

## Rassegna del 28/08/2018

### ASSOLAVORO

27/08/2018 **FISCOETASSE.COM** Riepilogo della normativa sul contratto di somministrazione di lavoro e novità del Decreto Dignità 2018 dopo la conversione in legge ... **1**

### LAVORO

28/08/2018 **Sole 24 Ore** Taglio cuneo, «dote» Inail di 400-600 milioni *Rogari Marco - Tucci Claudio* **4**

28/08/2018 **Sole 24 Ore** Si torna a parlare di Cigs per chiusura d'azienda *Cannioto Antonino - Maccarone Giuseppe* **5**

### FORMAZIONE

27/08/2018 **Sole 24 Ore Scenari** Serve innovazione per la sicurezza nei cantieri ... **6**

### WELFARE E PREVIDENZA

28/08/2018 **Corriere della Sera** Lettera. Lo dico al Corriere - Pensioni, tutti i dubbi *Marro Enrico - Morelli Giuseppe* **7**

28/08/2018 **Italia Oggi** Indennità ai senza dimora *De Lellis Carla* **8**

28/08/2018 **Italia Oggi** In pensione con le ferie pagate *Mondelli Nicola* **9**

28/08/2018 **Sole 24 Ore** Domanda di pensione supplementare solo quando si ha il requisito d'età *Orlando Antonello* **10**

### ECONOMIA

28/08/2018 **Sole 24 Ore** L'analisi - Se l'Italia gioca a Bruxelles una partita che la penalizza *Cerretelli Adriana* **11**

28/08/2018 **Sole 24 Ore** Bonus investimenti, proroga con riordino per premiare le Pmi - Big data, coefficienti, «tetti»: iperammortamento per le Pmi *Fotina Carmine* **12**

Speciale Pubblicato il 27/08/2018

# La somministrazione di lavoro dopo il Decreto Dignità

di **Avv. Rocchina Staiano**



Riepilogo della normativa sul contratto di somministrazione di lavoro e novità del Decreto Dignità 2018 dopo la conversione in legge

COMMENTA | STAMPA | PDF

Per somministrazione di lavoro si intende la fornitura professionale di lavoratori/trici attuata da un soggetto autorizzato (sommministratore) a beneficio di un altro soggetto (utilizzatore). La somministrazione di lavoro coinvolge tre soggetti:

- a) il/la lavoratore/trice
- b) l'utilizzatore = l'azienda o professionista che utilizza il prestatore di lavoro, può essere un soggetto privato o anche una Pubblica Amministrazione,
- c) il somministratore = agenzie di somministrazione di lavoro.

Il somministratore deve essere registrato presso il Ministero del Lavoro, dove è istituito un **albo delle Agenzie per il lavoro**. Sul mercato del lavoro possono operare senza la necessità di iscrizione all'albo (soggetti autorizzati ope legis) solamente:

- le università pubbliche e private;
- le fondazioni universitarie.
- enti locali come i Comuni e le Provincie;
- gli Istituti di scuola secondaria di secondo grado, pubblici o paritari;
- le Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, comparativamente più rappresentative, firmatarie di C.C.N.L.;
- gli Enti Bilaterali;
- l'Ordine nazionale dei consulenti del lavoro.

## DIVIETI DI APPLICAZIONE

I contratti di somministrazione sono applicabili **a qualsiasi settore produttivo**. La Pubblica Amministrazione può stipulare soltanto contratti di somministrazione a tempo determinato.

La somministrazione, sia a termine che a tempo indeterminato, è **inoltre vietata nei seguenti casi**:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

- 1) I CONTRATTI TRA SOMMINISTRATORE/UTILIZZATORE E SOMMINISTRATORE-LAVORATORE
- 2) SALUTE E SICUREZZA
- 3) ADEMPIMENTI PARTICOLARI DELL'IMPRESA UTILIZZATRICE
- 4) SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE
- 5) Le novità apportate dal Decreto Dignità 2018

Ti può interessare l'ebook "Contratto a termine e contratto di somministrazione dopo il Decreto Dignità" con formule di R. Staiano oppure il conveniente

Seguici sui social



Scarica le nostre APP!



Libreria FISCOeTASSE  
Circolari ed e-book



FISCOeTASSE News  
Tutte le notizie gratis



## La Circolare Del Giorno

Circolare del 27/08/2018

**Decreto Dignità: le novità dopo la conversione**

Circolare del 03/08/2018

**Bonus pubblicità: riepilogo delle norme**

Circolare del 02/08/2018

**Pacchetti turistici: cosa cambia dal 1° luglio 2018**

Circolare del 01/08/2018

**Sospensione termini processuali 1° - 31 agosto**

Circolare del 31/07/2018

**Scadenario Agosto 2018**

Abbonati alla Circolare del Giorno!

## La Rubrica del Lavoro

a cura dell'Avv. Rocchina Staiano

La somministrazione di lavoro dopo il Decreto Dignità

Deposito contratti welfare: scadenza 31 agosto

Cumulo contributivo pensioni: i limiti delle trattenute INPS

Ricevi ogni settimana la Rubrica del Lavoro direttamente nella tua e-mail GRATIS!

**VISURE ONLINE?**

Pacchetto completo "Decreto dignità : novità fiscali e del lavoro" (2 e-book)

## I CONTRATTI TRA SOMMINISTRATORE/UTILIZZATORE E SOMMINISTRATORE-LAVORATORE

Il contratto di somministrazione di lavoro tra agenzia e utilizzatore va stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- 1) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
  - 2) il numero dei lavoratori da somministrare;
  - 3) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
  - 4) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
  - 5) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
  - 6) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.
- 7) NOVITA' DECRETO DIGNITA' 2018 : in caso di contratto di durata superiore ai 12 mesi va specificata la causale addotta dall'azienda per l'utilizzo del lavoro in somministrazione .(v. dettagli nel paragrafo sottostante)

Tali informazioni, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, **devono essere comunicate per iscritto al lavoratore** da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.

Il rapporto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore può realizzarsi con due tipi di assunzione :

### 1) Assunzione a tempo indeterminato:

Il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

### 2) Assunzione a tempo determinato:

il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina del lavoro a tempo determinato come modificata dal Decreto Dignità 2018 (v. paragrafo sotto).

### PRINCIPIO DI PARITA' DI TRATTAMENTO

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

### POTERE DISCIPLINARE E RESPONSABILITA CIVILE

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, ma l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.

L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nello svolgimento delle sue mansioni.

