



24



GREGGIO

AVVOCATI D'IMPRESA



24 ORE
PROFESSIONALE

In collaborazione con

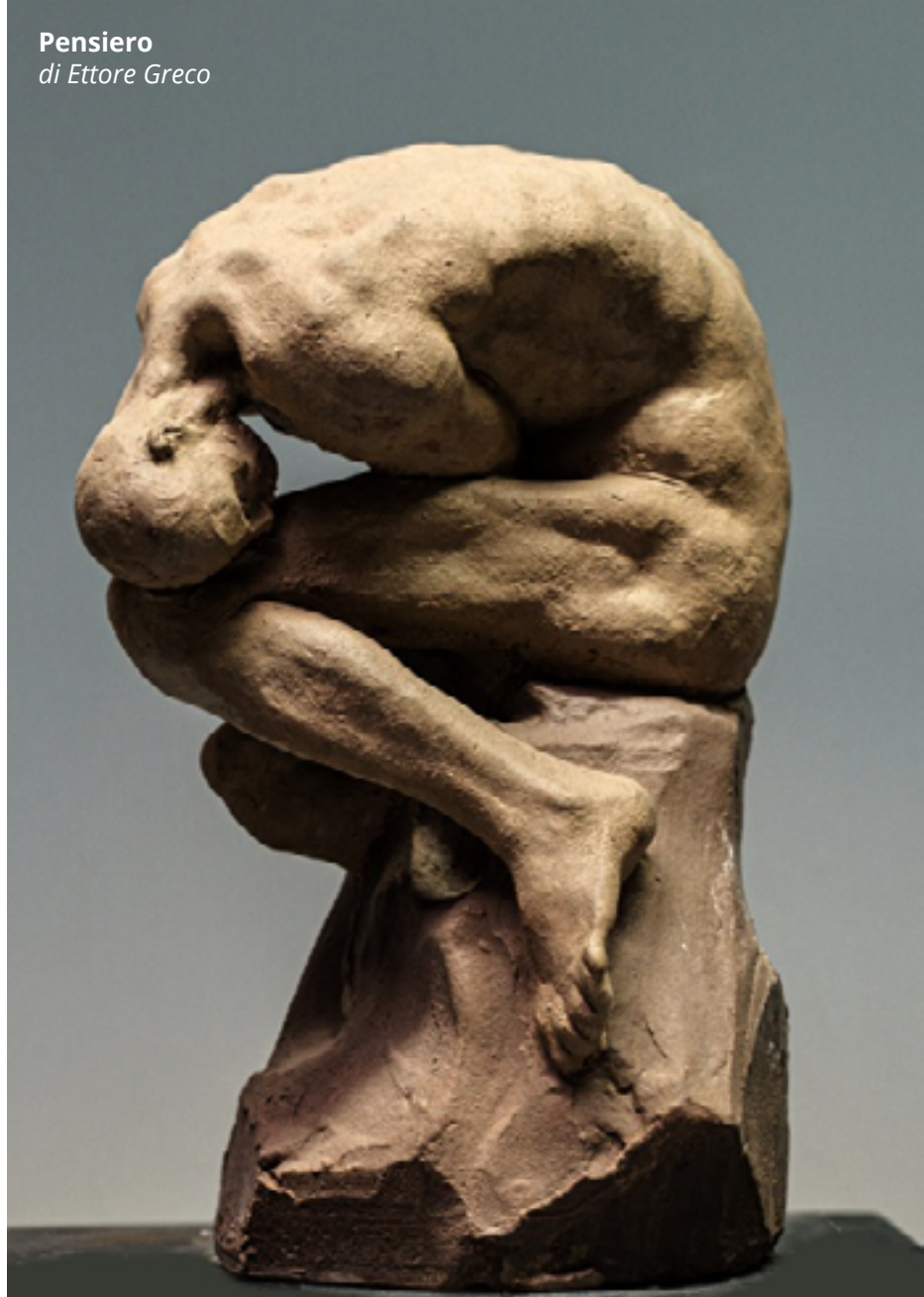


CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS
CONSULENTI DEL LAVORO



Pensiero
di Ettore Greco



Newsletter realizzata da

24ORE
PROFESSIONALE

in collaborazione con

GREGGIO
AVVOCATI D'IMPRESA

Proprietario ed Editore:
Il Sole 24 Ore S.p.A.

Sede legale e amministrazione:
Viale Sarca, 223 - 20126 Milano

Redazione:
24 Ore Professionale

© 2023 il Sole 24 Ore S.p.a
Tutti i diritti riservati.
é vietata la riproduzione
anche parziale e con
qualsiasi strumento.

I testi e l'elaborazione
dei testi, anche se curati
con scrupolosa attenzione,
non possono comportare
specifiche responsabilità
per involontari errori
e inesattezze.

CHIUSA IN REDAZIONE:
26 gennaio 2023



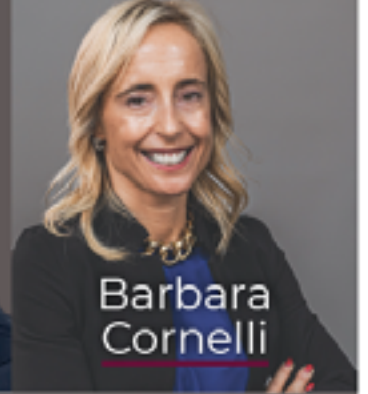
Ilaria
Manin



Silvia
Rigo



Fabrizio
Botta



Barbara
Cornelli



Carlotta
Seghi



Marco Greggio



Filippo
Greggio



Giulia
Prevedello



Dario
Furlan



Eleonora
Mingati



Barbara
Mamprin

INDICE

IMPRESA

- Bonus bollette per le imprese: slalom tra i termini per compensare 8
- Caro energia: oltre 2,5 miliardi d'interventi targati Sace a beneficio delle imprese 10
- Efficienza energetica, riuso e riciclo: imprese all'appello 12
- Fondo Pmi con garanzie confermate a 5 milioni 14
- Gli investimenti sugli obiettivi climatici fattore di competitività 16
- Imprese nel post Covid, più estero e investimenti ma non per tutte 18
- La capitalizzazione delle PMI
- Alcune differenze tra private equity e quotazione 20
- La manovra riscrive la pianificazione fiscale delle imprese per il 2023 23
- Una finanza italiana che sappia andare incontro alle imprese 27
- Welfare. Benefit e polizze ancora poco conosciuti e usati dalle Pmi italiane 29

DIRITTO

- Accede al credito per i beni strumentali la Srl che, in pandemia, ha perso più della metà del capitale sociale 32
- Composizione negoziata della crisi con doppio livello di efficacia 34
- Correzioni errori contabili con iter semplificato solo se c'è il revisore 36
- Il contratto di leasing finanziario 37

LAVORO

- Le agevolazioni all'assunzione dei percettori del reddito di cittadinanza alla luce della legge di Bilancio 2023 45
- La legge di Bilancio 2023. La riduzione del cuneo fiscale tra premi detassati, mance e agevolazioni contributive per le assunzioni 47
- Esonero contributivo e retribuzione 50
- Costo del lavoro e budget del personale per il 2023 53
- La certificazione della parità di genere nei luoghi di lavoro: il percorso è tracciato 85
- Quando il fringe benefit diventa un bonus 89

ECONOMIA

- WIRRWARR: «Non cercare di analizzare questo destino unico al mondo: l'esistenza consiste nel vedere, non fosse che per un istante.» (J.W., Goethe, Faust: parte II, atto III) 96
- Crediti, bonus e oneri: a chi vanno i 21 miliardi di aiuti per l'energia 102

