

# Rassegna del 05/02/2018

## LAVORO

05/02/2018	<b>Italia Oggi Sette</b>	Imprese in crisi d'identità	Longoni Marino	1
05/02/2018	<b>Messaggero</b>	Il costo degli statali: 2.200 euro all'anno per ogni cittadino - Il costo degli statali: 2.200 euro a cittadino	Bassi Andrea	3
05/02/2018	<b>Repubblica</b>	La lettera. La tecnologia è partecipare	Furlan Annamaria	5
05/02/2018	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	Rapporto Lavoro - All'esame 600 "best practice", così emergono i migliori	v.d.c.	6
05/02/2018	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	Rapporto Lavoro - L'on-boarding sale al centro del rapporto impresa-addetti	de Ceglia Vito	7
05/02/2018	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	Rapporto Lavoro - Condizioni di lavoro, qui si sta bene in Italia 90 imprese all'avanguardia	v.d.c.	9
05/02/2018	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	Intervista a Nicola Rossi - Monster: "Cambia il recruiting, ora caccia ai talenti"	I.d.o.	11
05/02/2018	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	Rapporto Lavoro - Addetti demotivati e malati l'azienda paga un conto salato	Ulivieri Veronica	12
05/02/2018	<b>Sole 24 Ore - Norme e Tributi</b>	La Cu fa spazio ai premi convertiti in contributi - La Cu fa spazio ai premi trasformati in contributi	Lacqua Ornella	13
05/02/2018	<b>Stampa Tuttosoldi</b>	Cinque milioni in attesa di contratto	Passerini Walter	17

## WELFARE E PREVIDENZA

05/02/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	Esame di maturità per il Terzo settore	Silva Elio	18
------------	--------------------	--	------------	----

## ECONOMIA

05/02/2018	<b>Corriere della Sera</b>	Dataroom - Sanità, il buco dei rimborsi - Ticket, rimborsi Ma quanto costa una risonanza?	Gabanelli Milena - Ravizza Simona	19
05/02/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	Tasse, multe e contributi 100 giorni per rottamare - Tasse e contributi non pagati: uno sconto per mettersi in regola	Acierno Rosanna - Melis Valentina	22
05/02/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	Tiro all'Irpef, la più pagata dagli italiani	Padula Salvatore	29

## COMMENTI ED EDITORIALI

05/02/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	L'Editoriale - I malanni e le terapie elettorali - I malanni dell'Irpef e le terapie elettorali	Padula Salvatore	33
------------	--------------------	---	------------------	----

# Imprese in crisi d'identità

*Il modello di relazioni industriali ereditato dal dopoguerra non regge più. Ma gli interessi corporativi impediscono la riforma della rappresentanza sindacale*

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

**I**mprese in crisi di rappresentanza. Il dato è ormai riconosciuto da tutti, o quasi, i protagonisti del mondo delle relazioni industriali. Più difficoltosa l'individuazione delle cause di questa crisi e soprattutto di come uscirne. In ogni caso il modello che si è venuto a costituire dal dopoguerra in poi, basato su rappresentanze politiche forti e omogenee, in grado di condizionare l'agenda politica e di far viaggiare gli interessi dell'industria insieme a quelli del Paese, non esiste più. Emblematica la crisi di Confindustria, che per decenni è stata, assieme a Cgil Cisl e Uil, il simbolo di questo sistema di relazioni industriali. Il segnale che qualcosa si era definitivamente rotto è arrivato nel 2012 con l'uscita della Fiat di Marchionne. A seguire hanno lasciato viale dell'Astronomia anche Amplifon, Morellato, Nero Giardini, Pilkington Italia, Valbruna. Ma anche nomi meno noti al grande pubblico, che hanno cercato, a volte con nuove realtà associative, modalità alternative per tutelare in modo più efficace i propri interessi.

Di fatto ora Confindustria è sempre più ostaggio delle grandi aziende a controllo pubblico, che versano la parte più consistente delle quote, ma finiscono per determinare la linea politica dell'associazione. Paradossalmente, i vertici di imprese di nomina governativa decidono la linea politica degli imprenditori e la loro posizione nei confronti del governo.

Ma il problema non è solo Confindustria. Ad essere in crisi è un modello di relazioni industriali verticistico e spesso autoreferenziale. Dove la reale rappresentatività di un'organizzazione è un'ipotesi spesso impossibile da verificare, dove la difesa dello status quo è più importante del servizio ai propri iscritti e in fin dei conti alla collettività, dove la crescita e la frammentazione delle esigenze delle imprese rappresentate è così veloce da rendere difficile realizzare una sintesi all'interno delle stesse associazioni di rappresentanza.

Una sclerotizzazione di una funzione essenziale nelle società liberali ha portato spesso a gestioni verticistiche, insensibilità verso le problematiche espresse dalla base, accantonamento degli interessi generali per far posto a quelli particolari, in alcuni casi estremi a vere e proprie associazioni a delinquere.

Il risultato è la crescente frammentazione delle realtà associative, la nascita di sempre nuove sigle, più o meno

(a volte per nulla) rappresentative di porzioni reali del mondo dell'impresa, la ricerca spasmodica di visibilità, di spazi di manovra, di modalità associative differenziate: accanto ad alcune

realtà che fondano la loro ragion d'essere sulla contrattazione sindacale e sull'azione di lobbying, ne nascono altre che invece puntano maggiormente sull'offerta di servizi agli associati o sulla costruzione di reti d'impresa omogenee finalizzate per esempio a migliorare la capacità di esportazione dei propri prodotti, oppure all'accesso a varie forme di finanziamenti.

Non c'è dubbio che la crisi di rappresentatività delle associazioni imprenditoriali è parte di una più generale crisi dei corpi intermedi, di un processo di disintermediazione del rapporto tra vertici politici e individui (imprese, in questo caso), dell'affievolirsi di un sistema di valori che ha fatto da cemento a realtà inevitabilmente percorse dal loro interno da tensioni e divergenze di interessi e di orientamenti. In questo caso però c'è l'aggravante di una mancata attuazione dell'articolo 39 della costituzione (registrazione dei sindacati), che ha contribuito a mantenere alto il tasso di ambiguità delle relazioni industriali a beneficio di interessi qualche volta inconfessabili. Oggi il cambiamento delle modalità di contrattazione collettiva, sempre meno nazionali e sempre più vicine al livello aziendale, l'abnorme proliferazione di contratti collettivi e di sigle sindacali, la sempre



**minor capacità di incidere sugli indirizzi politici e legislativi, ha convinto tutti i soggetti più responsabili che un cambio di paradigma è sempre più necessario. Ma solo una legge sulla rappresentanza sindacale può riportare le relazioni industriali e la contrattazione collettiva all'interno di percorsi meno velleitari e autoreferenziali.**

**Il problema è vincere gli egoismi, gli interessi consolidati, i beneficiari di rendite di posizione, che fanno da freno ad ogni pur modesta istanza di cambiamento.**

—© Riproduzione riservata—■

# Il costo degli statali: 2.200 euro all'anno per ogni cittadino

►Le stime della Ragioneria. Il comparto scuola "vale" 654 euro. Allarme sull'età media: 50 anni

Andrea Bassi

**C'**è una frase che diversi cittadini hanno pronunciato almeno una volta nella vita rivolgendosi al dipendente pubblico che gli si

è parato davanti quando si sono trovati a fronteggiare qualche bega burocratica: «Il tuo datore di lavoro sono io, sono io che ti pago lo stipendio». Ora si sa anche a quanto ammonta la somma. *A pag. 10*

# Il rapporto del Tesoro Il costo degli statali: 2.200 euro a cittadino

►I calcoli della Ragioneria generale: la scuola da sola "vale" oltre 654 euro

►Scatta l'allarme sull'invecchiamento dei dipendenti: età media oltre 50 anni

**PER LA RILEVAZIONE  
DEL MINISTERO  
IL PESO DEGLI STIPENDI  
DELLA REGIONE SICILIA  
È PARI QUASI A QUELLO  
DELLA MARINA MILITARE**

**PROFESSORI, MEDICI  
E COMUNALI DA SOLI  
VALGONO  
I DUE TERZI  
DELLA SPESA TOTALE  
PER LE RETRIBUZIONI**

## LA RADIOGRAFIA

ROMA C'è una frase che diversi cittadini hanno pronunciato, ma che molti probabilmente hanno desiderato pronunciare almeno una volta nella vita, rivolgendosi al dipendente pubblico che gli si è parato davanti quando si sono trovati a fronteggiare qualche bega burocratica: «Il tuo datore di lavoro sono io, sono io che ti pago lo stipendio». Adesso, quando qualcuno avrà la tentazione di fare questa affermazione potrà essere molto più preciso, e dire anche esattamente quanti soldi della sua retribuzione gli versa. Il calcolo è stato inserito tra gli indicatori

che accompagnano il «Conto annuale» nel quale ogni anno il ministero dell'Economia fa la fotografia del pubblico impiego e che è stato appena pubblicato dalla Ragioneria generale dello Stato.

L'ultimo scatto riguarda il 2016, e quindi nel conteggiare il costo degli impiegati delle pubbliche amministrazioni, non si è potuto ancora tenere conto dei rinnovi dei contratti che si stanno chiudendo in queste settimane. Ma l'operazione trasparenza aiuta a comprendere quali sono i servizi, in questo caso rappresentati dal solo costo dei dipendenti pubblici, che pesano maggiormente sui contribuenti.

## IL CONTEGGIO

Innanzitutto va detto che tutti i pubblici dipendenti costano a ogni cittadino quasi 2.200 euro all'anno, 2.197 per l'esattezza. L'esborso principale è per i dipendenti della scuola. Gli stipendi di professori, presidi, bidelli e altro personale ammini-



strativo, costano 654,17 euro a cittadino. Il Servizio Sanitario Nazionale, che comprende gli stipendi di medici e infermieri, nel riparto "vale" 512,62 euro. Seguono le Regioni a statuto ordinario e le autonomie locali con i loro 264,93 euro. Da soli questi tre comparti rappresentano oltre il 50% della spesa sostenuta per i dipendenti pubblici. Il quarto posto è occupato, ma ad una certa distanza, dalla Polizia di Stato, che "pesa" solo 84,15 euro su ogni cittadino, il 3,83% della spesa totale per il pubblico impiego. La macchina fiscale, rappresentata dalle Agenzie, costa 34,26 euro, ma magistratura ordinaria 29,55 euro. Dalla fotografia emerge anche qualche curiosità. I dipendenti della Sicilia, Regione a statuto speciale, costano 14,11 euro a cittadino, quasi quanto tutta la marina (14,66 euro) o la polizia penitenziaria (15,96 euro).

## IL RICAMBIO

Ma costo del lavoro a parte, il conto annuale del Tesoro mette in luce altri aspetti importanti del pubblico impiego in Italia. A cominciare dall'invecchiamento dei travet. L'età media, per la prima volta, ha superato i 50 anni. Pesa l'ormai lunghissimo blocco delle assunzioni. Ma le cose dovrebbero cambiare nei prossimi anni, già a partire dal 2019, quando i limiti al turn over verranno superati. Non solo. Secondo i dati del conto annuale, alla fine del 2016 ben 488 mila dipendenti pubblici hanno oltrepassato la soglia dei 60 anni, mentre altri 650 mila hanno un'età compresa tra i 55 e i 59 anni. Significa che sta per affacciarsi un forte ricambio generazionale nella pubblica amministrazione.

Un'occasione per portare nei ranghi non solo nuove energie, ma anche nuove competenze. Dall'altra parte, però, avverte la Ragioneria generale dello Stato, c'è anche un rischio. Il forte invecchiamento nel pubblico impiego potrebbe rendere progressivamente più difficoltoso l'affiancamento, e quindi la trasmissione della conoscenza dei complessi processi lavorativi propri dell'impiego pubblico, fra neo assunti e dipendenti esperti.

**Andrea Bassi**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Il costo lavoro

Contratti	% di spesa	Costo per cittadino in euro	Contratti	% di spesa	Costo per cittadino in euro
● Scuola	29,77	654,17	● Autorità indipendenti	0,19	4,11
● Servizio sanitario nazionale	23,46	515,62	● Corpo forestale	0,15	3,31
● Regioni e aut. Loc. (Ccnl naz.)	12,06	264,93	● Presidenza Consiglio ministri	0,13	2,86
● Polizia di Stato	3,83	84,15	● Scuola P. A. Trento	0,12	2,64
● Ministeri	3,79	83,18	● Carriera diplomatica	0,11	2,40
● Università	3,75	82,47	● Regione Valle d'Aosta	0,11	2,37
● Carabinieri	3,52	77,35	● Carriera prefettizia	0,09	2,06
● Esercito	2,82	61,92	● Magistratura amministrativa	0,07	1,56
● Guardia di finanza	1,97	43,38	● Magistratura contabile	0,05	1,14
● Enti pubblici non economici	1,82	35,58	● E.N.A.C.	0,05	1,06
● Agenzie fiscali	1,56	34,26	● Avvocatura di Stato	0,03	0,75
● Aeronautica	1,41	30,93	● Carriera penitenziaria	0,03	0,56
● Magistratura ordinaria	1,34	29,55	● Contratto Regione Trentino	0,02	0,48
● Vigili del fuoco	0,98	21,64	● A.S.I.	0,02	0,36
● Enti di ricerca	0,75	16,52	● Magistratura militare	0,01	0,18
● Polizia penitenziaria	0,73	15,96	● Cappellani militari (cm10)	0,00	0,11
● Marina	0,67	14,66	● Ente nazionale digitaliz. P.A.	0,00	0,09
● Contratto regione Sicilia	0,64	14,11	● C.N.E.L.	0,00	0,08
● Prov. Autonoma di Trento	0,43	9,47	● Cappellani militari (cm09)	0,00	0,07
● Scuola P. A. Bolzano	0,42	9,22	● Unioncamere	0,00	0,02
● Contratto Friuli Venezia Giulia	0,39	8,63			
● Prov. Autonoma di Bolzano	0,37	8,10			
● Istituti form.ne art. e music.	0,34	7,57			
● Capitanerie di porto	0,26	5,62			
● Contratto Regione Sardegna	0,22	4,87			



## Il rinnovo del contratto

### Conto alla rovescia per gli arretrati

È scattato il conto alla rovescia per i cedolini straordinari indirizzati ai 247 mila statali, tanti ne conta l'Aran. Se tutto fila liscio, infatti, già alla fine del mese, gli ultimi tre giorni sono quelli papabili, potrà essere caricata sui conti correnti dei dipendenti della Pubblica amministrazione

centrale l'una tantum dal valore che oscilla tra 370 euro della fascia retributiva più bassa ai 712 della più alta (per una media intorno a 492). Da marzo invece scatteranno gli aumenti a regime di 85 euro al mese (lordi). Giovedì 8 febbraio dovrebbe arrivare il via libera della Corte dei Conti.



**Impiegati statali nei corridoi del ministero dell'Economia e delle Finanze**

## La lettera

LA TECNOLOGIA  
È PARTECIPARE

Annamaria Furlan

Mai sottovalutata  
la digitalizzazione delle  
imprese: ma i vantaggi  
non possono essere solo  
per gli imprenditori

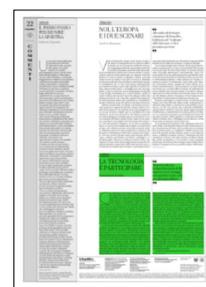
Caro direttore, non è la tecnologia che dobbiamo ostacolare, ma è il suo uso a dovere essere controllato per garantire la dignità ed i diritti delle persone, come ha scritto giustamente Roberto Mania su *Repubblica* sulla vicenda del “braccialetto” di Amazon. Le innovazioni tecnologiche, che producono indubbiamente un aumento della produttività e della qualità di ciò che si realizza, devono determinare vantaggi reciproci sia per l'impresa sia per il lavoratore in termini di aumento delle retribuzioni, condizioni di vita, organizzazione del lavoro. Sono questioni che appartengono al rapporto dialettico libero ed autonomo tra azienda e sindacati, nel rispetto del modello sociale e delle norme fondamentali di un paese civile e moderno.

