

Rassegna del 13/08/2018

LAVORO

13/08/2018	Giorno - Carlino - Nazione	In fabbrica e ufficio più dei tedeschi Ma la produzione batte la fiacca	<i>Prosperetti Giulia</i>	1
13/08/2018	Italia Oggi Sette	Assunzioni fast and furious	<i>Longoni Marino</i>	3
13/08/2018	Italia Oggi Sette	Aziende in libertà condizionata sulle assunzioni a termine	<i>Cirioli Daniele</i>	5
13/08/2018	Italia Oggi Sette	Lavoro e stress, più di 700 i casi di malattia da burnout - Quando lavorare è uno stress	<i>Barresi Francesco</i>	7
13/08/2018	Italia Oggi Sette	Preavviso, decidono le parti	<i>De Lellis Carla</i>	9
13/08/2018	Italia Oggi Sette	Rapporti a tempo più costosi	...	11
13/08/2018	Sole 24 Ore	La chat di Whatsapp può far perdere il posto - Whatsapp può far perdere il posto	<i>Marrafino Marisa</i>	14
13/08/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Negli altri settori l'iter resta complesso	<i>Falasca Giampiero</i>	17

WELFARE E PREVIDENZA

13/08/2018	Repubblica	Il retroscena - Caos numeri sui tagli alle pensioni alte Potrebbero colpire molte più persone - Militari, medici e dirigenti pubblici a chi saranno tagliate le pensioni alte	<i>Conte Valentina</i>	18
13/08/2018	Repubblica	Intervista a Elsa Fornero - Fornero "Si punta a creare divisioni Meglio il contributo di solidarietà"	<i>Longhin Diego</i>	19
13/08/2018	Repubblica Affari&Finanza	Intervista a Stefano Patriarca - "C'è poca attenzione alle performance il premio viene dal fisco"	<i>A.bon.</i>	20

ECONOMIA

13/08/2018	Corriere della Sera	Dagli sgravi al quoziente familiare Tutti gli ostacoli per la flat tax	<i>Sensini Mario</i>	21
13/08/2018	Sole 24 Ore	Conti, case e azioni: il tesoro all'estero degli italiani vale 220 miliardi - All'estero un tesoro da 220 miliardi Solo un quarto su conti e depositi	<i>Dell'Oste Cristiano - Parente Giovanni</i>	23

COMMENTI ED EDITORIALI

13/08/2018	Giorno - Carlino - Nazione	Cattivi pensieri - Lavorare meglio	<i>Cané Gabriele</i>	26
------------	-----------------------------------	------------------------------------	----------------------	----

In fabbrica e ufficio più dei tedeschi Ma la produzione batte la fiacca

Il primato orario non basta a far salire il Pil. Pesa il divario Nord-Sud

COME NEGLI ANNI '70

L'orario di impiego

non è stato accorciato

E i salari non crescono tanto

Giulia Prosperetti

■ ROMA

ITALIANI, popolo di stacanovisti. È il termine che, sfidando i più radicati luoghi comuni, oggi sembra caratterizzare maggiormente i lavoratori del nostro Paese.

Secondo i dati diffusi dall'Istat, negli ultimi cinque anni, è cresciuto il numero di coloro che lavorano oltre 40 ore settimanali. Una tendenza che nell'ultimo anno è arrivata al 18 per cento con oltre 3 milioni di super lavoratori. In particolare nell'ultimo trimestre del 2017 le ore lavorate per dipendente sono aumentate dell'1,6 per cento rispetto all'anno precedente con un picco del 2,9 per cento nell'industria.

PER FARE un esempio, numeri alla mano, con 1.725 ore pro capite contro le 1.371 della Germania, gli italiani lavorano il 20 per cento in più rispetto ai tedeschi e 222 ore in più rispetto ai francesi, pur producendo il 20 per cento in meno e avendo un salario inferiore. Un'indagine della Bnl ha, infatti, evidenziato come, nonostante nel nostro Paese la media delle ore lavorate sia molto superiore a quella dei principali Paesi europei, la produttività rimanga svincolata da questa tendenza. Per tale ragione mentre dal punto di vista economico i maggiori Stati europei sono tornati ai livelli pre crisi,

all'Italia mancano ancora 6 punti percentuali di Pil per recuperare quanto perso dal 2008.

Analizzando i dati relativi al 2016 si vede come per produrre circa 1.500 miliardi di euro di valore aggiunto siano state occupate 24,8 milioni di persone. Un'anomalia tutta italiana che con 60.810 euro di ricchezza l'anno, prodotti in media da un lavoratore italiano, ci colloca dopo Germania (65 mila euro per lavoratore) e Francia (72 mila euro).

Il dislivello maggiore si registra nel manifatturiero dove il valore aggiunto prodotto da un lavoratore italiano è di 36 euro contro i 55 euro francesi e i 60 tedeschi, mentre nel settore dei servizi il nostro Paese raggiunge livelli simili se non superiori a quelli di Francia e Germania.

LA MANCATA corrispondenza tra ore lavorate e produttività può essere ricercata, innanzitutto, in quel divario tra Nord e Sud che, da sempre, caratterizza l'economia italiana. Sempre secondo i dati forniti dalla Bnl si vede come il ritardo in termini di produttività si sviluppi in maniera differenziata a livello territoriale. Da un valore aggiunto che raggiunge i 70 mila euro per occupato in Lombardia, rimanendo elevato anche in Trentino Alto Adige, Liguria, Valle d'Aosta ed Emilia-Romagna, scendendo in Molise, Puglia e Calabria, si arriva a livelli molto al di sotto della media nazionale.

MA TRA i colpevoli di questo sta-

canovismo economicamente inefficiente si può annoverare anche la soppressione del contributo previdenziale aggiuntivo sul lavoro straordinario che, da dieci anni a questa parte, non ha fatto che accentuare questa infruttuosa atipicità italiana. Detassando le ore in più si è, di fatto, reso più conveniente per i datori di lavoro aumentare l'impegno settimanale dei propri dipendenti a scapito della produttività e di nuove assunzioni. È così che, invece di accorciarsi come è sempre successo nella storia, la giornata lavorativa in Italia è rimasta ferma agli anni Settanta, rendendo il tema della riduzione dell'orario a parità di salario una delle principali sfide politiche dei nostri tempi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La crisi di governo per le 35 ore

Di fatto, con la continua connessione che i social e i nuovi strumenti di comunicazione mettono a disposizione, cade uno dei 'miti', specie della sinistra dura e pura, che hanno caratterizzato i decenni passati: le 35 ore settimanali lavorative su cui Rifondazione comunista fece cadere il primo Governo Prodi. Correva l'anno 1998





Assunzioni fast and furious

La riforma dei contratti a termine provocherà effetti molto diversi da quelli annunciati: invece del tempo indeterminato, turnover più veloce in azienda

DI MARINO LONGONI
mlongoni@class.it

Il decreto dignità sarà un colpo mortale per il precariato, come ha annunciato il vice premier Luigi di Maio? Oppure un tentativo velleitario di creare occupazione stabile per legge, come hanno denunciato quasi tutti gli esperti della materia?

La questione di gran lunga più rilevante è quella delle modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato. Anche perché i lavoratori assunti con contratto a termine, secondo i dati forniti dall'Inps, sono 4 milioni e mezzo (e non 2 milioni e mezzo, come riportato nella relazione di accompagnamento al decreto legge, sulla base di dati forniti dal ministero del lavoro): un esercito di lavoratori ai quali si applicano tutte le norme previste per i corrispondenti contratti a tempo indeterminato, salvo ovviamente la durata del contratto, e che ora si dovrà confrontare con le nuove regole. La modifica più dirompente sarà l'obbligo di causale sulle assunzioni per un periodo superiore a 12 mesi o i rinnovi che portano la durata complessiva oltre tale termine. La causale è vista dalle aziende come una trappola, perché l'esperienza insegna che nella maggior parte dei casi è possibile, per il lavoratore, far valere un cavillo giuridico che gli permette di ottenere dal giudice l'assunzione a tempo indeterminato. Qualche anno fa alle Poste furono addirittura migliaia gli assunti a tempo indeterminato per via giudiziale a causa di un disguido proprio nelle causali.

Quindi, è facile prevedere che da qui a fine ottobre si verificherà un picco nei rinnovi dei contratti a termine, per sfruttare l'applicabilità delle vecchie regole, certamente meno restrittive per l'azienda. Da novembre invece l'obbligo della causale per i contratti di durata superiori ai 12 mesi avrà come effetto

più probabile l'interruzione della maggior parte dei rapporti di lavoro prima quella scadenza. Quindi non ci saranno più assunti, ma più licenziati. Le aziende si adatteranno a un turnover più elevato. Idem i lavoratori. Ma non è detto che questo sia vissuto positivamente né dagli uni né dagli altri.

Non è in discussione che molte aziende abbiano finora utilizzato questo tipo di contratti come periodo di prova più lungo, per testare il lavoratore o la tenuta di un temporaneo aumento degli ordinativi. D'altra parte una delle conseguenze sempre più evidenti della rivoluzione tecnologica è la velocità di cambiamento dei mercati, delle aspettative, dei gusti e delle esigenze dei consumatori. Un trend incompatibile con la larvata imposizione di contratti di lavoro a tempo indeterminato. Invece proprio questo è il tentativo esplicito del cosiddetto decreto dignità, sulla scia di una illusione ormai ampiamente smentita dalla storia: che si possano creare posti di lavoro ex lege. Il lavoro, quello vero, non i succedanei, si crea solo se si dà opportunità alle imprese di crescere. Invece, altra contraddizione del cosiddetto decreto dignità, nonostante da anni si chiedi di ridurre il cuneo fiscale, si è introdotta una ulteriore maggiorazione (sempre per disincentivare i contratti a termine) dello 0,5%, che di fatto allarga ancora questo cuneo.

Il decreto dignità è un ritorno di fiamma dell'ideologia statalista, alla Mao tze tung, quella che presumeva di dirigere l'economia e di moltiplicare i posti di lavoro con le regole dettate dall'alto. Paradossalmente, la pretesa modernità dei 5stelle, il non partito che ha superato le ideologie e la stessa distinzione tra destra e sinistra, i teorici della tecno-democrazia e del superamento del parlamento, si traduce in pratica nel revival di un passato ormai sepolto dalla storia.

—© Riproduzione riservata—





Luigi Di Maio

Durata, proroga, rinnovo, causali: datori di lavoro in dribbling fra i paletti ai contratti

Aziende in libertà condizionata sulle assunzioni a termine

Pagine a cura
DI DANIELE CIRIOLI

Libertà «condizionata» sulle assunzioni a termine. Fino a 12 mesi, il datore di lavoro è ancora libero di assumere un lavoratore a termine. Quando si supera tale limite di durata, invece, è necessario giustificare «il termine» apposto al contratto e, comunque, per un ulteriore periodo massimo di 12 mesi, così da non superare i 24 mesi complessivi di durata del rapporto a termine. È l'effetto principale della riforma dei contratti a termine operata dal dl n. 87/2018 (decreto dignità), definitivamente convertito in legge.

Addio alla libertà di assumere. La logica della riforma è l'abrogazione, quasi del tutto, del principio della libertà di assumere a termine, ritenendo che un'assunzione con scadenza prestabilita sia precaria a differenza di un'assunzione a tempo indeterminato. Fino al 13 luglio, il contratto a termine era stipulabile liberamente per la durata fino a 36 mesi. Ciò significa che l'azienda era in condizione di poter arruolare dipendenti per un tempo prefissato, senza dover giustificare perché l'assunzione non avveniva a tempo indeterminato (magari si poteva trattare di una sorta di «prova» lunga per il lavoratore; oppure di un periodo di verifica di persistenza della necessità di maggiore manodopera rilevata temporaneamente). Dal 14 luglio, con l'entrata in vigore del dl dignità, il contratto a termine:

- è stipulabile liberamente (senza dover giustificare la mancata assunzione a tempo indeterminato) per una durata fino a 12 mesi;
- è stipulabile per una durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi solo in presenza di una causale.