INDICE

- Francoforte sbaglia: siamo in agflazione 105
- Garanzia fino al 90% e rating ammorbidito dai crediti incagliati 107
- In Borsa. La Ue lancia il pacchetto per favorire il listing delle società 108
- Le banche centrali saranno in grado di fare quello che serve per l'economia? 110
- Perché tassi e protezionismo rischiano di spaccare la Ue 112
- Quella rotta incomprensibile tracciata dalle banche centrali 114

GEOPOLITICA

- Il futuro della Cina, la relazione con Washington e le scelte dell'Asia 118
- Il Kazakhstan si smarca dalla Russia e cambia nome al suo petrolio 121
- Kosovo chiude confini a Serbia Usa e Ue:
disinnescare tensioni 123
- Le nuove rotte del commercio globale: meno rischi geopolitici
e più scambi con i Paesi amici 125
- L'industria Ue è trainata da tre regioni italiane che vanno veloci 127

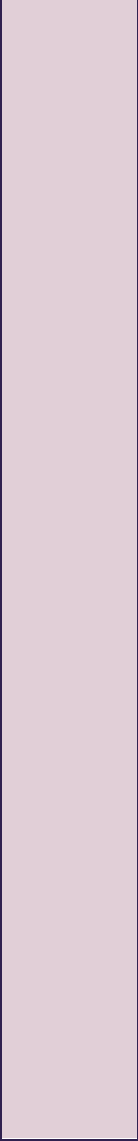
CULTURA

- John Ronald Reuel Tolkien: un ricordo a cinquant'anni dalla scomparsa 131
- Pillole di coaching Public Speaking 5.0
Le dieci chiavi per comunicare da leader
Numero 7: La Creatività 133
- Arriva la deglobalizzazione? È una notizia fortemente esagerata (per ora) 134
- Solo la bellezza salverà il mondo 136

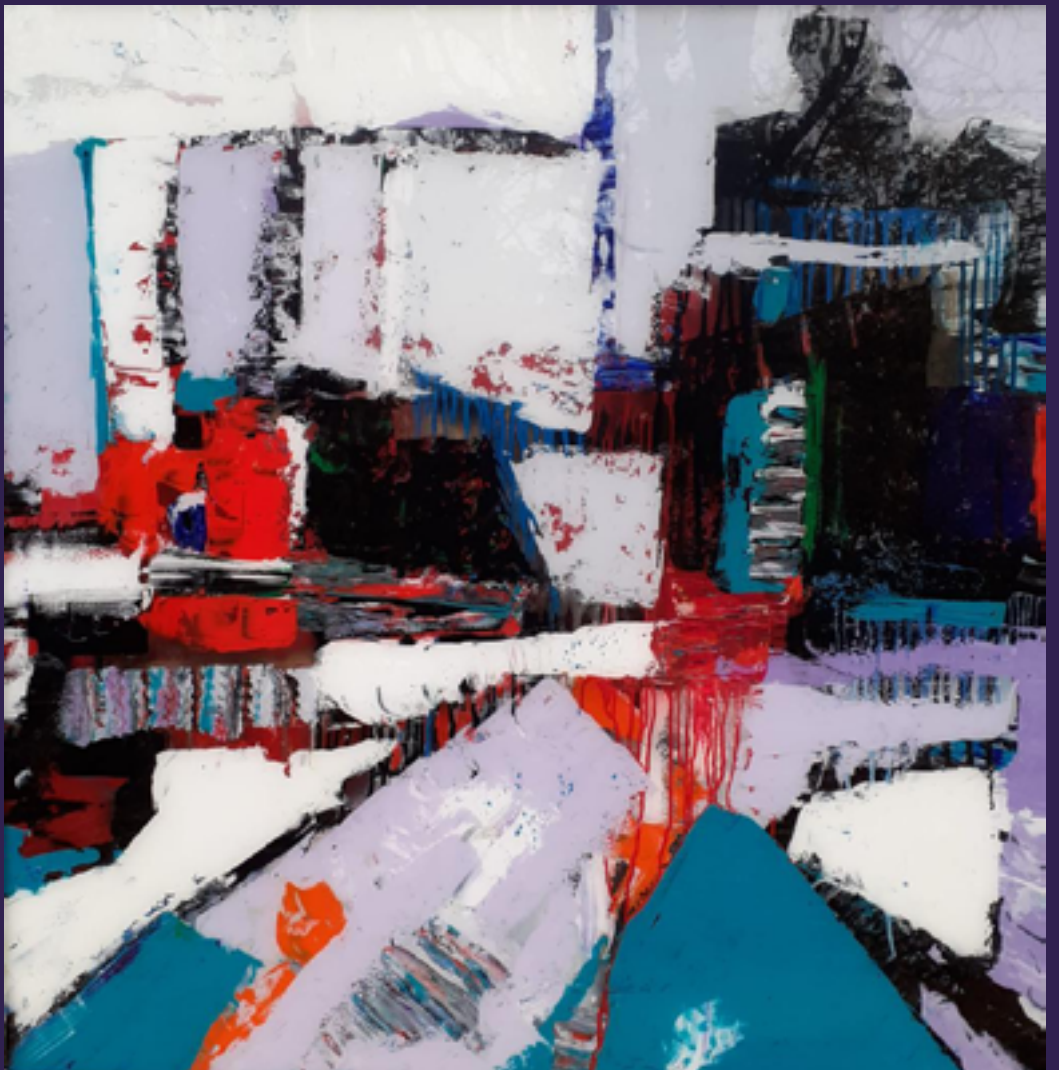
AUTORI

138

IMPRESA



Bamcity
di Nelu Pascu



A cura di

GREGGIO
AVVOCATI D'IMPRESA

Bonus bollette per le imprese: slalom tra i termini per compensare

Giovanni Parente, Giuseppe Latour, Il Sole 24 Ore, NORME E TRIBUTI, 21 dicembre 2022, p. 37

Un vero e proprio slalom tra le scadenze. È quello a cui sono chiamate le imprese per “spendere” in compensazione i bonus per le bollette di elettricità e gas introdotti per far fronte ai rincari energetici. Le correzioni approvate in commissione Bilancio al Senato al decreto Aiuti quater, destinate a confluire nel maxiemendamento su cui l’Aula di Palazzo Madama è chiamata oggi a votare la fiducia al Governo, spostano di tre mesi in avanti i termini per l’utilizzo in F24 dei crediti relativi al terzo e al quarto trimestre 2022 (in pratica da luglio a dicembre): la scadenza si sposterà così dal 30 giugno 2023 al 30 settembre 2023. Un differimento che viene incontro alle richieste delle imprese che chiedevano più tempo per poter utilizzare i crediti per la ridotta capienza fiscale e comunque le difficoltà di cessione degli stessi. I numeri aggiornati allo scorso 22 novembre (quindi prima della scadenza degli acconti di fine mese) facevano registrare un complessivo utilizzo in compensazione per 3,8 miliardi su un totale di 7,6 miliardi relativi a primo, secondo e terzo trimestre 2022 e con un tasso di cessioni che si attestava al 13,5 per cento. Il decreto Aiuti quater non interviene sul calendario dei bonus elettricità e gas relativi al primo e al secondo trimestre 2022. In questo caso, infatti, la deadline resta fissata al prossimo 31 dicembre. Con una scadenza, invece, ancora più imminente per le comunicazioni di cessioni. Come ricordato anche da un avviso sulla piattaforma cessioni delle Entrate, scade oggi mercoledì 21 dicembre il termine per effettuare la comunicazione telematica del trasferimento all’Agenzia dei crediti d’imposta per le bollette delle imprese con riferimento ai primi due trimestri dell’anno. Entro cinque giorni