La Cisl non ha mai sottovalutato la sfida della digitalizzazione e di impresa 4.0. Anzi, siamo stati tra i primi ad indicare l'esigenza di governare l'andamento dei processi tecnologici con accordi che puntassero alla formazione e alla riqualificazione dei lavoratori, utilizzando gli sgravi fiscali estesi da quest'anno dal governo anche alla formazione 4.0. Per noi la chiave rimane lo strumento della “partecipazione”, la condivisione degli obiettivi e dei risultati aziendali, che è anche la garanzia per poter contrastare le distorsioni della globalizzazione della produzione, dei mercati, della società. Questo è il modello economico che grandi imprese multinazionali come Amazon e tante altre fanno fatica ad accettare. Ecco perché è per noi fondamentale nei prossimi giorni giungere a un accordo con Confindustria su un nuovo sistema contrattuale e di relazioni industriali in grado di stimolare la produttività e i salari, ma partendo proprio dalla valorizzazione della partecipazione e dal ruolo centrale del lavoratore nell'impresa. Dobbiamo regolare attraverso una contrattazione più snella e dinamica, i processi di innovazione tecnologica, utilizzare la bilateralità per attuare le politiche attive del lavoro, la ricollocazione dei lavoratori, la formazione permanente. Questo è il vero patto delle competenze di cui ha bisogno non solo l'industria ma tutto il nostro sistema-paese per rilanciare la propria competitività, dando slancio e una prospettiva stabile alla ripresa economica.

Ma dobbiamo andare più in là. Nei programmi dei partiti nessuno ha inserito tra le proposte la parola “democrazia economica”, puntando sul ruolo propulsivo che possono avere i fondi contrattuali dei lavoratori per sostenere il capitale delle imprese e condizionare le scelte dei gruppi manageriali. Questa sarebbe la vera svolta che la Cisl auspica da tempo e che cambierebbe il nostro modello capitalistico, sdoganando centinaia di milioni di euro dei fondi contrattuali e assicurativi che, opportunamente detassati, potrebbero essere usati dalle imprese italiane per investimenti in innovazione, ricerca, formazione, qualità dei nostri prodotti.

L'autrice è Segretaria generale della Cisl

© RIPRODUZIONE RISERVATA



RAPPORTO  
LAVORO

## All'esame 600 "best practice", così emergono i migliori

L'ANALISI DEL CERTIFICATORE OLANDESE SI BASA SU DATI OGGETTIVI E DOCUMENTAZIONE D'APPOGGIO PRESENTATA DALLE AZIENDE. È DIRETTA A VALUTARE COME TRATTANO I DIPENDENTI LE SOCIETÀ CHE ASPIRANO AD AVERE LA PATENTE

Milano

Top Employers Institute è un ente di certificazione internazionale che analizza, valuta e certifica le eccellenze delle condizioni di lavoro messe in atto dalle imprese. Riconosciuto a livello mondiale fin dal 1991, presente in 5 Continenti e in Italia dal 2008, Top Employers Institute ha la sua sede centrale in Olanda.

Per il 2018 sono state certificate oltre 1300 aziende in tutto il mondo, 90 con la qualifica di Top Employers Italia, 37 con quella di Top Employers Italia e Top Employers Europe. Nel nostro Paese, fino ad oggi, ci sono state 10 edizioni. A livello europeo e globale rispettivamente 7 e 4. Per quanto riguarda poi la metodologia, la Certificazione Top Employers si basa su un'analisi di dati oggettivi e documentazione d'appoggio ai dati comunicati. Non è un'indagine di clima e non prevede domande dirette ai dipendenti. Vengono esaminati e analizzati invece elementi oggettivi, documenti, best practice supportati da documentazione.

L'intero processo dura parecchi mesi. Vengono analizzate oltre 600 best practice all'interno di 9 macro aree in ambito HR. Le macro-aree sono: talent strategy, workforce planning, on-boarding, learning & development, performance management, leadership development, career & succession management, compensation & benefits, culture.

La ricerca è composta da tre fasi. La prima: HR Best Practice Survey, un approfondito e dettagliato questionario che esamina politiche, strategie HR e analizza oltre 600 best practice nelle 9 macro aree HR sopra descritte. Prevede anche l'invio

di una documentazione d'appoggio. La seconda: validazione interna, il questionario compilato che viene analizzato e validato da Top Employers Institute. La terza: i dati e i risultati già validati da Top Employers Institute, vengono sottoposti ad un'audit esterna.

Dopo la convalida dei risultati interna e una audit esterna, i punteggi di performance vengono valutati seguendo uno standard internazionale. Le aziende che soddisfano gli standard e i livelli qualitativi richiesti ottengono la Certificazione Top Employers. Non tutte le aziende che partecipano al processo di certificazione riescono a raggiungere la certificazione, le aziende che non raggiungono gli standard richiesti non vengono rese note per motivi di riservatezza.

«La Certificazione analizza, valuta e attesta le eccellenze nella gestione strategica delle persone, a qualsiasi livello aziendale esse appartengano, nelle aziende leader a livello mondiale — spiega David Plink, ceo di Top Employers Institute — Le aziende che partecipano al processo di certificazione sono imprese che hanno scelto di investire e puntare in ambito HR, dimostrando così quanto questo settore sia strategicamente sempre più importante per raggiungere gli obiettivi di business. La certificazione, inoltre, ha un forte valore anche verso il mercato e tutti gli stakeholder aziendali: è un segnale forte che evidenzia quanto l'azienda sia competitiva e in grado di attrarre i talenti migliori».

Infine, fa notare Plink, per Top Employers Institute è significativo osservare quanto — anche nell'attuale non facile momento economico — le aziende non abbiano diminuito l'impegno a livello di employer branding o HR. «Questo rappresenta un ulteriore segnale della consapevolezza e dell'importanza del settore HR anche a livello di business», conclude il ceo. (v.d.c)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



RAPPORTO  
LAVOROL'on-boarding sale al centro  
del rapporto impresa-addetti

L'INSERIMENTO IN AZIENDA DEI NUOVI ASSUNTI SI STA RAPIDAMENTE AFFERMANDO COME UN FATTORE-CHIAVE IN AMBITO HR. IN UN ANNO È BALZATO DAL 20° AL 14° POSTO DELLE PRIORITÀ LO RILEVA L'OSSERVATORIO INTERNAZIONALE DI TOP EMPLOYERS INSTITUTE

Vito de Ceglia

Milano

Solo 10 anni fa era quasi ignorato nelle procedure aziendali, ora non più: l'on-boarding, cioè l'inserimento in azienda dei nuovi assunti, si sta rapidamente affermando come un fattore-chiave in ambito HR. Nel 2016 era indicato al 20° posto delle priorità, nel 2017 è rapidamente salito al 14° posto e l'Osservatorio internazionale di Top Employers Institute — ente di certificazione che monitora le condizioni di lavoro all'interno delle aziende in più di 100 Paesi disseminati in 5 Continenti — conferma che la tendenza quest'anno è in crescita.

Non a caso, i dati dell'ente mostrano che il 97% delle aziende certificate Top Employers Italia 2018 ha una struttura ben definita relativa alle politiche di on-boarding e obiettivi ben chiari al suo interno. Quali sono? «Massimizzare l'integrazione dei nuovi assunti nella cultura aziendale, assicurare al dipendente un adeguato inserimento in azienda e fare in modo che i nuovi assunti progrediscono il più rapidamente possibile nei loro ruoli specifici», risponde Davide Banterla, senior project manager Top Employers Institute Italia.

Di sicuro, l'accelerazione del fenomeno on-boarding è strettamente legato all'avvento delle nuove tecnologie digitali: oggi, i candidati e futuri dipendenti hanno molti più strumenti a disposizione per analizzare l'azienda in cui andranno a lavorare. Si presentano ai colloqui di selezione già informati su chi li ha contattati e hanno già avuto accesso a tutte le notizie necessarie per valutare se si tratta di un'azienda per cui valga la pena lavorare, o no.

«Ormai, il recruiting dei nuovi assunti si svolge online. Molte procedure in ambito HR si sono semplificate negli ultimi 5-6 anni — sottolinea Banterla —. Siamo al passaggio successivo, in cui il vecchio concetto di on-boarding, inteso come una procedura asettica e veloce, della durata al massimo di 2-3 giorni, non ha più senso. Ma si sta trasformando in un vero e proprio iter di formazione: può continuare per settimane, mesi e in alcuni casi può protrarsi anche per un anno. L'obiettivo finale è l'integrazione tra recruiting e on-boarding in un processo continuo all'interno di un'azienda».

In questo senso, la ricerca di Top Employers Institute fa notare che ora l'approccio del management di un'impresa nei confronti dei neo assunti deve essere di tipo "olistico". Ovvero, un approccio che include non solo "formazione professionale" ma anche "integrazione empatica" tra vecchi e nuovi dipendenti e una conoscenza allargata dell'"identità aziendale": il cosiddetto "total on-boarding".

«Questo tipo di approccio prevede il coinvolgimento del senior management, il quale in prima persona prende parte attiva nell'inserimento del neo assunto in azienda presentandolo ai colleghi, organizzando incontri personali, implementando misure di feedback e monitoraggio attraverso le nuove tecnologie», puntualizza Banterla.

Secondo i dati dell'ente, nel 78% delle aziende i membri del top management accompagnano in azienda e presentano personalmente i neo assunti ai colleghi; nel 92% sono previsti incontri con l'executive management entro i primi tre mesi dall'assunzione. «In questo periodo si entra più nel vivo della professione e il focus si sposta sulle prime valutazioni e monitoraggi — spiega Banterla -. In un'ottica di crescita non solo professionale, ma anche umana, vengono favorite e incoraggiate attività di condivisione sui social».

La ricerca riporta anche che il 66% delle aziende chiede al neo assunto un feedback di valuta-

zione del processo di on-boarding e una prima impressione delle procedure di accoglienza in azienda. Allo scoccare dei dodici mesi, però, è il momento in cui si tirano le somme e si fanno le prime valutazioni ufficiali. «È questa l'occasione in cui analizzare l'esito del percorso formativo e stabilire gli obiettivi futuri tramite Kpi (Key Performance Indicator), ovvero un indicatore chiave di prestazione», spiega il manager.

Secondo i dati della ricerca il 73% delle aziende valuta il processo di on-boarding tramite reporting in materia di Kpi, nel 64% delle imprese sono previste valutazioni, sempre sul processo, da parte del management e in quasi 6 aziende su 10 (56%) sono previste sessioni di follow up a un anno dall'assunzione per professionisti che non hanno necessariamente un ruolo manageriale,

Sugli strumenti per rendere più efficace l'inserimento di un neo assunto, la ricerca ne individua diversi. Alcuni già noti: incontro con il manager di riferimento che illustra le procedure HR, cultura aziendale, riunioni periodiche di monitoraggio nei primi tre mesi di lavoro. Altri funzionali al processo: fornitura di un dettagliato manuale di inserimento e assegnazione di un mentore al neo assunto, una nuova figura, quella del "buddy". Inoltre, il futuro dipendente deve avere la possibilità di accedere on line a un portale dedicato per poter conoscere le caratteristiche aziendali e sapere quale sarà il suo percorso professionale.

«All'inizio, nel nostro Paese sull'on-boarding hanno fatto scuola le multinazionali straniere».



re, quelle che qui hanno investito e hanno aperto filiali strutturate — conclude Banterla — Ma ora ci sono anche tante aziende italiane che hanno avviato processi di on-boarding all'avanguardia, e penso che la tendenza non possa che crescere».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



### (L'INDAGINE)

## L'Italia crea talenti ma non sa sfruttarli

Nella classifica dello sviluppo del capitale umano l'Italia si piazza al 35° posto su 130 paesi. A stilare la classifica è l'Human Capital Report 2017 del World Economic Forum, che ha focalizzato il ranking dell'indagine essenzialmente su quattro fattori: la capacità di formare il capitale umano, il suo reale utilizzo nel mondo del lavoro, lo sviluppo effettivo del capitale umano tramite istruzione e formazione professionale e, da ultimo ma non certo per ordine d'importanza, la disponibilità dei

lavoratori qualificati e la complessità dell'economia. Ai primi posti della classifica troviamo Norvegia, Finlandia, Svizzera e nella top ten figurano Usa, Danimarca, Germania, Nuova Zelanda, Svezia, Slovenia e Austria. Soltanto dopo molte posizioni arriva l'Italia che si piazza davanti a Spagna, Portogallo e Grecia. Ma forse il dato più significativo che rivela l'indagine è che il nostro Paese è una vera fabbrica di talenti, ma non riesce a sfruttarli a dovere, utilizzando solo il 67 per cento del suo capitale. Un dato che è decisamente sopra la media globale che viaggia intorno al 62 per cento, ma che purtroppo resta ben lontano dai Paesi top che arrivano al 77 per cento. (v.d.c.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



1

Qui sopra **Alessio Tanganelli** (1) regional director e **Davide Banterla** (2), senior project manager di Top Employers Institute Italia



2

RAPPORTO  
LAVOROCondizioni di lavoro, qui si sta bene  
in Italia 90 imprese all'avanguardia

IN 10 ANNI IL TOP EMPLOYERS INSTITUTE SI È FATTO LARGO NEL NOSTRO PAESE. "IN QUESTO BREVE PERIODO LE AZIENDE CERTIFICATE SONO PIÙ CHE TRIPPLICATE", SPIEGA MASSIMO BEGELLE, DEPUTY COUNTRY MANAGER ITALIA DELL'ISTITUTO CHE È LEADER NEL SUO CAMPO

Milano

Correva l'anno 2008 quando il primo programma di certificazione Top Employers debuttava in Italia: si concluse nella primavera del 2009 con la proclamazione di 28 aziende certificate. In 10 anni, l'istituto olandese ne ha fatta di strada nel nostro Paese: «Le aziende certificate nel 2018 sono salite a 90, più che triplicate», esordisce Massimo Begelle, deputy country manager Italia di Top Employers Institute, ente di certificazioni che dal 1991 analizza, valuta e certifica le eccellenze delle condizioni di lavoro nelle aziende.

Oggi, l'ente è presente in 113 Paesi e in 5 Continenti. Il suo è quindi un osservatorio speciale, focalizzato più che altro su aziende multinazionali e medio-grandi. «Alcune delle imprese certificate nel 2009 in Italia sono ancora presenti tra quelle certificate Top Employers 2018. Aziende "fedeli" che ogni anno, da 10 anni, hanno affrontato i processi di analisi e valutazione, confermandosi eccellenti in ambito HR: quindi, in grado di offrire condizioni di lavoro e ambiente lavorativo ai più alti livelli».

Sono 6 le aziende certificate Top Employers da 10 anni: Abbott e Chiesi Farmaceutici (farmaceutica); Cariparma, oggi Crédit Agricole Cariparma, e UniCredit (banca), Elica (produzione), PepsiCo (alimentare). In tutto questo tempo, le linee guida e gli obiettivi di fondo dell'en-

te sono però rimasti sostanzialmente inalterati: analizzare, valutare e certificare le eccellenze aziendali in ambito HR. Quello che è cambiato sono invece alcuni criteri di analisi, l'ingresso di nuove realtà e nuovi elementi di valutazione che riflettono poi il profondo cambiamento del mondo del lavoro.

Ad esempio, ci sono alcuni valori "sempreverdi": quelli che rimangono costantemente ai primi posti nelle priorità aziendali. Ma altri si sono rinnovati. Nel 2008 i primi 3 valori segnalati erano: *recruiting*, sviluppo della leadership e cambiamento culturale. Nel 2018 sono: strategia dei talenti, sviluppo della leadership e cambio organizzativo.

Così come sono cambiati i campi di analisi e valutazione della certificazione Top Employers. Nel 2008 erano 5: condizioni di lavoro, cultura aziendale, sviluppo del talento e impegno sociale. Nel corso degli anni successivi si sono ampliati e modificati, alcune voci sono "uscite" e ne sono state inserite di nuove più aderenti alla realtà. Fino a quest'anno quando le macro aree prese in esame sono aumentate a 9: *talent strategy*, *workforce planning*, *onboarding*, *learning & development*, *performance management*, *leadership development*, *career&succession management*, *compensation&benefits* e culture.

La valutazione di Top Employers si estende su oltre 600 *best practices* all'interno delle 9 aree, analizzando dati oggettivi supportati anche da documentazione d'appoggio. I risultati della ricerca vengono prima analizzati da una valutazione interna, poi sottoposti ad un'audit esterna. «Le modifiche più evidenti certificate in ambito lavorativo riguardano soprattutto la strategia dei talenti (*talent strategy*), evidenziata come pri-

ma priorità nel 2018 e praticamente sconosciuta dieci anni fa, quando ci si limitava a parlare di sviluppo del talento», spiega Begelle.

Un altro termine nuovo è *talent acquisition*: ovvero, un processo armonico tra selezione, ingresso in azienda e sviluppo del talento: «Uno specchio dei tempi, dove la ricerca dei talenti è diventata un punto fondamentale delle strategie aziendali e gli sforzi delle aziende sono mirati non solo ad acquisirli, ma anche a farli restare» dichiara il manager.

In questo passaggio, il ruolo che in azienda si è maggiormente trasformato è quello del HR director, che una volta si chiamava il direttore del personale: «Da ruolo importante, strettamente operativo e legato all'ambito amministrativo, HR director è oggi una figura "chiave" — dichiara Begelle — Sta diventando un vero "business partner" perché deve raggiungere gli obiettivi dell'azienda e nello stesso tempo seguire lo sviluppo delle persone, mettendo in atto le politiche più adatte per farle crescere».