La novità non riguarda soltanto le assunzioni, ma anche le vicende successive a un rapporto a termine (proroghe, rinnovi ecc.). Con la legge di conversione del dl dignità, le conseguenze (negative) sono state in parte affievolite, con

la previsione di un periodo transitorio per le assunzioni effettuate entro il 13 luglio.

Chi può e chi non può. Le assunzioni a termine sono possibili per tutti i datori di lavoro e in tutti i settori produttivi. La disciplina è dettata dal dlgs n. 81/2015 (Jobs act), oggetto di modifiche da parte del decreto dignità, con numerose limitazioni (durata, condizioni, proroghe ecc.). In alcuni casi sono previste eccezioni a queste norme specifiche; la legge di conversione del decreto dignità ha allungato l'elenco inserendovi i rapporti instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo (art. 17 della legge n. 84/94). Riassumendo, sono esclusi dal campo di applicazione delle norme generali in materia di contratto di lavoro a termine: il contratto a termine dei dirigenti; tirocini e stage (che, peraltro, non costituiscono «rapporti di lavoro»); contratti a termine degli operai in agricoltura; i contratti di richiamo in servizio del personale volontario dei Vigili del fuoco; i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi; i contratti a termine stipulati nelle università.

Caso a parte è quello dell'assunzione a termine di un lavoratore da parte di un'agenzia di somministrazione. In tal caso, il rapporto di lavoro è soggetto alle norme ordinarie del lavoro a termine, con esclusione degli artt. 23 (numero complessivo dei contratti a termine) e 24 (diritti di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato presso le aziende cui ha prestato lavoro) del dlgs n. 81/2015. La legge di conversione del dl dignità aggiunge l'esclusione dell'art. 21, comma 2, il quale dispone che, qualora il lavoratore è riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla scadenza di un contratto fino a sei mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in con-

tratto a tempo indeterminato.

Il contingentamento. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, il numero massimo di lavoratori a termine che possono essere assunti è pari al 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione a termine. In caso d'inizio d'attività nel corso dell'anno, il limite si computa sul numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione a termine. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a termine. In caso di violazione, si applica la sanzione amministrativa, per ciascun lavoratore:

- pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni, di durata del rapporto di lavoro, se il numero di lavoratori assunti in violazione del limite è contenuto a 1 solo;
- pari al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni, di durata del rapporto di lavoro, se il numero di lavoratori assunti in violazione del limite è più di 1.

Sono esclusi dal limite legale o da quello eventualmente fissato dai contratti collettivi, le assunzioni a termine effettuate: nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici; per lo svolgimento di attività stagionali; per specifici spettacoli o specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive; per sostituzione di lavoratori assenti; con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Il limite percentuale non si applica ai contratti a termine stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca o enti privati di ricerca.

La legge di conversione del decreto dignità ha introdotto un secondo contingentamento, congiunto ai contratti di somministrazione a termine:



salvo diversa previsione dei contratti collettivi dell'utilizzatore e fermo restando il limite disposto per le assunzioni a termine (20%), il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine o con contratto di somministrazione a termine non può eccedere il 30% del numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato e in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto di somministrazione (con arrotondamento del decimale all'unità superiore se uguale o superiore a 0,5). Dunque, un datore di lavoro: a) non può fare assunzioni a termine oltre il 20% dei dipendenti a tempo indeterminato; b) la somma del numero di lavoratori assunti a termine e di quelli presi in affitto a termine non può superare il 30% dei dipendenti a tempo indeterminato.

Fanno eccezione assunzioni a termine o contratti di somministrazione a termine con lavoratori in mobilità, soggetti disoccupati che beneficiano da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati. In caso di violazione l'utilizzatore è punito con la pena pecuniaria da 250 a 1.250 euro.

I nuovi limiti

Durata massima	Ridotta da 36 a 24 mesi, incluse proroghe e rinnovi
Proroghe	Ridotte da 5 a 4 le proroghe possibili nei 24 mesi di durata massima
Libertà condizionata	<ul style="list-style-type: none"> Non è richiesta la causale per le assunzioni a termine di durata fino a 12 mesi, incluse proroghe È richiesta la causale in caso di proroga di un contratto a termine solo se, con la proroga, la durata del rapporto a termine eccede i 12 mesi È sempre richiesta la causale in ogni caso di rinnovo di contratto a termine
Le causali	<ul style="list-style-type: none"> Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria

Per chi vale la «tregua» fino al 31 ottobre

La legge di conversione del decreto dignità ha introdotto una sorta di periodo transitorio, disponendo che le nuove norme si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto», cioè dal 14 luglio 2018, «nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018» (si veda più avanti). Mentre appare ovvia la prima disposizione (le nuove norme si applicano alle assunzioni effettuate dal 14 luglio), meno chiara è la seconda (applicazione delle novità «ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018»). Non è chiara perché la norma non precisa per quali «rinnovi e proroghe» valga la «non applicazione delle

novità»: a) per rinnovi e proroghe di contratti stipulati prima del 14 luglio (vecchi contratti a termine); b) o per rinnovi e proroghe di «tutti» i contratti a termine, sia di quelli stipulati prima del 14 luglio e sia di quelli stipulati dal 14 luglio?

In attesa delle indicazioni ministeriali che diranno qualcosa in più, anche se senza possibilità di risolvere la lacuna normativa (chiarimento definitivo non potrà che arrivare dai giudici), si ritiene che la tregua valga limitatamente a rinnovi e proroghe di «vecchi» contratti a termine, cioè di contratti stipulati prima del 14 luglio. Questo perché appare logico che, per tre mesi, si conceda una sorta di «periodo di riflessione» prima del passag-

gio al nuovo regime a chi poteva fruire di certe prerogative (durata massima di 36 mesi e assenza di causale) e ora non ne può più beneficiare. Mentre, accettando la soluzione alternativa (cioè che la tregua valga per «tutti» i contratti a termine, nuovi e vecchi) appare inconciliabile il fatto che le nuove assunzioni a termine effettuate dal 14 luglio debbano prima rispettare il nuovo vincolo di durata massima (fino a 24 mesi) e poi sia concesso, per tre mesi, di prorogare/rinnovare il rapporto fino alla durata massima di 36 mesi e senza necessità di causale (tanto valeva, allora, procrastinare l'entrata in vigore delle norme, per tutti, al 1° novembre).

— © Riproduzione riservata —

IO Lavoro

Lavoro e stress,
più di 700 i casi
di malattia
da burnout

da pag. 41

L'analisi dei dati Inail sui lavoratori vittime di gravi traumi emotivi e psicologici

Quando lavorare è uno stress

Più di 700 i casi di malattie riconducibili al burnout

Pagina a cura
di **FRANCESCO BARRESI**

Più di 700 casi di malattie riconducibili a fenomeni di burnout in Italia nel giro di quattro anni. È questo il quadro che emerge a partire dall'elaborazione dei dati Inail delle malattie professionali dal 2013 al 2017, in cui si registra una media di 14 casi ogni mese di lavoratori affetti da fortissimo stress emotivo e psicologico, tali da richiedere le cure specialistiche di un medico e di richiesta di indennità all'Inail per sopperire alla traumatica condizione psico-fisica. In particolare il disagio della sindrome da burnout, l'esito patologico di un processo stressogeno che interessa i lavoratori impegnati in attività di relazioni interpersonali, è riconducibile nel documento della «Classificazione Statistica Internazionale delle malattie e dei problemi sanitari correlati» pubblicato dal ministero della Salute nella classe e sottoclassi della categoria «F43», legata alla reazione a grave stress e disturbi dell'adattamento.

Incrocando queste informazioni, e decodificando i dati Inail disponibili nella sezione degli Open Data, si ricava uno scenario in cui ben 777 persone hanno accusato disturbi dell'adattamento (469), disturbi post traumatici da stress (191) e reazioni a grave stress (117), di cui 384 uomini e 393 donne. La patologia con il più alto tasso di frequenza è il di-

sturbo dell'adattamento, che colpisce per il 65% le lavoratrici e per il 55,47% gli uomini. Calcolando per il totale si scopre un dato preoccupante: questa patologia colpisce infatti il 60% circa di tutti i lavoratori affetti da disagi sul posto di lavoro nel quadriennio esaminato. Tra le cause scatenanti spiccano in primo piano problemi relativi alle relazioni con i superiori dopo quelli con i colleghi, come i ritmi di lavoro troppo intensi, eccessiva responsabilità, mancato riconoscimento dei propri meriti e persino le minacce di violenza.

Se passiamo lo sguardo tra i settori professionali vediamo che il settore che accusa di più questi sintomi è quello del commercio – quindi imprenditori ed esercenti – seguito dal settore della sanità e dei servizi sociali privati (medici e infermieri), dagli «istituti politici» degli organismi regionali, e in egual misura quello dedito ai trasporti che fa il paio con quello delle attività immobiliari e professionali. Se guardiamo agli indennizzi erogati dall'Inail vediamo che, su 777 persone che hanno registrato questi sintomi, ben 661 risultano nella categoria «NE», ovvero negati, mentre la maggior parte degli indennizzi (101) è stata liquidata in capitale. Ma i numeri diventano molto più alti se osserviamo il numero dei giorni indennizzati: ben 1.897 direttamente in capitale, 233 per rendita diretta, 923 in temporanea e nessuno giorno non indennizzato. Per un tota-

le di 3.053 giorni di malattia indennizzati dall'Inail, circa otto anni e tre mesi compensati dal 2013 al 2017, il doppio dei giorni del quadriennio preso in considerazione e quindi due giorni di indennizzo al giorno in quattro anni.

Sempre dallo scenario italiano si scopre che tra le modalità di esercizio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro quella che vince per il 92% è quello dell'industria e dei servizi con 722 casi, con il restante 6% da parte dello Stato e poco più dello 0,64% nel settore dell'agricoltura. Il grado di menomazione registrato, per oltre l'83% dei casi analizzati dall'Inail, risulta di «lieve entità riconducibili a menomazioni micro permanenti, corrispondente a un danno biologico di modesta entità, che provocano postumi permanenti abbastanza tenui che comportano anche lievi mutamenti nella condotta di vita del danneggiato». Sebbene questo grado minimo di menomazione segnala che i «postumi sono a volte caratterizzati da un anomalo carattere di permanenza». Dai dati Inail emerge un quadro



in cui le patologie riconducibili al burnout risultano evidenti in egual misura nei lavoratori maschi e femmine, in cui il disturbo dell'adattamento è la malattia più frequente; le cause scatenanti maggiori sono le relazioni difficili con i superiori e i colleghi, come le riflessioni sulla qualità e riconoscimento del proprio lavoro; i giorni di malattia certificati sono stati pagati per quasi il doppio degli anni di rilevamento, in cui però sia i gradi di menomazione registrati che le richieste di indennizzo risultano ai minimi termini.

Situazione totalmente diversa negli Stati Uniti d'America ad esempio, dove i lavori con il più alto tasso di patologie legate allo stress risultano quelle legate al mondo militare e della sicurezza. Secondo i dati di CareerCast.com infatti risultano in bella vista il personale militare arruolato e i pompieri; al 61% il pilota di aerei; tra il 51 e i 48 punti percentuali il poliziotto, il conduttore di emittenti, il coordinatore di eventi, il reporter dei quotidiani, il curatore di pubbliche relazioni, il dirigente aziendale e in ultimo il tassista.