lavorativi dalla ricezione delle comunicazioni delle cessioni dei crediti, le Entrate potranno comunque sospendere fino a 30 giorni le comunicazioni con profili di rischio per effettuare i controlli preventivi. Nella conversione dell’Aiuti quater entra anche un intervento sui crediti d’imposta per benzina e gasolio per agricoltura e pesca con utilizzo più ampio in compensazione con il termine di utilizzo del bonus del 20% riferito al quarto trimestre 2022 che passa dal 31 marzo 2023 al 30 giugno 2023. Mentre ci sarà un mese di tempo in più per presentare la comunicazione (per chi non adempie scatta la decadenza) alle Entrate sul credito maturato complessivamente nel 2022: il termine passerà da quello attuale del 16 febbraio 2023 al 16 marzo 2023. Sempre in tema di contrasto al caro energia confluisce nel decreto Aiuti quater anche il DL 179/2022 che è intervenuto per prolungare ulteriormente lo sconto per gli automobilisti sulle accise ai distributori per i carburanti ma che per il periodo dal 1° al 31 dicembre 2022 prevede una riduzione meno corposa rispetto a quella applicata nel periodo dal 22 marzo al 30 novembre. Trasferite le norme sulla proroga delle Cilas in manovra, nell’Aiuti quater resta comunque un ampio capitolo dedicato al superbonus. Le novità più rilevanti, introdotte nel passaggio in commissione Bilancio, sono due. La prima riguarda l’introduzione della garanzia Sace per i prestiti bancari destinati alle imprese di costruzioni, che avranno così la funzione di fornire liquidità alle aziende che stanno soffrendo il blocco dei crediti. I beneficiari dovranno essere attivi nell’edilizia (codici Ateco 41 e 43) e avere realizzato interventi relativi al 110 per cento. La presenza di crediti maturati

(e rimasti incagliati) al 25 novembre dovrà essere valutata nell'ambito del rating di merito creditizio. Il secondo cambiamento riguarda le cessioni, che passano da quattro a cinque. Il nuovo assetto prevede una cessione libera, tre (e non più due) cessioni a soggetti come banche, intermediari finanziari, società appartenenti a gruppi bancari e assicurazioni e un'ultima cessione dalla banca al correntista partita Iva. Aumentando le cessioni tra

banche, si punta a rendere il mercato più liquido, consentendo agli istituti di sfruttare al meglio la loro capienza fiscale, spesso diluita tra diversi soggetti, soprattutto nei grandi gruppi. Questa novità si applica anche alle opzioni di cessione e sconto già comunicate. Per tutti, insomma, ci sarà un passaggio in più a disposizione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Caro energia: oltre 2,5 miliardi d'interventi targati Sace a beneficio delle imprese

Celestina Dominelli, Il Sole 24 Ore, PRIMO PIANO, 21 dicembre 2022, p. 8

ROMA Oltre 2,5 miliardi di euro di interventi supportati da Sace per mitigare l'impatto del caro energia sulle imprese, con il 50% delle garanzie rilasciate a beneficio delle piccole e medie imprese. Sarebbe questa la potenza di fuoco messa in campo dal gruppo guidato da Alessandra Ricci con un pacchetto di soluzioni che spazia dal supporto pubblico, via via implementato dal governo con gli ultimi decreti approvati, a tutti i prodotti a condizioni di mercato. Un impegno a 360 gradi che Sace ha messo in campo in questi mesi e al quale il gruppo ha affiancato, vale la pena di ricordare, anche l'ulteriore sforzo previsto dal piano industriale, presentato qualche settimana fa e anticipato dal Sole 24 Ore. Quest'ultimo prevede, da qui al 2025, 111 miliardi di euro di investimenti sostenuti, progetti supportati e liquidità garantita, con un incremento annuo atteso del 5%, e un rendimento medio per il Paese sulle risorse allocate nel triennio superiore al 5 per cento. Mentre, sul fronte delle imprese, c'è una forte attenzione alle Pmi che porterà a raddoppiare a 65mila il numero di quelle servite in tre anni. Tornando agli strumenti predisposti per attutire gli effetti dei rincari energetici, il primo blocco è rappresentato dagli interventi a favore delle imprese consumatrici di energia, a cominciare dall'accesso ai piani di rateizzazione offerti dai venditori di luce e gas per dilazionare il pagamento delle bollette e delle fatture per i consumi di energia: si tratta di Cauzione Energia Pmi e Riassicurazione Caro Energia. La prima, in particolare, consente alle Pmi di offrire una garanzia di pagamento, sotto forma di cauzione, di importo pari alle fatture dilazionate, a supporto della propria richiesta di rateizzazione. A oggi, il

bilancio della misura è il seguente: con il supporto delle associazioni di categoria, Sace ha approcciato oltre 100 fornitori di energia e circa 70 hanno avviato un rapporto di collaborazione con il gruppo. Tra questi figurano tutti i principali operatori a livello nazionale (da Acea a Iren, da Enel ad A2A, passando per Dolomiti Energia). Con Riassicurazione caro energia, introdotto dal decreto Ucraina, Sace può invece rilasciare, in base a uno schema di convenzione definito da Ania, garanzie, controgarantite dallo Stato italiano, alle compagnie di assicurazione. Chiamate a mettere in campo coperture assicurative (cauzioni o assicurazione del credito) che permettano l'allungamento dei termini di pagamento delle bollette energetiche fino a 36 mesi. Ad aver aderito all'accordo di riassicurazione sono i principali operatori di mercato, tra i quali, ad esempio, ci sono Generali, Sace Bt e Cattolica. Accanto a questo tassello, Sace ha poi previsto anche la possibilità, pensata soprattutto per le grandi imprese energivore, di dilazionare i pagamenti delle fatture relative ai propri consumi energetici attraverso linee di finanziamento dedicate come il factoring-confirming. In sostanza, attraverso lo strumento gestito da Sace Fct, si assicura ai fornitori di servizi energetici il regolare incasso delle fatture emesse, mentre le aziende richiedenti possono definire un piano di pagamenti più vantaggioso rispetto a quello che potrebbe accordare il venditore di energia. Tra le soluzioni rese disponibili dal governo, facendo leva sull'impegno della Sace, figura inoltre anche Garanzia SupportItalia, prevista dal decreto Aiuti per sostenere, attraverso la garanzia del gruppo assicurativo-finanziario e la controgaranzia dello Stato, i

finanziamenti rilasciati dagli istituti di credito alle imprese italiane che abbiano subito ripercussioni economiche negative per via della crisi russo-ucraina e del conseguente caro energia. Dall'altro lato, ci sono poi, come detto, le soluzioni che Sace ha messo a disposizione delle imprese fornitrici di energia. Le aziende possono innanzitutto accedere a servizi assicurativi e cauzioni per accordare in sicurezza ai propri clienti dilazioni di pagamento e rateizzazione delle bollette e delle fatture. Inoltre

hanno la possibilità di ottenere liquidità attraverso la cessione del portafogli crediti assicurato (soluzione Integrata Cauzione Energia Pmi e Digital Factoring). Le aziende possono, infine, anche reperire liquidità aggiuntiva per regolare gli acquisiti delle forniture energetiche tramite linee di credito bancarie a breve termine, anche rotative, o linee di factoring-confirming garantite da Sace.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Gli interventi

2,5 mld L'impegno complessivo È l'ammontare totale degli interventi supportati da Sace per affiancare le imprese impattate dagli aumenti di luce e gas.