In questo caso, le nuove tecnologie giocano un ruolo centrale perché hanno cambiato radicalmente il "paradigma" del modo di lavorare: «Dieci anni fa la parola digitalizzazione non compariva tra le priorità aziendali: si parlava di "scommessa sull'innovazione" o di "adozione di nuove tecnologie" per semplificare le attività operative — conclude Begelle — Oggi, è cambiato tutto si parla di *smart working*, di lavoro da casa. In sostanza, non è più strategica la presenza in azienda di un dipendente: l'importante è raggiungere l'obiettivo, e non dove si raggiunge» conclude Begelle. (v.d.c)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**[LA STORIA]****Sono sei i fedelissimi nel Belpaese: superano la prova da dieci anni consecutivi**

Alcune delle imprese certificate nel 2009 in Italia sono ancora presenti tra quelle certificate Top Employers 2018. Aziende "fedeli" che ogni anno — da 10 anni — hanno affrontato i processi di analisi e valutazione, confermandosi eccellenti in ambito HR: quindi, in grado di offrire condizioni di lavoro e ambiente lavorativo ai più alti livelli. Sono 6 le aziende certificate Top Employers da 10 anni: Abbott e Chiesi Farmaceutici (farmaceutica); Cariparma, oggi Crédit Agricole Cariparma, e UniCredit (banca), Elica (produzione), PepsiCo (alimentare). In tutto questo tempo, le linee guida

e gli obiettivi di fondo dell'ente olandese sono però rimasti inalterati: analizzare, valutare e certificare le eccellenze aziendali in ambito HR. Quello che è cambiato sono invece alcuni criteri di analisi, l'ingresso di nuove realtà e nuovi elementi di valutazione che riflettono il profondo cambiamento del mondo del lavoro. Inoltre, è cresciuto da parte delle aziende il desiderio di confrontarsi e vedere riconosciuti gli sforzi e l'impegno per l'attuazione di una migliore e proattiva politica di gestione HR.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Nelle foto qui a destra  
**David Plink** (1) ceo  
e **Massimo  
Begelle** (2) deputy  
country manager Italia  
di Top Employers  
Institute



1



2

# Monster: "Cambia il recruiting, ora caccia ai talenti"

**INTERVISTA A NICOLA ROSSI, COUNTRY MANAGER DELLA SOCIETÀ DI RICERCA DEL PERSONALE: "NON SI TRATTA PIÙ DI PUBBLICARE SOLO ANNUNCI DI LAVORO, METTENDOLI A DISPOSIZIONE DEI CANDIDATI INTERESSATI"**

Milano

«Non si tratta più di pubblicare solo annunci di lavoro, mettendoli a disposizione dei candidati potenzialmente interessati. Sempre più spesso oggi le aziende ci chiedono di andare a scovare i talenti che fanno al loro caso, anche quelli che non sono impegnati nella ricerca attiva di un nuovo lavoro». Nicola Rossi, country manager di Monster Italia, specializzata in ricerca e selezione del personale, racconta il cambiamento strutturale che sta caratterizzando la sua società che dall'esterno viene in molti casi percepita ancora nella sua struttura iniziale, quella di una bacheca interattiva di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Ed è un'evoluzione che racconta di come sta cambiando il modo in cui le imprese si avvicinano al recruiting.

**Cominciamo con uno sguardo alle professioni. Quali sono attualmente le figure più ricercate?**

«Tra gli evergreen ci sono i commerciali, con un target particolare ai neodiplomati e ai neolaureati».

**Puntano sui profili senza (o con poca) esperienza per risparmiare?**

«Siamo in una fase di crescita dell'economia, che attende conferma nei mesi a venire. Quindi la sua lettura può essere corretta».

**Tra le figure emergenti, invece, quali sono le più ricercate?**

«I profili digitali, dall'e-commerce al content, al marketing. Molto ricercati in questo periodo sono poi gli esperti di programmazione. Si tratta di professionisti che le aziende faticano a reperire sul mercato perché il sistema della formazione su questo versante è generalmente di bassa qualità e non tiene il passo dell'evoluzione: un linguaggio oggi in voga, a breve po-

trebbe diventare desueto».

**Come se ne esce?**

«Le aziende ci chiedono di andare noi a cercare i profili di cui hanno bisogno, il che può significare anche andare a scovare talenti che non stanno cercando attivamente lavoro».

**Come fate?**

«Abbiamo stretto accordi con alcuni social network come Twitter, Instagram e Facebook per profilare i potenziali candidati: attraverso l'analisi dei big data, ricaviamo dalle informazioni presenti su queste piattaforme quelle utili alla nostra attività. Quando troviamo profili interessanti, cerchiamo di coinvolgerli attraverso soluzioni moderne».

**Un esempio concreto?**

«Con Whirlpool abbiamo messo in piedi un progetto di attrazione di neolaureati in Economia, Ingegneria e materie finanziarie. Ne abbiamo selezionati 60 che hanno preso a un hackathon: divisi in team di lavoro, i giovani sono stati chiamati a sviluppare un progetto, in modo da far emergere le proprie competenze e il talento. Alla fine l'azienda ne ha selezionati una decina, che sono entrati nell'academy interna per completare la formazione finalizzata all'inserimento».

**Quali sono le competenze più apprezzate oggi dai selezionatori?**

«Al di là di quelle tecniche, che cambiano a seconda della professione, c'è un grande interesse verso le soft skill».

**Che però sono difficili da comprendere in fase di colloquio...**

«Tendenzialmente sì, ma le tecnologie aiutano anche su questo versante. Nel giro di qualche trimestre sarà possibile ricavare informazioni importanti, tramite tecniche biometriche, dai video di presentazione dei candidati». (l.d.o.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Nicola Rossi, country manager di Monster Italia



**RAPPORTO  
LAVORO**

# Addetti demotivati e malati l'azienda paga un conto salato

**STAR BENE AL LAVORO AIUTA LA PRODUTTIVITÀ. E QUANDO UN DIPENDENTE SI AMMALA LE IMPRESE SBORSANO PIÙ DELLO STATO: IN EUROPA LE DEPRESSIONI GRAVANO SULL'ECONOMIA PRIVATA PER PIÙ DI 500 MILIARDI E "SOLO" PER 102 MILIARDI SULLA SANITÀ PUBBLICA**

**Veronica Ulivieri**

*Milano*

Quando i lavoratori non stanno bene, sono le aziende, più ancora dei sistemi sanitari, a pagare il prezzo maggiore. Secondo una recente indagine commissionata da Bruxelles alla società di ricerca e consulenza Matrix infatti, solo le forme di depressione correlate all'attività lavorativa in Europa pesano sulle imprese per 272 miliardi di euro all'anno, e cui si aggiungono perdite per altri 242 miliardi per l'intero sistema economico. Le casse pubbliche, tra servizi di welfare e prestazioni sanitarie, spendono "solo" 102 miliardi di euro. Altri studi mostrano come chi lavora sotto pressione sia anche più soggetto a rimanere vittima di incidenti: la proporzione è di cinque a uno rispetto a lavoratori che operano in condizioni meno stressanti. «Dare poca importanza ai temi della salute dei lavoratori in generale, oltre ad aumentare il rischio di infortuni, comporta, tra le altre cose, anche una serie di conseguenze negative per la loro salute mentale», sottolinea Michele Maisetti, psicologo della Salute organizzativa e direttore dell'Associazione italiana psicologi Asp. Situazione che si traduce direttamente in

perdite economiche, in termini di «deterioramento della produttività, livelli più elevati di assenteismo e turnover dei dipendenti». È chiaro: alle aziende conviene economicamente occuparsi della salute delle risorse umane. «Solo a fronte del fatto che il datore di lavoro crei delle precondizioni affinché i lavoratori stiano il meglio possibile, è possibile creare delle precondizioni affinché l'organizzazione stia il meglio possibile», prosegue l'esperto.

Non si tratta solo di un ambiente salubre, ma anche di una struttura di relazioni in cui il lavoratore possa inserirsi e operare in maniera serena ed efficiente. Un'indagine della fondazione Istud pubblicata nel 2015 mette infatti in luce come a influire sul sentirsi bene e gratificati nel luogo di lavoro siano soprattutto la comunicazione con i colleghi e il grado di socializzazione. Parallelamente, la ricerca ha rilevato come a incidere in negativo siano per i dipendenti la comunicazione con i superiori (non adeguata per il 55% del campione), l'attenzione alle richieste dei collaboratori da parte dei responsabili (insufficiente anche qui per il 55%) e ancora di più la commisurazione dei compensi ai meriti (deficitaria per l'80% dei rispondenti).

Così come gli impatti negativi, anche i benefici sono diretti: sempre l'indagine Matrix, per esempio, ha evidenziato che per ogni euro speso in programmi di miglioramento della salute mentale sui luoghi di lavoro, i benefici economici vanno da 0,80 euro ad addirittura 13,6 euro. In prati-

ca, in un anno si può arrivare a 135 miliardi di euro grazie alla riduzione dei costi e al recupero di produttività e utili. «Avere un approccio proattivo nella promozione della salute genera profitto».

Le iniziative che influiscono positivamente sono tante, e vanno da prestazioni per la salute fisica e mentale del dipendente, come iniziative per aiutare i lavoratori a smettere di fumare e a mantenersi in forma, fino ad agevolazioni per facilitare la conciliazione tra vita privata e lavoro. E ancora, a far sentire bene il lavoratore sono anche servizi che evitano situazioni di stress, come il parcheggio aziendale o gli spazi flessibili in ufficio. «Ben venga qualunque iniziativa. L'importante, perché dia gli effetti sperati anche a livello economico, è che sia accompagnata da un sistema di gestione coerente, in cui il benessere organizzativo viene integrato nella strategia aziendale», sintetizza lo psicologo. Su questo fronte, nel nostro Paese il quadro varia molto in base alle dimensioni e alla struttura dell'impresa. «Il lavoro cominciato all'estero 20 anni fa è stato poi portato dalle multinazionali anche in Italia, con risultati positivi». Nelle imprese più piccole, invece, si continua a scontare la mancanza di consapevolezza e competenze. «In molti casi nelle Pmi ancora oggi ci si occupa di questi aspetti perché lo prevede la legge. Non mancano però aziende dove chi è al vertice è sensibile al tema e riesce a costruire una struttura di relazioni efficace a livello economico».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La depressione correlata al lavoro in Europa pesa sulle imprese per 272 miliardi, più 242 miliardi sul sistema economico



**LAVORO****La Cu fa spazio ai premi convertiti in contributi**

Lacqua ▶ pagina 29

**Certificazione unica.** Obbligo per redditi di lavoro dipendente, autonomo e diversi

# La Cu fa spazio ai premi trasformati in contributi

**I modelli vanno inviati alle Entrate entro il 7 marzo**PAGINA A CURA DI  
**Ornella Lacqua**

■ Trovano più spazio i premi di risultato, se convertiti in benefit, ed entrano i corrispettivi degli affitti brevi. Sono alcune novità che caratterizzano la Certificazione unica 2018, sulle quali i sostituti d'imposta stanno lavorando in questi ultimi giorni disponibili prima dell'invio all'agenzia delle Entrate e della consegna ai contribuenti.

Entro il 7 marzo, infatti, i sostituti devono trasmettere alle Entrate le certificazioni relative ai redditi di lavoro dipendente, ai redditi di lavoro autonomo e ai redditi diversi. C'è invece più tempo per trasmettere le certificazioni uniche contenenti esclusivamente redditi esenti o non dichiarabili tramite dichiarazione dei redditi precompilata: l'invio può essere effettuato, in questo caso, entro il termine di presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta (modello 770/2018), il 31 ottobre 2018.

Per il rilascio della Cu 2018 ai contribuenti, il sostituto d'imposta, quest'anno, ha tempo fino al 3 aprile (la scadenza è fissata al 31 marzo, ma si sposta al primo giorno feriale successivo).

**Il modello e l'invio**

Il flusso telematico da inviare all'agenzia delle Entrate è composto da diversi elementi:

● il frontespizio, nel quale sono riportate le informazioni relative al tipo di comunicazione, i dati del sostituto, quelli del rappresen-

tante firmatario della comunicazione, la firma della comunicazione e l'impegno alla presentazione telematica;

● il quadro CT, dove vanno indicate le informazioni riguardanti la ricezione in via telematica dei dati relativi ai modelli 730-4;

● la certificazione unica 2018, nella quale si devono fornire i dati fiscali e previdenziali relativi alle certificazioni di lavoro dipendente, assimilati e assistenza fiscale, le certificazioni riferite al lavoro autonomo, alle provvigioni e ai redditi diversi; in più, nella Cu 2018, trovano spazio anche i dati fiscali riguardanti le certificazioni dei redditi concernenti le locazioni brevi.

Il sostituto d'imposta può suddividere il flusso telematico inviando, oltre al frontespizio ed eventualmente al quadro CT, le certificazioni lavoro dipendente e assimilati separatamente dalle certificazioni dati lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi. È anche possibile effettuare flussi telematici distinti nel caso di invio di sole certificazioni dati di lavoro dipendente, se risulta più agevole per il sostituto.

Il flusso deve essere presentato solo per via telematica e può essere trasmesso direttamente dal soggetto tenuto a effettuare la comunicazione o tramite un intermediario abilitato. La prova della presentazione è data dalla comunicazione che attesta l'avvenuto ricevimento dei dati, rilasciata sempre telematicamente.

Nell'ipotesi in cui il sostituto d'imposta intendesse, prima del 7 marzo, annullare una Cu già presentata, dovrà predisporre una nuova certificazione, compilando la parte relativa ai dati anagrafici del contribuente e barrare la casella «Annullamento» posta nel frontespizio. Nel caso, invece, si volesse sostituire - sempre prima della scadenza - una certificazione già presentata, sarà necessario compilare una nuova certificazione comprensiva delle modifiche, barrando la casella «Sostituzione» nel frontespizio.

**Le novità del 2018**

Nella sezione riferita all'assistenza fiscale sono stati introdotti i punti 101, 102, 105, 301 e 302 dedicati all'imposta sostitutiva sui premi di risultato.

Nello spazio per «Detrazioni e crediti» è stato aggiunto il punto 398 relativo al bonus Irpef (il credito d'imposta di circa 80 euro al mese riconosciuto ai percettori di reddito dal lavoro dipendente o assimilato, da 8 mila a 26 mila euro nel 2017) che si è stato recuperato: la ca-



sella deve essere compilata soltanto nell'ipotesi di operazione straordinaria con passaggio di dipendenti senza interruzione del rapporto di lavoro e senza estinzione del precedente sostituto, nel caso in cui quest'ultimo abbia recuperato il bonus Irpef. Se in sede di conguaglio è stato recuperato il bonus Irpef precedentemente riconosciuto, nel punto 394 va indicato l'ammontare del credito recuperato. In questa ipotesi, l'importo da riportare al punto 392 si deve intendere al netto della somma recuperata.

Nella sezione «Altri dati» sono scomparsi il contributo di solidarietà e quello sui trattamenti pensionistici, mentre sono state aggiunte alcune caselle per le pensioni degli orfani. La parte dedicata alle somme erogate per premi di risultato in forza di contratti collettivi aziendali o territoriali è stata ampliata, per poter contenere gli importi del benefit, nel caso in cui sia stato convertito in contributi ai fondi complementari o in contributi all'assistenza sanitaria (inoltre, nei nuovi punti 579 e 589 vanno indicate le somme e i valori previsti nell'articolo 51, comma 4 del Tuir che per scelta del lavoratore sono stati fruiti in sostituzione, in tutto o

in parte, del premio di risultato).

La sezione «Rimborsi di beni e servizi non soggetti a tassazione - art. 51 Tuir» è stata divisa in due parti, una per il sostituto dichiarante e una per gli altri sostituti. Nella sezione Inps sono stati aggiunti i punti 41 e 42 riferiti ai soggetti terzi che hanno trasmesso i dati inseriti nelle denunce contributive mensili del soggetto che rilascia la certificazione. Infine, dopo la pagina dedicata al lavoro autonomo, è stata introdotta una pagina relativa alla certificazione dei redditi da locazioni brevi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



### Certificazione unica

● È la certificazione dei redditi di lavoro dipendente, o di lavoro autonomo o redditi diversi, che i sostituti d'imposta devono trasmettere alle Entrate e ai percettori di quei redditi (il vecchio

Cud). Devono predisporre e inviare la Cu 2018, ad esempio, coloro che nel 2017 hanno corrisposto somme soggette a ritenuta alla fonte (come le aziende o gli enti pubblici ai propri dipendenti) e chi ha versato contributi previdenziali.