### CLAUSOLE LIMITATRICI

E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

### TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

- L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
- I lavoratori somministrati hanno diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli condizionati alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio. Godono inoltre dei diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.

### CAMBIO DI MANSIONI

Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

CCNL: Sono attualmente in vigore i due contratti collettivi nazionali seguenti:

- CCNL agenzie di somministrazione (**Assolavoro**) del 27 febbraio 2014
- CCNL agenzie di somministrazione (**Assosomm**) del 7 aprile 2014.

## SALUTE E SICUREZZA

Il somministratore deve **informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute** connessi alle attività produttive in generale e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie in conformità al decreto legislativo n. 81 del 2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale



**PRATICHE E VELOCI**  
**con FISCOeTASSE**  
distributore ufficiale di  
"InfoCamere" **VAI ALLA SEZIONE**

### Tools Fiscali

#### Calcolo credito d'imposta pubblicità (excel)

In PROMOZIONE a 16,31 € + IVA invece di 18,90 € + IVA fino al 31/08/2018

#### Usura Extra 2018 - Calcolo usura con perizia automatica

In PROMOZIONE a 53,20 € + IVA invece di 61,48 € + IVA fino al 31/12/2018

#### Prestito Extra 2018 - Verifica della regolarità

In PROMOZIONE a 45,00 € + IVA invece di 49,18 € + IVA fino al 31/12/2018

#### Come leggere e interpretare il Rendiconto finanziario

In PROMOZIONE a 8,93 € + IVA invece di 12,21 € + IVA fino al 31/08/2018

#### Analisi di Bilancio - Pacchetto completo (pdf + excel)

In PROMOZIONE a 59,39 € + IVA invece di 116,89 € + IVA fino al 15/09/2018

### ARTICOLI DA LaRevisioneLegale.it

Publicato il 19/07/2018

#### Nuovo Documento Unico di Programmazione per enti locali

Publicato il 09/07/2018

#### Le valutazioni nella fase di accettazione dell'incarico di revisione

Publicato il 12/06/2018

#### Adempimenti dell'ente e dell'organo di revisione a seguito di elezioni amministrative

caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.

**L'utilizzatore deve osservare nei confronti del prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti** ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza.

### **ADEMPIMENTI PARTICOLARI DELL'IMPRESA UTILIZZATRICE**

- 1) L'impresa utilizzatrice è tenuta ad informare i lavoratori in somministrazione di eventuali posti vacanti in azienda.
- 2) l'azienda è tenuta a comunicare entro il 31 gennaio di ogni anno il numero di contratti in somministrazione stipulati nell'anno precedente alle rappresentanze sindacali presenti in azienda (RSA o RSU) o, in mancanza a quelle territorialmente competenti in base al settore di attività.

### **SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE**

In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni descritti il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Nel caso di somministrazione irregolare, tutti i pagamenti e gli atti «compiuti» dal somministratore nella costituzione e gestione del rapporto si considerano compiuti dall'utilizzatore. Ciò vale anche per gli atti «ricevuti» dal somministratore. Le conseguenze sanzionatorie prevedono la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore (indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione).

### **Le novità apportate dal Decreto Dignità 2018**

#### **Limite quantitativo della somministrazione a tempo determinato**

Il comma 02 dell'art. 2 del d.l. 87/2018, convertito nella l. 96/2018, stabilisce un nuovo limite quantitativo con riferimento al contratto di somministrazione a tempo determinato. Più nel dettaglio dispone che: **il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto. **ATTENZIONE** nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto.

**Sono però fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore** e il limite del D.Lgs. 81/2015 in materia di numero complessivo dei contratti a tempo determinato.

**Rimane esclusa dai limiti** la somministrazione di lavoro relativa ai **lavoratori in mobilità, ai soggetti disoccupati** che beneficiano, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e ai **lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati** individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 18 ottobre 2017.

Alle violazioni del nuovo limite percentuale si applica la sanzione amministrativa pecuniaria di cui all'articolo 40, comma 1, del D.Lgs. n. 81, ossia la **sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250**.

#### **Disciplina del rapporto di lavoro**

La novella normativa rafforza la previsione secondo cui i **rapporti di lavoro a tempo determinato tra somministratore e lavoratore sono soggetti alla disciplina in materia di lavoro a tempo determinato, come modificata dal Decreto Dignità 2018**. Infatti, per i nuovi contratti stipulati a partire al 1 novembre 2018 vengono introdotte le seguenti novità:

- **LIMITI DURATA E CAUSALI** ai suddetti rapporti di lavoro **si applica anche quanto** previsto dagli articoli 19, commi 1, 2 e 3, e 21, commi 01, 1 e 3 del novellato D.Lgs. 81/2015 precedentemente esclusi, **in materia di apposizione del termine, durata, proroghe, rinnovi e causalità dei contratti a termine: (durata massima complessiva per il lavoratore di 24 mesi - Per i contratti superiori a 12 mesi o per ogni proroga o rinnovo vanno specificate le causali, obbligatoriamente a scelta tra le due seguenti: 1. ragioni sostitutive o estranee all'azienda oppure 2. incrementi di attività aziendale temporanei significativi e non programmabili)**
- **STOP AND GO: non si applica** invece quanto previsto in materia di interruzioni e riassunzioni a tempo determinato e sul diritto di precedenza
- **AUMENTO** del contributo addizionale l. 92/2012, dello 0,5% su ogni contratto stipulato

#### **Somministrazione fraudolenta**

Il comma 1-bis della l. 96/2018 prevede che **quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili** di legge o di contratto collettivo applicata al lavoratore, **il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con un'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno** di somministrazione.

Tag: [La rubrica del lavoro](#), [Riforme Governo Conte](#), [Lavoro Dipendente](#)



**Rimani informato sulle novità fiscali con la rassegna stampa quotidiana: è gratis e più di 80000 professionisti si sono già iscritti!**

LE MISURE PER RAFFORZARE LA RIDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO

# Taglio cuneo, «dote» Inail di 400-600 milioni

## Il Lavoro spinge per la revisione delle tariffe dell'Istituto. Il nodo Mef

**Da molti mesi le imprese chiedono un aggiornamento «equo» del sistema tariffario**

**Marco Rogari  
Claudio Tucci**

ROMA

Un cantiere nel cantiere. È quello della revisione delle tariffe Inail che potrebbe portare in dote almeno altri 400-600 milioni all'operazione sul taglio del cuneo (v. Il Sole 24 Ore di domenica). Se il doppio intervento dovesse arrivare in porto, per la riduzione del costo del lavoro, a partire da quello "stabile", ci sarebbero sul piatto tra gli 1,4 e i 2,1 miliardi. Un'operazione vista con molto favore al ministero del Lavoro. Anche se restano diversi nodi da sciogliere: dall'ok del ministero dell'Economia al decreto ministeriale con cui Luigi Di Maio dovrebbe far scattare le nuove tariffe fino alla tipologia della revisione tariffaria da realizzare per la quale le imprese rivendicano criteri di equità.