Il 50% delle garanzie messe in pista dal gruppo guidato da Alessandra Ricci è andato a beneficio delle piccole e medie aziende.

Le rateizzazioni

100 I fornitori raggiunti Sono i fornitori di energia che a oggi Sace ha approcciato, con il supporto delle associazioni di categoria, nell'ambito di Cauzioni Energia Pmi che è la soluzione messa in campo dal gruppo per sostenere le pmi italiane colpite dagli effetti economici negativi derivanti dai rincari.

Efficienza energetica, riuso e riciclo: imprese all'appello

Roberto Lenzi, Il Sole 24 Ore, NORME E TRIBUTI, 5 gennaio 2023, p. 30

Fondo per il sostegno alla transizione industriale, il bando sarà a sportello e aperto a tutte le imprese, grandi comprese, con alcune limitazioni al Centro Nord. La conferma arriva con la pubblicazione il 21 dicembre in Gazzetta Ufficiale del decreto con criteri, modalità e condizioni per l'accesso al Fondo. Le percentuali di aiuto variano a seconda delle aree ove viene realizzato il progetto e a seconda del tipo di progetto presentato ma possono arrivare al 65% e oltre su investimenti su tematiche ambientali. Gli aiuti possono essere concessi utilizzando il regolamento generale di esenzione per categoria (Gber o il Quadro temporaneo). Nel primo caso il contributo è cumulabile con altri aiuti di Stato, unicamente se tale cumulo non porta al superamento dell'intensità di aiuto o d'importi di aiuto più elevati applicabili all'aiuto in questione. Se sono concessi nell'ambito del Quadro temporaneo, gli incentivi non possono essere sommati con altri aiuti di Stato per gli stessi costi ammissibili. Le finalità del bando sono riconducibili a una maggiore efficienza energetica nell'unità produttiva, al riuso, al riciclo o al recupero di materie prime, al cambiamento del processo produttivo con soluzioni di efficienza energetica o al riciclo. Nel caso di progetti relativi al cambiamento fondamentale del processo produttivo complessivo dell'unità produttiva, che deve essere realizzato attraverso l'implementazione di soluzioni e tecnologie atte a consentire una maggiore efficienza energetica, ovvero attraverso il riciclo e il riuso di materiali produttivi di materie prime e riciclate, sono ammissibili solo gli investimenti realizzati da imprese di grandi dimensioni ubicate nelle sole zone A (Campania, Puglia, Calabria, Basilicata, Sicilia, Sardegna e Molise). Per le Pmi sono

ammessi anche quelli realizzati nelle restanti aree del territorio. Possono beneficiare del contributo le imprese di qualsiasi dimensione che presentano programmi di investimento, eventualmente accompagnati da progetti di formazione del personale (per massimo il 10% del valore), che perseguono obiettivi ambientali. Le imprese devono essere regolarmente costituite e iscritte nel Registro delle imprese ed operare in via prevalente nei settori estrattivo e manifatturiero di cui alle sezioni B e C della classificazione delle attività economiche Ateco 2007. I progetti dovranno avere spese totali tra 3 e 20 milioni; dovranno essere avviati dopo la presentazione della domanda di accesso al Fondo e realizzati entro 36 mesi dalla data di concessione del contributo. Permessa una sola proroga di 12 mesi. L'ammontare delle risorse messe a disposizione è pari a complessivi 150 milioni a decorrere dal 2022. Una quota del 50% è riservata alle imprese energivore. I programmi di investimento dovranno essere supportati da uno studio con cui individuare obiettivi misurabili e monitorabili che definisca lo stato dell'arte dell'unità produttiva, gli interventi da porre in essere al fine del conseguimento degli obiettivi ambientali e i risultati attesi a seguito della realizzazione degli interventi. Il bando è in attesa del provvedimento direttoriale del ministero che fissi la data di apertura per le domande, le quali saranno valutate con un procedimento a sportello fino a esaurimento delle risorse. Sono ammissibili le spese riferite all'acquisto e alla costruzione di immobilizzazioni, come definite dagli articoli 2423 e seguenti del Codice civile, nella misura necessaria alle finalità del progetto oggetto della richiesta di agevolazioni. Non sono ammesse

le spese relative a impianti e attrezzature usati, le spese di funzionamento, le spese notarili, quelle relative a imposte, tasse, scorte e quelle relative all'acquisto di immobili che hanno già beneficiato, nei dieci anni antecedenti la data di presentazione della domanda, di altri aiuti, fatta eccezione

per quelli di natura fiscale, salvo i casi di revoca e recupero totale degli aiuti medesimi da parte delle autorità competenti. Non sono ammissibili singoli beni di importo inferiore a 500 euro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Fondo Pmi con garanzie confermate a 5 milioni

Roberto Lenzi, Il Sole 24 Ore, PRIMO PIANO, 29 dicembre 2022, p. 2

Garanzie rinnovate fino a cinque milioni di euro per le Pmi. È l'effetto della modifica prevista nella legge di bilancio che mantiene l'importo massimo garantito per singola impresa alla soglia attuale di 5 milioni. Slitta, infatti, al 31 dicembre 2023 il termine di applicazione della disciplina transitoria del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese. Anche il termine di applicazione del sostegno speciale e temporaneo, da parte dello stesso fondo, istituito nel contesto delle misure di contrasto agli effetti della crisi in Ucraina e Russia viene prorogato al 31 dicembre 2023. In questo, la norma, riprende quanto previsto dall'ultima modifica al quadro temporaneo che ha deciso la proroga alla stessa data. La legge di bilancio prevede anche un incremento di 720 milioni per il 2023 della dotazione del Fondo di garanzia per le Pmi. Un importo di 80 milioni è destinato all'Ismea, l'ente statale abilitato al rilascio di garanzie gratuite per assistere le imprese agricole, forestali, della pesca, dell'acquacoltura e dell'ippicoltura. Il Fondo di garanzia è uno strumento importante per le imprese: nel solo 2022 ha accolto oltre 272mila domande garantendo oltre 40 miliardi di finanziamenti. Ha subito diverse modifiche nel periodo Covid. L'importo massimo garantito previsto per singola impresa è pari a cinque milioni; prima delle modifiche introdotte per combattere la pandemia era di 2,5 milioni. Il fondo di garanzia per le Pmi può garantire fino a 80% dell'importo per tutte le operazioni di finanziamento con finalità di investimento. Sempre dell'80% è la garanzia rilasciata per le aziende che risultano in fascia 3, 4 e 5, secondo il modello di valutazione, per tutte le operazioni diverse da quelle di investimento. La garanzia scende al 60% per le

aziende che risultano in fascia 1 e 2, fascia definita sempre con il modello di valutazione, per tutte le operazioni diverse da quelle di investimento. Dal 1° luglio 2022 è stato riattivato il modello di valutazione del rischio che tiene conto sia dei dati economico-finanziari dei bilanci sia dei dati della Centrale rischi. La valutazione non si applica alle startup innovative che possono accedere alla garanzia del Fondo senza valutazione del merito creditizio. La garanzia del Fondo rimane a pagamento, la gratuità era stata eliminata con la legge di bilancio 2022; le Pmi, per utilizzare il Fondo dovranno versare una commissione, a eccezione delle startup e delle Pmi innovative. Il fondo opera in garanzia diretta o in contro-garanzia.