## Check up contro gli errori

I DATI DA MONITORARE	LA COMPILAZIONE
<p><b>DOMICILIO FISCALE</b></p> <p> Il sostituto d'imposta deve riportare il codice fiscale e i dati anagrafici del contribuente, comprensivi del suo domicilio fiscale al 1° gennaio 2017. Deve indicare inoltre il domicilio fiscale al 1° gennaio 2018 solo se diverso dal domicilio fiscale al 1° gennaio 2017. Il riquadro corrispondente va compilato se la residenza è stata variata trasferendola in un altro Comune</p>	<p>Se il Comune in cui il contribuente ha il domicilio è stato istituito per fusione e se questo Comune ha deliberato aliquote dell'addizionale comunale all'Irpef differenziate per ciascuno dei territori dei Comuni estinti, è necessario compilare anche la nuova casella «Fusione comuni» <b>punto 23</b>, indicando il codice identificativo riferito al 2017 e il <b>punto 27</b> per il 2018</p>
<p><b>ASSISTENZA FISCALE</b></p> <p> La sezione dedicata all'assistenza fiscale va compilata riportando i dati relativi alle operazioni di conguaglio effettuate in seguito all'assistenza fiscale prestata nel 2017 dal sostituto stesso, da un centro di assistenza fiscale dipendenti o da un professionista abilitato al quale il contribuente si è rivolto</p>	<p>Il nuovo <b>punto 55</b> va compilato in presenza di 730/4 rettificativo arrivato al sostituto che ha prestato assistenza fiscale. In particolare, va riportato il codice (1, 2 o 3) rilevabile dal 730/4 che identifica il motivo della rettifica effettuata. Le nuove <b>caselle 101-102-301-302</b> sono dedicate all'indicazione dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato</p>
<p><b>BONUS IRPEF</b></p> <p> Nella sezione «Detrazioni e crediti» si trovano le caselle dove va gestito il credito di 80 euro riconosciuto in busta paga dal sostituto d'imposta ai lavoratori dipendenti e ad alcune categorie assimilate, con un reddito fino a 26 mila euro. Il sostituto d'imposta deve indicare se ha riconosciuto al dipendente il credito e se lo ha erogato tutto o in parte, se non lo ha erogato e se lo ha recuperato</p>	<p>Nel caso di precedenti rapporti di lavoro, il sostituto che rilascia la Cu deve tenere conto dei dati relativi al bonus erogato da precedenti sostituti. Nel <b>punto 399</b> va riportato il codice fiscale del precedente sostituto d'imposta. Il nuovo <b>punto 398</b> va compilato solo nell'ipotesi di passaggio di dipendenti senza interruzione del rapporto e senza estinzione del precedente sostituto, se quest'ultimo ha recuperato il bonus</p>

### REDDITO DEI FRONTALIERI



La sezione «Altri dati» perde le caselle dedicate al contributo di solidarietà e a quello per trattamenti pensionistici. Per i redditi di lavoro dipendente corrisposti a residenti nello Stato che prestano in via continuativa la propria attività nelle zone di frontiera e in altri paesi limitrofi vanno riportati i redditi percepiti a fronte di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, al lordo delle quote esenti

Nel nuovo **punto 460** va indicato l'importo delle pensioni al lordo della quota esente percepito dagli orfani residenti nel comune di Campione d'Italia e nel nuovo **punto 461** l'importo di queste pensioni al lordo della quota esente percepito dagli orfani residenti in altri comuni. Nel **punto 460** bisogna riportare l'importo del reddito al lordo sia della quota esente di 6.700 euro, sia della eventuale quota esente di mille euro

### ANTICIPO DEL TFR



Ancora fino a giugno 2018 si può chiedere l'anticipazione del Tfr in busta paga. Seguendo le regole del Dpcm del 20 febbraio 2015, i lavoratori dipendenti del settore privato, con un rapporto di lavoro in corso da almeno sei mesi con lo stesso datore, possono richiedere la liquidazione mensile del Tfr come parte integrante della retribuzione (Quir). Questa quota va indicata nella Cu

Nella certificazione unica 2018 il sostituto d'imposta deve indicare la quota integrativa della retribuzione (Quir) nei **punti 1 o 2** della sezione «Dati fiscali», perché questa quota di stipendio è assoggettata a tassazione ordinaria. La stessa quota integrativa va indicata distintamente al **punto 478** (Quota Tfr) all'interno della sezione «Altri dati»

### PREMI DI RISULTATO



Per il 2017 la detassazione dei premi di produttività si applica ai titolari di reddito di lavoro dipendente nel settore privato di importo non superiore, nell'anno precedente, a 80mila euro. I contratti collettivi aziendali o territoriali che prevedono l'erogazione dei premi devono essere depositati alla Dtl competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, con la dichiarazione di conformità

Se il premio di risultato è stato corrisposto sotto forma di benefit e questo è costituito da contribuzione alle forme pensionistiche complementari, nei nuovi **punti 574 e 584** va riportato l'importo della contribuzione. Se il benefit è costituito da contribuzione a enti o casse con fine solo assistenziale, nei **punti 575 e 585** va inserito l'importo della contribuzione. Nei **punti 579 e 589** vanno indicate le somme e i valori che per scelta del lavoratore sono stati fruiti in sostituzione, in tutto o in parte del premio

### OPERAZIONI STRAORDINARIE



Nel caso di estinzione del sostituto d'imposta con prosecuzione dell'attività da parte di altro sostituto, nel **punto 611** va indicato il codice fiscale del sostituto estinto, se quest'ultimo ha effettuato il conguaglio. Nel caso di passaggio di dipendenti senza interruzione del rapporto di lavoro e senza estinzione del sostituto cedente, quest'ultimo deve barrare il **punto 612**

Il sostituto d'imposta che eroga compensi non aventi carattere fisso e continuativo in base a quanto previsto dall'articolo 29, comma 2, del Dpr 600 del 1973, dovrà procedere all'invio di una Cu ordinaria all'agenzia delle Entrate, riportando tutti i dati relativi alle somme erogate e avendo cura di barrare anche il nuovo **punto 613**.

### RIMBORSI DI BENI E SERVIZI



In questa sezione vanno riportati i dati sui rimborsi di determinati oneri effettuati dal datore di lavoro, indipendentemente dalla compilazione della sezione «somme erogate per premi di risultato». Da quest'anno ci sono due sezioni: «sezione sostituto dichiarante», nella quale devono essere indicati i rimborsi effettuati dal sostituto che rilascia la Cu; «sezione altri sostituti», per i rimborsi effettuati dai precedenti sostituti, per operazioni di conguaglio di più Cu

Per il conguaglio di Cu nelle quali è compilata questa sezione, nella certificazione conguagliante se ne deve tenere conto. Al **punto 707** va riportato il codice fiscale del precedente sostituto d'imposta che ha fatto il rimborso e nei **punti da 708 a 713** va esposto il dettaglio del rimborso effettuato. Con il nuovo codice CP, nelle annotazioni, il sostituto che rilascia la Cu conguagliante deve indicare i dati relativi ai rimborsi effettuati dai precedenti sostituti

**DATI INAIL**

Il sostituto d'imposta deve comunicare i dati Inail per tutti i soggetti per i quali ricorre la tutela obbligatoria in base al Dpr 1124/1965, che erano già soggetti alla denuncia nominativa prevista dalla legge 63/1993. La sezione deve essere usata anche per indicare i dati assicurativi di particolari categorie come tirocinanti, collaboratori familiari e coadiuvanti di imprese non artigiane

In questa sezione vanno compilati i **punti da 71 a 76**. Nel **punto 72** il sostituto indica il numero della posizione assicurativa territoriale con il relativo controcodice. Se l'assicurato ha svolto, nel 2017, attività lavorative riconducibili a due diverse posizioni riferite alla stessa azienda, si devono usare ulteriori righi. Sono assimilabili a inizio/fine del rapporto anche i trasferimenti da una parte all'altra, nella stessa azienda

**LOCAZIONI BREVI**

Nella Cu devono essere riportati i dati sulle somme liquidate in seguito a pignoramento presso terzi, le somme corrisposte a titolo di indennità di esproprio, altre indennità e interessi e i dati relativi ai corrispettivi derivanti dai contratti di locazioni brevi. Per locazioni brevi si intendono i contratti di locazione di unità immobiliari a uso abitativo di durata non superiore a 30 giorni

Nel **punto 1** va riportato il numero dei contratti, nel **2** va barrata la casella se si tratta di un contratto di locazione dell'intero immobile (**punto 3** se la locazione è pariziale). La **casella 4** si compila se è previsto un periodo di locazione nel 2018. Nel **punto 5** si indica la durata (in giorni) del contratto. I dati sull'indirizzo dell'immobile vanno nei **punti da 6 a 13**; nelle caselle seguenti, corrispettivo e ritenuta

## CINQUE MILIONI IN ATTESA DI CONTRATTO

WALTER PASSERINI

**I**talia ci sono oggi oltre cinque milioni di persone che sono in attesa del rinnovo del loro contratto e molti sono in questa situazione da diversi anni.

Ma è proprio così difficile rinnovarli? L'attesa del rinnovo per i lavoratori con il contratto scaduto, segnala l'Istat, è in media di 71,5 mesi, praticamente 6 anni. L'attesa media calcolata sul totale dei dipendenti è di 29,5 mesi, due anni e mezzo.

Complessivamente i contratti in attesa di rinnovo a fine dicembre 2017 erano 35. Secondo il rapporto del Cnel sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva, il numero di contratti collettivi nazionali vigenti in Italia ammonta oggi a 868. Sono davvero troppi, spesso firmati da sindacati di comodo di peso quasi irrilevante. La contrattazione collettiva nazionale è in affanno, anche se resta il baluardo delle tutele.

Vi è molta contrattazione decentrata, a livello aziendale, settoriale e territoriale, sostenuta anche da agevolazioni fiscali, e vi è un nuovo filone che si sta affermando, denominato welfare integrativo o secondo welfare. A qualcuno piacerebbe che i contratti nazionali non ci fossero più, sostituendoli con una contrattazione gestita a livello personale e individuale. Si aggirano proposte sul salario orario minimo garantito determinato per legge, cosa che fa tremare i polsi alle organizzazioni sindacali, che vedono minacciato il loro potere contrattuale.

Nel frattempo resta l'attesa. Urge una rapida regolazione.

BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI



# Esame di maturità per il Terzo settore

## VALORI IN CORSO

di **Elio Silva**

**Q**uello che attende gli enti del Terzo settore nei prossimi mesi è una specie di esame di maturità, dal quale potranno uscire o compiendo un passo avanti, o facendo un passo indietro. In ogni caso una scelta si renderà inevitabile, perché si è creata una serie di condizioni inedite che rendono difficile il mantenimento dello status quo. A supporto di un'affermazione così radicale depongono argomentazioni d'ordine economico, finanziario, giuridico e normativo. Ma è soprattutto il mix delle combinazioni a far riflettere.

Sul piano statistico ed economico la recente indagine Istat rilasciata nell'ambito del censimento permanente delle organizzazioni non profit ha certificato che il Terzo settore gode ottima salute, con un saldo positivo del numero di Ets operativi pari all'11,6% dal 2011 al 2015. Il dato è significativo se si considera che fa riferimento agli anni di maggiore impatto della crisi globale. Si carica, poi, di ulteriore importanza se si osserva la capacità di questi soggetti di creare occupazione: il Terzo settore assorbe oggi oltre 5 milioni e mezzo di volontari e almeno 788mila dipendenti, con un fiorire di realtà innovative, impegnate nell'offrire risposte ai bisogni emergenti.

Il non profit, insomma, ha mostrato grande capacità di resilienza e, per le sue caratteristiche genetiche, si trova in pole position nella sfida del lavoro, che sarà la questione centrale dei prossimi anni sul fronte della crescita. Ma c'è anche un ulteriore vantaggio competitivo, forse meno evidenziato nel dibattito corrente, ma probabilmente ancor più decisivo. Il modello organizzativo degli Ets, partecipato orizzontale (per non dire cooperativo nel caso dell'impresa sociale) si sta rivelando particolarmente adatto a intercettare i grandi cambiamenti dell'industria 4.0, basata sulla condivisione e l'intelligenza dei dati, la circolarità dei processi, l'utilizzo consapevole e sostenibile delle risorse.

Non a caso, sul versante delle imprese, molti gruppi globali stanno sperimentando inedite partnership con organizzazioni non profit e assorbono tematiche, ma anche modelli organizzativi e schemi di governance che fino a qualche anno fa erano patrimonio esclusivo dell'associazionismo e della cittadinanza attiva. In questo senso è legittimo immaginare che il Terzo settore possa avere davanti a sé una serie di opportunità maggiori, potenzialmente di portata storica.

Se, poi, l'analisi si sposta sul terreno giuridico, si può osservare che l'Italia, con la riforma del Terzo settore approvata lo scorso anno, dispone ora di uno strumentario tanto ricco

quanto razionale per favorire lo sviluppo delle attività finalizzate al bene comune.

La settimana scorsa (si veda Il Sole 24 Ore del 24 gennaio) il ministro del Lavoro Giuliano Poletti e il sottosegretario Luigi Bobba hanno fatto il punto sull'attuazione della riforma, segnalando che sono in dirittura d'arrivo quattro dei principali provvedimenti d'attuazione dei decreti legislativi sul Codice unico, sul 5 per mille e sull'impresa sociale. A prescindere dal fatto che possano arrivare in porto anche gli interventi correttivi che gli enti (con ottime ragioni) stanno sollecitando, le carte sul tavolo appaiono comunque di per sé interessanti. Con il Codice il regime concessorio, per il quale bisognava sostanzialmente chiedere il permesso all'autorità pubblica anche per fare del bene, ha lasciato spazio al principio del riconoscimento, che comporta di informare e di essere trasparenti, ma non certo per concessione.

Di più: la riforma sottolinea e premia la funzione produttiva, non solo redistributiva degli Ets, così riconoscendo che anche il valore sociale, fin qui marginalizzato in quanto asset intangibile, rientra a pieno titolo nel valore della produzione. Come conseguenza diretta si apre il fronte della finanza sociale, con un bagaglio di nuovi strumenti, dai social bond al social lending fino ai titoli di solidarietà, in grado almeno sulla carta di accelerare la crescita delle attività a movente ideale o, comunque, di utilità sociale.

In definitiva, nel terzo settore ci sono tutte le condizioni per un sostanziale cambiamento. Come risponderanno le non profit? Accetteranno la sfida, anche a costo di pagare un prezzo per i nuovi obblighi e per le incertezze che inevitabilmente ne derivano? Oppure si rifugeranno nel "piccolo è bello" che rimane pur sempre un paradigma molto diffuso nel nostro Paese, limitandosi a lavorare per il bene comune in ambiti di prossimità? Entro un paio d'anni, anche grazie al sempre più ricco apparato statistico, avremo probabilmente una risposta dettagliata.

*ext.elio.silva@ilsole24ore.com*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Sanità, il buco dei rimborsi

Lo Stato paga alle strutture convenzionate, per esami diagnostici e di laboratorio, fino a 3 volte il loro costo: spreco da circa 2 miliardi

## DATAROOM

**Ticket, rimborsi  
Ma quanto costa  
una risonanza?**

### Il totale degli esami

Gli italiani fanno oltre 55 milioni di esami all'anno, la metà fuori da ospedali pubblici

di **Milena Gabanelli**  
e **Simona Ravizza**

La spesa sanitaria incide per oltre il 70% sul bilancio delle Regioni, ma siccome la domanda aumenta, la politica del risparmio taglia le prestazioni e aumenta il costo ticket a carico dei pazienti. Ma è possibile che una clinica privata, per una risonanza magnetica, applichi una tariffa 3 volte inferiore a quella che rimborsa la Regione a una clinica convenzionata con il servizio sanitario nazionale, e ci guadagni pure? È possibile.

A conti fatti, mentre gli ospedali pubblici si stanno via via impoverendo, per una struttura sanitaria incassare una convenzione equivale a garantirsi una gallina dalle uova d'oro.

Partiamo dall'inizio: gli italiani fanno oltre 55 milioni di esami l'anno, e la metà delle

### Tariffe e autonomia

Le tariffe sono state fissate nel 2012, ma si tratta di cifre che ogni Regione può ritoccare

prestazioni vengono eseguite fuori dagli ospedali e dagli ambulatori pubblici. Il motivo è che il nostro sistema sanitario pubblico, pur essendo uno dei migliori al mondo, da solo non ce la fa, e per abbattere le liste d'attesa e colmare le inefficienze, si appoggia agli imprenditori privati convenzionati — ossia rimborsati con soldi pubblici.