Già da diversi mesi Confcommercio e Confartigianato, così come anche Confindustria, hanno posto l'accento sulla necessità di rivedere e alleggerire il "sistema" tariffario Inail anche per favorire la riduzione del costo del lavoro. E pure nell'attuale maggioranza sono in molti a pensare che un aggiornamento, atteso da lun-

go tempo, non sia rimandabile.

Già attualmente per effetto delle misure introdotte dalla legge di stabilità targata Letta le tariffe Inail producono un effetto permanente di contenimento del costo del lavoro di 1,2 miliardi l'anno. Con una riduzione di 5-10 punti del tasso di tariffa medio l'asticella verrebbe portata a quota 1,6-1,8 miliardi consentendo quindi un ulteriore alleggerimento del cuneo dell'ordine di 400-600 milioni. Un intervento che oltretutto appare compatibile con la situazione finanziaria dell'Inail. L'Istituto presenta infatti in bilancio un avanzo annuo superiore agli 1,6 miliardi. Del resto, lo stesso ministro del Lavoro, e vicepremier, Luigi Di Maio nelle scorse settimane ha fatto esplicito riferimento a un coinvolgimento dell'Inail nel piano di rilancio dell'economia reale.

A ritenere opportuna una riduzione delle tariffe Inail è in particolare il sottosegretario al Lavoro, Claudio Durigon. «È un dossier che stiamo monitorando attentamente in vista dell'autunno», afferma Durigon, che aggiunge: «Puntiamo a ridurre sensibilmente il costo del lavoro per le imprese».

Ma uno snodo chiave per arrivare alla firma del decreto ministeriale è il parere del Mef sulla compatibilità finanziaria dell'operazione. Da via XX settembre non si sarebbero ancora pronunciati in via definitiva.

Anche le imprese guardano con attenzione all'intervento. «La revisione delle tariffe Inail, dovrebbe avvenire con frequente regolarità e non a intervalli di tempo lunghi e irregolari - spiega Pierangelo Albini, direttore dell'area lavoro, welfare e capitale umano di Confindustria -. Fare

ciò, peraltro, permetterebbe di tener conto più tempestivamente delle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro; quindi, di applicare tariffe più giuste alle aziende, assicurando, in ultima istanza, anche una maggiore equità complessiva alla gestione del sistema assicurativo».

Il coinvolgimento di Inail nella prossima manovra alla quale sta lavorando il Governo, insieme alla Nota di aggiornamento del Def che la precederà, potrebbe non esaurirsi al capitolo costo del lavoro. La lente è anche sui quasi sei miliardi di investimenti mirati alla valorizzazione di immobili pubblici (federal building) edilizia scolastica e edilizia sanitaria già stanziati da qualche anno dall'Istituto ma rimasti incagliati (v. Il Sole 24 Ore del 17 agosto scorso). Risorse che potrebbero essere sbloccate senza incidere sui saldi di finanza pubblica. Sul fronte dell'edilizia sanitaria per la programmazione in corso sono previste risorse per 2,5 miliardi alle quali si aggiunge il piano per la realizzazione dei cosiddetti "federal building" (già 700 i milioni stanziati). Quanto al capitolo scuole, un Dpcm del dicembre 2015 individua 202 richieste di finanziamento per oltre 700 milioni. Con le altre iniziative si arriva a 1,7 miliardi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Si torna a parlare di Cigs per chiusura d'azienda

**I propositi del ministro Di Maio di modificare le riforme del 2012 e 2015**

**Antonino Cannioto  
Giuseppe Maccarone**

Se le intenzioni governative verranno confermate, prima della fine dell'anno dovrebbe essere reintrodotta la Cassa integrazione straordinaria (Cigs) per cessazione di attività.

Uscito di scena nel gennaio 2016, in applicazione di uno dei principi postulati dal Jobs act (articolo 1, comma 2, legge 183/14), lo strumento - che consentiva il ricorso alla Cassa come sub causale della crisi aziendale anche per un settore ovvero uno o più stabilimenti o parte degli stessi - tornerebbe a rivivere grazie a uno specifico intervento legislativo (verosimilmente un decreto legge). In tal senso, infatti, si è pronunciato il ministro del Lavoro Di Maio durante la sua recente visita ai lavoratori in esubero della Bekaert.

Se da una parte appare rilevante e socialmente condivisibile riconoscere un sostegno ai lavoratori in situazione di crisi, dall'altra la possibile scelta governativa pone più di qualche perplessità.

In primo luogo, si tratterebbe dell'ennesima occasione in cui un governo neo insediatosi va a modificare scelte e indirizzi dell'Esecutivo precedente. Come si è avuto modo di vedere nel recente passato, queste logiche rischiano di generare confusione e instabilità al sistema nel suo complesso. Sul fronte degli ammortizzatori sociali va poi ricordato che, dopo un lungo periodo di stasi, il mondo del lavoro ha dovuto adattarsi a due riforme consecutive: quella derivante dalla legge 92/12 e la successiva attuata dal Dlgs 148/15 e relativo decreto correttivo. In materia di cassa, entrambe le norme hanno affermato un principio chiaro: l'intervento statale deve essere in linea con i principi ispiratori

dell'integrazione salariale, finalizzata a una ripresa dell'attività aziendale e alla salvaguardia dell'occupazione.

In tale prospettiva, l'articolo 2, comma 70, della "legge Fornero", dal gennaio 2016 ha abrogato l'articolo 3 della legge 223/91 che prevedeva la Cigs per le imprese in procedura concorsuale; parallelamente, e con la medesima decorrenza, l'articolo 21 del decreto di riordino degli ammortizzatori sociali, nell'enucleare le causali Cigs, ha escluso il ricorso alla Cassa nei casi di crisi aziendale con cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

Vale anche la pena di ricordare che la Cassa integrazione, come la Naspi, è una misura di tipo previdenziale e non assistenziale, finanziata da un contributo che - nelle ipotesi di intervento straordinario - è, peraltro, suddiviso tra azienda e lavoratori (rispettivamente 0,60% e 0,30%). Inoltre, in relazione all'utilizzo della Cigs, l'impianto prevede un contributo addizionale, a totale carico dell'impresa, commisurato in funzione del ricorso allo strumento durante un quinquennio (più si usa, più si paga). I periodi di Cig sono, altresì, validi ai fini pensionistici, in quanto i lavoratori hanno diritto alla contribuzione figurativa.