Nel primo caso le richieste per garantire le operazioni possono essere presentate da banche, intermediari 106, Sfis, Gestori (tra cui Sgr, Sicav, Sicaf, Gefia), operatori di microcredito e imprese di assicurazioni. Per la riassicurazione possono presentare le richieste i soggetti garanti come confidi e altri intermediari. Le imprese sono tenute a presentare le dichiarazioni a corredo delle richieste. Se l'accesso alla garanzia del Fondo è effettuata a norma della Sezione 2.2. del Tcf, le imprese che richiedono i finanziamenti con la garanzia del fondo devono dichiarare di avere esigenze di liquidità che sono direttamente o indirettamente connesse al grave turbamento dell'economia causato dall'aggressione della Russia contro l'Ucraina, dalle sanzioni imposte dall'Unione europea e dai suoi partner internazionali o dalle contromisure adottate dalla Federazione Russa, come il rincaro dei prezzi di materie prime e fattori di produzione o l'incremento delle spese energetiche. Inoltre le im-

prese richiedenti devono dichiarare che non sono sottoposti alle sanzioni emanate dall'Unione europea a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina e non sono posseduti o controllati da per-

sone, entità o organismi oggetto delle medesime sanzioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Gli investimenti sugli obiettivi climatici fattore di competitività

Marco Maffei, Il Sole 24 Ore, COMMENTI, 4 gennaio 2023, p. 11

L'Unione Europea ha adottato le politiche in materia di clima, energia, trasporti e fiscalità in modo da ridurre le emissioni nette di gas a effetto serra di almeno il 55%, già a decorrere dal 2030 rispetto ai livelli del 1990. La tabella di marcia è stata segnata. Tuttavia, per promuovere un'economia circolare e a impatto climatico zero è necessaria la piena mobilitazione dell'industria. Le imprese dovranno modificare i preesistenti processi produttivi e implementare innovazioni in chiave ambientale, nonostante i modelli tradizionali di valutazione economica suggeriscano che tali azioni, nel breve termine, potrebbero non generare una adeguata remunerazione per gli *shareholders*. Alcune aziende tenderanno a rinviare il processo di transizione, perché devono ancora recuperare gli investimenti posti in essere in epoche in cui la normativa di settore non era ispirata dall'obiettivo della neutralità climatica, e i progetti di innovazione erano indirizzati esclusivamente verso il mantenimento e/o miglioramento del livello di economicità. Altre aziende, già colpite da obsolescenza dei propri fattori produttivi, operano nella consapevolezza che non è possibile riproporre le soluzioni tecniche preesistenti, perché i prodotti e i servizi erogati non sarebbero accettati dal mercato di riferimento. Esse devono adottare le tecnologie correnti, con il rischio che non siano sufficientemente mature per il perseguimento dell'obiettivo della neutralità climatica. In questo modo, la soluzione del problema sembrerebbe rinviata ad un momento futuro e i nuovi investimenti potrebbero essere esposti al rischio di recupero. La questione travalica i confini aziendali. La Bce ha richiesto che le istituzioni finanziarie si dotino di un approccio

strategico per considerare gli effetti legati al clima e all'ambiente. Da questa prospettiva, le imprese dovranno fornire opportune informazioni alle banche, le quali saranno chiamate a valutare, in chiave di sostenibilità, il ritorno delle risorse impiegate o, in altri termini, come i rischi climatici e ambientali possano impattare sull'economia delle imprese finanziate, condizionare la loro continuità aziendale e compromettere la capacità di rimborso del finanziamento. La rendicontazione societaria di sostenibilità gioca un ruolo fondamentale nel processo di transizione ecologica. Tuttavia, non è possibile trascurare che i fenomeni in atto avranno un impatto anche sul tradizionale bilancio d'esercizio. Per tutte le imprese chiamate a raggiungere gli obiettivi di neutralità climatica, occorre valutare attentamente in che misura è opportuno stanziare dei fondi rischi. La strada verso la sostenibilità include anche la valutazione di passività potenziali connesse a situazioni già esistenti alla data di bilancio (ossia la necessità di rinnovare i processi produttivi e i prodotti e servizi), ma caratterizzate da uno stato d'incertezza (capacità di raggiungere la neutralità climatica entro i termini fissati dall'Unione Europea) il cui esito dipende dal verificarsi o meno di uno o più eventi in futuro (evoluzione normativa, maturità tecnologica, accettazione da parte del mercato). Anche le imprese che hanno programmato l'imminente sostituzione delle proprie infrastrutture, al fine di ridurre e/o eliminare l'impatto ambientale, sono tenute a iscriverne i fondi oneri, vale a dire passività di natura determinata ed esistenza certa, stimate nell'importo o nella data di sopravvenienza, connesse a obbligazioni già assunte alla data di bilancio, ma che avranno

manifestazione numeraria negli esercizi successivi. La transizione ecologica dovrà chiamare gli amministratori anche a valutare attentamente il grado di realizzo delle immobilizzazioni materiali e immateriali, verificando, in una prospettiva di lungo termine, se il valore recuperabile sia (o meno) ancora superiore al valore netto contabile. Occorrerà ponderare attentamente la capacità dei propri fattori produttivi di generare flussi di cassa, tenendo conto, fra l'altro, delle modifiche normative e dell'evoluzione tecnologica, verificando il mante-

nimento delle condizioni di continuità aziendale. In assenza di tali valutazioni contabili, la veridicità del bilancio potrebbe non essere più assicurata, perché si occulterebbero costi futuri presunti e perdite future presunte legati alla sostenibilità ambientale, sopravvalutando la performance economica corrente, a discapito dei redditi futuri. Professore Ordinario di Economia Aziendale Università degli Studi Federico II, Napoli

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Imprese nel post Covid, più estero e investimenti ma non per tutte

Carmine Fotina, Il Sole 24 Ore, IMPRESE E TERRITORI, 16 dicembre 2022, p. 21

ROMA Le imprese italiane nell'era post-Covid sembrano aver frenato, nel complesso, su alcune leve di sviluppo come gli investimenti materiali e l'innovazione. Ma ogni lettura generalizzata rischia di essere fuorviante perché è in atto un fenomeno di polarizzazione che vede export e ricerca crescere tra le aziende più dinamiche e calare tra quelle più deboli. Il centro studi Met, nell'annuale indagine svolta su un campione di oltre 25mila imprese intervistate, rileva in sostanza una maggiore concentrazione di internazionalizzazione e R&S in un numero più ristretto di aziende. **Investimenti, R&S, innovazione** «Dopo la crisi Covid - osserva Raffaele Brancati, presidente di Met - si registrano, accanto a diversi indicatori di ripresa e di fiducia, anche segnali di interruzione dell'impegno delle imprese industriali e dei servizi alla produzione in investimenti materiali e immateriali, in R&S e nell'innovazione». Dopo una fase di crescita, in Italia si è ridotta la percentuale di imprese che realizzano investimenti materiali: nel 2021 il valore (26,4%) è più basso di quello registrato nel 2008. Gli investimenti immateriali avevano invece avuto una tendenza ascendente, anch'essa esauritasi nel 2021. Per quanto riguarda la ricerca e sviluppo, la quota media di spesa sul fatturato è aumentata in misura marcata dal 2015, arrivando nel 2021 al 12,5 per cento. Ma dopo il Covid ci sono differenze significative da analizzare: un aumento molto forte per le imprese micro e piccole nel 2021 (e in particolare al Sud) e meno forte per le grandi. La lettura che ne deriva, secondo l'analisi di Met, è quella di un aumento dell'intensità della R&S all'interno delle imprese. Chi ha le spalle più solide continua anzi incrementa gli investimenti. Chi negli anni ha con-