Vediamo quanto esborsa lo Stato, tramite le Regioni, per gli esami più diffusi (risonanze magnetiche muscoloscheletriche, tac del torace, ecografie all'addome completo) e quanto chiedono invece ai cittadini che pagano di tasca propria, i migliori centri privati «non convenzionati». Paragonando questi prezzi si scopre che il risparmio potrebbe arrivare a 100 milioni di euro. Il confronto è a parità di qualità delle attrezzature diagnostiche, di professionalità di personale medico, e di inquadramento contrattuale.

### Le forme del privato

Chi è convenzionato percepisce più soldi di quanti se ne spendano dai privati «puri»

### I risparmi possibili

Al Sant'Agostino di Milano, che non lavora con il servizio sanitario, una risonanza magnetica senza contrasto al ginocchio, spalla, mano, anca, piede, costa al cittadino che ha fretta 90 euro. Qual è il rimborso che la Lombardia garantisce ai suoi centri privati convenzionati? 169,97 euro. L'89% in più. Il numero delle prestazioni eseguite in un anno sono 168.514, quindi si potrebbero risparmiare quasi 13,5 milioni. Alla CasaSalute di Genova il costo è di 45 euro, contro i 133,28 pagati dalla Regione Liguria (196,18% in più). La Regione potrebbe quindi spendere 716.850 euro contro 2,1 milioni. Alla Medioclinic di Padova si paga 59 euro contro 188,45 (219,40% in più). Il Veneto potrebbe quindi spendere 6,6 milioni invece di 21,3. Lo stesso discorso vale per le ecografie all'addome completo. Potrebbero essere spesi 38,4 milioni, invece ne vengono

sbornati 46,7. Idem per Tac al torace senza contrasto: solo in Liguria e Veneto il risparmio potrebbe essere di 596.532 euro.

Il totale di risparmio possibile, solo per i tre esami, e solo in queste tre Regioni, è di 38,4 milioni. Una cifra che, proiettata su scala nazionale, in base alla popolazione e all'incidenza dei centri privati convenzionati con il servizio sanitario, supera i 100 milioni. Se poi calcoliamo che gli esami ambulatoriali sono di duemila tipi, che per gli esami di laboratorio il costo di produzione oggi è il 50% inferiore a quello che viene rimborsato (perché la tecnologia ha fatto passi avanti, ma le tariffe sono ancora quelle di 15 anni fa), quanto si potrebbe risparmiare dei 4,6 miliardi di euro l'anno che lo Stato rimborsa ai privati convenzionati? Il conto non è semplice, ma forse si può stimare una cifra attorno ai 2 miliardi.

### Spreco di soldi pubblici

Insomma: ci sono imprenditori privati puri, che riescono a garantire ai cittadini esami di qualità a un certo prezzo e a guadagnarci. Ma allora perché lo Stato, tramite le Regioni, per quelle stesse prestazioni dà molti più soldi agli altri imprenditori privati convenzionati? Il risultato è una valanga di risorse che potrebbe essere utilizzata per assumere più medici negli ospedali pubblici, e accorciare le liste d'attesa. Un problema legato all'ineffi-

cienza, alla mancanza di personale e al fatto che i medici ospedalieri esercitano contemporaneamente la libera professione negli ambulatori privati. Allora pagateli meglio, e fate lavorare le macchine 12 ore al giorno, come fanno nelle strutture private! Ce ne sarebbe anche per fare più prevenzione: attività poco remunerativa, che di fatto il privato in convenzione non fa; mentre il pubblico, sempre più spolpato, sta pian piano dismettendo. Ma come funziona il meccanismo dei rimborsi?

Le ultime tariffe sono state fissate dal decreto ministeriale del 18 ottobre 2012 del governo Monti. Le cifre riportate, però, sono solo indicative: ciascuna Regione le può ritoccare (di solito al rialzo) a suo piacimento in base al titolo V della Costituzione che sancisce l'autonomia regionale in materia sanitaria. Il principio è che gli imprenditori privati convenzionati ricevano lo stesso rimborso di un ospedale pubblico. Il che ci può stare per gli ospedali privati convenzionati che hanno il servizio di Pronto soccorso o curano i tumori. Ovvero quelle strutture che devono erogare un mix di prestazioni non sempre economicamente vantaggiose, e devono possedere requisiti organizzativi equiparati al pubblico. Il problema è che lo stesso principio vale anche per le piccole cliniche e una miriade di centri ambulatoriali convenzionati che fanno risonanze, tac e ecografie, esami del sangue,

dalla mattina alla sera, senza offrire nessun altro servizio.

### Chi decide sui profitti?

Un meccanismo che non consente di acquistare sul mercato le prestazioni a un prezzo equo e conveniente, ma garantisce enormi profitti a imprenditori privati accreditati, senza gara, con il servizio sanitario. Profitti che poi vengono investiti in attività finanziarie, immobiliari, Spa e Resort. Ma chi ha deciso che la clinica o l'ambulatorio privato accreditato debba incassare quanto un ospedale pubblico? Dentro quali pareti si riuniscono i tavoli tecnici per stabilire «quanto» deve essere rimborsata una prestazione, e in base a quali calcoli? Da chi sono formate queste commissioni, quanti ne capiscono di sanità e chi da le carte?

Gli interessi in gioco sono alti, e rivedere le tariffe, non aggiornate da anni, può soltanto essere una decisione politica. E la politica dovrebbe anche sapere che il grosso, quello che sta determinando una lievitazione della spesa complessiva, e che si può definire «furto legalizzato alle casse pubbliche» senza portare alcun vantaggio ai cittadini, è il doppio binario dei ricoveri. Quali sono gli interventi chirurgici che negli ospedali pubblici si fanno solo nel 15% dei casi, perché valutati inutili se non dannosi, e in quelli privati convenzionati arrivano fino al 99%? A quanto ammontano questi rimborsi? Ampia documentazione nella prossima inchiesta.

### L'inchiesta

● «Dataroom» è la nuova striscia curata da Milena Gabanelli per il «Corriere»

● Le uscite sono quattro alla settimana sul sito internet e sulle pagine social del «Corriere della Sera»

● Ogni puntata ospita un video della durata di circa tre minuti al quale si aggiunge un approfondimento corredato da grafici e rimando alle fonti

● «Dataroom» si avvale della

collaborazione di tutti i giornalisti del «Corriere» che di volta in volta affiancheranno Milena Gabanelli in relazione alle loro specifiche competenze

© RIPRODUZIONE RISERVATA

● In questa puntata, oggi sul sito del «Corriere», si parla di sanità e rimborsi





# DATAROOM

di Milena Gabanelli

Per tre esami diagnostici in Lombardia, Veneto e Liguria:

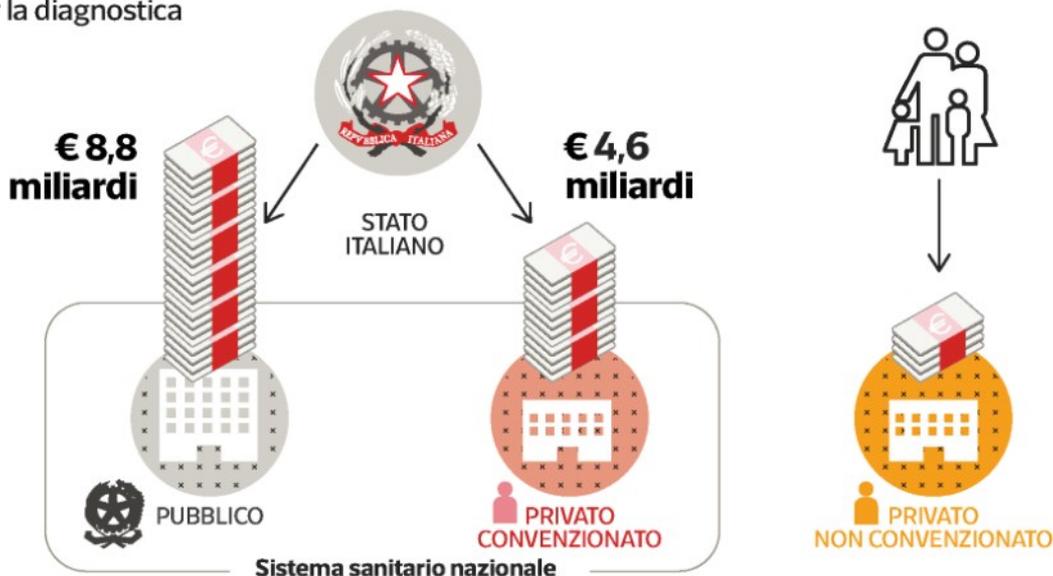
Potrebbero essere spesi  
**€ 63,2 milioni**



invece ne vengono sborsati  
**€ 101,6 milioni**

risparmio possibile  
**€ 38,4 milioni**

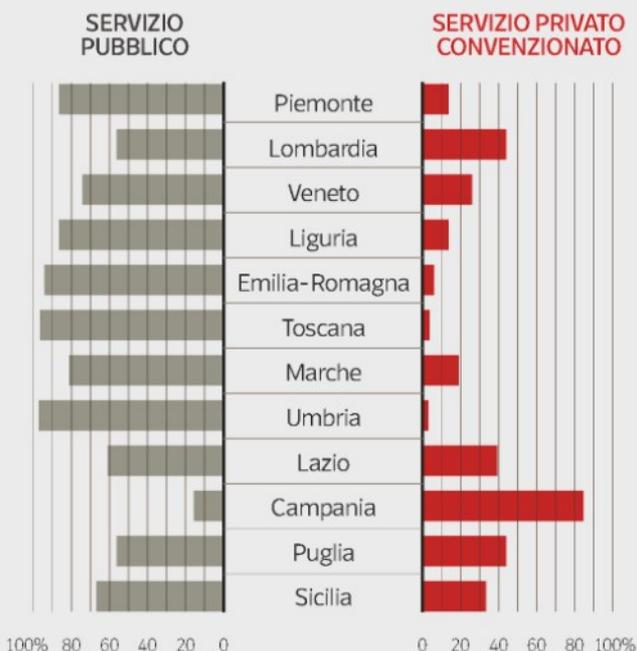
Rimborsi del sistema sanitario per la diagnostica



## Dove fanno gli esami gli italiani

Divisione per natura giuridica, % sul totale

Totale esami: **58,4 milioni**



Fonte: Elaborazione Agenas, Rapporto Oasi 2017 Cergas Bocconi

## I casi analizzati (prezzi in euro)

(risonanze magnetiche muscoloscheletriche, prezzi in euro)

■ ambulatori non convenzionati  
■ rimborsi regionali



CdS

Si completa oggi la mappa dei Comuni che partecipano o no in modo autonomo

# Tasse, multe e contributi 100 giorni per rottamare

Scadenza chiave il 15 maggio - I risparmi caso per caso

■ Cittadini e imprese che hanno imposte, contributi o infrazioni in sospeso possono pensare di chiudere la partita risparmiando interessi e maggiorazioni. C'è tempo fino al 15 maggio, poco più di 100 giorni, per aderire alla nuova rottamazione-bis.

La "sanatoria" comprende anche le tasse locali e le multe, ma so-

lo per i Comuni che aderiscono all'agenzia delle Entrate-Riscossione o per quelli che - entro oggi - decidono di consentirla: al Nord prevale il no. In una guida, gli esempi e i calcoli dei versamenti, i rischi per chi non paga. Benefici maggiori per chi ha cartelle più vecchie.

**Acerno, Mazzei, Melis e Uva**

► pagine 2-3

# Tasse e contributi non pagati: uno sconto per mettersi in regola

Chance da valutare per i contribuenti esclusi nel 2017  
La convenienza è più alta per i debiti di vecchia data

**Rosanna Acerno  
Valentina Melis**

■ Conto alla rovescia per la rottamazione delle cartelle, seconda edizione. Mancano poco più di cento giorni alla scadenza del 15 maggio, entro la quale chi è interessato a saldare i propri debiti fiscali, contributivi o arimediare a vecchie multe non pagate, deve presentare la domanda di definizione agevolata all'agenzia delle Entrate-Riscossione (l'ex Equitalia). Oggi, peraltro, è l'ultimo giorno utile per i Comuni e per gli altri enti territoriali che vogliono deliberare l'adesione alla rottamazione anche per i tributi locali (se riscuotono in proprio o con altri concessionari).

## Gli incassi vecchi e quelli stimati

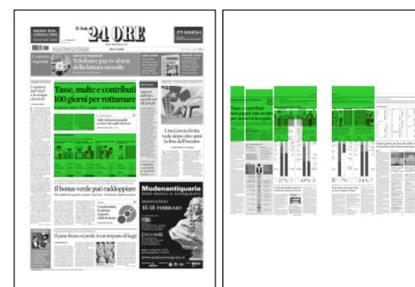
Dalla rottamazione-bis il Governo ha stimato di recuperare in due anni oltre due miliardi (1,655 nel 2018 e 413,9 milioni nel 2019).

La prima rottamazione, avviata nel 2016, ha portato nelle casse dello Stato, nel 2017, 6,5 miliardi e ha coinvolto un milione e mezzo di contribuenti (si veda Il Sole 24 Ore del 2 febbraio). La fetta più grossa delle somme recuperate è stata riscossa per conto dell'agenzia delle Entrate, mentre le riscossioni per Inps e Inail sono state di 1,5 miliardi. Il resto è stato incassato per conto dei Comuni (500 milioni), di altri enti statali (ministeri, prefetture, altre agenzie, 100 milioni), e per altri enti (Regioni, casse di previdenza e camere di commercio, 300 milioni).

## A chi si rivolge la nuova rottamazione

La rottamazione-bis guarda a due platee di contribuenti:

● i debitori che sono stati esclusi dalla prima rottamazione perché al 24 ottobre 2016 avevano piani di rateazione in corso con l'ex Equitalia e non erano in regola



con i pagamenti delle rate scadute al 31 dicembre 2016;

● chi ha carichi pendenti affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio al 30 settembre 2017 e/o carichi relativi agli anni 2000-2016 ma non ha presentato domanda di adesione alla prima rottamazione.

### A chi conviene

Gli esempi di calcolo riportati in pagina rivelano che per alcuni contribuenti la rottamazione può essere molto conveniente. È il caso di debiti di vecchia data. Il risparmio sfiora la metà delle somme dovute, ad esempio, nel caso di una società che ha un debito Ires, Irape e Iva risalente al 2010, e ha avuto un accertamento con la contestazione della infedele dichiarazione (fino al 2015, la sanzione applicata in questo caso era pari al 100% della maggiore imposta dovuta). Con la rottamazione non si pagano le sanzioni e si risparmia su aggio e interessi: l'azienda può arrivare così a risparmiare il 49% rispetto al debito originario (secondo esempio).

Un caso nel quale la rottamazione può risultare meno conveniente è quello del contribuente che sta già pagando a rate il suo debito e magari ne ha già saldato una buona parte (esempio 3). Il risparmio assoluto si assottiglia perché il contribuente ha già versato, oltre a una parte cospicua delle somme dovute, anche le sanzioni e gli interessi di mora, che non gli saranno restituiti. In questo caso, meglio valutare la convenienza della definizione agevolata in rapporto al debito residuo, cioè a quanto resta da pagare (e non in rapporto alla somma originaria riportata nella cartella).

### La procedura

Anche nel caso della rottamazione-bis, la definizione agevolata dei ruoli non è automatica: il contribuente deve fare domanda di adesione (con il modello «Da 2000/17», rintracciabile sul sito [www.agenziaentrate.gov.it](http://www.agenziaentrate.gov.it)) e rispettare con estrema attenzione le scadenze previste (si veda il grafico qui a fianco). Chi non versa tutti gli importi dovuti alle date stabilite, infatti, perde la chance della definizione agevolata.

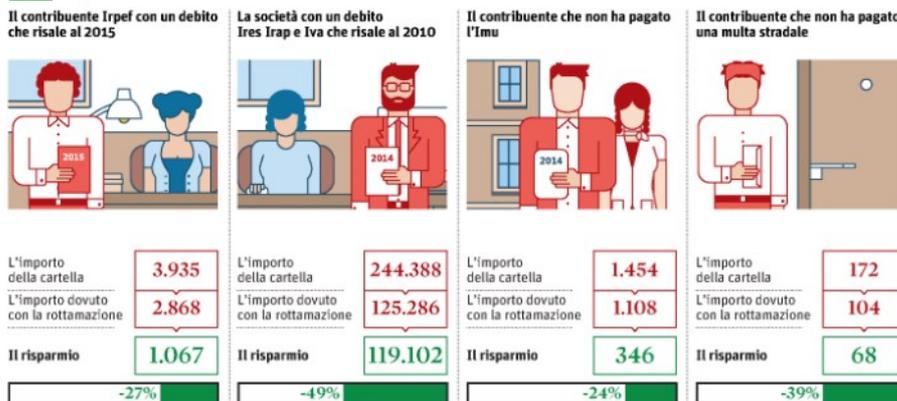
Con la domanda il richiedente sceglie le modalità di pagamento delle somme dovute (da versare senza sanzioni, interessi di mora e relativo aggio): si può optare per il versamento in un'unica soluzione o a rate. Ci si impegna poi a rinunciare ai conenziosi in corso.