Le patologie e gli indennizzi

Indennizzo	Patologie legate al burnout	Lavoratori	Giorni indennizzati
Totali	Disturbi dell'adattamento	469	1863
In capitale	Disturbi dell'adattamento	56	1589
in rendita diretta	Disturbi dell'adattamento	3	0
in temporanea	Disturbi dell'adattamento	3	274
negato	Disturbi dell'adattamento	407	0
Totali	Disturbo post-traumatico da stress	191	892
In capitale	Disturbo post-traumatico da stress	28	106
in rendita diretta	Disturbo post-traumatico da stress	4	233
in temporanea	Disturbo post-traumatico da stress	1	553
negato	Disturbo post-traumatico da stress	158	0
Totali	Reazione a grave stress e disturbi dell'adattamento	117	298
In capitale	Reazione a grave stress e disturbi dell'adattamento	17	202
in rendita diretta	Reazione a grave stress e disturbi dell'adattamento	3	0
in temporanea	Reazione a grave stress e disturbi dell'adattamento	1	96
negato	Reazione a grave stress e disturbi dell'adattamento	96	0
	Totale	777	3053

Fonte: Elaborazione ItaliaOggi Sette su dati Inail

Il benessere mentale è più a rischio in Francia

I problemi legati al lavoro influiscono sul benessere mentale dei lavoratori. Anche il contesto socio-culturale, i ritmi e la qualità del lavoro influiscono pesantemente sulla dimensione psicologica del lavoratore che, complice tempi di stress insopportabili e relazioni professionali sull'orlo della crisi di nervi, possono indebolire lentamente la dimensione affettiva e cognitiva della «risorsa umana». La dimensione sul piano europeo, secondo gli ultimi dati disponibili dai dataset di EuroStat, getta una luce inquietante e inaspettata su alcuni paesi del vecchio continente. In base agli ultimi rapporti sui fattori di rischio per la salute fisica e il benessere mentale dei lavoratori tra i 35 e i 64 anni, la Francia raccoglie il primo posto assoluto con un distacco netto rispetto ai suoi predecessori: il 62,5% dei lavoratori francesi accusato questi sintomi, dopo il Lussemburgo con «solo» il 55% - quindi ben 7 punti percentuali di differenza che, nelle statistiche europee, corrisponde a milioni

di lavoratori - e la Svezia con il 49,2%. Seguono la Finlandia, la Svizzera e l'Austria. E, rispetto a tutti i colleghi europei, l'Italia si piazza al 12° posto dopo l'isola di Cipro. Il paese fanalino di coda, in questo specifico caso, è l'Ungheria che può vantare un 20% di felicità lavorativa e tranquillità. Se passiamo in rassegna i vari settori lavorativi notiamo come per il settore della pesca, dell'agricoltura e della silvicoltura, «vince» la triade Francia-Lussemburgo-Svizzera; per il settore dell'industria la nazione francese rimane sempre in pool position dopo Lussemburgo e Austria, come per il settore dell'edilizia; mentre per il settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio, trasporto, attività di alloggio e ristorazione, informazione e comunicazione, i primi due «campioni» rimangono fissi al primo e al secondo posto con la Svezia che supera la Svizzera. Infine per il settore di Attività finanziarie e assicurative, attività immobiliari, attività professionali, scientifiche e tecniche,

attività amministrative e di servizi di supporto, pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale obbligatoria, educazione, salute umana e attività lavorative sociali, arti, intrattenimento e ricreazione, altre attività di servizi, attività delle famiglie come datori di lavoro; attività indifferenziate di produzione di beni e servizi per uso domestico, attività di organizzazioni e organismi extraterritoriali, i dati Eurostat confermano l'ascesa irresistibile della Francia. Come dire, la nazione francese risulta come la primatista assoluta in tutti i settori lavorativi registrati dai dati Eurostat per fattori di rischio ed esposizione dei lavoratori a situazioni che potrebbero compromettere il loro benessere mentale. Colpa del troppo lavoro e dei ritmi incessanti forse, che causano stanchezza, ansia e depressione tali da compromettere lo status psicologico della persona. Una situazione da veri e talentuosi campioni del mondo, ma non certo del benessere a lavoro.

Preavviso, decidono le parti

I benefici economici giustificano la durata più lunga

Una sentenza della Cassazione sulla derogabilità della previsione contrattuale o legale

Pagina a cura
DI CARLA DE LELLIS

Carriera e soldi giustificano un preavviso più lungo. Infatti, la durata del preavviso fissata per legge o per contratto collettivo può essere derogata dalle parti (datore di lavoro e lavoratore), qualora per l'allungamento del periodo il lavoratore riceva, quale corrispettivo per la deroga, il riconoscimento di benefici economici e di carriera. A stabilirlo è la corte di cassazione con la sentenza n. 19080/2018, consolidando l'orientamento in materia.

Il preavviso. Il preavviso è un periodo di tempo che, ai sensi del codice civile (art. 2218), una parte (datore di lavoro o lavoratore) che decide di recedere dal rapporto di lavoro è tenuta a dare all'altra parte (lavoratore o datore di lavoro). Scopo del periodo di preavviso è evitare che l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro, per iniziativa di una parte, possa arrecare un pregiudizio all'altra parte.

Durante il preavviso, il rapporto di lavoro continua normalmente; ma non è escluso il contrario: in tal caso si parla di «preavviso non lavorato» e si ha quando la parte che decide di recedere, lo fa senza rispettare il periodo di preavviso. In tal caso, però, la parte (che non dà il preavviso) è tenuta a indennizzare la controparte con la cosiddetta «indennità sostitutiva del preavviso» (eccetto l'ipotesi di preavviso non lavorato a causa di «forza maggiore»).

Decorrenza e durata.

Il preavviso decorre dal momento in cui è conosciuto dalla controparte. La decorrenza è interrotta al sopraggiungere dei seguenti eventi: richiamo alle armi, malattia (sentenza Corte di cassazione n. 17334/2004), ferie.

Nessuna norma stabilisce, invece, una regola nei casi di maternità e infortunio (logi-

ca fa ritenere che s'interrompa anche in questi casi).

La fissazione della durata del preavviso è affidata dal codice civile ai contratti collettivi, oppure agli usi o all'equità; in genere, tuttavia, sono i contratti collettivi che provvedono a fissare la durata minima in funzione della categoria dei lavoratori (operai, impiegati), dell'inquadramento, dell'anzianità e, a talvolta, anche a seconda che si tratti di licenziamento o di dimissioni.

La parola alle parti. Secondo l'orientamento giurisprudenziale degli ultimi anni, il contratto individuale di lavoro può prevedere termini più lunghi rispetto a quelli fissati dalla contrattazione collettiva. A una condizione, però; nel contempo va stabilito, quale corrispettivo per tale deroga, l'attribuzione di benefici economici e di carriera a favore del lavoratore.

Così ha stabilito la Cassazione con la sentenza n. 18122/2016, cui ha fatto seguito la recente pronuncia n. 19080/2018 depositata il 18 luglio scorso che si è integralmente richiamata alla prima. In sostanza, la Cassazione ha ritenuto che è lecito pattuire, mediante accordo individuale, una maggior durata del preavviso in quanto tale pattuizione può giovare al datore di lavoro, come avviene nel caso in cui non sia agevole sostituire il lavoratore che va via, e sicuramente è favorevole anche al lavoratore, il quale resta avvantaggiato dal computo dell'intero periodo ai fini dell'indennità di anzianità (o trattamento di fine rapporto lavoro), dei miglioramenti retributivi e di carriera e dal regime di tutela della salute.

La Cassazione ha fatto notare che l'ordinamento rimette alle parti sociali, ovvero alle stesse parti del rapporto di lavoro, la facoltà di disciplinare la durata del preavviso in relazione

alle proprie valutazioni di convenienza, rendendo essenzialmente le parti arbitre del giudizio di maggior favore della disciplina concordata. In tale contesto, la durata legale o contrattuale del preavviso è, dunque, derogabile dall'autonomia individuale in relazione a finalità meritevoli di tutela da parte dell'ordinamento giuridico, quale quella per il datore di garantirsi nel tempo la collaborazione di un lavoratore particolarmente qualificato, sottraendolo alle lusinghe della concorrenza, mediante attribuzione al dipendente di ulteriori benefici economici e di carriera in funzione corrispettiva del vincolo assunto.

Nello specifico, con la causa la corte ha ritenuto legittima la pattuizione individuale (peraltro a efficacia temporanea e determinata, esaurita la quale i contraenti avevano la possibilità di disdetta con preavviso del patto stesso) di una più ampia durata del preavviso a fronte di cospicui vantaggi per il lavoratore (nel caso specifico l'avanzamento al secondo livello con attribuzione del relativo trattamento economico e con la corresponsione inoltre di un assegno ad personam).

In sede di legittimità, invece, il principio era già stato accolto (sentenza n. 23235/2009) per cui, in materia di recesso dal rapporto di lavoro, è valida la clausola del contratto individuale che preveda un termine di preavviso per le dimissioni più lungo rispetto a quello fissato per il licenziamento, ove tale facoltà di deroga sia prevista dal contratto collettivo e il lavoratore riceva, quale corrispettivo per il maggior termine, un compenso in denaro.



Le vicende del preavviso

Quando non c'è obbligo di preavviso	<p>Nei casi di risoluzione del rapporto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per giusta causa • durante o al termine del periodo di prova • allo scadere del contratto a tempo determinato • consensuale • per mancata ripresa del servizio a seguito di reintegrazione
Quando è obbligatoria l'indennità sostitutiva	<ul style="list-style-type: none"> • Morte del lavoratore • dimissioni del lavoratore per giusta causa • dimissioni della lavoratrice madre nel periodo protetto • dimissioni del lavoratore padre nel periodo protetto • dimissioni della lavoratrice a causa di matrimonio • risoluzione per fallimento o liquidazione coatta amministrativa • licenziamento senza preavviso, poi dichiarato illegittimo

Indennità sostitutiva, calcoli ad hoc

L'indennità sostitutiva è calcolata sulla base della retribuzione normalmente spettante al lavoratore in atto al momento in cui la parte dichiara di voler recedere dal contratto. In tale indennità, pertanto, devono essere computati anche le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti, le indennità sostitutive di mensa e di alloggio e ogni altro compenso di carattere continuativo, con l'esclusione dei rimborsi spese. Attenzione; quando si parla di retribuzione ci si riferisce anche ai ratei delle mensilità aggiuntive.

Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità è determinata sulla media degli emolu-

menti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato. Gli emolumenti con carattere continuativo, periodico e automatico, non legati all'effettiva prestazione dell'attività lavorativa (ad esempio, aumenti contrattuali e scatti di anzianità), così come i compensi non legati alla produttività individuale del lavoratore ma dipendenti dal raggiungimento di obiettivi di produzione annuali predeterminati, vanno inclusi nella base di calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso. Non si computano, invece, le ferie. L'indennità sostitutiva del preavviso erogata al lavoratore è computabile nel calcolo del tfr ed è assoggettata a contributi anche quando è corrisposta agli eredi del lavoratore.

Periodo non lavorato, diverse opzioni

Di norma il preavviso è un periodo «normale» di attività lavorativa. Quando ciò non è rispettato, la parte non rispettosa deve corrispondere all'altra parte un'indennità «sostitutiva» del preavviso. Le modalità di calcolo di tale indennità possono variare a seconda dei casi. Ad esempio, se è il lavoratore che recede dal rapporto di lavoro e il datore di lavoro si mostra consenziente al recesso immediato, l'azienda trattiene in busta-paga l'importo dovuto a titolo d'indennità sostitutiva del

preavviso. Invece, se il datore di lavoro non è d'accordo al recesso immediato, il lavoratore può scegliere di continuare a lavorare (per il periodo di preavviso che è tenuto a fare al datore di lavoro) oppure di recedere immediatamente dal rapporto di lavoro, nel qual caso il datore di lavoro tratterà l'indennità sostitutiva dall'ultima busta-paga.

