evoluzione della prestazione lavorativa, quali lo smart working e la formazione professionale.

Alle pensioni, poi, sarà dedicato anche un momento di approfondimento pomeridiano specifico.

Spazio, inoltre, alla possibilità di porre domande agli ospiti intervenuti sui temi trattati durante l'evento.



L'AUMENTO DEI PREZZI DAGLI USA ALL'EUROZONA

Il ritorno dell'inflazione e la verità dei panieri nazionali

Chiara Bussi ▶ pagina 9

I «nuovi» panieri specchio dei consumi

In Italia debuttano avocado e mango, in Spagna pizza e frutti di mare, in Germania il gyros

Novità. Nel nostro Paese le rilevazioni attraverso «scanner data» registrati direttamente alle casse di ipermercati e supermercati

IL PESO DEGLI STILI DI VITA

Alimentari e bevande analcoliche sono le voci che incidono di più in Spagna, Francia e Italia, mentre in Germania e Stati Uniti sono le spese per casa e bollette

PAGINA A CURA DI

Chiara Bussi

Anno nuovo, paniere nuovo. Succede in Italia dove il carrello virtuale della spesa utilizzato per il calcolo dell'indice dei prezzi al consumo viene aggiornato ogni dodici mesi. Nel nostro Paese l'edizione 2018 ha portato con sé la rilevazione dei cosiddetti *scanner data*, cioè i prezzi registrati alle casse di ipermercati e supermercati mediante la scannerizzazione dei codici a barre in un campione di 1.781 punti vendita e 16 catene su tutto il territorio nazionale. Una strada sostenuta da Eurostat e segnata dagli uffici di statistica di Olanda, Svezia, Belgio, Danimarca, Finlandia oltre a Svizzera e Islanda che non fanno parte dell'Unione europea. «L'Italia - fa notare Federico Polidoro, responsabile delle statistiche sui prezzi al consumo dell'Istat - è il primo tra i big europei a utilizzare questi strumenti per intercettare le abitudini di spesa e accrescere ulteriormente l'accuratezza della raccolta dei dati».

Mentre sui mercati si riaffacciano i timori di inflazione, Il Sole 24 Ore ha passato in rassegna i panieri di Italia, Francia, Spagna, Germania e Stati Uniti per mettere a fuoco la loro composizione e il peso assegnato ai singoli capitoli di spesa. Proprio da questi carrelli virtuali parte il complesso lavoro di monitoraggio dei prezzi sul territorio che si riassume in un indice mensile. Un piccolo numero che condiziona la politica monetaria delle Banche centrali e quindi, a ruota, il costo del denaro preso in prestito da imprese e famiglie. Su consiglio degli esperti è stato preso come riferimento i Cpi (che in Italia si chiama Nic), ovvero l'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività perché consente di evidenziare meglio le differenze, anche con gli Usa. Si tratta dell'indicatore che gli uffici di statistica dif-

fondono una volta al mese.

Pricebasket (come viene definito negli Usa), panier (alla francese), Warenkorb (in Germania) o cesta de la compra, nomi diversi per definire la lista di beni e servizi, che come una *matrioska*, la bambolina russa, contengono altre sottocategorie, sempre più dettagliate e in continua evoluzione perché specchio della realtà che cambia e di un mondo che diventa ogni giorno più globale. Nella definizione del "basket" in tutti i Paesi è prevista la *stessa* griglia di partenza, che raggruppa in 12 divisioni di spesa tutti i prodotti che le famiglie acquistano per finalità di consumo. È la classificazione «Coi-cop», definita a livello Nazioni Unite e che poi si articola, nell'Unione Europea, a seguito di un Regolamento introdotto nel 2016, in più di 200 sottoclassi, cioè raggruppamenti più specifici di prodotti che permettono una comparazione più granulare dell'inflazione dei diversi Stati membri. «Ma il cantiere - spiega Polidoro - è ancora aperto: un gruppo di lavoro istituito all'Onu che coinvolge esperti di organismi internazionali e di alcuni uffici di statistica nazionali sta studiando un'ulteriore convergenza che potrebbe vedere la luce nel 2020».