Nessuno vuole disconoscere il pregevole intento di sostenere i lavoratori in difficoltà, ma va ricordato che la Cig rappresenta una forma di tutela in costanza di rapporto di lavoro e che la cessazione dell'attività determina, invece, la perdita dell'occupazione. Per quest'ultima esistono già differenti misure e altre ancora se ne potranno introdurre. A prescindere dai costi, sembra possibile rilevare che, a distanza di quasi 30 anni dall'entrata in vigore della legge 88/89, la politica appare ancora ondivaga sull'adozione di soluzioni che fondino le loro radici sulla fondamentale differenza tra interventi di natura previdenziale e altri di tipo assistenziale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Serve innovazione per la sicurezza nei cantieri

*Lanciato e promosso Si.Sca: un sistema che individua e segnala situazioni potenzialmente pericolose*

Il Centro formazione e sicurezza di Napoli (Cfs), è una realtà al servizio della sicurezza nei cantieri, della prevenzione e della formazione qualificata in edilizia.

Il Cfs è un ente bilaterale gestito dalle parti sociali delle costruzioni: Acen, Associazione costruttori edili di Napoli e sindacati di categoria di Napoli e provincia, Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil. È inoltre provider accreditato dal Consiglio nazionale degli ingegneri per la formazione e l'attribuzione di crediti formativi professionali e dispone di un'aula da 350 posti.

Paola Marone presiede anche la Fondazione Ordine Ingegneri Napoli, su delega del presidente dell'Ordine Edoardo Cosenza. "Questo ruolo - spiega Marone - consente efficaci sinergie di ricerca e formative in un'ottica interprofessionale. La Fondazione sta promuovendo un tesseramento, aperto anche a non ingegneri, per fare rete e sviluppare opportunità".

"L'obiettivo che ci siamo posti al Cfs Napoli - dice il vice presidente Giovanni Passaro - è offrire ed erogare il maggior numero di servizi al sistema, sia alle imprese che ai lavoratori, considerando le difficoltà e le criticità del settore edile che da oltre dieci anni è colpito da una crisi ininterrotta, senza precedenti. Nel rapporto con nuovi modelli di costruzioni e materiali di nuova generazione, oggi più che mai, abbiamo bisogno di lavoratori sempre più formati. Ma soprattutto, tra i nostri doveri, c'è un compito in cui dobbiamo impegnarci senza tregua: la diffusione di una cultura della sicurezza che sia efficace. Un cambio di passo

che inverta la macabra tendenza degli infortuni mortali e dei tanti incidenti che invalidano in modo permanente la vita dei lavoratori. Un cambio di passo, che rovesci la visione formalistica e burocratica oggi assai praticata nei cantieri e che guardi ad essi come a un luogo di lavoro sicuro, moderno ed efficiente".

Proprio in quest'ottica, Cfs Napoli è protagonista, in partnership con l'Inail, del progetto "La sicurezza va in cantiere". "Realizzato - spiega il presidente Marone - sui luoghi di lavoro, con un camper attrezzato ad aula didattica".

Il Cfs ha promosso lo sviluppo di un sistema innovativo per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro nei cantieri edili, definito Si.sca, illustrato di recente a Roma con le sue ultime evoluzioni da Paola Marone, intervenuta come presidente della Fondazione Ordine Ingegneri Napoli all'evento "Edificio 4.0: costruire digitale per un'Italia più sociale, più sicura e più sostenibile" promosso da Federcostruzioni.

Il progetto Si.Sca prevede "sistemi intelligenti" che "interagiscono in maniera preventiva - chiarisce Paola Marone - . Utilizza la tecnologia Rfid (Radio Frequency Identification) che, consentendo il rilevamento e l'identificazione di persone, mezzi, o cose nell'ambito di un cantiere, verificando il corretto uso dei dispositivi individuali di protezione, individua e segnala tempestivamente situazioni potenzialmente pericolose, evitando incidenti. Il sistema, presentato nella primavera scorsa anche alla manifestazione Innovation Village, può essere implementato per altri settori industriali".

Presto Si.Sca diventerà un'App che consente di eliminare i cablaggi fisici del sistema (per la connessione dei sistemi di telerilevamento) e di abbattere i costi. Il percorso di Si.Sca parte nel 2011, col finanziamento dell'Inail - direzione regionale Campania, che ne ha assunto la direzione scientifica, e grazie a una partnership tecnico-operativa con il Cpt di Napoli oggi Cfs, che ha elaborato il sistema avvalendosi di Enginfo Consulting, con la collaborazione dell'Ateneo Federico II e la consulenza dell'Ordine Ingegneri Napoli. Si.Sca è stato validato come buona prassi ad aprile 2013 dalla Commissione consultiva permanente italiana e ha ottenuto il Good Practice Award, massimo riconoscimento conferito al termine dei lavori del Forum Europeo di Sicurezza Sociale dell'Associazione Internazionale di Sicurezza Sociale (2013).

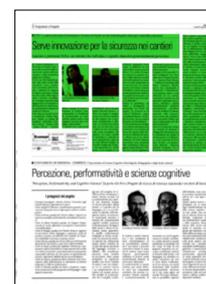
Sul fronte dell'innovazione di tecniche e materiali, infine, per iniziativa del Cfs sono stati realizzati in questi mesi corsi formativi gratuiti rivolti alle maestranze, in relazione ai recenti incentivi fiscali per la messa in sicurezza sismica degli edifici e l'efficientamento energetico, "sismabonus" ed "ecobonus". Sono stati definiti due profili professionali: Operatore specializzato in opere di consolidamento strutturale e Operatore specializzato in opere murarie relative al risparmio energetico. I partecipanti sono stati selezionati (in collaborazione con le imprese di settore) e formati tra le maestranze edili specializzate di comprovata e pluriennale esperienza in cantiere. Sono stati formati finora 60 lavoratori e i corsi verranno replicati nel prossimo autunno.