siderato la R&S un'attività da fare, ma laterale, ha decelerato ulteriormente. «E il fenomeno - evidenzia Brancati - sembra riguardare soprattutto un nucleo di piccole aziende del Centro-Nord, cuore del capitalismo nazionale». **Export** La quantità esportata in percentuale del fatturato è rimasta praticamente invariata nel 2021 rispetto al 2019 nel dato nazionale (poco sopra il 40%) mentre è aumentata di tre punti nel Mezzogiorno attestandosi attorno al 35%. La quota di fatturato all'esportazione aumenta al crescere della dimensione delle imprese, ed è salita per le micro, medie e grandi imprese nel 2021 di 1, 1,5 e 5 punti percentuali rispettivamente. Per le imprese piccole, invece, la quota si è ridotta, anche se di poco. Il biennio 2020-21 è stato caratterizzato da un calo delle percentuali di imprese piccole, medie e grandi che esportano, ma la quantità in percentuale del fatturato è aumentata per le due classi dimensionali più grandi. In sostanza anche in questo caso, come per la R&S, c'è stata una maggiore concentrazione dell'attività su un numero inferiore di imprese. **La redditività** Dopo le crisi finanziarie e reali del 2008 e del 2011 la reazione del sistema industriale alla fase più acuta dell'emergenza Covid-19 «è stata immediata e totale» secondo gli analisti di Met, anche grazie alle politiche di sostegno pubbliche che hanno funzionato, ad esempio con il potenziamento del Fondo di garanzia Pmi. Tuttavia, «anche se la maggioranza relativa delle imprese - il 50% - si dichiara in leggero utile, la percentuale è calata sostanzialmente rispetto al 2019. Una diminuzione percepita soprattutto dalle micro e piccole imprese, e in minore misura dalle medie. Aumentano molto, inoltre, le percentuali di imprese in forte perdita al di là delle dimensioni, e

anche le percentuali di imprese micro e piccole in leggera perdita». **La doppia transizione** L'indagine sintetizza anche il livello raggiunto dalle imprese sui cambiamenti tecnologici 4.0 e sulla sostenibilità energetica nel 2021, quindi prima di poter misurare gli effetti del Pnrr. In media, nelle forme più avanzate costituite dalle cosiddette tecnologie 4.0, sono interessate circa il 15% delle imprese indu-

striali. Gli investimenti per migliorare l'efficienza energetica interessano invece quasi il 13% delle imprese, con punte superiori al 30% nel caso delle imprese di dimensioni medie e grandi, e in media l'impegno finanziario collegato alle attività green viene stimato intorno all'8% del fatturato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La capitalizzazione delle PMI - Alcune differenze tra private equity e quotazione

Sergio Corbi e Andrea Luciano*, Norme&Tributi Plus Diritto, 19 dicembre 2022

Le imprese, da sempre, mirano allo sviluppo e al consolidamento tecnico-commerciale-finanziario per assicurarsi continuità e competitività nel lungo periodo e dotarsi di contromisure per contrastare eventuali imprevisti connessi al rischio di impresa e a fattori esterni

Le imprese, da sempre, mirano allo sviluppo e al consolidamento tecnico-commerciale-finanziario per (i) assicurarsi continuità e competitività nel lungo periodo e (ii) dotarsi di contromisure per contrastare eventuali imprevisti connessi al rischio di impresa e a fattori esterni.

Tali obiettivi sono comuni ad azionisti e manager, figure che nelle imprese private a conduzione familiare normalmente coincidono.

La realizzazione di buona parte degli obiettivi richiede investimenti e interventi di gestione, che a loro volta necessitano di essere finanziati.

La persistente sottocapitalizzazione di molte società italiane e delle PMI in particolare - dovuta alla pluriennale stagnazione del nostro sistema bancario e alle recenti crisi globali (pandemia e guerra in Ucraina) - è un evidente segnale di quanto vi sia necessità di ricorrere al capitale di rischio.

Aspetti critici da considerare preliminarmente alla scelta del tipo di capitalizzazione

Per comprendere le potenzialità di una capitalizzazione mediante quotazione è opportuno prendere in considerazione, in via preliminare, le seguenti caratteristiche delle PMI:

- 1) un capitale sociale di regola posseduto al 100% da un solo soggetto o da una entità familiare. Questa circostanza esclude - nella maggioranza dei casi - la possibilità di un'adeguata (ri)capitalizzazione ad opera dei soci attuali.
- 2) l'imprenditore che ha portato al successo la so-

cietà è un (o più spesso il) manager apicale determinante, che ambisce naturalmente alla conservazione e all'accrescimento del valore aziendale creato. Gli si pone, naturalmente, il tema del futuro assetto manageriale dell'azienda.

Prima di decidere a quale opzione ricorrere, se private equity o mercato finanziario pubblico, cioè la Borsa, l'imprenditore deve tenere a mente quanto segue, quale che sia la sua decisione.

- a. Gli investitori pagheranno un determinato prezzo per azione e si aspetteranno che:
 1. tale investimento cresca in valore;
 2. che tale valore sia il più possibile monetizzabile nel tempo, cioè liquidabile in via ragionevole, senza che la offerta stessa di vendita condizioni un ribasso significativo del prezzo di vendita);
 3. che durante l'investimento possa esserci un dividendo;
 4. che i rischi aziendali, che si riflettono sulla redditività e sul valore patrimoniale delle azioni acquistate, siano sotto efficace controllo e ben limitati.
- b. Gli Investitori decideranno l'investimento basandosi su tre elementi: 1) business plan della Società che manifesterà le prospettive di reddito, le motivazioni sottostanti e le assunzioni quantita-

tive fatte, gli aspetti finanziari, organizzativi e di controllo; 2) l'assetto manageriale e 3) il sistema di controllo di gestione).

Pertanto, l'impresa e l'imprenditore saranno impegnati in un triplice esercizio.

1. BUSINESS PLAN / Nella progettazione qualitativa e quantitativa dello sviluppo e degli obiettivi che si intendono realizzare (redazione del business plan).

Il piano industriale dovrà essere minuzioso, attento e prudente, e costringerà l'estensore ad una verifica costante della sostenibilità delle assunzioni fatte. Il primo effetto di questo processo sarà una ottima programmazione delle attività aziendali, che dovranno risultare a tutti i collaboratori aziendali coinvolti chiare, motivate e coerenti con gli obiettivi. Nelle aziende padronali i proprietari/manager ovviamente programmano e controllano l'andamento aziendale, ma spesso con un livello di sintesi e comunicazione non quantificato e non sempre intellegibile ai propri collaboratori, tanto meno agli altri stakeholder della società.

Sintesi ritenuta certo sufficiente per l'imprenditore stesso, ma che può compromettere la funzionalità gestionale e il raggiungimento degli obiettivi posti dall'imprenditore. Questa criticità molto spesso non consente di verificare se le circostanze interne ed esterne che si sono verificate avrebbero potuto e dovuto consentire di raggiungere obiettivi anche migliori, o comunque diversi da quelli programmati.