Ciascun Paese ha però un ampio grado di autonomia sul peso attribuito a ciascuna voce e sull'inserimento di un determinato prodotto a seconda delle abitudini di spesa e sulla cadenza degli aggiornamenti. Quando un bene non è più tra i *best sellers* o un servizio diventa obsoleto viene sostituito. Così in Italia quest'anno sono usciti la telefonia pubblica, il canone Rai e il lettore Mp4, mentre hanno debuttato avocado e mango, i vini liquorosi, lavasciuga e robot aspirapolvere portando a 1.489 i prodotti rilevati, il numero più elevato tra i Paesi presi in esame. La Spagna ha rivisto il paniere la settimana scorsa e tra i 1479 beni e servizi sotto la lente sono comparsi la pizza, i frutti di mare freschi, l'asciugatrice e i test di gravidanza. In Germania nell'ultimo aggiornamento tra i 600 prodotti monitorati è spuntato anche quello del gyros, il tradizionale piatto di carne greco. In Francia, dove l'occhio dell'ufficio di statistica è attento sulle variazioni di prezzo di circa 1.100 prodotti, viene reso noto solo il peso dei vari capitoli e sottocapitoli, aggiornato una volta al-



Dir. Resp.: Guido Gentili

l'anno, ma non le novità sui singoli beni. Negli Usa la ponderazione viene effettuata ogni due anni, ma anche qui sulle entrate e uscite tra le oltre 200 categorie al Bureau of Labor statistics le bocche sono cucite. L'unica indiscrezione degli ultimi anni riguarda l'inserimento del viaggio tra i prodotti monitorati.

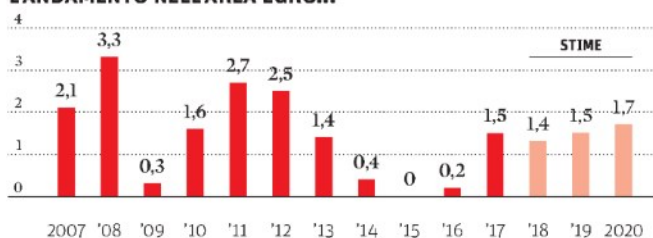
In Italia, Francia e Spagna alimentari e bevande analcoliche sono la voce più rappresentativa. In Germania e negli Usa a trainare sono invece le spese legate alla casa e alle bollette (31,7% nella prima e ben il 41,7% oltre Oceano). In tutti e cinque i big trasporti rappresentano la seconda voce, mentre solo a Berlino e dintorni ricreazione, spettacoli e cultura occupano la terza posizione e valgono l'11% del paniere

contro il 7,7% dell'Italia e il 5,7% degli Usa. In Italia spiccano invece i servizi ricettivi e la ristorazione (11 per cento). Con il passare degli anni si amplia la gamma dei punti vendita monitorati e fa capolino anche l'e-commerce che Oltre Oceano rappresenta l'8% delle quotazioni di prezzo sotto la lente. Così come in tutti e cinque i Paesi dal 2007 ad oggi aumenta il peso del capitolo "salute" e diventano sempre più dettagliate le voci legate al welfare e all'assistenza agli anziani, segno di una società che invecchia e che si specchia nel suo paniere. «È il miglior metodo possibile? Di sicuro - conclude Polidoro - è una rilevazione capillare che tenta di adeguarsi a comportamenti di spesa in continua evoluzione, ma per farlo deve stare costantemente al passo e non si può fermare».

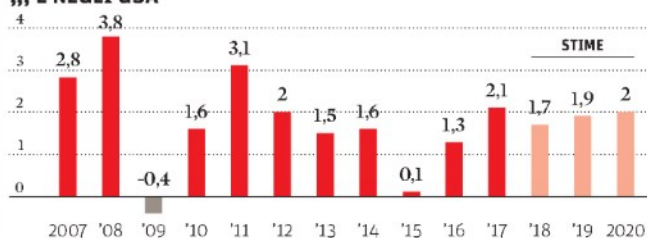
© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'evoluzione dei prezzi e il confronto sui «basket»

L'ANDAMENTO NELL'AREA EURO...