Rapporti a tempo più costosi

Per i rinnovi si pagherà lo 0,5% in più rispetto al contributo addizionale versato (1,4%)

Dal 14 luglio le proroghe possibili sono scese a quattro entro la durata massima (di tutti i contratti a termine, proroghe comprese) di 24 mesi; dall'eventuale quinta proroga, il contratto viene trasformato a tempo indeterminato

Il lavoro a termine costa di più. Con un'addizionale all'addizionale contributiva, i rinnovi di un contratto a termine costeranno lo 0,5% di contribuzione in più al contributo addizionale già versato e pari all'1,4%. Il contributo pagato (1,4% più successive addizionali dello 0,5%) è rimborsato in caso di stabilizzazione del lavoratore a termine.

L'addizionale sull'addizionale. Nella logica che il lavoro «non stabile» debba costare di più, la riforma Fornero ha introdotto un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% da versare sui contratti a termine.

Su tale contributo, che non si applica in caso di lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti o per lo svolgimento di attività stagionali, possono essere applicate le eventuali riduzioni contributive previste per le assunzioni agevolate.

In caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, o di assunzione a tempo indeterminato del lavoratore entro sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, l'intero importo del contributo addizionale pagato è restituito al datore di lavoro.

Dal 14 luglio, l'addizionale contributiva dovuta sui contratti a termini (1,4%) è soggetta all'incremento dello 0,5% in caso di ciascun rinnovo del contratto a termine e si applica anche a ciascun rinnovo di contratto di somministrazione a termine. La legge di conversione esclude da

tale aggravio i contratti di lavoro domestico (colf, badanti ecc.).

Le vicende dopo il «termine». Come accennato, la novità del «condizionamento» di contratti a termine (necessità di una causale) non riguarda solo le assunzioni, ma anche le vicende successive: proroghe, rinnovi ecc.

Normalmente il rapporto a termine si chiude automaticamente allo spirare del termine, senza necessità di preavviso, né di altra formale comunicazione. Alla scadenza, però, sono possibili altre soluzioni, quali:

- la trasformazione in contratto a tempo indeterminato;
- la prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro;
- la stipulazione di un nuovo contratto a termine (riassunzione con soluzione di continuità tra il precedente e il nuovo contratto a termine);
- la proroga del termine (del contratto a termine);
- il rinnovo del contratto a termine (riassunzione senza soluzione di continuità con il precedente contratto a termine che viene, appunto, rinnovato).

A seconda dei casi, diverse sono le vicende del rapporto di lavoro. Il decreto dignità e la legge di conversione sono intervenuti direttamente sulle ultime due ipotesi (proroghe e rinnovo); ma le novità incidono in qualche misura anche sulle altre. Vediamo le singole ipotesi tralasciando la prima (la trasformazione in contratto a tempo indeterminato).

Proseguimento di fatto del rapporto. Ferma restando la durata massima, pagando una maggiorazione retributiva è possibile far proseguire il rapporto oltre il termine inizialmente fissato o successivamente prorogato. In particolare, il contratto

può proseguire al massimo fino a:

- 50 giorni, per i contratti di durata iniziale pari o superiore a sei mesi;
- 30 giorni, per i contratti di durata inferiore.

La maggiorazione retributiva da riconoscere al dipendente è pari al:

- 20% per ogni giorno successivo alla scadenza fino al decimo;
- 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto prosegue oltre i predetti termini, da tali termini il contratto si considera a tempo indeterminato.

Il decreto dignità, come accennato, non è entrato nel merito di questa disciplina. Tuttavia, se ne deve dedurre che, dal 14 luglio, occorre tenere conto della nuova durata massima prevista per i contratti a termine che, da 36 mesi, è scesa a 24 mesi.

Viene da chiedersi: la nuova durata massima vale per tutti i contratti o c'è differenza tra i contratti stipulati fino al 13 luglio (quando la durata massima era di 36 mesi) e i contratti stipulati a partire dal 14 luglio (quando la durata massima è scesa a 24 mesi)?

Nel silenzio della norma, si ritiene che:

- per i contratti stipulati fino al 13 luglio, la vecchia durata di 36 mesi valga con riferimento a eventuali prosecuzioni intervenute entro il 31 ottobre; e che dal 1° novembre valga la nuova durata di 24 mesi;



• per i contratti stipulati dal 14 luglio, la nuova durata di 24 mesi valga con riferimento a eventuali prosecuzioni intervenute a partire dal 14 luglio.

La riassunzione a termine. La disciplina consente la riassunzione a termine del lavoratore già assunto a termine e il cui rapporto (a termine) sia scaduto, a patto che tra la fine del precedente contratto (a termine) e l'inizio del nuovo (sempre a termine) trascorra un intervallo minimo di tempo. Tale intervallo è pari a:

- 20 giorni se il contratto a termine scaduto aveva una durata superiore a sei mesi;
- 10 giorni per i contratti a termine di durata pari o inferiore.

Quando l'intervallo minimo non è rispettato, il secondo contratto (a termine) si considera a tempo indeterminato. La norma sugli intervalli minimi non si applica nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali e nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

La proroga. Fino al 13 luglio le proroghe possibili sono state cinque entro una durata massima (di tutti i contratti a termine, proroghe comprese) di 36 mesi; dall'eventuale sesta proroga, il contratto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato.

Dal 14 luglio, le proroghe possibili sono scese a quattro entro la durata massima (di tutti i contratti a termine, proroghe comprese) di 24 mesi; dall'eventuale quinta proroga, il contratto viene trasformato a tempo indeterminato.

Ma non è tutto; infatti, dal 14 luglio il contratto a termine può essere «liberamente» prorogato soltanto nei primi 12 mesi di durata; quando tale durata è superata, invece, occorre necessariamente

una causale. Riassumendo, allora, dal 14 luglio:

- il contratto a termine può essere prorogato liberamente soltanto nei primi 12 mesi; successivamente, la proroga può avvenire solo in presenza di una causale;
- solo se la durata iniziale del contratto è inferiore a 24 mesi e il lavoratore vi acconsente, è possibile prorogare il termine del contratto entro il limite di durata complessiva di 24 mesi;
- entro l'arco temporale di durata massima di 24 mesi sono ammesse fino a 4 proroghe; se il numero delle proroghe è superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga;
- la specificazione della causale deve risultare da atto scritto.

Ad esempio se un contratto in corso al 14 luglio è alla seconda proroga e il rapporto a termine è già durato 10 mesi, la proroga sarà possibile «liberamente» (cioè senza necessità di indicare una causale) solo se di durata non superiore a due mesi (così da non superare i 12 mesi complessivi); qualora invece la proroga è di durata superiore, sarà necessario indicare una causale, senza la quale il rapporto di trasforma a tempo indeterminato. Per le proroghe di contratti a termine in attività previste dal dpr n. 1525/1963 (attività stagionali), non è richiesta una causale. Un particolare regime interessa i vecchi contratti a termine, quelli stipulati fino al 13 luglio, per i quali continuano ad applicarsi le vecchie regole alle proroghe concordate entro il 31 ottobre (si veda altro articolo in altra pagina).

Il rinnovo. Fino al 13 luglio non c'è stato alcun limite ai rinnovi dei contratti a

termine, tutti liberamente stipulabili (cioè senza causale), purché entro il limite della durata massima dei 36 mesi (di tutti i contratti a termine, proroghe e rinnovi compresi).

Dal 14 luglio, i rinnovi sono possibili fino al (nuovo e ridotto) limite di durata massima di 24 mesi; e, cosa più importante, non sono più liberi: già dal primo rinnovo va specificata la «causale» (che deve risultare da atto scritto), senza la quale il rapporto si trasforma a tempo indeterminato.

Per i rinnovi di contratti a termine in attività previste dal dpr n. 1525/1963 (attività stagionali), non è richiesta una causale.

Anche in questo caso, un particolare regime interessa i vecchi contratti a termine, quelli stipulati fino al 13 luglio, per i quali continuano ad applicarsi le vecchie regole ai rinnovi concordati entro il 31 ottobre (si veda altro articolo in altra pagina).

Più tempo per i ricorsi. Altra novità in vigore dal 14 luglio riguarda il più lungo termine messo a disposizione dei lavoratori per poter impugnare il contratto a termine. Fino al 13 luglio, l'impugnazione andava fatta entro 120 giorni dalla cessazione del contratto, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a manifestarne la volontà, anche con l'aiuto del sindacato.

L'impugnazione era inefficace se non seguita, entro 180 giorni, dal deposito del ricorso presso la cancelleria del tribunale o dalla comunicazione alla controparte di richiesta di conciliazione o arbitrato. Dal 14 luglio, c'è stato l'allungamento dei termini da 120 a 180 giorni dalla cessazione del rapporto.

—© Riproduzione riservata—

Le assunzioni a termine vietate

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero:
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a termine, salvo che il contratto:
 - a) sia concluso per sostituire lavoratori assenti o per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (soppresse dal 1° gennaio 2017); oppure b)
 - abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del rapporto o una riduzione d'orario, in regime di cassa integrazione, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi

In caso di violazione dei divieti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato

L'UTILIZZO PERICOLOSO DEI SOCIAL

La chat di Whatsapp può far perdere il posto

Non c'è niente di più pericoloso che confidarsi in chat, almeno stando alle ultime sentenze che hanno allargato le maglie dell'utilizzabilità in tribunale delle conversazioni tra privati.

A entrare sempre più nei processi sono i messaggi su Whatsapp, sia tra gruppi sia "a due": tutti possono dar luogo a sanzioni disciplinari o anche al licenziamento. Si tratta infatti di prove valide in giudizio anche quando il datore di lavoro non è tra i destinatari della chat.

Ma, viceversa, i messaggi possono essere usati anche dal

lavoratore per dimostrare l'esistenza di un'attività di tipo subordinato o la comunicazione dell'assenza per malattia.

Nei fascicoli delle cause stanno quindi entrando nuovi elementi, come lo stato online dell'utente o la doppia spunta, verde o blu, di Whatsapp. Che possono essere determinanti anche per verificare se il dipendente è "connesso" durante l'orario di lavoro ai vari sistemi di messaggistica invece di dedicarsi a incrementare la produttività aziendale.

Marisa Marraffino — a pagina 4

L'utilizzo pericoloso dei social network

Gli scambi di messaggi hanno valore in giudizio e possono dar luogo a licenziamenti o a sanzioni disciplinari, ma permettono anche di dimostrare l'attività subordinata

Whatsapp può far perdere il posto

Tutto quello che viene pubblicato online, se è rilevante, può essere valutato dal giudice

Nei casi di diffamazione il numero di amici o followers rileva per calcolare il valore del danno

Pagina a cura di

Marisa Marraffino

Sfogarsi su Whatsapp può far bene al cuore ma rischia di essere anche estremamente pericoloso, soprattutto quando le confidenze riguardano questioni lavorative o si svolgono durante l'orario di lavoro. I giudici stanno infatti allargando le maglie dell'utilizzo in giudizio delle conversazioni fra privati. E ad entrare sempre più nei processi sono proprio gli scambi di messaggi su Whatsapp, tra gruppi o con singoli destinatari: tutti possono dar luogo a licenziamenti o sanzioni disciplinari.

Ma i messaggi possono essere utilizzati anche dal lavoratore per dimostrare l'esistenza di un'attività di tipo subordinato o la comunicazione dell'assenza per malattia.