La presidente di Cfs Paola Marone



Il vice presidente di Cfs Giovanni Passaro



## LO DICO AL CORRIERE

### SCELTE DIFFICILI

#### Pensioni, tutti i dubbi

**Caro Corriere,**  
*confesso che mi sono perso. Cosa vuole fare il nuovo governo sulle pensioni? Il tema è molto delicato e la chiarezza sarebbe essenziale. Sta vincendo la tesi del taglio delle pensioni più alte, quelle cosiddette «d'oro»? Oppure vincerà la linea del contributo di solidarietà, magari allargato e corretto? Quello che non capisco è quale dei due sistemi garantirebbe un gettito più elevato e più immediato. Insomma: mi piacerebbe, se possibile, capire a che punto siamo.*

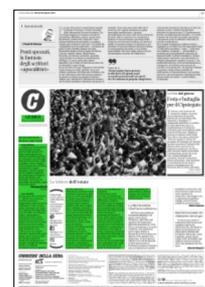
**Giuseppe Morelli**  
Padova

**Caro Morelli,**  
**P**urtroppo sulle pensioni è difficile fare chiarezza, perché tra governo e maggioranza regna sovrana la confusione. È vero, ci sono alcune attenuanti, nel senso che il governo ha tempo fino al 27 settembre per chiarirsi le idee e presentare in Parlamento il Def, cioè il Documento di economia e finanza che descriverà i piani dell'esecutivo che avranno una prima attuazione nella legge di Bilancio 2019. È anche vero che, avendo l'esecutivo messo molta, forse troppa, carne al fuoco, dalla flat tax alle pensioni al reddito di cittadinanza, ed essendo i margini di manovra stretti (12,5 miliardi serviranno solo per impedire che l'Iva aumenti), difficilmente potranno essere mantenute le promesse fatte: quota 100, cioè la possibilità di andare in pensione a 64 anni con 36 di contributi;

l'aumento delle pensioni minime a 780 euro; il taglio delle cosiddette «pensioni d'oro». Quest'ultima misura non costa, anzi dovrebbe far entrare risorse da destinare alle pensioni più basse, ma anche qui le ricette del Movimento 5 Stelle e della Lega sono diverse. Il partito di Di Maio punta sul ricalcolo col metodo contributivo di tutte le pensioni superiori a 4 mila euro netti al mese, una soluzione che sembra tecnicamente complicata da realizzare e certamente a rischio di incostituzionalità. Il partito di Salvini pensa invece a un contributo di solidarietà.

Nel frattempo è stato presentato un disegno di legge, primi firmatari D'Uva (Movimento 5 Stelle) e Molinari (Lega) che propone una terza soluzione: il taglio delle pensioni superiori a 80 mila euro lordi l'anno in base all'età nella quale il pensionato ha lasciato il lavoro, anche questo a forte rischio di incostituzionalità. Sulla base dei precedenti si può dire che il contributo di solidarietà, se temporaneo e indirizzato a reinvestire le risorse recuperate all'interno del sistema previdenziale, ha più chance di passare l'esame della Consulta.

Ma di certo da eventuali tagli delle «pensioni d'oro» verrà solo una minima parte di quanto lo stesso governo ritiene necessario per ammorbidire la riforma Fornero, cioè almeno 5 miliardi di euro l'anno.  
(*Enrico Marro*)



**DISOCCUPATI****Indennità  
ai senza  
dimora****DI CARLA DE LELLIS**

**Ok all'erogazione di Napsi e Dis-Coll ai senza fissa dimora e/o irreperibili. In tali casi, il centro per l'impiego può procedere alla sottoscrizione del Patto di servizio personalizzato (che è atto obbligatorio e propedeutico alla richiesta delle predette indennità di disoccupazione) anche per tali soggetti, facendo riferimento all'indirizzo di domicilio che gli interessati hanno dovuto comunicare in sede di rilascio della Did online (dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro). Lo precisa l'Anpal nella nota protocollo n. 9616/2018, sentito il parere anche delle regioni e delle province autonome.**

**La precisazione fa seguito a una richiesta di chiarimenti formulata dall'Inps. Secondo l'Anpal, i centri per l'impiego possono procedere alla sottoscrizione di «patti di servizi personalizzati» anche per soggetti dichiarati irreperibili o senza fissa dimora, facendo riferimento all'indirizzo di domicilio che gli stessi, obbligatoriamente, han-**

**no dovuto comunicare in sede di rilascio della Did online. Nel «patto di servizio sottoscritto», peraltro, aggiunge l'Anpal, le persone sono tenute a indicare l'indirizzo presso il quale ricevere successivamente tutte le comunicazioni inerenti i rapporti con il centro per l'impiego, unitamente all'impegno a comunicare qualsiasi variazione, pena l'applicazione dei meccanismi di condizionalità (che possono prevedere pure la revoca delle prestazioni in fruizione). In questi casi, pertanto, fa fede il domicilio, che va a costituire anche il requisito per individuare il centro per impiego territorialmente competente per le domande di Napsi. Infine, l'Anpal suggerisce all'Inps, laddove sia già nota l'informazione d'irreperibilità, di rappresentare all'interessato tale circostanza, specificando che farà fede l'indirizzo di domicilio (dallo stesso obbligatoriamente indicato), anche ai fini del pagamento della prestazione, nonché della possibile attivazione dei meccanismi di condizionalità.**



*A settembre oltre 42 mila dipendenti usciranno dalla scuola, attenti al nuovo contratto*

# In pensione con le ferie pagate

## *A patto che la mancata fruizione non sia stata volontaria*

DI NICOLA MONDELLI

**T**ra gli oltre 42 mila dipendenti scolastici, tra dirigenti, docenti e personale educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario, che a decorrere da sabato 1° settembre cesseranno dal servizio per raggiunti limiti di età o per dimissioni volontarie ci sono anche, seppure in misura estremamente minoritaria, quanti per cause diverse, non hanno potuto entro il 31 agosto 2018 fruire in tutto o in parte del periodo di ferie maturato. Una parte di coloro che si trovano in questa situazione si stanno chiedendo, anche alla luce delle specifiche disposizioni contenute nel Ccnl, il contratto collettivo nazionale, valido per il triennio 2016-2018 e pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 141 del 20 giugno 2018, se le ferie da loro maturate e non godute saranno o meno monetizzate.

**Il dubbio troverebbe una spiegazione** proprio stante il contenuto dell'articolo 41, comma 2 del predetto Ccnl secondo cui – contrariamente a quanto disponeva l'art. 13, comma 15 del Ccnl 29/11/2007 – le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. L'articolo 13, comma 15 del Ccnl 29/11/2007 disponeva invece che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non fossero state fruiti, si doveva provvedere al pagamento sostitutivo delle stesse, sia per il personale a tempo determinato che indeterminato.