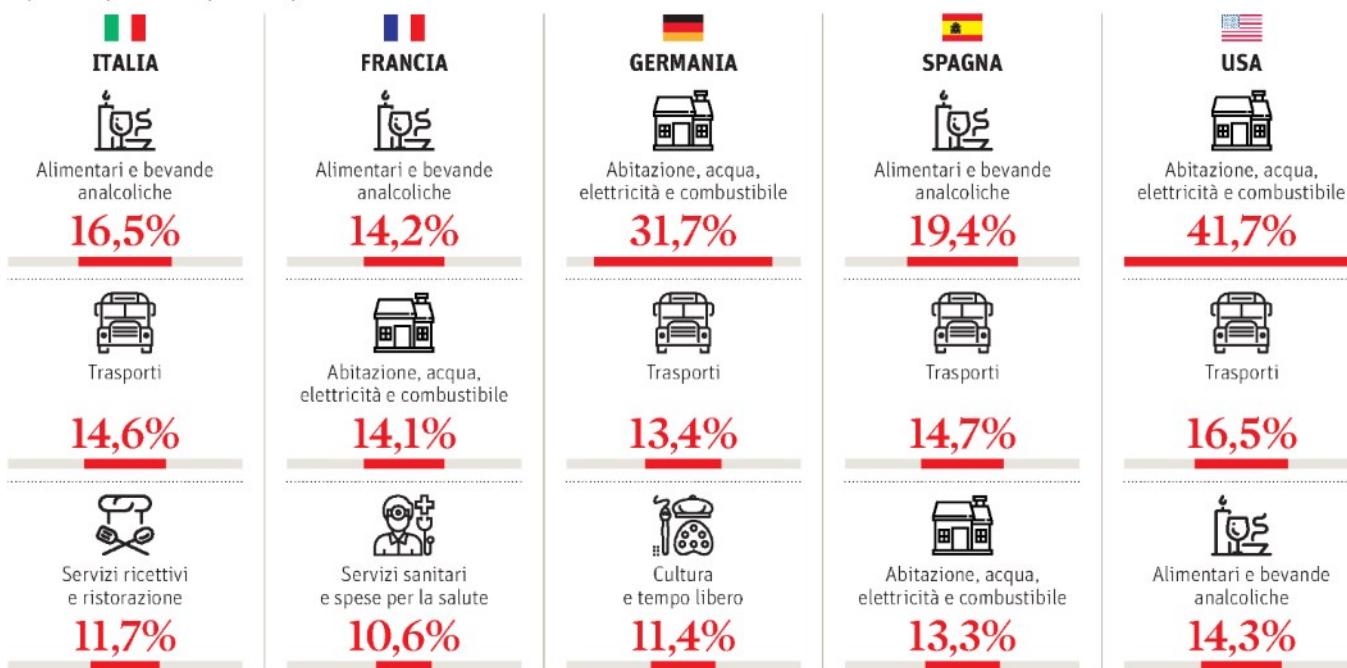


... E NEGLI USA



LA COMPOSIZIONE DEL PANIERE

Il peso dei primi tre capitoli di spesa nel carrello virtuale in 5 Paesi



Fonte: Bce, Eurostat, Fed, Uffici di statistica nazionali

**DOMANDE
&
RISPOSTE****Che cos'è l'inflazione?**

È l'aumento dei prezzi generalizzato e continuativo nel tempo. La misura di questo indice è attribuita all'Istituto nazionale di statistica. L'indice dei prezzi al consumo è uno strumento statistico che misura le variazioni nel tempo dei prezzi di un insieme di beni e servizi, caratteristico dei consumi delle famiglie di un determinato Paese.

**Che cos'è la deflazione?**

È la riduzione del livello dei prezzi, associata di norma a una flessione accentuata dell'attività economica e dell'occupazione.

**Che cos'è il Cpi?**

È l'indice nazionale dei prezzi al consumo, dall'inglese Consumer Price Index. Misura l'inflazione sulla base di un paniere di beni e servizi. In Italia prende il nome di Nic (Indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività). Viene diffuso dagli uffici di statistica una volta al mese.

**Che cos'è l'Hicp?**

È l'indice armonizzato dei prezzi al consumo. Ciascun Paese lo invia a Eurostat, l'Ufficio di statistica Ue, che lo elabora. In Italia viene chiamato Ipc. Rispetto agli indici nazionali esclude alcune voci come le lotterie e i concorsi. Si riferisce al prezzo effettivamente pagato dal consumatore per beni e servizi e tiene conto delle riduzioni temporanee di prezzo come sconti, saldi e promozioni. Questo dato viene attentamente monitorato dalla Banca centrale europea perché costituisce l'indicatore principale per le sue decisioni di politica monetaria.

**Come si misura l'inflazione negli Usa?**

Si misura attraverso due principali indici: il Cpi-U e il Cpi-W. Il primo riflette i comportamenti di spesa dei consumatori delle aree urbane e copre l'89% circa del totale della popolazione Usa. Si differenzia dal Cpi-W che misura la variazione nel tempo dei prezzi al dettaglio, dei beni e servizi correntemente acquistati dalle famiglie di operai e impiegati.

**Che cos'è un paniere?**

È l'insieme dei prodotti presi in considerazione e messi sotto osservazione statistica ai fini del calcolo di ciascuno degli indici dei prezzi. Ad ognuno dei prodotti inseriti nel paniere è assegnato un peso proporzionale al grado di importanza che la voce rappresenta nell'ambito dell'aggregato economico di riferimento.