I rapporti di lavoro

I messaggi Whatsapp sono prove documentali che possono essere prodotte anche quando il datore di lavoro non è tra i destinatari della chat. Ha quindi valore giudiziario la registrazione di una chat Whatsapp inviata da un dirigente alla moglie dell'amministratore unico che denota un atteggiamento ostile verso l'azienda e giustifica il licenziamento. (Tribunale di Fermo, decreto 1973



del 2017). Ed è legittima anche la produzione delle chat inviate da un medico del pronto soccorso ai colleghi. Se qualcuno fa la "spia" e recapita i contenuti al dirigente, questi possono essere utilizzati per legittimare la sanzione disciplinare (Tribunale di Vicenza, sentenza del 14 dicembre 2017 n. 778).

I giudici hanno inoltre ritenuto legittima l'esclusione da parte di una cooperativa e, di conseguenza, il licenziamento disciplinare di un socio lavoratore che, in una chat su Whatsapp, aveva tentato di boicottare l'attività produttiva, fomentando forme di protesta anche da parte degli altri soci (Tribunale di Bergamo sentenza del 7 giugno 2018 n. 424).

Ma il Tribunale di Roma (sentenza n. 3478 del 4 maggio scorso) ha ritenuto illegittimo il licenziamento irrogato alla lavoratrice colpevole di aver usato un tono di sfida nel file vocale inviato nella chat di gruppo su Whatsapp della quale faceva parte anche il proprio superiore. Per il giudice contano le parole usate e non le intenzioni, ed è proprio la trascrizione del file vocale a salvare la lavoratrice, acquisita in giudizio come prova documentale.

Nel bene e nel male le chat assumono quindi un valore dirimente e, in genere, il diritto di difesa prevale sulla riservatezza altrui. Così i messaggi Whatsapp possono fornire la prova dell'esistenza di un rapporto di lavoro, ma per ottenere le differenze retributive occorre che dal tenore degli stessi emergano elementi precisi e concordanti (Tribunale di Milano, sentenza del 27 aprile 2018 n.1148). I messaggi Whatsapp inchiodano il datore anche ai vincoli della subordinazione quando siano comprovati «gli ordini e le direttive anche sull'orario di lavoro» (Tribunale di Vercelli, sentenza n. 110 del 31 luglio 2017).

L'utilizzabilità in giudizio

La questione della producibilità in giudizio delle conversazioni private è molto delicata. Da un lato va valutato il diritto di difesa della parte che pretende di far entrare quella prova nel processo, dall'altra il diritto alla riservatezza degli utenti. L'articolo 616 del Codice penale protegge l'inviolabilità della corrispondenza e ne punisce la rivelazione senza giusta causa. Ma la regola della segretezza può essere derogata dal legittimo interesse invocato anche dal nuovo Regolamento Ue in materia di privacy che permette il trattamento dei dati personali anche senza il consenso dell'interessato.

Le ultime sentenze hanno decisamente allargato le maglie della producibilità in giudizio delle conversazioni tra privati, dando vita a una visione moderna del diritto che non esclude di prendere in considerazione tutti gli elementi di prova a disposizione delle parti in causa, partendo dal presupposto che la vita online delle parti in causa può rilevare elementi utili su quella off line.

Per i magistrati, quindi, se vi è un interesse di causa e la corrispondenza è rilevante ai fini del giudizio potrà essere utilizzata senza invocare la privacy del diretto interessato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le indicazioni dei giudici

1

LE COOPERATIVE

Escluso il socio «fomentatore»

Le chat di un gruppo Whatsapp possono essere utilizzate per escludere il socio lavoratore che tenta di boicottare l'attività produttiva, fomentando forme di protesta anche da parte degli altri soci di una cooperativa. *Tribunale di Bergamo, sentenza del 7 giugno 2018 n. 424*

2

TRA COLLEGHI

Il pericolo dello «spione»

È legittima la produzione in giudizio delle chat inviate da un medico del pronto soccorso ai colleghi. Se qualcuno fa la "spia" e recapita i contenuti al dirigente, questi possono essere utilizzati per legittimare la sanzione disciplinare. *Tribunale di Vicenza, sentenza del 14 dicembre 2017 n. 778*

3

LAVORO SUBORDINATO

L'attività si deduce dai messaggi

I messaggi inviati tramite Whatsapp, contenenti anche fotografie, possono contribuire a dimostrare l'attività di lavoro subordinato. Si tratta infatti di prove documentali che, insieme alle testimonianze, provano l'attività svolta come dipendente all'interno di una pizzeria. *Tribunale di Torino, sentenza del 15 gennaio 2018 n. 55*

4

ASSENZE

Ok alla malattia comunicata su wa

Il lavoratore può informare il datore dell'assenza per malattia con un messaggio Whatsapp. È un documento scritto e il suo invio può essere più efficiente di una raccomandata a/r perché la "doppia spunta" grigia e blu dà informazioni immediate su data e ora di consegna e lettura. *Tribunale di Roma, sentenza del 30 ottobre 2017 n. 8802*

5

ORARIO

Niente social durante il servizio

Il datore di lavoro può vietare ai propri dipendenti di "chattare" via Whatsapp o "postare" messaggi sui social network durante l'orario di lavoro senza sentire le associazioni sindacali: è legittimo pretendere che le energie del dipendente si rivolgano soprattutto alle attività lavorative. *Tribunale di Lecce, ordinanza 11 aprile 2017 n. 18452*

**DA TENERE
SOTTO CONTROLLO****In tribunale**
Per la privacy
spazi sempre
più limitati

- Le fotografie e le informazioni personali tratte dai social network sono vere prove in Tribunale. E così la corrispondenza, diretta o meno, alla controparte. Quindi via libera ai file audio, ai video e alle chat di gruppo o a due, purché attinenti alla causa.
- Lo screenshot di chat sul cellulare della controparte (per provare, ad esempio, frasi compromettenti), in realtà sarebbe coperto dalla privacy. Ma molti tribunali l'ammettono come prova se è l'unico modo per difendersi.

GLI ALTRI SOCIAL

È inutile privatizzare il profilo

I social network sono “luoghi pubblici” e non serve privatizzare il profilo, rendendolo visibile soltanto a una cerchia ristretta di utenti, per renderne riservati i contenuti. La privacy non c'entra: tutto quello che viene pubblicato online, se rilevante per il giudizio, può essere valutato dal giudice, a meno che non sia stato acquisito in maniera illecita, ad esempio forzando le password di accesso.

A livello giuridico non c'è differenza fra profilo pubblico e privato perché, ragionano i giudici, anche un profilo privato può essere rilanciato e diffuso da ciascuno dei contatti dell'utente, rendendo potenzialmente illimitato il numero dei destinatari dei messaggi pubblicati (Corte di appello di Torino, sentenza 599/2017).

Così c'è il lavoratore che rivela al superiore l'offesa pubblicata su Facebook dal collega o la fonte anonima che stampa lo screenshot e lo recapita al destinatario. A tradire l'utente possono essere gli stessi “amici” o i profili esca creati per accedere alle informazioni rese visibili soltanto ai propri contatti. Spesso le richieste di amicizia fittizie arrivano pro-

prio dal datore di lavoro, legittimato per la Corte di cassazione ad usare le informazioni ottenute dopo aver avuto accesso a una pagina chiusa.

Eppure neanche le sentenze sfavorevoli frenano il bisogno di visibilità degli utenti, che riversano sui social network pettegolezzi, sfoghi, dati sensibili.

Sempre più testimoni in giudizio rivelano il contenuto delle bacheche social altrui, facendo emergere il sospetto di redditi non dichiarati, adulteri, finte malattie.

Nei ricordi degli “amici” riemergono foto rimosse, contenuti cancellati, tracce di fatti ed episodi puntualmente riferiti in giudizio.

Il numero di amici o follower rileva però per la quantificazione del danno, soprattutto nei casi di diffamazione, in cui il giudice sarà chiamato a valutare la diffusione del post denigratorio. Un profilo pubblico ha una pervasività maggiore, essendo visibile a un numero indeterminato di persone, più ristretta invece la visibilità di un contenuto privato, che darà quindi luogo a un risarcimento minore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I LIMITI

Negli altri settori l'iter resta complesso

Giampiero Falasca

I correttivi introdotti dal decreto lavoro intervengono su una fattispecie – quella del contratto di prestazione occasionale – che era nata sulle ceneri del lavoro accessorio (il cosiddetto voucher) e che finora ha scontentato quasi tutti. Infatti, mentre i suoi detrattori lamentano l'eccessiva somiglianza con il regime precedente, chi rimpiange la facilità di utilizzo del voucher ne evidenzia l'eccessivo carico di burocrazia.

Se la maggiore complessità del nuovo sistema è un dato difficilmente confutabile, i correttivi previsti dal decreto lavoro non sembrano risolutivi, in quanto interessano solo alcuni settori e non rimuovono i vincoli preesistenti.

La complessità è dovuta, in primis, al numero eccessivo di prescrizioni da considerare ai fini dell'utilizzo del contratto. Ci sono due forme di prestazione occasionale (il contratto occasionale "normale" e quello destinato a fasce particolari di utenza, denominato "libretto di famiglia"), e ognuna delle due formule deve rispettare una griglia di requisiti numerici (si veda l'articolo a fianco).

Anche sul piano procedurale, il passaggio dal voucher al contratto occasionale si è tradotto in un sovraccarico di burocrazia.

Per chi usa il libretto di famiglia è prevista una procedura di registrazione su un portale, dove gli utenti devono prima riempire il "portafoglio elettronico" (con modalità, anche qui, complicate) e poi finalmente possono dare avvio alla prestazione, comunicando sul sito i dati del collaboratore. Il quale, dopo aver lavorato, deve an-

dare sul sito, confermare la prestazione, e attendere di essere pagato il 15 del mese successivo alla prestazione; un punto, quest'ultimo, su cui interviene il decreto lavoro offrendo una modalità alternativa. Anche per la forma ordinaria di prestazione occasionale, le complessità abbondano.

Il meccanismo, già molto complicato, diventa sostanzialmente inutilizzabile se il soggetto intenzionato a usare il lavoro occasionale è una società di calcio. La legge di Bilancio 2018, per colmare la lacuna venutasi a creare dopo l'abrogazione del voucher, ha previsto la possibilità di usare il libretto di famiglia per gli steward che collaborano la domenica all'organizzazione delle partite e alla gestione dell'ordine pubblico.

Per questi soggetti, il legislatore ha innalzato la soglia massima applicabile a livello individuale (ogni steward può ricevere, dal singolo committente, fino a 5 mila euro, il doppio della soglia ordinaria), ma si è "dimenticato" di precisare qual è la soglia di spesa complessiva per tutti i collaboratori usati nell'anno. In questo modo, è rimasta in vita la soglia generale di 5 mila euro, con la conseguenza che la novità non è stata applicata da nessuna società sportiva professionistica (con questo limite, non si riuscirebbe a gestire neanche una sola partita).

Il risultato è che oggi gli steward non hanno una copertura contrattuale e possono operare solo con contratti di lavoro autonomo o di co.co.co.; alla luce del decreto lavoro, poi, l'obbligo di indicare la causale per i rinnovi ha reso più difficile il ricorso al lavoro a termine, diretto o in regime di somministrazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ATTENZIONE A

Resta irrisolto il nodo degli steward delle società sportive che oggi possono operare solo tramite contratti di lavoro autonomo o co.co.co.