Se la domanda è accolta, entro il 30 giugno l'agenzia delle Entrate-Riscossione comunicherà al debitore l'importo delle somme o delle singole rate da versare, con le relative scadenze.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## La prova di convenienza

Quanto si risparmia con la rottamazione delle cartelle. Valori in euro



## Le istruzioni per l'uso



### CHE COSA SI PUÒ ROTTAMARE

Possono essere oggetto di rottamazione tutte le cartelle relative a

- contributi previdenziali e assistenziali
- multe stradali riscosse tramite Agenzia entrate-Riscossione
- imposte e tasse, esclusi dazi, accise e Iva all'importazione
- somme derivanti da sentenze di condanna della Corte dei conti
- sanzioni di carattere penale
- somme pretese come recupero di aiuti di Stato illegittimi
- sanzioni diverse da quelle collegate alla violazione di obblighi tributari o contributivi
- tributi locali, ma solo se il Comune del contribuente aderisce alla misura



### CHE COSA SI PAGA E CHE COSA NON SI PAGA

I pagamenti di chi aderisce alla rottamazione

#### Chi aderisce non dovrà pagare

- le sanzioni per omesso versamento
- gli interessi di mora e l'aggio della riscossione riferito a queste due poste

Nel caso delle contravvenzioni stradali, bisognerà versare per intero la multa, l'aggio della riscossione (commisurato soltanto a tale importo), le eventuali spese di esecuzione e le spese di notifica della cartella, mentre saranno stralciate le eventuali maggiorazioni irrogate in base alla legge 689/81 e gli interessi di mora

#### Dovrà invece pagare

- gli interessi da ritardata iscrizione a ruolo
- le somme dovute, affidate all'Agente della riscossione a titolo di capitale
- l'aggio a favore dell'Agente della riscossione, calcolato però solo sul capitale e sugli interessi da ritardata iscrizione a ruolo
- eventuali spese maturate in seguito all'avvio di procedure esecutive
- le spese di notifica della cartella di pagamento

**IL CALENDARIO**

**LE NUOVE ADESIONI**

Contribuenti che non hanno mai aderito alla vecchia rottamazione e che, per la prima volta, vogliono rottamare carichi affidati agli agenti della riscossione dal 2000 al 2016 e/o dal 1° gennaio 2017 al 30 settembre 2017

**I RIPESCATI**

Contribuenti esclusi dalla precedente rottamazione dei carichi 2000 - 2016 per non aver pagato le rate al 31 dicembre 2016

**2018**

**31**  
MARZO

**15**  
MAGGIO

**30**  
GIUGNO

**31**  
LUGLIO

**1**  
OTTOBRE\*

**31**  
OTTOBRE

**30**  
NOVEMBRE

**2019**

**28**  
FEBBRAIO

Agenzia Entrate-Riscossione comunica ai contribuenti i carichi rottamabili per i quali non è stata ancora notificata la cartella di pagamento

**Domanda di rottamazione ad Agenzia Entrate-Riscossione (o si decade dalla rottamazione)**

Agenzia Entrate-Riscossione comunica ai contribuenti che hanno presentato la domanda di rottamazione le somme dovute

Pagamento della prima o unica rata delle somme dovute (o si decade)

**Domanda di rottamazione ad Agenzia Entrate-Riscossione per essere riammessi (o si decade dalla rottamazione)**

Agenzia Entrate-Riscossione comunica la liquidazione delle rate scadute al 31 dicembre 2016

Pagamento della seconda rata (o si decade)

Pagamento di tutte le rate scadute al 31 dicembre 2016 in un'unica soluzione (o si decade)

Agenzia Entrate-Riscossione comunica ai contribuenti che hanno pagato le rate scadute al 31 dicembre 2016, le somme dovute per la rottamazione

Pagamento della terza rata (o si decade)

Il contribuente deve pagare l'unica rata delle somme dovute o la prima rata (40%)

Il contribuente deve pagare la seconda rata (40%) delle somme dovute

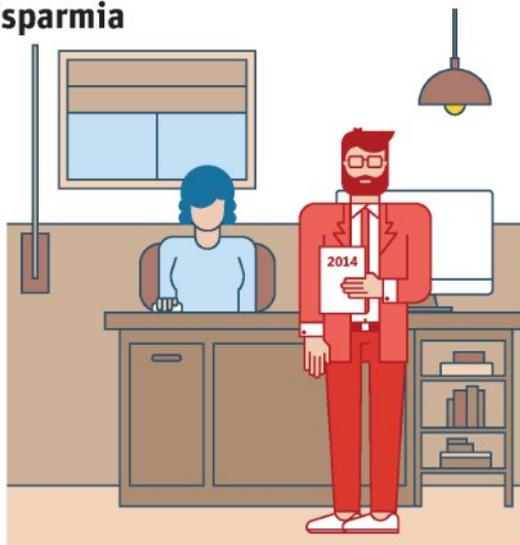
Pagamento della quarta rata (o si decade)

Il contribuente deve pagare la terza e ultima rata (20%) delle somme dovute

Pagamento della quinta e ultima rata (o si decade)

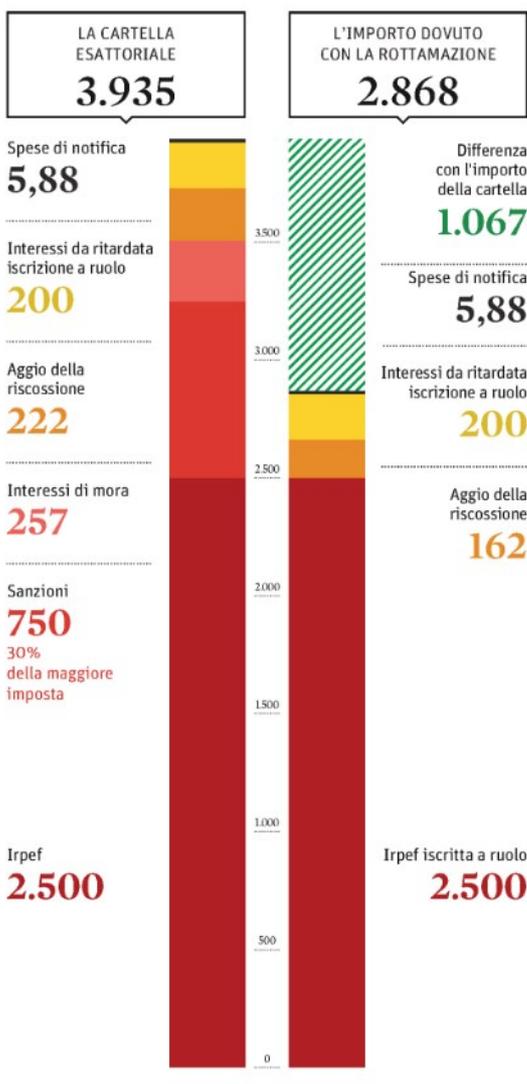
Note: (\*) la scadenza è fissata al 30 settembre 2018 che però cade di domenica

## Quattro esempi per capire quanto si risparmia



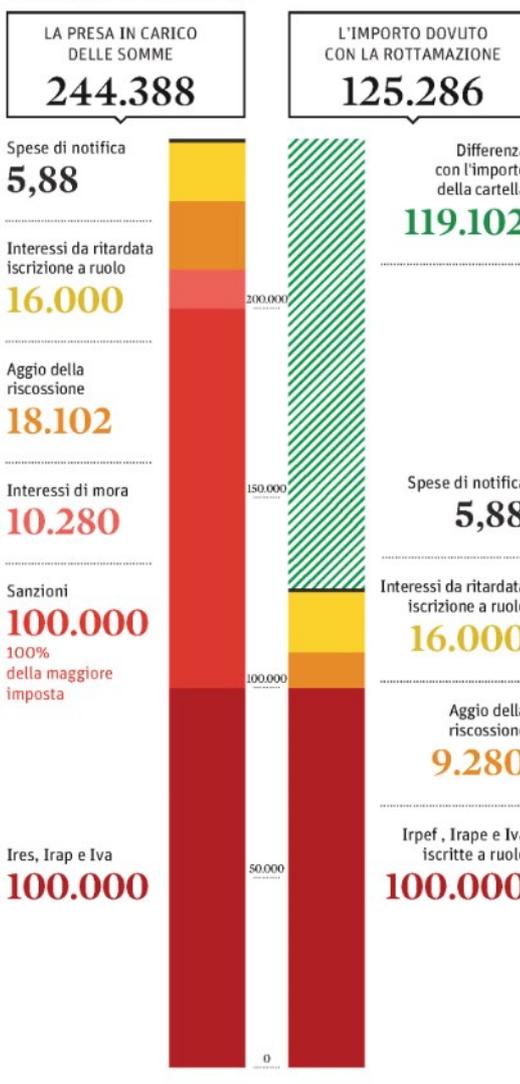
### IL CONTRIBUENTE PERSONA FISICA

**L'ESEMPIO.** L'agenzia delle Entrate ha accertato una maggiore Irpef per l'anno di imposta 2015 con un avviso bonario (in base all'articolo 36-bis del Dpr 600/1973) notificato a gennaio 2017. Non avendo definito l'atto con il pagamento, nel 2017 il contribuente ha ricevuto una cartella di pagamento da Agenzia Entrate-Riscossione in cui sono indicate le seguenti voci, con aggio al 6%. **Dati in euro**



### LA SOCIETÀ

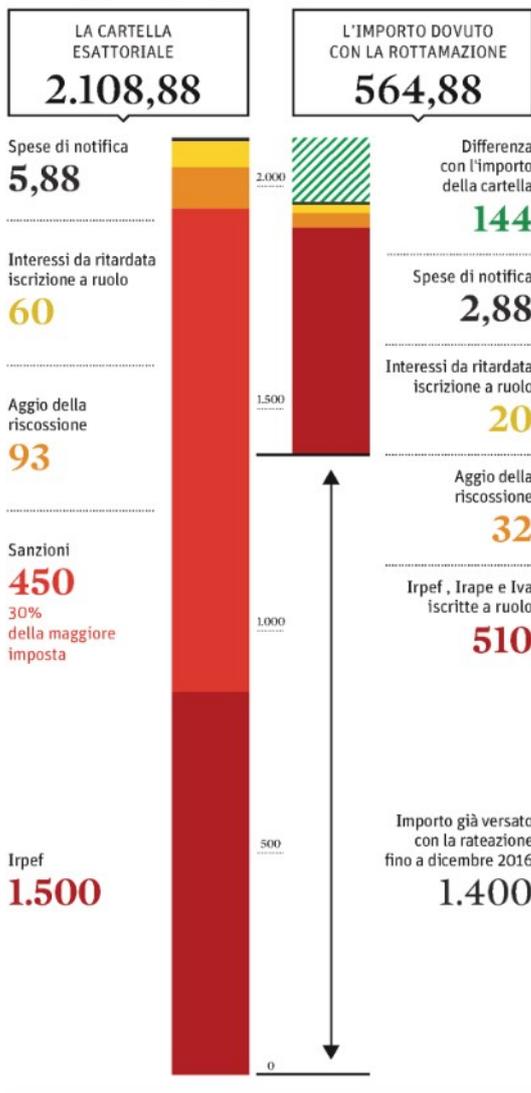
**L'ESEMPIO.** L'Agenzia delle Entrate ha accertato una maggiore Ires, Irap e Iva per l'anno di imposta 2010 con un avviso di accertamento esecutivo notificato nel 2014. Non avendo definito l'atto con il pagamento, né avendolo impugnato davanti alla commissione tributaria provinciale, nello stesso 2014 il contribuente ha ricevuto una lettera di presa in carico delle somme dall'allora Equitalia, in cui erano indicate le seguenti voci con aggio all'8%. **Dati in euro**





### IL CONTRIBUENTE CON RATEAZIONE IRPEF

**L'ESEMPIO.** L'Agenzia delle Entrate ha contestato una maggiore Irpef per il 2012 con un avviso bonario notificato nel 2014 in base all'articolo 36-bis del Dpr 600/1973. Non avendo definito l'atto, a ottobre 2015 il contribuente riceveva una cartella di pagamento dall'allora Equitalia, per la quale, entro 60 giorni, aveva chiesto la dilazione automatica, evitando così l'addebito degli interessi di mora e pagando l'aggio al 4,65%. **Dati in euro**

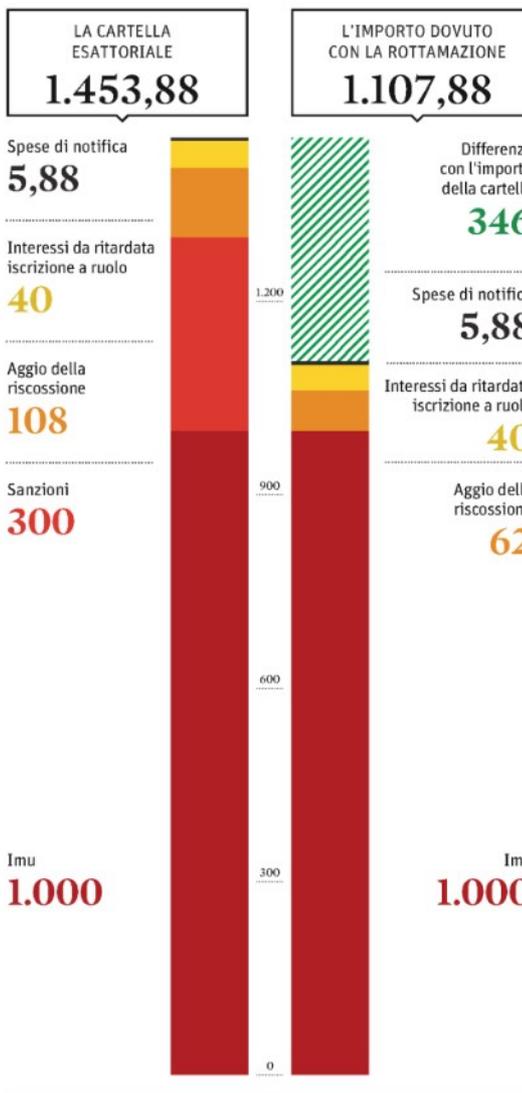


Il risparmio (144 € pari al 7%) è calcolato rispetto all'importo originario della cartella



### IL CONTRIBUENTE CHE NON HA PAGATO L'IMU

**L'ESEMPIO.** Nel 2016 il Comune ha notificato a un contribuente un avviso di accertamento per omesso pagamento dell'Imu per la seconda casa, relativamente all'anno di imposta 2014. In seguito alla mancata definizione dell'atto impositivo, Agenzia Entrate-Riscossione ha notificato nel 2017 la cartella di pagamento in cui sono riportate le seguenti voci. **Dati in euro**



Risparmio



## La data-chiave

È necessario presentare la domanda di adesione entro il 15 maggio e scegliere se versare a rate o in un'unica soluzione

## I grandi centri «in» e «out»

Capoluoghi come Roma, Napoli, Genova, Palermo, Venezia e Perugia si affidano a Entrate-Riscossione - Fanno da sé Cremona, Reggio C. e Taranto

## Il precedente negativo

In molti casi la prima edizione della «sanatoria» ha portato magri incassi: dopo la delusione Matera fa dietrofront mentre Benevento ci riprova

**Le conseguenze.** Una volta presentata l'istanza stop a nuove azioni cautelari o a pignoramenti non ancora avviati

# Con la domanda tempestiva si bloccano ipoteca e fermo

■ L'rottamazione consente un sostanzioso risparmio - come si vede dagli esempi pubblicati qui sopra - perché chi aderisce estingue il debito senza pagare né le sanzioni per omesso versamento, né gli interessi di mora. L'importo richiesto è, dunque, costituito:

- 1 dalle somme affidate all'agente della riscossione a titolo di capitale, ossia a titolo di imposte e tributi locali, e/o contributi previdenziali e assistenziali Inps e Inail;
- 2 dagli interessi da ritardata iscrizione a ruolo;
- 3 dalle somme maturate a favore dell'agente della riscossione, a titolo di aggio da calcolare però solo sul capitale e sugli interessi da ritardata iscrizione a ruolo;
- 4 dalle eventuali spese maturate a seguito dell'avvio di procedure esecutive;
- 5 dalle spese di notifica della cartella di pagamento.