**In vigenza del contratto sottoscritto** il 19 aprile 2018 la monetizzazione delle ferie non godute potrà di conseguenza essere disposta solo per quei periodi di ferie non fruiti per esigenze di servizio?

La risposta alla domanda sarebbe affermativa se non si tenesse di quanto Aran e organizzazioni sindacali firmatarie del Ccnl hanno sostenuto

nella Dichiarazione congiunta n. 1 allegata al testo del medesimo contratto.

**In relazione a quanto previsto** dall'articolo 41, comma 2 (Disposizioni speciali per la Sezione Scuola), si legge infatti nella dichiarazione congiunta, le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'articolo 5, comma 8 del decreto legge n. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (Mefprot. n. 77389 del 14/9/2012 e Funzione pubblica prot. n. 328937 del 6/8/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruiti sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

**Per il settore scuola, si legge** ancora nella dichiarazione congiunta, oltre alle disposizioni di legge e alle circolari applicative sopra richiamate, resta fermo anche quanto previsto dall'articolo 1, commi 54, 55 e 56 della legge 24/12/2012 n. 228. Il comma 55, in particolare, ricorda che all'articolo 5, comma 8 del predetto decreto legge n. 95 è stato aggiunto il seguente periodo: «Il presente comma non si applica al personale docente e Ata con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie».

**Le conclusioni che conseguono** sono pertanto quelle che al personale che cesserà dal servizio dal prossimo 1° settembre dovrà essere corrisposto il trattamento economico sostitutivo del periodo di ferie non goduto per le motivazioni sopra elencate.

—© Riproduzione riservata—



# Domanda di pensione supplementare solo quando si ha il requisito d'età

## CASSAZIONE

**Respinta la richiesta presentata due mesi prima di compiere gli anni**

**I giudici: l'istanza determina la decorrenza del trattamento**

**Antonello Orlando**

La pensione supplementare non si può chiedere prima di aver compiuto il relativo requisito anagrafico. Con l'ordinanza 21189/2018 depositata ieri, la Corte di cassazione si è occupata della presentazione della domanda amministrativa di pensione supplementare.

L'assegno supplementare è riconosciuto a coloro che abbiano accantonato nel Fondo pensione dei lavoratori dipendenti (Ago) e che siano titolari di una pensione principale a carico di un Fondo sostitutivo, esclusivo o esonerativo come la gestione ex Inpdap, a due principali condizioni: aver compiuto l'età pensionabile di vecchiaia e non possedere i requisiti contributivi per la liquidazione di una pensione di vecchiaia. Tale facoltà è stata estesa nei confronti dei titolari di una pensione principale che abbiano contemporaneamente contribuito alla gestione separata senza avere raggiunto diritto a pensione (articolo 1, comma 2, del Dm 282/1996 - si veda il messaggio Inps 219/2013, punto 3).

La domanda è stata respinta dall'Inps in quanto l'assicurata l'aveva presentata poco più di due mesi prima del perfezionamento del requisito

anagrafico richiesto (a suo tempo, 60 anni). I primi due gradi di giudizio hanno sostenuto le pretese dell'assicurata, ritenendo ammissibile la sua domanda, con decorrenza del trattamento pensionistico supplementare al compimento dell'età pensionabile.

La Suprema corte, esaminando il tenore letterale della norma istitutiva (articolo 5 della legge 1338/1962) ha invece dedotto una sostanziale affinità fra tale trattamento e quello della pensione di anzianità contributiva, come precedentemente regolato dall'articolo 22 della legge 153/1969.

Trattandosi di forme di pensionamento in cui la domanda amministrativa origina la decorrenza del trattamento (a oggi con decorrenza dal mese successivo della stessa, come disposto dall'articolo 24 della legge 214/2011 per la pensione anticipata), secondo la Cassazione la reiezione della domanda da parte di Inps è fondata, in quanto la richiesta di pensione, costitutiva della sua decorrenza, è stata fatta quando il requisito sostanziale dell'età anagrafica non era stato compiuto.

Ragionamento diverso è invece applicabile ancora oggi alla pensione di vecchiaia, la quale, a norma dell'articolo 6 della legge 155/1981, decorre sempre dal raggiungimento dell'età anagrafica in presenza del requisito contributivo, a prescindere dalla collocazione cronologica della domanda di pensione.

La Suprema corte ha quindi cassato la decisione della Corte d'appello e sintetizzato che «il requisito costitutivo dell'età anagrafica per la pensione supplementare dev'essere perfezionato al momento della domanda amministrativa».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Se l'Italia gioca a Bruxelles una partita che la penalizza

**Con una politica arruffata e confusionaria si rischia di fare del male al Paese e di restare fuori dai giochi**

**Adriana Cerretelli**

**M**ai come quest'anno il rientro dell'Europa dalla pausa estiva è apparso tanto incerto e denso di enormi interrogativi. E non solo per il caso Italia che si staglia all'orizzonte e nella sua corsa verso l'ignoto riesce addirittura a oscurare Brexit, divorzio storico dalla Ue, gravido di conseguenze soprattutto se finirà con un salto nel buio del disaccordo negoziale.

Tra tre settimane ricorrerà il decimo anniversario del fallimento di Lehman Brothers, del terremoto finanziario che sconvolse il mondo globale e ruppe le ossa anche all'Eurozona. Che però ha resistito all'impatto, grazie soprattutto al ruolo centrale della Banca centrale europea di Mario Draghi: la Grecia ha appena celebrato il ritorno alla normalità dopo anni da incubo, tutti i Paesi dell'euro vantano un deficit inferiore al 3% e la crescita va dovunque, sia pure a ritmi diversi.

A soccombere invece è stata la politica, stritolata dall'insurrezione no-global, dal risveglio dei nazionalismi combinato con la crisi dei partiti tradizionali, dal graduale tramonto del sistema multilaterale che investe il commercio come l'Alleanza Atlantica. E la stessa Europa.

Per questo oggi, quando Angela Merkel propugna un'Europa più assertiva nella difesa dei propri interessi con l'America di Trump come con chiunque altro, capace di assumersi le sue responsabilità globali, anche sul fronte della difesa, un'Europa decisa a impadronirsi del proprio destino, dice cose sacrosante

che però sembrano destinate a rimbombare nel vuoto di un uditorio distratto o incarognito, di partner indifferenti quando non apertamente ostili.

Se il cancelliere tedesco fatica a raccogliere consensi, figuriamoci il presidente francese: promessa ormai spompata di un neo-europeismo d'assalto che non ha fatto proseliti nella Ue, Emmanuel Macron ieri è tornato alla carica ponendo l'accento sulla sicurezza, meno sulla riforma dell'Eurozona perché, se si farà, sarà quasi tutta tedesca e molto poco la sua.