Il retroscena

Caos numeri sui tagli alle pensioni alte Potrebbero colpire molte più persone

COLARUSSO, CONTE e LONGHIN, pagine 6 e 7

Militari, medici e dirigenti pubblici a chi saranno tagliate le pensioni alte

**Lega e 5 Stelle
calcolano di colpire
160 mila persone
ma l'Inps non ha
tutti i dati
e potrebbero essere
molti di più**

VALENTINA CONTE, ROMA

Il taglio delle pensioni d'oro è nel caos tecnico e politico. La maggioranza fibrilla, per nulla contenta delle prime proiezioni di impatto. Il timore di colpire ben più dei 158 mila italiani stimati si fa di ora in ora più concreto. E non solo perché la soglia di 80 mila euro lordi presa di mira si traduce in 3.700-3.800 euro netti al mese, meno dei 4 mila annunciati, tenuto conto delle tasse locali. Ma soprattutto perché sarebbero coinvolti molti più dirigenti pubblici del previsto, di cui però l'Inps non conosce la storia contributiva e che quindi non riesce a quantificare. L'ipotesi dunque di inimicarsi non solo donne e militari - i più danneggiati - ma anche direttori generali, medici, finanziari, carabinieri e poliziotti in aggiunta a prefetti, diplomatici, quadri dell'industria e ai professionisti come architetti, ingegneri, commercialisti - per i quali l'esclusione non è scontata, tutt'altro - ha fatto scattare l'allarme politico.

Anche perché si corre il rischio di spaccare le categorie e mettere pensionati d'oro contro pensionati di platino. Magistrati e professori universitari ad esempio sventerebbero il taglio, stimato in media per gli altri tra un 10 e un 20% lordo della pensione. E questo perché potendo restare sino ai 70 anni in servizio, non sarebbero tra quelli che hanno anticipato la pensione, in base alle nuove età di uscita rideterminate dai tecnici del governo. Dove sarebbe allora l'equità sbandierata nella relazione illustrativa del provvedimento? Perché un giudice o un professore universitario può tenersi i suoi 6-7 mila euro netti al mese, senza donare alla causa solidaristica in tempi di crisi invocata dai gialloverdi neanche un centesimo? E ancora: perché una dirigente andata in pensione di vecchiaia negli anni Novanta a 57-58 anni in base alle regole di allora, senza poter in alcun modo prolungare la sua permanenza, adesso scopre di essere a 7 anni di distanza dalla nuova età fissata in modo retroattivo dalla legge? Principi difficili da capire e spiegare. E infatti la Lega è trincerata in un silenzio tombale. Alcuni fonti raccontano di uno scontento diffuso. A partire dalle critiche del massimo esperto previdenziale

leghista nonché consigliere del leader Salvini, Alberto Brambilla, destinato a raccogliere l'eredità di Tito Boeri all'Inps e da sempre favorevole a un più semplice contributo di solidarietà a tempo e con uno scopo. In casa Cinque Stelle va anche peggio. Sembra essere in corso una gara a prendere le distanze dal testo. Derubricato come «non definitivo, solo una bozza da valutare». Quando invece l'articolato è stato depositato alla Camera come progetto di legge numero 1071 lo scorso 6 agosto, con la firma del capigruppo Francesco D'Uva (M5S) e Riccardo Molinari (Lega). E così pubblicizzato. «Il taglio non è basato su un ricalcolo di pensioni privilegiate, ma solo sulle pensioni anticipate tanto care alla Lega», tuona Renato Brunetta, deputato di Forza Italia. «Anticipate poi in base a un'età teorica stabilita dalle tabelle di Boeri. Così però si colpiscono anche le pensioni di vecchiaia. Un pasticcio da dilettanti». Anche Cesare Damiano, ex ministro pd del Lavoro, reputa «assurdo» il piano «basato su calcoli arbitrari suggeriti dal presidente dell'Inps che si inventa pure i coefficienti di trasformazione». Michele Anzaldi, deputato pd, definisce la proposta «un furto e incostituzionale», solo per fare «propaganda» e alimentare «odio sociale».

©RIPRODUZIONE RISERVATA



Il leader della Lega Matteo Salvini



Intervista

Fornero “Si punta a creare divisioni. Meglio il contributo di solidarietà”

“

La “quota 100” riporta i trattamenti di anzianità anomalia tutta italiana Salvini senza argomenti, mi vuole capro espiatorio la sua è vigliaccheria

”

DIEGO LONGHIN, TORINO

Professoressa Elsa Fornero, come giudica la bozza di legge per ridurre le pensioni d'oro?

«Tecnicamente è una misura confusa. Quando si tratterà di trasformarla in legge non mancheranno i problemi. Quello che più mi preoccupa però è come l'intervento viene presentato. Tutto è basato sul risentimento che si vuole sfruttare da un punto di vista politico. La filosofia di fondo è quella del giustizialismo».

L'etichetta di provvedimento alla Robin Hood non la convince?

«Chiamarle pensioni d'oro mi pare un eccesso. Un modo per accentuare il risentimento popolare. Si tratta di un approccio pericoloso. Il Paese avrebbe bisogno di unità, non di ulteriori divisioni. Sarebbe stato molto più corretto un contributo di solidarietà, strada già percorsa negli ultimi anni».

Perché il provvedimento è confuso?

«Non è chiaro ad esempio che cosa succederà a chi ha diverse pensioni. Si guarderà a ciascuna pensione per il ricalcolo o alla somma? Non è chiaro anche come verranno ricostruiti i contributi passati. È un pasticcio».

Ci saranno ricorsi?

«Di sicuro, e credo fondati. Si

sarebbero evitati invece con il contributo di solidarietà visto il nuovo orientamento della Corte Costituzionale».

Il taglio serve per aumentare le pensioni minime, ma il governo punta a introdurre la quota 100. I provvedimenti sono coerenti?

«Sono in contrapposizione. Da una parte con il disegno di legge si vuole valorizzare il metodo contributivo, applicandolo al passato. Dall'altra, con il presunto smantellamento della Fornero, si ribadiscono “diritti acquisiti” scarsamente compatibili con il nuovo metodo. Con la quota 100 o con il diritto alla pensione dopo 41 anni, i pensionati godranno di pensioni relativamente generose perché calcolate in base al metodo retributivo. Per assurdo, si riportano indietro le lancette dell'orologio e si ripristina la pensione di anzianità indicata come una delle gravi anomalie italiane».

Per il vicepremier Salvini lei è ormai diventata un chiodo fisso?

«Sembra quasi un'ossessione. D'altronde, la ricerca del “capro espiatorio” è un metodo spesso usato da chi non ha argomenti. Meglio non dialogare e attribuire a una persona tutti gli elementi negativi di una realtà complessa. È ancora più facile se il bersaglio è una donna. In questo chiunque può vedere un chiaro elemento di vigliaccheria».

Le donne saranno svantaggiate dalla sforbiciata?

«Anche questo rispecchia una logica: chi è in pensione può svolgere servizi di assistenza in famiglia. È un atteggiamento sottilmente discriminatorio e contrario al principio di uguaglianza. Lasciare prima il lavoro per la platea femminile può sembrare un vantaggio: in realtà

vuol dire assegni più bassi per donne che rimangono poi sole e con un reddito insufficiente».

La professoressa Fornero come correggerebbe la riforma Fornero?

«La strada giusta è già stata intrapresa con l'introduzione dell'Ape social e volontaria. Si tutelano così le persone in stato di bisogno e si dà la possibilità a chi vuole, e a sue spese, di lasciare prima il posto di lavoro».

Quali sono le priorità oggi?

«Non è la contro-riforma delle pensioni. Le priorità sono due: il lavoro e i giovani. Il tasso di povertà è aumentato soprattutto nelle fasce più giovani della popolazione. Bisogna concentrare lì le scarse risorse».

Le risorse sono sufficienti?

«Il governo si accorgerà che le disponibilità non bastano. Le relazioni tecniche diranno cose diverse da quelle che i ministri vorrebbero sentire e far apparire».

Alzare l'importo delle pensioni non è necessario?

«Basta decidere le priorità. Io sono d'accordo con la logica del reddito di cittadinanza “condizionato”. Vale per i giovani e gli anziani. Bisogna valutare a chi darlo però. C'è chi tra i pensionati ha un assegno basso, ma è benestante. Bisogna considerare non solo il reddito, ma la ricchezza. Alzare la minima può essere giustificato per chi ha davvero bisogno, evitando di ripetere l'errore della quattordicesima a quasi tutti del governo Renzi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



[L'INTERVISTA]

“C'è poca attenzione alle performance il premio viene dal fisco”

PARLA STEFANO PATRIARCA: “LA MAGGIOR PARTE DELLE EROGAZIONI AVVIENE SOTTO FORMA DI CAPITALE. E ALLA FINE PREMIANO LE DETRAZIONI”

Roma

«Sì, i fondi pensione, quanto a rendimenti, assomigliano ad una lotteria, come l'inchiesta di Affari & Finanza mostra chiaramente per la prima volta. La domanda vera è: perché i lavoratori fanno così poco caso a questo aspetto?». Stefano Patriarca, economista esperto di politiche del welfare, tra il 1992 e il 1995, quale responsabile del dipartimento Politica economica della Cgil, fece parte delle commissioni tecniche che portarono alle riforme della previdenza obbligatoria e integrativa.

Perché quindi chi acquista un fondo pensione sembra far poco caso ai rendimenti effettivi?

«La prima, più semplice ragione, è che gli italiani capiscono poco di finanza. Ma la ragione principale, secondo me, è che, a prescindere dal rendimento effettivo di un fondo, il guadagno è assicurato».

In che modo?

«È l'aspetto fiscale a fare la differenza. Certo, è meglio guadagnare il 5,77 per cento all'anno piuttosto che zero o giù di lì. Ma questo conta poco di fronte all'enorme utile che deriva dallo sgravio fiscale. Come si sa, l'accantonamento nel fondo, fino a 5.160 euro all'anno, è deducibile dal fisco mentre all'età di pensionamento la rendita viene tassata al 15 per cento, che può scendere fino al 9 per cento per 30 anni di contribuzione (0,3 per cento i meno all'anno). Se si opta per il capitale si paga di più (dal 23 al 32-33 per cento), ma sempre meno di quanto il fisco ha restituito inizialmente. Come si vede, la presenza di un intervento fiscale così rilevante rende meno importante il rendimento».

In tal modo i gestori possono scaricare investimenti a bassa efficienza sul fisco».

Che si dovrebbe fare allora?

«Un'innovazione seria sarebbe innanzitutto il miglioramento della capacità e della professionalità degli amministratori dei fondi di controllare i gestori».

Ci sono altri aspetti da rivedere nella previdenza integrativa?

«È fondamentale innovare le prestazioni,

coprire altre esigenze come quelle di non autosufficienza e non rimanere ancorati ad una visione di oltre 20 anni fa di una pensione aggiuntiva a quella pubblica».

Perché?

«Basta osservare che in realtà le rendite non vengono quasi erogate. I lavoratori, con diverse modalità riprendono la somma accantonata sotto forma di capitale. Su 7,6 miliardi di uscite dei fondi pensione nel 2016 (comprese quelle dei fondi preesistenti), 2 miliardi sono stati di anticipazioni, 2,1 miliardi di riscatti, 2,6 miliardi di erogazioni di capitale, e se si escludono le rendite erogate dai fondi preesistenti solo 50 milioni dei nuovi fondi sono erogati sotto forma di pensione aggiuntiva. È evidente che i fondi pensione italiani non sono diventati quello per cui sono nati, ma sono una sorta di Super-Tfr. È bene che si prenda atto di ciò ed è per questo che la “RITA” che consente di anticipare la rendita integrativa rispetto dall'età della pensione pubblica, è molto importante: si fa diventare la previdenza integrativa più appetibile proprio perché permette di finanziare non una, spesso modesta, aggiunta alla pensione pubblica ma il ben più importante ritiro anticipato senza dover aspettare l'età di vecchiaia pubblica».

Altri difetti?

«Sì, i fondi pensione non hanno contribuito alla maggiore efficienza ed efficacia dei mercati finanziari che ci si attendeva».

Ovvero?

«Ci si attendeva che i soldi sottratti alle imprese con il Tfr, e gli ulteriori accantonamenti dei lavoratori, avrebbero creato un flusso di investimenti nelle attività reali, e quindi nelle stesse imprese italiane. E invece questa quota è limitatissima: il 75 per cento degli accantonamenti finisce in debito pubblico di paesi europei o in quello italiano, mentre il 20% finisce in azioni o titoli esteri».