Nel caso, invece, di contravvenzioni stradali, andranno versati per intero la multa, nonché l'aggio della riscossione (commisurato però soltanto a questo importo), le eventuali spese di esecuzione e le spese di notifica della cartella, mentre saranno stralciate eventuali maggiorazioni irrogate ai sensi

della legge 689/81 e gli interessi di mora (si vedano i servizi a pagina 4).

Ma il risparmio non è l'unica ragione per aderire. Presentando quanto prima l'istanza si blocca la riscossione coattiva dei debiti che si intendono definire: una volta fatta domanda, infatti, l'agente della riscossione non potrà avviare nuove azioni cautelari (quali, ad esempio il fermo amministrativo o l'iscrizione di ipoteca) ed esecutive (il pignoramento dei beni mobili anche presso terzi o l'espropriazione immobiliare etc.), ferme restando quelle eventualmente già in corso.

Vediamo ora le modalità di saldo e gli effetti. Il debitore potrà pagare tramite domiciliazione bancaria (va indicato con l'istanza), con bollettini precompilati allegati alla risposta inviata dallo stesso agente o direttamente allo sportello. Il versamento potrà essere fatto in unica soluzione o a rate, sulle quali saranno dovuti gli interessi del 4,5% annuo.

L'rottamazione si perfeziona soltanto se la totalità delle somme viene versata per intero nel termine, oppure se le rate sono pagate nei termini e per l'esatto importo. Al contrario - in caso di intempestivo, omesso o carente versamento - la definizione agevolata non può ritenersi conclusa, con la conseguenza che riemerge il debito a titolo di sanzioni amministrative e di interessi di mora e il relativo aggio che non potrà essere oggetto di dilazione.

**Ro. Ac.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**La decadenza.** Impossibile tornare alla rateizzazione del debito originario - Al via ipoteche e pignoramenti

# Stop al percorso agevolato se non si paga in tempo

■ Tempestività e puntualità pagano. Come la prima rottamazione, infatti, anche la nuova definizione agevolata dei carichi affidati all'agente della riscossione si perfeziona con il pagamento integrale della totalità degli importi dovuti o di tutte le rate alla scadenze stabilite, essendo irrilevante la sola presentazione dell'istanza.

Il contribuente decade dalla definizione agevolata (perdendo il beneficio derivante dallo stralcio delle sanzioni, degli interessi di mora e della relativa quota di aggi), in caso di:

- ❶ mancato pagamento, anche solo di una rata;
- ❷ tardivo pagamento rispetto alle scadenze stabilite dalla legge;
- ❸ insufficiente pagamento di una rata per un importo più basso rispetto a quello dovuto.

Inoltre, non è ammesso alcun ravvedimento operoso né tanto meno è ammessa la possibilità di regolarizzare la cosiddetta lieve tardività, come invece previsto nel caso di dilazioni in corso con l'agenzia delle Entrate in seguito, ad esempio, alla definizione di atti impositivi, come avvisi di accertamento o avvisi bonari.

Il contribuente decade dunque dalla rotta-

mazione senza la necessità di un provvedimento amministrativo formale, nel momento in cui risulta inadempiente e, quindi, alla data di scadenza della singola rata non onorata o versata in maniera insufficiente.

Quando si versano le somme dovute in seguito alla domanda di rottamazione, dunque, è opportuno prestare la massima attenzione, anche per scongiurare l'obbligo di pagare in un'unica soluzione le somme dovute e l'avvio o la ripresa di azioni cautelari e/o esecutive in caso di mancato pagamento.

L'eventuale inadempienza riguardante il versamento della prima/unica rata o di una delle rate successive comporta due conseguenze:

- ❶ l'impossibilità di accedere alla rottamazione;

## LA VIA DI FUGA

Chi ha richiesto una dilazione prima della domanda di adesione, se non può far fronte alla prima rata, riprende o inizia a versare in base al piano precedente

❷ l'impossibilità di chiedere la dilazione del debito originario (articolo 19 del Dpr 602/1973).

Se il contribuente decade dalla rottamazione, il debito torna a essere quello originario (comprensivo di sanzioni e interessi di mora e di aggio della riscossione sulle somme dovute) e non c'è più la possibilità di pagarlo in maniera dilazionata.

Inoltre, in caso di mancato pagamento del debito, agenzia Entrate-Riscossione, in costanza dei requisiti di legge, potrà avviare nuove azioni cautelari (quali, ad esempio, fermi e ipoteche) o esecutive (quali, ad esempio, i pignoramenti) o riprendere quelle precedentemente avviate e poi sospese in seguito alla presentazione dell'istanza. Inoltre, i termini di decadenza e di prescrizione per il recupero dei carichi di ruolo, che erano rimasti sospesi, riprendono a decorrere.

In caso di decadenza dalla rottamazione, non si potranno chiedere ulteriori rateazioni del debito, a meno che il contribuente non avesse in corso una dilazione già prima di presentare l'istanza di rottamazione. In questa ipotesi, infatti, se il debitore non riuscirà a pagare la prima rata della rottamazione, potrà comunque riprendere ovvero iniziare a pagare la prima rata del piano di dilazione precedentemente concesso e poi sospeso a seguito della presentazione dell'istanza di definizione agevolata.

**Ro. Ac.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# Tiro all'Irpef, la più pagata dagli italiani

In vigore da 44 anni è oggi un labirinto complicato da sconti fiscali che non sempre assicurano l'equità

**In principio (1973) era così**

Cumulo dei redditi familiari in capo al marito e griglia di 32 scaglioni e altrettante aliquote

**Il cantiere perenne**

Le norme su scaglioni, aliquote, detrazioni e oneri sono state modificate quasi 200 volte

di **Salvatore Padula**

«L'imposta sul reddito delle persone fisiche è l'imposta di tutti». Era il 17 ottobre 1973 quando il Sole 24 Ore annunciava con il commento di Silvio Moroni, decano degli esperti fiscali del giornale, la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del decreto presidenziale che istituiva l'Irpef. Un'imposta "rivoluzionaria" che archiviava la lunga stagione dell'imposta di ricchezza mobile e dell'imposta complementare sul reddito. Un'imposta figlia del suo tempo, con il cumulo dei redditi familiari in capo al marito e con una fitta griglia di 32 scaglioni e aliquote per garantire il principio di progressività voluto dalla Costituzione: prelievo base del 10% sui redditi fino a 2 milioni di lire e poi, all'estremo opposto, il 72% sui redditi superiori a 500 milioni di lire. Poche detrazioni in cifra fissa, pochissimi oneri deducibili.

L'Irpef oggi è solo idealmente simile a quella che ha debuttato nel 1974 e poi è stata "trasferita" nel Testo Unico in vigore dal 1987. Testo unico che però non ha saputo mettere l'imposta al riparo dai continui cambiamenti ai quali fin dal principio era stata esposta (anche per rimediare ad alcune bocciature della Corte costituzionale, come sul cumulo dei redditi, dichiarato illegittimo nel 1976): nei 30 anni che vanno dal 1987 a oggi, le sole norme su scaglioni, aliquote, detrazioni, oneri sono state modificate quasi 200 volte.

## Riforme mai al traguardo

Eppure, nel corso degli anni, non sono mancati i tentativi di avviare riforme organiche dell'imposta. Uno fu fatto con la legge delega n. 80 del 2003 rimasta però inattuata proprio in questa parte. Modifiche e integrazioni continuarono ad arrivare e il sistema ne soffrì,

come nel 2007 quando le detrazioni a scalare in funzione del reddito presero il posto delle detrazioni fisse. Insomma, un'imposta nata all'inizio degli anni 70 con uno sforzo enorme di semplicità (almeno misurato sui parametri dell'epoca e nonostante la stravaganza dei 32 scaglioni...) si trova oggi a essere decisamente più complessa e meno efficace, anche a causa della stratificazione di cambiamenti temporanei che ne hanno snaturato l'impianto, come da tempo decine di paper, studi e analisi mettono in evidenza (sulla voce.info c'è un ampio dossier che raccoglie molti contributi).

Il tema di un intervento di riordino sembra ora essere tornato d'attualità nei programmi elettorali dei partiti, tra proposte di flat tax e nuove curve delle aliquote. Ma a quali aspetti deve guardare una riforma dell'Irpef per ambire ad essere una buona riforma?

## Detrazioni e aliquote

Il sistema delle detrazioni a scalare che si riducono al crescere del reddito e si azzerano oltre certe soglie produce effetti paradossali, con aliquote marginali effettive superiori a quelle nominali. Inoltre, le detrazioni a scalare fanno sì che le aliquote marginali diventino solo tre, determinando problemi a livello di equità del prelievo e di progressività (Borri, Nisticò, Ragusa e Reichlin sulla voce.info e poi Visco e Paladini sullo stesso sito).

Anche scaglioni e aliquote sono sotto osservazione. Per Massimo Baldini, Silvia Giannini e Alessandro Santoro la struttura delle aliquote è poco equa, tende a ridurre l'offerta di lavoro e la partecipazione al mercato del lavoro, soprattutto da parte delle donne e dei giovani, ovvero i soggetti con redditi medio-bassi. Secondo gli autori per risolvere queste criticità occorrerebbe ridurre le aliquote formali e al tempo stesso rivedere il sistema delle

detrazioni. Molti studiosi concordano sia sulla necessità di rendere più morbida la progressione di scaglioni e aliquote sia sull'opportunità di tornare a un sistema di detrazioni in cifra fissa.

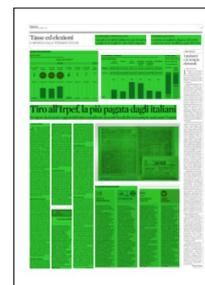
## La corsa dei «bonus»

Deduzioni per oneri e detrazioni per spese particolari sono diventate un giungla ingestibile: se ne contano quasi 90 tipologie, in continua crescita. Il risultato? In molti casi non si colgono più i motivi che giustificano un trattamento fiscale di favore. Inoltre, questo affollamento determina una crescita delle complicazioni, alle quali ha solo parzialmente rimediato l'introduzione della dichiarazione precompilata. Infine, sotto un profilo, per così dire, sistemico questa impostazione genera non controllabili fenomeni di erosione fiscale.

Con vantaggi per i più abbienti. Si prendano gli oneri detraibili al 19%: la media del risparmio fiscale è di 1.400 euro pro capite. Tuttavia, a 100 mila euro di reddito il risparmio medio sale intorno a 2.500 euro; a 300 mila euro si arriva a quasi 5 mila euro pro capite. Inoltre, come è facile intuire, la frequenza nell'utilizzo di queste detrazioni è molto più marcata tra i redditi elevati: l'86% dei contribuenti con reddito oltre 100 mila euro dichiara almeno un onere detraibile, contro il 65% di quanti hanno redditi tra 10 mila e 40 mila euro.

## Chi perde lo sconto

Questo proliferare di deduzioni e detrazioni non determina alcun vantaggio per larghissime fasce di contribuenti incapienti, ovvero soggetti che avendo imposta pari a zero, perdono completamente il beneficio della detrazione/deduzione. È un fenomeno preoccupante, anche perché - stimila il Rapporto sulla struttura dell'Irpef realizzato dall'associazione Lef - quasi 5 milioni di contribuenti, non



avendo imposta da pagare, rinunciavano a vantaggi fiscali per circa 10 miliardi di euro all'anno. A dire il vero, lo segnala sempre Lef, qualche cosa si è fatto perché dal 2008 tra le detrazioni Irpef per carichi di famiglia è stata introdotta una "ulteriore detrazione", concessa ai contribuenti con più di tre figli a carico e pari a 1.200 euro, che nei casi in cui non vi sia capienza dà diritto a un rimborso. Tra le anomalie, non può poi non essere segnalato il contributo di 80 euro che, sotto un profilo strettamente fiscale, continua ad apparire un corpo estraneo all'Irpef.

### Flat tax à la carte

Altro tema è quello di alcune tipo-

logie di reddito che non entrano nell'Irpef e sono tassate con imposta sostitutiva. Vere e proprie flat tax (alcune opzionali, a tutela di chi avrebbe aliquota marginale più bassa): sulle locazioni, con la cedolare secca al 21 o al 10%; su alcune tipologie di reddito da lavoro con il 5% del regime dei minimi o il 15% del regime forfettario; e poi sugli interessi e sui guadagni da capitale, con il 26% o del 12,5% dei titoli di Stato. Il Sole 24 Ore se ne è occupato il 10 luglio scorso: si tratta di 13-14 miliardi di gettito, che "sfuggono" alla progressività.

Come si vede, si tratta di criticità pesanti. Che andrebbero affrontate con una riforma organica, possibilmente al di fuori del vociere del-

la campagna elettorale. Si possono, anzi si devono fare rapidamente le correzioni necessarie per rimediare ad alcune palesi storture dell'Irpef. Ma i nuovi scenari impongono riflessioni più ampie. Riflessioni capaci di gettare le basi per una nuova fiscalità.

Come ha scritto Franco Gallo («Idee per una organica riforma fiscale», sul n. 2-2017 di "Italiani europei") bisogna prendere atto del fatto che il sistema fiscale è al collasso anche perché continua a colpire in modo eccessivo proprio famiglie e imprese, senza trovare una via credibile e condivisa per intercettare la ricchezza moderna. Forse da qui bisogna partire per pensare al fisco di domani.

RIPRODUZIONE RISERVATA

## I programmi fiscali dei partiti



### PARTITO DEMOCRATICO

Il programma del Partito democratico non contiene interventi specifici di riforma dell'Irpef. Si punta ad alleggerire il carico fiscale delle famiglie, con attenzione anche al mondo delle partite Iva. È annunciata l'introduzione di un «sostegno universale». Una misura fiscale unica, da concedere anche agli incapienti, che preveda 240 euro di detrazione Irpef mensile per i figli a carico fino a 18 anni e 80 euro per i figli fino a 26 anni. Sarà concessa per tutti i tipi di lavoro e per tutte le fasce di reddito, da zero fino a 100 mila euro all'anno. Sarà aggiuntiva rispetto agli attuali 80 euro e ingloberà detrazioni, assegni familiari, bonus bebè vari. Quanto ai costi, il programma quantifica l'impegno in 9 miliardi (aggiuntivi rispetto a detrazioni e assegni). Altro punto, è l'estensione del bonus degli 80 euro alle partite Iva, in base agli stessi requisiti previsti per i lavoratori dipendenti (bonus intero di 960 euro all'anno tra 8.174 e 24.600 euro di reddito, che poi si riduce e si azzerà a 26.600 euro)



### CENTRODESTRA

Il programma comune di Forza Italia, Lega e Fratelli d'Italia, prevede la «Riforma del sistema tributario con l'introduzione di un'unica aliquota fiscale (flat tax) per famiglie e imprese con previsione di "no tax area" e deduzioni a esenzione totale dei redditi bassi e a garanzia della progressività dell'imposta con piena copertura da realizzarsi attraverso il taglio degli sconti fiscali». L'obiettivo è condiviso dalle tre anime del centro-destra, ma resta da trovare il percorso per la sua realizzazione. Forza Italia proponeva aliquota del 23% e no tax area a 12 mila euro, ora sembra puntare a un'aliquota del 20% e area esente a 13 mila euro. Per la Lega l'aliquota è al 15% con deduzione di 3 mila euro per ogni familiare, mantenendo la "no tax area" al livello attuale (circa 8 mila euro). Fratelli d'Italia propone una flat tax al 15% per famiglie e imprese da introdurre subito sul reddito incrementale e successivamente per l'intero reddito prodotto. Né il programma comune né i singoli programmi indicano i costi: si stima che la riforma di Fi dovrebbe costare 83 miliardi; quella della Lega circa 70



### MOVIMENTO 5 STELLE

La proposta del Movimento 5Stelle è quella di rivedere l'Irpef per semplificare il sistema, garantendo la progressività. L'impianto proposto passa dalle attuali cinque aliquote a tre aliquote: 23% per i redditi da 10 mila a 28 mila euro; 36% da 28 mila a 100 mila euro; 42% oltre 100 mila euro, con una no tax area a 10 mila euro, che salirebbe fino a 26 mila euro in relazione alla composizione del nucleo familiare. La riforma, secondo le stime del M5s, costerebbe circa 13 miliardi di euro e dovrebbe inglobare il bonus di 80 euro (che costa 9 miliardi all'anno), considerato dal Movimento 5Stelle un elemento regressivo e anche iniquo perché concesso senza considerare il reddito del nucleo familiare. Resterebbero quindi da coprire circa quattro miliardi di euro, per i quali il M5s guarda al riordino delle tax expenditures. Il beneficio fiscale è indicato in circa 1.000 euro pro capite per i redditi medio bassi, ma - tagliando il livello di tutte le aliquote - a beneficiarne saranno anche i redditi elevati, il che sembra far apparire sottostimato il costo di 13 miliardi