Si potrebbe allora sostenere che nel disorientamento generale che disarticola l'Unione in blocchi disordinati e sordi tra loro, dove ormai nemmeno i protagonisti di sempre riescono più di tanto a determinarne giochi, equilibri di forza e politiche comuni, l'Italia, terzo Paese del club, che alza la voce per difendere i propri interessi non solo non è un'anomalia ma fa l'unica cosa che può e deve fare.

Si potrebbe sostenerlo: se si giocasse non al libero sfascio ma secondo Trattati e regole vigenti che l'Italia ha regolarmente sottoscritto e ratificato.

Se si negoziasse, come tutti, con calma e discrezione, evitando minacce controproducenti o schiamazzi sulla pubblica piazza.

Per anni il premier inglese Margaret Thatcher bloccò l'Unione Europea per ottenere la rettifica del suo contributo di bilancio: limitandosi a usare il grimaldello delle regole Ue, mai insulti o grida di veto.

Con un sistema-Paese fragile, un'abnorme montagna di debito pubblico, banche non tra le più robuste, investitori esteri scettici e la prossima Finanziaria destinata a passare sotto le forche caudine dei ministri dell'Eurogruppo, con

una geografia che la espone a tutti i venti migratori in arrivo dal Mediterraneo centrale, l'Italia non può permettersi né il lusso dell'autoisolamento né il gusto di sfide dagli effetti boomerang. Checché si voglia far credere, per l'Italia l'Europa resta una partita a somma positiva, anche considerando i tre miliardi annui di contributi netti che versa al bilancio della Ue.

Con la politica arruffata e confusionaria dei tira-molla senza costruito né pesanti sponde politiche – il premier ungherese Viktor Orbán non compare tra queste – si rischia di fare del male al paese. Perché si attirano i crescenti malumori dei mercati e dei partner. E perché così ci si condanna a restare fuori dalle grandi manovre in corso in Europa.

Forse alla fine Merkel e Macron non andranno lontano con i loro progetti di rilancio e riforma europei. Nel frattempo però si stanno spartendo le poltrone eccellenti in vista di elezioni europee e scadenza della presidenza Draghi. Le ipotesi per ora più accreditate parlano di un tedesco alla guida della Commissione Ue, di un francese, olandese o finlandese alla Bce e di un baltico alla testa del Consiglio. Tutti nordici o di cultura nordica, rigorista ed egoista.

Se così sarà, il cambio della guardia ai vertici delle istituzioni dell'Unione non sarà fatto per aiutarci ma per controllarci molto di più, debito in testa. Anche su questo non sarebbe bene riflettere un po' di più?

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Bonus investimenti, proroga con riordino per premiare le Pmi

## VERSO LA MANOVRA

Allo studio del Governo un intervento su «super» e iperammortamenti

Revisione di coefficienti e tetti e «big data» agevolati in aiuto alle piccole imprese

Tria rassicura dalla Cina: «Il valore dello spread tornerà a scendere»

Per l'Ilva è corsa contro il tempo: ormai in cassa rimangono 24 milioni

Il governo apre il cantiere delle agevolazioni per l'industria. Al via le prime valutazioni tecniche circa la possibile proroga del superammortamento e dell'iperammortamento fiscale, per capire tiraggio, margini di replicabilità ed eventuali correzioni. Il cantiere incentivi, che potrebbe toccare anche Nuova Sabatini e credito di imposta per la ricerca e sviluppo, è una parte del pacchetto-imprese che si studia per la prossima manovra economica: un altro capitolo di rilievo dovrebbe riguardare interventi per la semplificazione e la riduzione della burocrazia (si veda Il Sole 24 Ore del 5 agosto).

L'obiettivo di fondo di quasi tutte le prossime misure di incentivazione del governo gialloverde, spiegano i tecnici, sarà quello di premiare le piccole imprese, e dove possibile anche le micro-imprese, in misura maggio-

re rispetto al passato. A giudizio dello staff dello Sviluppo economico, ma anche secondo alcuni esponenti del governo di area leghista, bisognerebbe correggere il sistema dei maxi ammortamenti perché ci sia più equilibrio nel beneficio delle risorse, entro comunque le coperture finanziarie massime che verranno individuate. Intanto dalla Cina il ministro dell'Economia, Giovanni Tria, rassicura: lo spread tornerà a scendere.

Un altro fronte caldo è quello dell'Ilva, dove l'amministrazione straordinaria è arrivata ai suoi ultimi 24 milioni: dai prossimi giorni sino a fine settembre brucerà poco meno un milione al giorno e poi la cassa vincerà in negativo. L'equilibrio economico finanziario del gruppo siderurgico è vicino al punto di non ritorno.

**Fotina, Rogari, Tucci e Meneghelo** — alle pagine 3 e 7

## Big data, coefficienti, «tetti»: iperammortamento per le Pmi

**Verso la proroga.** Le ipotesi allo studio per prolungare in manovra le agevolazioni per gli investimenti ricalibrando la platea dei beneficiari a vantaggio delle imprese più piccole

**Super e iperammortamento prevedono, per quanto riguarda l'acquisto, il termine del 31 dicembre 2018**

**Carmine Fotina**  
ROMA

Il governo ha aperto ufficialmente il cantiere delle agevolazioni per l'industria. Sono partite le prime valutazioni tecniche in merito alla possibile proroga del superammortamento e

dell'iperammortamento fiscale, per capire tiraggio, margini di replicabilità ed eventuali correzioni. Il «cantiere incentivi», che potrebbe toccare anche Nuova Sabatini e credito di imposta per la ricerca e sviluppo, è un pezzo del pacchetto-imprese che si studia per la prossima manovra economica. Un altro capitolo di rilievo dovrebbe riguardare misure per la semplificazione e la riduzione della burocrazia (si veda Il Sole 24 Ore del 5 agosto).