La quota di azioni è molto bassa, soprattutto nei fondi negoziali: perché?

«Con uno strumento a lungo termine, qual è il fondo pensione, ci si sarebbe aspettati una maggiore componente azionaria, che nel lungo termine assicura maggiori rendimenti. Invece, secondo me, è prevalsa una visione di breve termine, basata sul confronto con i rendimenti del Tfr. Così i gestori si preoccupano perlopiù di far meglio del Tfr anno dopo anno». *(a.bon.)*



L'economista **Stefano Patriarca**, esperto di welfare e di previdenza

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Dagli sgravi al quoziente familiare Tutti gli ostacoli per la flat tax

I meccanismi non erano nel programma. Nel primo anno 3-4 miliardi di costi coperti dalla pace fiscale

Il nodo «incapienti»

L'ipotesi di un voucher per fare godere delle detrazioni anche chi ha i redditi più bassi

Le esenzioni

Ampliare la «no tax area», oggi a 7.500 euro, comporterebbe una spesa molto alta

ROMA Il quoziente familiare, che Matteo Salvini ha appena promesso per riallacciare i rapporti coi cattolici. L'ampliamento della «no tax area», cioè della quota dei redditi su cui non si pagano imposte, che Luigi Di Maio vuole per non sbilanciarla troppo in favore dei ricchi. Il problema mai risolto degli «incapienti». La riforma delle imposte si complica e la flat tax si allontana sempre di più dal disegno iniziale, quello di una tassa «piatta», con una sola aliquota, semplice da capire e da pagare.

Il progetto di base della Lega, poi sposato dai 5 Stelle, non prevedeva né la «no tax area» né il quoziente familiare, cioè quel meccanismo che consente di calcolare l'imposta sulla somma dei redditi della famiglia, premiando quelle più numerose. E dovrà essere adattato, per diventare più aderente alle diverse esigenze politiche della nuova coalizione di governo. Con risultati che andranno verificati e altre incognite importanti ancora da sciogliere.

Tra queste c'è in primo luogo la questione (annosa) degli incapienti, cioè dei contribuenti che avendo redditi bassi non pagano tasse e non riescono così a beneficiare delle numerosissime detrazioni fiscali, che dovevano essere razionalizzate e tagliate, ma che alla fine in gran parte resteranno (come il bonus degli 80 euro di Renzi, anche se con un altro nome).

A maggior ragione se si do-

vesse arrivare ad ampliare la «no tax area», oggi fissata a 7.500 euro per i lavoratori dipendenti, bisognerà trovare il sistema di far godere gli sconti delle detrazioni alla fascia di redditi più bassi, che paradossalmente ne resta esclusa.

Il programma di governo di Lega e Movimento 5 Stelle, al riguardo, non contiene impegni specifici. I tecnici dell'esecutivo al lavoro sulla riforma stanno però studiando diverse possibili soluzioni, compresa quella della trasformazione dello sconto fiscale in un «buono monetario», un voucher. La soluzione del problema degli incapienti renderà la flat tax ancora più costosa, ma per il Movimento 5 Stelle, che ne fa una questione di equità, sembra un passaggio irrinunciabile della riforma.

Anche l'introduzione del quoziente familiare sollecitato da Salvini porta i suoi problemi tecnici. La flat tax originaria prevedeva una deduzione di 3 mila euro per ogni familiare o figlio a carico del contribuente, che andavano ad esaurirsi con l'aumentare del reddito fino ad annullarsi del tutto. Un sistema che se favorisce la famiglie numerose, scoraggia la presenza di più redditi nello stesso nucleo. Il contrario dell'obiettivo cui punta il quoziente familiare classico.

L'ampliamento della quota di redditi esenti dalle imposte non presenta alcuna difficoltà tecnica o applicativa, ma avrebbe in compenso un co-

sto molto elevato. Della «no tax area», infatti, beneficiano tutti i contribuenti. Pure chi ha redditi altissimi su quei primi 7.500 euro non paga imposte. Anche per questo, tra le ipotesi prese in considerazione dai tecnici, ci sarebbe la «no tax area» a geometria variabile. Più alta per i redditi bassi, e sempre meno, fino a scomparire, per quelli più alti. Sarebbe accentuata anche la progressività della flat tax, che è uno dei punti deboli, e più criticati, della riforma.

Il primo modulo della flat tax sui redditi Irpef dovrebbe vedere la luce già nel 2019, anche se l'effetto (e il costo) sarebbe in gran parte spostato sull'anno successivo, quello della dichiarazione dei redditi. Potrebbe valere tra i 3 e i 4 miliardi di euro, ed essere coperto almeno nel primo anno dal gettito della pace fiscale (poi contribuirebbe anche la maggior crescita dell'economia indotta dalla riforma). La nuova sanatoria fiscale arriverebbe in un momento in cui la strategia delle Entrate nei confronti degli evasori sembra dare ottimi risultati. Nei primi sei mesi di quest'anno gli incassi da «compliance», cioè ottenuti con l'adesione volontaria agli inviti «amichevoli» del fisco, sono volati a 700 milioni. Un anno fa erano stati raccolti appena 200 milioni. E per il 2018 si profila un nuovo record degli incassi della lotta all'evasione, a giugno siamo a 6,7 miliardi.

Mario Sensini

© RIPRODUZIONE RISERVATA




La parola
FLAT TAX

La flat tax, letteralmente «tassa piatta», è un sistema fiscale che applica la stessa aliquota a tutti i contribuenti, indipendentemente dal loro reddito. La proposta, inserita nel contratto di governo, prevede aliquote fisse al 15% e al 20%, che prenderebbero il posto delle cinque attualmente previste, che vanno dal 23% al 43% e salgono al crescere del livello di reddito.

Le misure

● Entro il 15 ottobre il governo dovrà presentare in Parlamento il disegno di legge di Bilancio, che dovrebbe avviare le riforme promesse nel contratto di governo firmato da Lega e Movimento 5 Stelle

● Per quanto riguarda la flat tax l'ipotesi è quella di una graduale riduzione delle aliquote che, da qui a cinque anni, porti al tetto del 15 o anche del 20% la tassazione

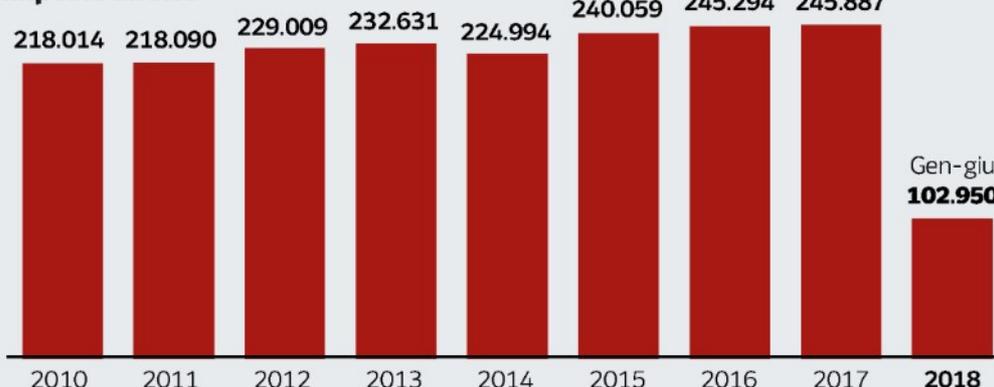
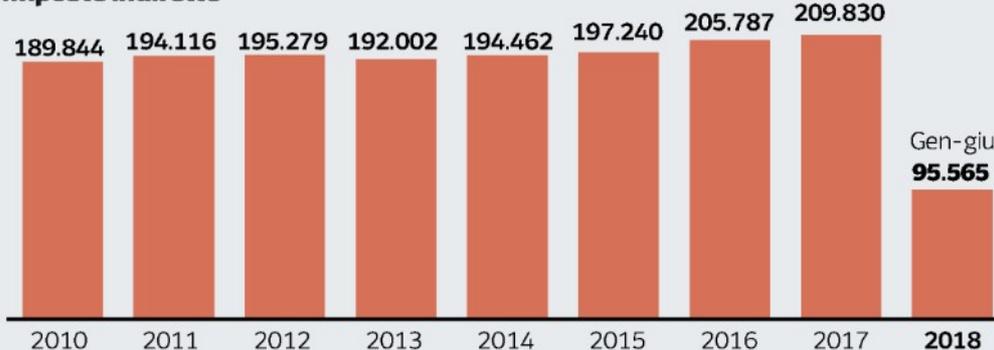
● Parte delle risorse potrebbe arrivare dalla «pace fiscale». Il condono per consentire ai contribuenti in difficoltà di rimettersi in regola con il fisco scattarebbe da gennaio 2019

● Un altro importante capitolo della manovra è quello delle pensioni. La principale misura allo studio è l'introduzione della cosiddetta «quota 100»

● Per il reddito di cittadinanza si dovrebbero potenziare i centri per l'impiego, con circa 2 miliardi euro. Tra gli obiettivi del ministro dell'Economia, Giovanni Tria, anche la riduzione della spesa corrente dello Stato, congelandola in valore assoluto

Le entrate erariali

(milioni di euro)

Imposte dirette**Imposte indirette****Totale entrate****Il totale delle entrate territoriali**
(milioni di euro)Gen-giu 2017 **23.928**Gen-giu 2018 **21.861**Gen-giu 2018/2017 **-8,6%**

Fonte: Bollettino delle entrate tributarie 2018, Mef

Corriere della Sera

Conti, case e azioni: il tesoro all'estero degli italiani vale 220 miliardi

I patrimoni «in chiaro». Impennata degli asset indicati nelle dichiarazioni dei redditi dopo le 140mila domande di voluntary

Il trend. Le informazioni delle ultime disclosure alimentano le banche dati con cui l'Agenzia guidata da Maggiore contrasterà i grandi evasori

di **Cristiano Dell'Oste, Giovanni Parente e Marco Piazza** — a pagina 3

**I patrimoni
oltreconfine**

Le due collaborazioni volontarie hanno anche arricchito i database del Fisco
Nell'ultimo anno cala il valore delle attività finanziarie indicate nel quadro RW

All'estero un tesoro da 220 miliardi Solo un quarto su conti e depositi

**Cristiano Dell'Oste
Giovanni Parente**

Il tesoro posseduto all'estero dagli italiani – o, almeno, quello “in chiaro” – vale 217,7 miliardi, stando alle dichiarazioni dei redditi presentate nel 2017. Una cifra *monstre*, che corrisponde a poco meno del 10% del debito pubblico. E che, nonostante il calo registrato nell'ultimo anno, risulta comunque cinque volte più grande di quella del 2012.

L'effetto del rientro dei capitali

La crescita dipende anche dalle ultime due *voluntary disclosure*. Tuttavia, il fatto che oltre 140mila contribuenti abbiano sfruttato la possibilità di regolarizzare gli *asset* nascosti all'estero non esclude che altro denaro sia comunque rimasto sommerso. O che nuova ricchezza sia stata dirottata oltrefrontiera dopo il 30 settembre 2016 (data a cui termina la copertura offerta dalla *disclosure*).

Sull'entità dei patrimoni ancora oggi occultati nei paradisi fiscali e finanziari – e sul mancato gettito

potenziale – non ci sono dati certi. Resta il fatto che le due sanatorie hanno fruttato finora all'Erario 5 miliardi, tra imposte e sanzioni riscosse (la liquidazione della seconda *voluntary* è ancora in corso).

Di certo, grande attenzione all'evasione internazionale sarà dedicata anche dal direttore incaricato delle Entrate, Antonino Maggiore, che avrà tra i suoi obiettivi principali proprio il contrasto ai grandi evasori. Un punto, quest'ultimo, sottolineato anche dal vicepremier Luigi Di Maio dopo l'avvio della procedura di nomina di Maggiore.