### LIBERI E UGUALI

Il programma fiscale di Liberi e uguali si muove dalla constatazione che la base imponibile dell'Irpef è costituita in larga parte da redditi di lavoro e pensione. La proposta è di alleggerire il peso dell'imposta partendo dalla riduzione dell'aliquota del primo scaglione, per concentrare gli sgravi sui redditi bassi e medi. L'altro obiettivo è quello di tornare a un sistema a progressività effettiva, grazie a un maggior numero di scaglioni e di aliquote (viene citato il modello tedesco di scaglioni-aliquote, che ha la caratteristica di essere perfettamente graduato secondo una funzione matematica continua). Altro punto del programma è l'unificazione delle detrazioni per carichi familiari e assegni familiari in un nuovo strumento unico di sostegno alle famiglie, da estendere anche ai lavoratori autonomi, in modo da superare il problema dell'incapienza. Inoltre, le imposte sostitutive sui redditi da capitale e sul patrimonio (mobiliare e immobiliare) dovrebbero lasciare il posto a un nuovo tributo unificato con aliquota progressiva, con esclusione dei patrimoni inferiori alla media. Il costo degli interventi non è indicato



### La progressività

● L'articolo 53 della Costituzione prevede che il sistema tributario si fondi su criteri di progressività: si chiedono sforzi maggiori a chi dispone di mezzi maggiori. È l'Irpef a soddisfare questo principio, con l'applicazione di aliquote crescenti a scaglioni di reddito crescente. L'aliquota di ogni scaglione è detta marginale: non si

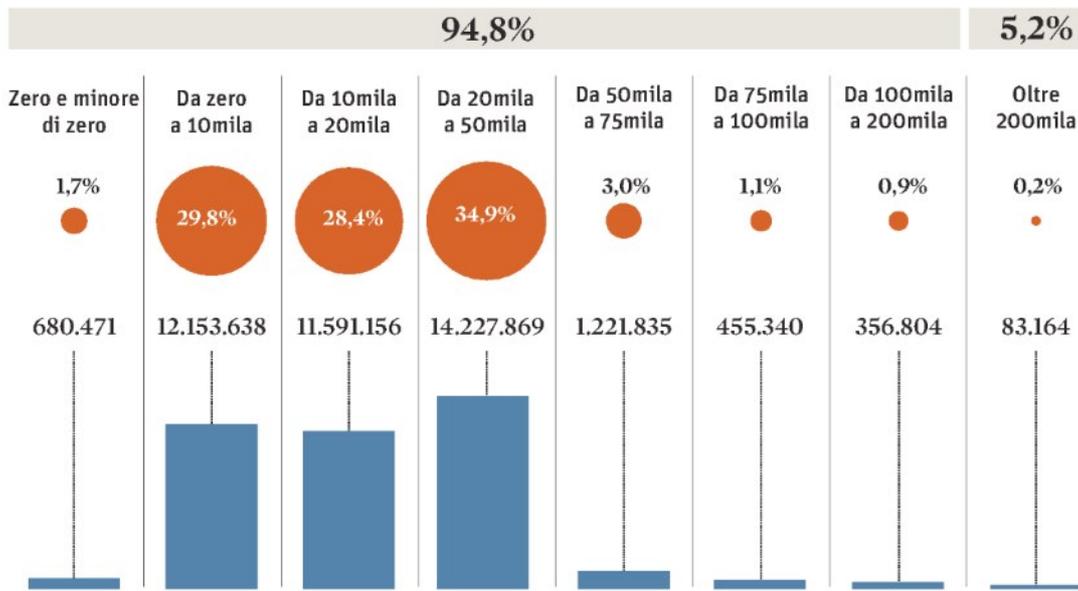
applica sull'intero reddito ma solo fino all'importo corrispondente al "margine" superiore dei diversi scaglioni. L'aliquota effettiva (o media) è quindi la somma dell'imposta dovuta su ogni singolo scaglione. Prendiamo un reddito di 80mila euro, con aliquote marginale al 43%: l'Irpef è di 27.570 euro e l'aliquota media del 34,5%. Su un reddito di 100mila euro, l'aliquota marginale è sempre al 43%, ma l'aliquota media sale al 36,2%. Con la flat tax la progressività può essere garantita dalle deduzioni

## La platea dei contribuenti

### RICCHI E POVERI

Numero dei contribuenti per fascia di reddito complessivo

**TOTALE 40.770.277**

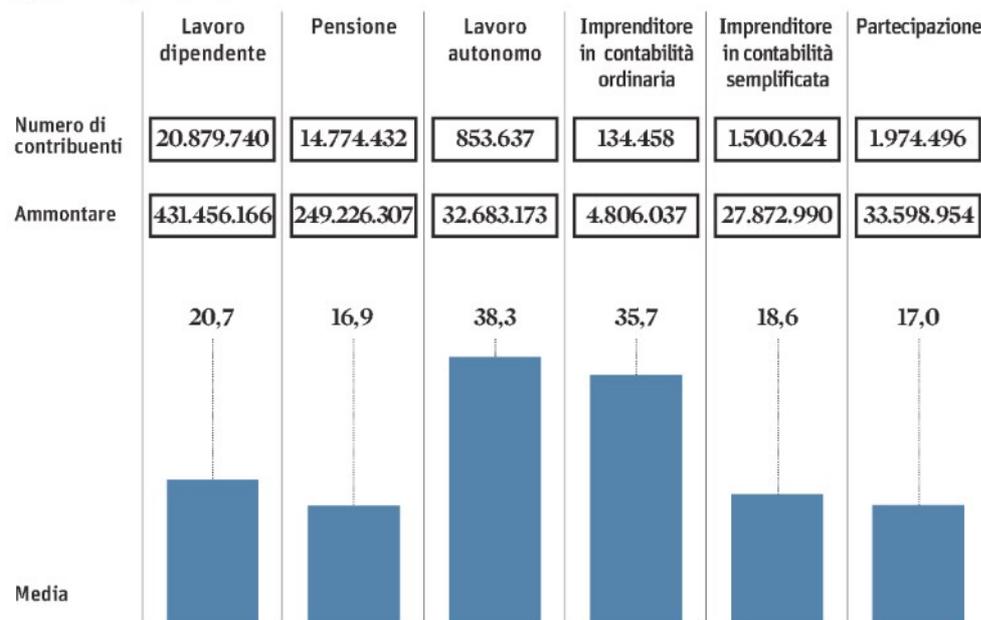


Fonte: Mef, analisi statistiche - Dichiarazioni 2016, anno d'imposta 2015

**AL TOP DIPENDENTI E PENSIONATI**

Numero dei contribuenti per alcune tipologie di reddito, ammontare complessivo e reddito medio.

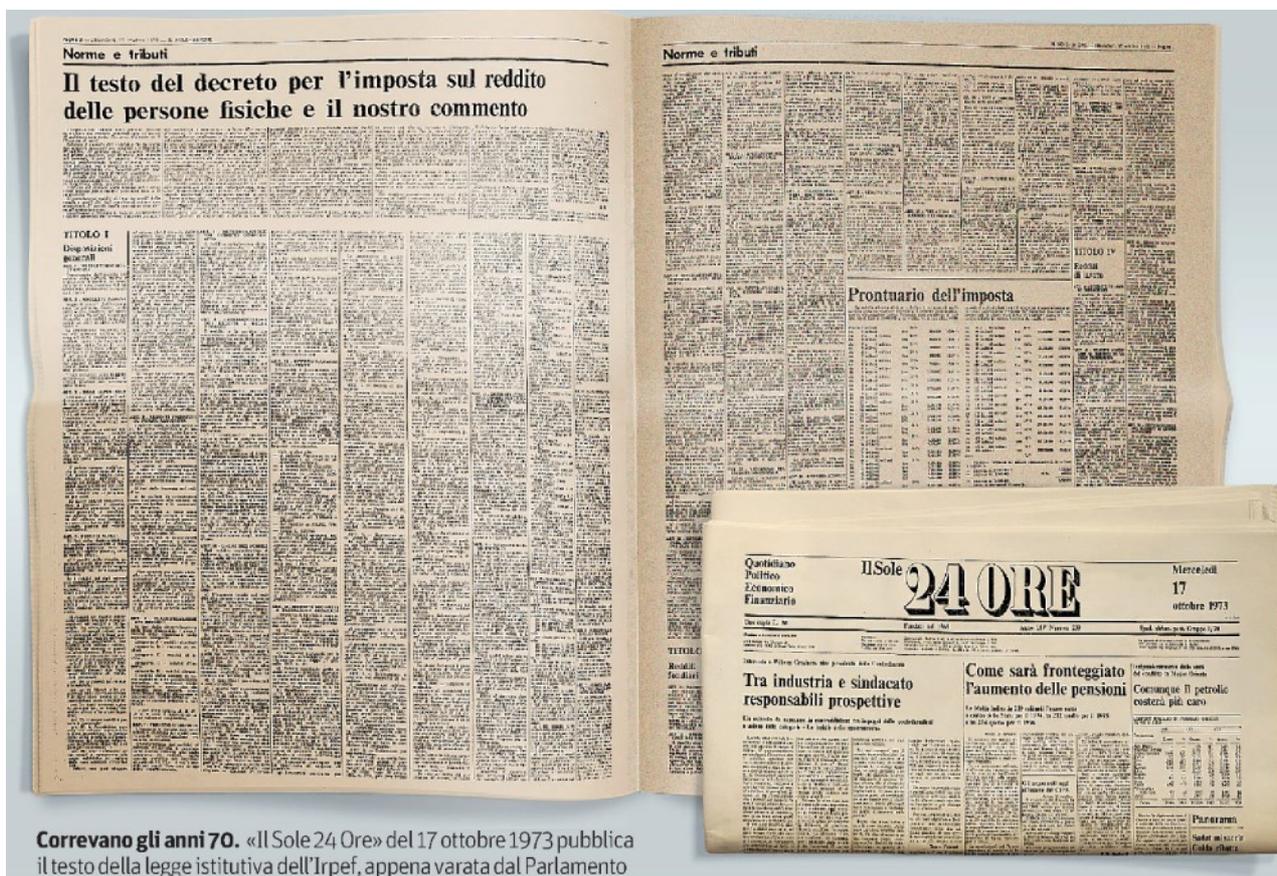
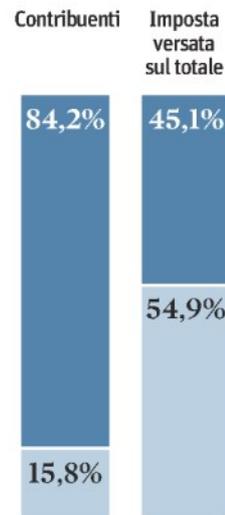
Importi in migliaia di euro



**CHI PAGA L'IRPEF**

Numero contribuenti per fascia di reddito complessivo

■ Fino a 35mila euro  
■ Oltre 35mila euro



Correvano gli anni 70. «Il Sole 24 Ore» del 17 ottobre 1973 pubblica il testo della legge istitutiva dell'Irpef, appena varata dal Parlamento

**L'EDITORIALE****I malanni  
e le terapie  
elettorali****L'IMPOSTA PIÙ PAGATA****I malanni  
dell'Irpef  
e le terapie  
elettorali**di **Salvatore Padula**

**L**a flat tax, nelle sue molteplici declinazioni, è diventata sempre più terreno di disputa nella campagna elettorale. Partendo dalla suggestione di un'Irpef con aliquota fissa, si è sviluppato un confronto, spesso aspro, al quale va almeno riconosciuto il merito di aver riportato l'attenzione sulla necessità di ripensare il sistema attuale di tassazione dei redditi delle persone. Non solo perché il livello del prelievo è decisamente elevato. Ma anche perché l'Irpef, dopo oltre 40 anni di onorato servizio, ha smarrito la sua identità in termini di efficienza ed equità.

Non si tratta di una "scoperta" di questi giorni. La comunità scientifico-accademica ripete senza sosta da ben più di dieci anni che l'Irpef naviga in un mare di guai: la progressività funziona piuttosto male; le aliquote marginali effettive sono più alte di quelle nominali; la giungla di detrazioni e oneri favorisce l'erosione fiscale; troppe tipologie di reddito sono tassate con imposte sostitutive. E ancora: c'è l'anomalia degli "80 euro"; resta aperta la questione degli "incapienti", cioè i contribuenti con reddito basso che non pagano imposta ma perdono anche le detrazioni; i continui interventi normativi hanno ingarbugliato sempre più il sistema.

Insomma, per chi vuole accettare la sfida, di "cose da fare" ce ne sono davvero tante. E i partiti? Come è facile immaginare, il marketing politico impone ai programmi elettorali di vendere messaggi molto semplici e solo raramente si vede la volontà di migliorare l'assetto

e l'efficienza del sistema.

La verità è che quando ci si avventura nelle proposte (in genere approssimative) dei partiti, ci si trova a fare i conti con tante enunciazioni di principio - spesso di grande fascino e attrazione - alle quali manca sempre un po' di realismo.

A partire dall'aspetto cruciale delle coperture finanziarie, senza le quali nessun intervento è possibile. Tutti i partiti puntano sulla riduzione del prelievo, seppure con ricette diverse: di volta in volta, l'accento è posto sulla classe media oppure sulla famiglia, sui figli e così via.

**L'**Irpef è la principale imposta del nostro sistema. Ha un gettito di 180 miliardi (dato entrate 2016), ai quali se ne aggiungono altri 16 per le addizionali. I contribuenti sono 40,8 milioni.

Ora immaginiamo di voler "restituire" in media 1.000 euro all'anno a ciascun contribuente: fanno 41 miliardi. Decisamente troppo. Proviamo a escludere sia chi non paga imposta (sono 10 milioni e ipotizziamo che saranno sostenuti con altri strumenti) sia chi ha redditi sopra i 100 mila euro (solo 440 mila soggetti). Il costo sarebbe comunque di 30 miliardi. Mille euro non è un importo esagerato (purtroppo, lo è quando si deve maneggiare l'Irpef), ed è lo stesso livello di risparmio medio indicato nell'Irpef proposta dal M5s, salvo che lì si stima un costo complessivo pari a 13 miliardi. Mistero dei numeri.

Dove si trovano le risorse? Il mantra sono le tax expen-

ditures. Supponiamo, non avendo altre indicazioni, che si stia pensando a quelle legate all'Irpef. In base agli ultimi dati, le detrazioni valgono 66 miliardi: 41,5 per lavoro e pensione, 12,7 per carichi di famiglia. La torta "aggredibile" si ridurrebbe quindi a una dozzina di miliardi, ai quali vanno aggiunti i 6-6,5 miliardi per gli oneri deducibili. Tutto si può fare, però non facciamo finta che sia una passeggiata. La domanda è semplice: si vogliono eliminare detrazioni come quelle su interessi passivi sui mutui, spese universitarie o sanitarie? Si può guardare al di fuori dell'Irpef: vero, ma si tenga presente che la fetta più rilevante di "sconti" riguarda l'Iva, che con le sue aliquote agevolate "costa" ben 41 miliardi. Chi vuole farne a meno?

Poi la flat tax. C'è il progetto dell'Istituto Bruno Leoni, che si può o meno condividere, ma che indubbiamente è un progetto serio, con un approccio che va oltre le problematiche dell'Irpef, in una prospettiva di riforma complessiva, anche dello Stato sociale. Poi ci sono le proposte dei partiti di centro-destra che, in verità, con quel progetto condividono solo nome. E non tanto per la differenza sulla misura dell'aliquota, tra il 15 e il 25%. Per

i partiti il nodo delle coperture è considerato un "non problema". E la progressività? Sarà garantita dalle deduzioni, sostengono alcuni. Il che può forse essere vero, ma non c'è dubbio che i vantaggi di una flat tax andrebbero ai redditi più elevati. Scelta legittima che però non può essere taciuta.

Alle famiglie guarda la proposta del Pd, che punta a rafforzare il sostegno per i figli con una super-detrazione destinata a sostituire le detrazioni attuali e gli assegni familiari. È una proposta che, al di là dei contenuti, rilancia il tema più generale dell'Irpef come strumento per attuare forme di redistribuzione, quasi di tipo welfaristico. È corretto chiedere all'Irpef di diventare uno strumento per le politiche sociali?

La risposta è che l'Irpef è un'imposta e deve fare, possibilmente bene, il suo lavoro. Che è già abbastanza complicato. I partiti stanno promettendo interventi mirabolanti, che sembrano destinati a rendere ancora più opaco il sistema. Il che non è positivo. L'Irpef ha bisogno di ritrovare la sua identità. Lo si faccia in modo coerente, sostenibile e lungimirante.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