### Più peso a micro e Pmi

L'obiettivo di fondo di quasi tutte le prossime misure di incentivazione del governo gialloverde, spiegano i tecnici, sarà quello di premiare le piccole imprese, e dove possibile anche le micro, in misura maggiore rispetto al passato. A giudizio dello staff dello Sviluppo economico, ma anche se-

condo alcuni esponenti del governo di area leghista, bisognerebbe correggere il sistema dei maxi ammortamenti perché ci sia più equilibrio nel beneficio delle risorse, entro comunque le coperture finanziarie massime che verranno individuate. A questo scopo si starebbe valutando, ad esempio, di fissare per l'iperammortamento un tetto per il beneficio fiscale: un importo massimo (ancora da studiare) che dovrebbe consentire di au-



mentare la quota di piccole imprese premiate rispetto alle grandi, che sono state beneficiarie in misura prevalente negli ultimi anni. Un intervento al quale non necessariamente dovrebbe affiancarsi anche una revisione delle attuali aliquote, che prevedono una maggiorazione fiscale delle quote di ammortamento al 150% per i beni materiali e al 40% per i software legati al piano Impresa 4.0 (il cosiddetto iperammortamento) e al 30% per il superammortamento relativo ai beni strumentali e alle macchine utensili tradizionali, cioè non legate ai processi di digitalizzazione. Entrambe le misure prevedono, per quanto riguarda l'acquisto, il termine del 31 dicembre 2018 anche se la consegna dei beni - a patto di versare un acconto di almeno il 20% già quest'anno - può avvenire anche nel corso del 2019 (fino a dicembre per l'iper e fino a giugno per il "super").

Contemporaneamente, si valuterà se fare un ridisegno più complessivo della materia e venire incontro alle ri-

chieste che da diversi anni giungono dal mondo produttivo per un riordino dei coefficienti della tabella di ammortamento fiscale, che tenga conto innanzitutto dei cicli di vita dei beni ad alto contenuto tecnologico sempre più contenuti. Una mini "manovra" che indirettamente renderebbe strutturale il supporto fiscale a determinate spese in beni hi-tech.

### Big data e ricerca

Le valutazioni quantitative e di sistema sugli incentivi si sposano a ragionamenti più tecnici e di contenuto, che riguardano la lista dei beni agevolabili, anche per la necessità di valorizzare e spingere le spese in materia di big data da parte delle imprese più piccole che fanno fatica ad evolvere in questa direzione. Un'ipotesi è spostare il focus dell'iperammortamento, molto orientato sui macchinari, più verso progetti che utilizzino i dati raccolti per migliorare i processi produttivi.

Un discorso a sé riguarda il credito

di imposta per gli investimenti in ricerca e sviluppo. La misura in questione, prevista al momento fino al 2020, non ha bisogno di una proroga o di un rifinanziamento nella prossima manovra. Ma anche in questo caso non si può escludere un ritocco in chiave "pro Pmi", magari consentendo alle piccole imprese di calcolare ai fini del beneficio l'intera spesa effettuata in ricerca e non solo - come previsto oggi - quella in incremento rispetto alla media del triennio 2012-2014. Il calcolo su base incrementale, in questo caso, potrebbe invece restare in vigore per le grandi imprese.

Non ci sono ancora indicazioni al momento sul possibile rifinanziamento della Nuova Sabatini, misura che supporta l'acquisto di beni strumentali mediante finanziamenti agevolati. Secondo il report aggiornato a luglio, risultano impegnati contributi pubblici per quasi 1,1 miliardi, pari all'86% del plafond disponibile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**86%**

### RISORSE USATE PER NUOVA SABBINI

Finora risultano impegnati contributi pubblici per quasi 1,1 miliardi, l'86% del totale. Non è ancora chiaro se la misura sarà rifinanziata

### PAROLA CHIAVE

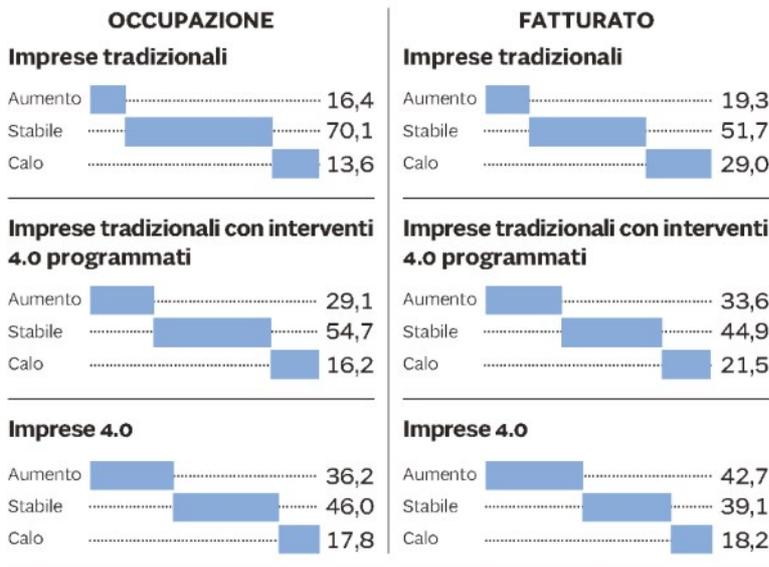
#### # iperammortamento

#### Incentivo all'innovazione

È la supervalutazione del 250% degli investimenti in beni materiali, dispositivi e tecnologie innovative per la trasformazione delle imprese in chiave 4.0 acquistati o in leasing. Si applica agli investimenti fatti nel corso del 2018, con la possibilità di completare l'investimento entro il 31 dicembre 2019 se entro l'anno l'ordine risulta accettato dal venditore e sia stato versato un acconto di almeno il 20% del costo di acquisizione

### Imprese 4.0, il traino su fatturato e occupazione

L'andamento nell'ultimo triennio (\*). Valori in percentuale



(\*) Campione 2017: circa 24 mila imprese intervistate (ottobre 2017-febbraio 2018) Fonte: Met

**QUATTRO OPZIONI IN ESAME IN VISTA DELLA MANOVRA**



**I BENI AGEVOLABILI**

Premiare i progetti «data driven»

**Cambio di target**

L'iperammortamento, molto orientato sui macchinari, potrebbe andare sempre di più verso una logica data-driven



**AMMORTAMENTI**

Si valuta riordino dei coefficienti

**La richiesta delle imprese**

Seconda ipotesi: un riordino dei coefficienti della tabella di ammortamento fiscale, alla luce dei cicli di vita ridotti dei beni hi-tech



**IL BENEFICIO**

L'opzione di un tetto massimo

**Aumentare la platea Pmi**

Un'opzione per far crescere la platea delle piccole imprese è il tetto per il beneficio fiscale: un importo massimo (ancora da studiare)



**«BONUS» RICERCA**

Per le Pmi l'idea di togliere i vincoli

**Calcolo sull'intera spesa**

Tra le idee, quella di consentire alle piccole imprese di calcolare ai fini del beneficio l'intera spesa effettuata in ricerca