2. MANAGEMENT / In una analisi critica dell'assetto manageriale ed organizzativo, in via quantitativa e qualitativa, finalizzato e adeguato al progetto esposto nel business plan. L'assetto direzionale (management) dell'azienda dovrà essere considerato scisso dal concetto di proprietà, dato che la gestione sarà impegnata nell'esecuzione ottimale delle direttive deliberate dai soci. La completa copertura delle funzioni direzionali porterà alla valutazione della possibilità di indipendenza nelle decisioni di attuazione degli obiettivi designati dai soci. Nelle aziende cosiddette familiari il fondatore spessissimo è non solo il proprietario ma anche il dirigente - sovente l'unico auto-delegato ad assumere decisioni gestionali.

Pertanto, il tema della successione direzionale è fondamentale per il futuro dell'azienda, atteso che il tempo a disposizione di ciascuno non è infinito e non lo è neppure la capacità individuale di seguire

con efficienza la incredibile complessità crescente del tempo moderno.

La successione parentale nella gestione non necessariamente è quella ottimale e le capacità necessarie saranno cercate nel mercato dirigenziale del lavoro e le selezioni saranno fatte dalla proprietà in modo obiettivo e con l'attenzione al fatto che le scelte dovranno poi essere considerate adeguate all'azienda e agli obiettivi posti da chi decide di investirci. In questo modo si realizza la cosiddetta managerializzazione della società, cioè la scissione tra azionista e manager, con il risultato che, essendo quest'ultimo intercambiabile, si assicura una forza gestionale sempre adeguata e presente nel tempo. Succedere al fondatore nella sua qualità di azionista per gli eredi è sicuramente più agevole e definito che non dovergli succedere anche come manager.

Infatti, le capacità manageriali degli eredi potrebbero non essere adeguate, il che condurrebbe a un danno per l'azienda e ovviamente per il patrimonio degli azionisti stessi. La successione patrimoniale nel capitale della Società presenta ulteriori aspetti di interesse nel caso che le azioni trasmesse in eredità siano quotate in Borsa, ma questo aspetto attiene alla valutazione dell'interesse a quotarsi.

3. CONTROLLO DI GESTIONE / Nella realizzazione del sistema di controllo di gestione, la cui impostazione è l'effetto primario della formulazione del business plan, che sarà poi duraturo nel tempo a supporto della gestione.

Il sistema sarà l'organizzazione in uomini, procedure e software che guideranno il controllo dell'andamento della gestione, verificando costantemente che costi, ricavi e investimenti che man mano si verificano a consuntivo siano in linea con le previsioni sia delle aspettative della società (definite nel business plan e nel budget quantitativo) che nelle assunzioni fatte alla base del business plan stesso relativamente alle circostanze esterne all'azienda: mercato, prodotti, tendenze delle curve di costi e prezzi, movimenti concorrenziali, andamento delle variabili non dipendenti dalla volontà dell'impresa, ad esempio quelle fiscali. Così controllando anche le aspettative di reddito e di valore del capitale economico dell'azienda (il valore dell'investimento e del suo divenire), nonché l'adeguatezza, per qualità e quantità, del management preposto alla realizzazione del business plan.

Il sistema di controllo della gestione è un elemento

basilare nella decisione di investimento da parte di terzi nel capitale aziendale, perché la sua efficienza riduce i rischi di trascinare nel tempo andamenti avversi all'azienda e quindi perdite patrimoniali. Il suo scopo infatti è indicare tempestivamente un andamento avverso e negativo, suscitando nella direzione l'immediata analisi della situazione e delle motivazioni che l'hanno determinata, per quindi decidere nel minor tempo possibile l'intervento correttivo.

Il ricorso alla Quotazione in Borsa (Public Equity), piuttosto che al Private Equity, rappresenta un'opzione ottimale per le PMI e l'imprenditore che si pongono problemi di capitalizzazione.

I vantaggi della quotazione in Borsa rispetto a un investitore di Private Equity sono molti e preziosi e discendono, come detto, dalla possibilità che si ha di negoziare titoli tra aziende e investitori e tra investitori in modo continuo e parcellizzato. Tra essi citiamo solo i più immediatamente connessi al tema in analisi:

1. Il valore attribuito all'azienda è maggiore in quanto il mercato ha un'attesa reddituale concettualmente (e storicamente verificata) inferiore. Ad esempio, un fondo di private equity si aspetta, e deve garantire ai propri investitori, un rendimento che può arrivare fino al 20% all'anno, mentre il mercato si attende un rendimento dell'8% circa. Quindi, a parità di capitalizzazione, l'imprenditore cede una quota minore di partecipazioni al mercato rispetto al private equity;
2. nessun vincolo da parte dell'imprenditore di riacquisto della partecipazione ceduta e nessun particolare accordo contrattuale del tipo buy-back, opzioni, etc., che normalmente sono presenti negli accordi con i private equity;
3. la negoziabilità, anche molto parcellizzata, dei titoli di capitale acquistati dagli investitori, negoziabilità che è assolutamente indipendente dall'imprenditore proponente iniziale, che non è obbligato al riacquisto. Questa è la caratteristica appunto della Borsa: in essa le aziende scambiano titoli di nuova emissione con risparmiatori/investitori e in essa questi ultimi scambiano titoli emessi tra di loro, anche in piccolissime quantità;
4. la possibilità di capitalizzarsi ripetutamente nel tempo a cura del pubblico ovvero del mercato finanziario (costituito da investitori privati e isti-

tuzionali) con collocamenti di aumenti di capitali, collocamento di obbligazioni ed altri titoli. Quindi la possibilità di acquisire mezzi finanziari per investimenti e sviluppo sia a titolo di capitale (cioè permanentemente legati all'azienda), sia a titolo di debito, a costi competitivi, con procedure, una volta quotati, decisamente agevoli, obiettive e a costi competitivi;

5. la possibilità di ricorrere nuovamente al mercato in tempi molto brevi per ulteriori operazioni di capitalizzazione qualora si presentasse alla società (già quotata) l'opportunità di nuovi investimenti che richiedono tempi brevi di esecuzione e rilevanti capitali.
6. L'imprenditore seleziona il management più adatto e, insieme, rispondono al mercato e non agli obiettivi particolari di un singolo investitore di private equity. Vi è esclusivamente un obbligo di comunicazione al mercato degli eventi importanti cosiddetti price sensitive). Tutto ciò non si verifica quasi mai se a capitalizzare l'azienda è un private equity. E paradossalmente a ben vedere i tempi delle due alternative sono in pratica gli stessi e i costi, ben facendo i conti, sono decisamente inferiori nel caso della Borsa.

Da questi vantaggi ne discende una considerazione importante: la Borsa può assicurare all'azienda capace di esprimere buoni progetti di sviluppo i capitali necessari per sopravvivere e svilupparsi, senza limiti né di tempo né tecnicamente e concettualmente di quantità. Mentre l'orizzonte temporale del private equity è molto limitato.

Assicurarsi sine die una forte alleanza finanziaria, quale è quella con il mercato finanziario (Borsa) significa per l'azienda aver risolto il tema della continuità aziendale per un fondamentale fattore della produzione del reddito, quello finanziario. Ne consegue che l'insuccesso di un'azienda dipenderà solo da problemi connessi al prodotto, agli aspetti commerciali e tecnico produttivi. Il che è tutt'altro che poco in un paese come l'Italia dove appunto le nostre imprese, soprattutto le PMI, hanno enormi capacità creative, commerciali, tecnico produttive, ma sempre meno mezzi finanziari per realizzarle.