Peraltro, proprio le ultime edizioni della *voluntary* hanno lasciato in eredità ai funzionari dell'Agenzia una mole di informazioni che ora possono essere utilizzate per analisi di rischio mirate. Nella filosofia di quella «integrazione fra le banche dati che permette controlli sempre più puntuali ed efficaci» evocata dal ministro dell'Economia, Giovanni Tria (si veda Il Sole 24 Ore dell'8 agosto).

Dalle statistiche fiscali delle Finanze, per esempio, si vede che il 2,3 per mille dei contribuenti che dichiarano in prevalenza redditi di lavoro dipendente ha un conto all'estero, contro il 15,8 per mille di chi ha soprattutto redditi di fabbricati e il 76,8% di chi dichiara per la maggior parte redditi di capitale e plusvalenze. Ed è una ripartizione che, con piccole differenze, si riscontra anche nelle altre categorie.

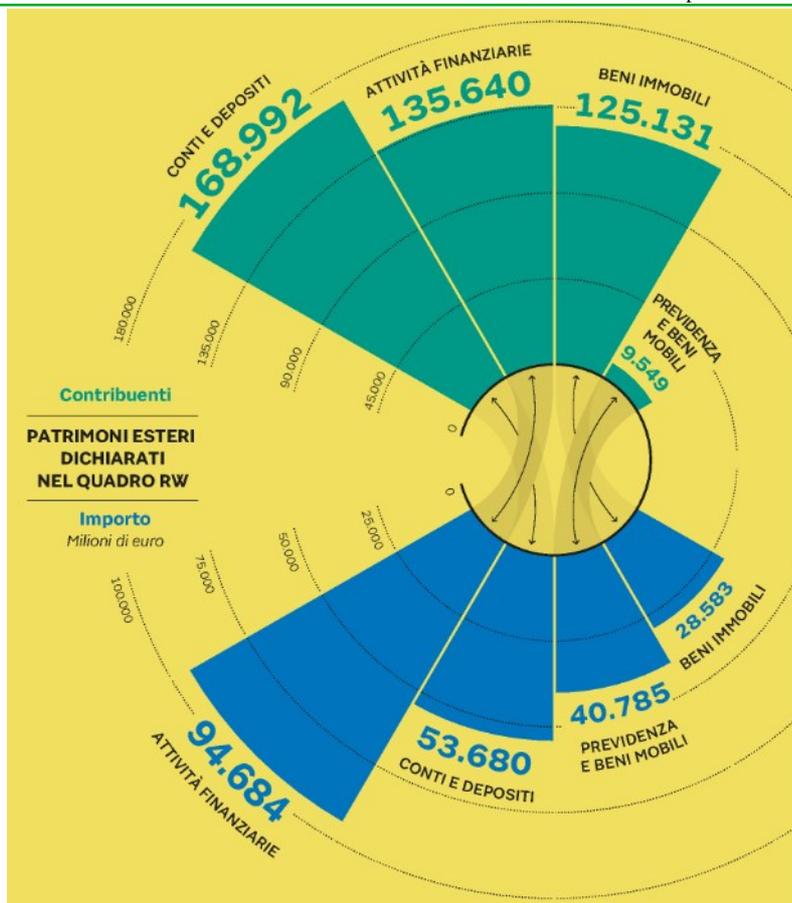
Il calo delle attività finanziarie

Secondo le statistiche ufficiali, il balzo più grande si registra nelle dichiarazioni del 2015 e in particolare nelle due *asset class* più facili da nascondere e movimentare: quella legata alla liquidità (conti correnti e depositi), che pesa per un quarto del patrimonio all'estero ed è passata da 11 a 40 miliardi, e quella più puramente finanziaria (quote societarie, titoli, obbligazioni, trust, fondazioni e così via), moltiplicata da 31,5 a 133 miliardi.

Il *timing* non è casuale. Come rilevano il dipartimento delle Finanze e la Corte dei conti, l'anno d'imposta 2014 è quello su cui si è fatto sentire di più l'effetto "emersione" della prima *voluntary* (da cui è arrivato il 92% dei 66,6 miliardi emersi con le entrambe le operazioni, di cui 44,4 dalla Svizzera e 5,5 da Monaco). Fa riflettere, se mai, il calo di valore dei conti correnti e, soprattutto, delle attività finanziarie nell'ultimo anno dichiarato (2016). Diminuzione solo in parte riconducibile all'andamento dei mercati, dal momento che i titoli non quotati sono spesso indicati in RW al valore nominale. Piuttosto, il calo dei "dichiaranti" lascia pensare che parte della liquidità e degli investimenti esteri siano rientrati in Italia.

Meno dinamica, negli anni delle due *disclosure*, è stata la crescita di valore dei beni materiali (tra cui lingotti, gioielli, yacht e auto di lusso) e, soprattutto, degli immobili. Dato che non deve stupire, sia per le modalità di valorizzazione (in RW si indica di solito il costo d'acquisto o il valore catastale) sia per le caratteristiche dell'investimento immobiliare: non a caso, la forma preferita dai pensionati con patrimoni esteri (2,5 ogni mille contribuenti).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



5 miliardi

LE DUE SANATORIE

Dalle due *voluntary disclosure* sono stati incassati finora 5 miliardi di tra imposte e sanzioni per illeciti dichiarativi



La pace fiscale

Nell'intervista al Sole 24 Ore dell'8 agosto il ministro Giovanni Tria (nella foto) ha precisato che «la pace fiscale chiuderebbe l'arretrato in un momento di passaggio a un nuovo sistema e il nuovo sistema poggia anche su un rafforzamento degli strumenti che combattono all'evasione»



Le banche dati

La *mission* del neodirettore delle Entrate, Antonino Maggiore (nella foto), sarà contrastare i grandi evasori: potrà contare sui *database* arricchiti dalle informazioni raccolte nelle due *voluntary*

317mila

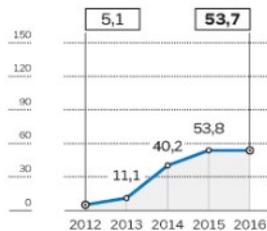
L'IMPORTO MEDIO

L'importo medio dei conti detenuti all'estero dai contribuenti italiani secondo i dati dichiarazioni dei redditi presentate nel 2017 ammonta a 317mila euro

I numeri

Patrimoni esteri dichiarati nel quadro RW negli ultimi anni d'imposta

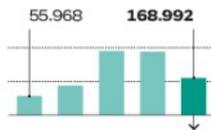
Importo totale
Miliardi di euro



Importo medio
Euro



Contribuenti



Contribuenti in base al reddito prevalente
Numero di contribuenti e incidenza per mille sul totale della categoria



ATTIVITÀ FINANZIARIE

Quote in società, trust o fondazioni estere, obbligazioni, polizze vita, derivati, conti deposito titoli e valute estere

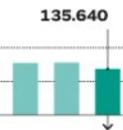
Importo totale
Miliardi di euro



Importo medio
Euro



Contribuenti



BENI IMMOBILI

Edifici e terreni all'estero, comprese le abitazioni principali

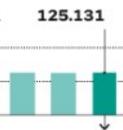
Importo totale
Miliardi di euro



Importo medio
Euro



Contribuenti



BENI MOBILI E PREVIDENZA

Metalli preziosi, monete, yacht, autoveicoli, opere d'arte, gioielli e forme di previdenza gestite da soggetti esteri

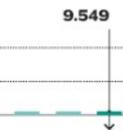
Importo totale
Miliardi di euro



Importo medio
Euro



Contribuenti



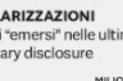
TOTALE

Patrimoni all'estero nel quadro RW

Importo totale
Miliardi di euro



Importo medio
Euro



Contribuenti



LE REGOLARIZZAZIONI
I patrimoni "emersi" nelle ultime due voluntary disclosures

PAESE D'ORIGINE	MILIONI DI EURO
1 Svizzera	44.443,6
2 P. di Monaco	5.596,3
3 Francia	2.944,8
4 Bahamas	2.592,9
5 Singapore	1.679,0
6 Lussemburgo	1.669,9
7 San Marino	1.143,4
8 Stati Uniti	1.038,3
9 Liechtenstein	908,4
10 Regno Unito	704,6
11 Israele	116,8
12 Dubai	115,0
Totale	66.592,1

*redditi diversi, redditi soggetti a tassazione separata o sostitutiva. Fonte: elaborazione Sole 24 Ore su dati Statistiche fiscali e Corte dei conti

IL TEMA IN TRE DATE

2001

Il precedente

La prima versione dello «scudo»

- Le prime esperienze per favorire il rientro in Italia dei capitali illecitamente esportati risalgono alla prima (2001) e seconda (2002) versione dello scudo fiscale

2014

La voluntary Sanatoria abbinata allo scambio-dati

- Di pari passo con il potenziamento dello scambio automatico di informazioni internazionale è stata introdotta la collaborazione volontaria (legge 186/2014), per la quale 42,5 miliardi su 61,7 sono arrivati dalla Svizzera

2017

L'edizione-bis Istanze possibili fino al 2 ottobre

- La seconda versione della voluntary (Dl 193/2016) "copre" l'esportazione di capitali effettuata fino al 30 settembre 2016. Riservata a chi non aveva aderito alla prima, prevede anche la possibilità di autoliquidare gli importi dovuti

CATTIVI PENSIERI

di GABRIELE CANÈ

**LAVORARE MEGLIO**

PER PRIMA cosa, aggiorniamo il vecchio slogan: non più «lavorare meno, lavorare tutti», ma «lavorare tutti, lavorare meglio». Guardando le statistiche sulla produttività italiana, viene alla mente quello che i professori dicono ai genitori degli studenti più ciuchi: il ragazzo si impegna, ma non rende. Anche noi ci impegniamo in ufficio, in fabbrica, persino più di quei presunti stakanovisti dei tedeschi. Giriamo un po' a vuoto, però, se gli altri creano più ricchezza. Molta di più. Storia vecchia, lo sappiamo. Ma proprio perché è vecchia e non cambia, consolida ogni anno le distanze tra noi e i nostri concorrenti europei.

CERTO, lo scarso rendimento non è solo colpa dei dipendenti. Giocano senza dubbio anche fattori strutturali, di arretratezza tecnologica, di scarsi investimenti industriali, risvegliati appena di recente dagli incentivi del progetto 4.0 di Calenda. Forse anche il clima ha un suo peso se al Nord (Lombardia, Trentino Alto Adige, Emilia-Romagna e Liguria) si parla di performance superiori addirittura a quelle

di Berlino e Parigi, mentre in Puglia e Calabria è meglio non guardare neppure le pagelle. Sta di fatto che questa Italia a due produttività si allontana sempre di più dall'Europa. Un treno che va riacchiappato in fretta, senza «no» e senza «ma», se non vogliamo finire in un binario morto. La volontà della gente, del resto, non manca, come dimostrano altri dati, quelli della diffusa connessione alle mail aziendali anche fuori dall'orario di lavoro. È vero che oramai i nostri cervelli sono direttamente connessi con lo smartphone più che con il mondo reale. È vero che gli studiosi ci puntano il dito contro: se a casa o in vacanza siamo connessi, non va bene. Non si stacca mai. Ma allora che si fa? Preferiamo quelli che marciano il cartellino, e non vogliono più sapere nulla del proprio lavoro? Forse è meglio chi anche in spiaggia dà un'occhiata alle mail e risponde pure. O no? È l'Italia che secondo i dati è meno produttiva della Francia e della Germania. Ma che ha altrettanta voglia, e ancor più cervello. Che deve essere messa nelle condizioni di lavorare meglio. Meglio ancora se lavorano tutti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