**di Sergio Corbi e Andrea Luciano, partner e consultant di LS Lexjus Sinacta, operano da tempo nel settore della corporate finance e del diritto finanziario e dei mercati regolamentati.*

La manovra riscrive la pianificazione fiscale delle imprese per il 2023

Giovanni Parente, Marco Mobili, Il Sole 24 Ore, PRIMO PIANO, 28 dicembre 2022, p. 3

La grande assente nella manovra che oggi sarà licenziata dal Senato è la proroga per il primo trimestre 2023 dello stop agli oneri di sistema della bolletta energetica delle grandi imprese. Ma nei 903 commi della legge di Bilancio 2023 il pacchetto fiscale offre comunque diverse opportunità per le attività produttive con una serie di novità operative finalizzate soprattutto a ridurre oneri da adempimento e situazioni controverse con l'amministrazione finanziaria. Il tema politicamente più sensibile nel confronto parlamentare è stato quello delle nuove soglie per restare in contabilità semplificata. Una correzione al rialzo che ha obbligato il governo a correggere il tiro sulle coperture ben due volte e tutto a discapito del nuovo salva comuni da 450 milioni, saltato all'ultimo giro di tavolo. Ma vediamo ora in sintesi le 15 principali novità che interessano le imprese.

1 Errori contabili Regolarizzazione a maglie strette

La regolarizzazione degli errori contabili con riflessi Ires e Irap è riservata soltanto ai soggetti che sottopongono il proprio bilancio a revisione legale dei conti. Con una modifica alla manovra approvata nel passaggio alla Camera, si limita solo alle imprese con revisione la portata della norma introdotta dal decreto Semplificazioni della scorsa estate (articolo 8 del DI 73/2022) in base a cui non sarà più necessario presentare una dichiarazione integrativa per attribuire valenza fiscale alla correzione degli errori qualora il bilancio sia stato sottoposto a revisione. In sostanza, la variazione incide direttamente sull'articolo 83 del Tuir (e anche sull'Irap) che regola la derivazione rafforzata, avvicinando ulteriormente la base imponibile di Ires e Irap alle

risultanze contabili. Il tutto senza dover passare dalla dichiarazione integrativa. Ma con un impatto dal periodo d'imposta in corso alla data di entrata in vigore della modifica nel DI 73/2022.

2 contabilità semplificata

Soglie più alte di 100mila euro Regime di contabilità semplificata con margini più ampi di ingresso. Dal 2023 vengono, infatti, innalzati di 100mila euro gli attuali limiti. Per le imprese che prestano servizi il limite di ricavi passerà da 400mila a 500mila euro mentre per le altre attività da 700mila a 800mila euro. La modifica interessa le persone fisiche che esercitano imprese commerciali, le società di persone (Snc, Sas) o le società a esse equiparate. Non incide, invece, su professionisti e artisti in quanto sono già soggetti semplificati naturali. Questo consentirà ai nuovi ingressi, oltre a un alleggerimento degli obblighi contabili, anche la determinazione del reddito da tassare per cassa (resta salva la possibilità di optare per il regime ordinario), quindi liquidando le imposte in base a quanto effettivamente già incassato.

3 ammortamenti

Raddoppia il coefficiente per dedurre i costi Ipermercati, supermercati ma anche (determinate) categorie di commercio vedranno raddoppiare il coefficiente di deducibilità degli ammortamenti dei fabbricati strumentali allo svolgimento di attività d'impresa. Le quote di ammortamento diventeranno, infatti, deducibili dall'attuale 3% al 6% al costo degli stessi fabbricati per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 e per i quattro successivi. Anche le imprese il cui valore

patrimoniale è prevalentemente costituito da beni immobili diversi da quelli alla cui produzione o al cui scambio è effettivamente diretta l'attività aziendale, dagli impianti e dai fabbricati utilizzati direttamente nell'esercizio d'impresa, qualora aderiscano al regime di tassazione di gruppo possono avvalersi della deduzione agevolata dei costi in relazione ai fabbricati concessi in locazione ad imprese che operano nei settori destinatari delle agevolazioni e aderenti al medesimo regime di tassazione di gruppo.

4 quote e terreni

Rivalutazione al 16% e più tempo per chiudere Rivalutazione di partecipazioni e terreni versione 2023 con imposta sostitutiva che sale dal 14% al 16 per cento. Il termine per versare la prima o unica rata della sostitutiva e per asseverare la perizia giurata di stima passa, infatti, dal 30 giugno al 15 novembre 2023. Il rincaro impatta sulla valutazione della convenienza. La chance di rivalutazione si applicherà (per la prima volta) anche alle azioni di quotate, per l'esattezza alle partecipazioni negoziate in mercati regolamentati o in sistemi multilaterali di negoziazione. In questo caso, al posto del costo o valore di acquisto, si considera il valore normale in base alla media aritmetica dei prezzi rilevati nel mese di dicembre 2022. E su tale valore si applica l'imposta sostitutiva, senza necessità di alcuna perizia.

5 rivalutazione oicr

Aliquota scontata al 14% per affrancare quote Possibile affrancare le quote detenute in fondi Oicr (organismi di investimento collettivo del risparmio) e le polizze di assicurazione sulla vita (tranne quelle con scadenza entro il 31 dicembre 2024) con un'imposta del 14%, invece di applicare il 26% al momento della realizzazione dei relativi redditi. La sostitutiva si applicherà sulla differenza tra il valore delle quote o azioni alla data del 31 dicembre 2022 e il costo o valore di acquisto o sottoscrizione mentre per le polizze sulla differenza tra il valore della riserva matematica al 31 dicembre 2022 e i premi versati. L'opzione va esercitata tramite entro il 30 giugno 2023 all'intermediario presso il quale è intrattenuto il rapporto di custodia, amministrazione, gestione di portafogli o altro stabile rapporto entro il 30 giugno 2023. Inoltre l'opzione si estende a tutte le quote o azioni appartenenti a una medesima categoria omogenea, possedute alla data del 31 dicembre 2022 nonché alla data di esercizio dell'opzione. L'imposta sostitutiva è versata entro il

16 settembre 2023 dagli intermediari, che ne ricevono provvista dal contribuente.

6 Bonus investimenti

Torna un altro anno l'aiuto per il Mezzogiorno Sul fronte degli investimenti vanno distinte due linee d'azione: un intervento a carattere più generale e uno in termini più mirato. Sotto il primo versante, viene estesa dal 30 giugno 2023 al 30 settembre 2023 la possibilità di completare gli investimenti in macchinari «4.0» interconnessi senza subire una decurtazione del credito d'imposta spettante (40% per investimenti fino a 2,5 milioni di euro, 20% per investimenti da 2,5 milioni di euro a 10 milioni di euro, 10% per investimenti da 10 a 20 milioni di euro), a condizione che entro la data del 31 dicembre 2022 il relativo ordine risulti accettato dal venditore e siano stati pagati acconti pari al 20% del costo di acquisto.

Va segnalato, però, un "giallo normativo" rispetto alle bozze del testo del Milleproroghe che sembrano spingersi anche oltre, concedendo la chance di completare gli investimenti fino al 31 dicembre 2023. Sotto il secondo versante, viene prorogato fino al 31 dicembre 2023 il credito di imposta per investimenti (acquisto di beni strumentali nuovi, quali macchinari, impianti e attrezzature varie) destinati a strutture produttive nelle regioni del Mezzogiorno. Sempre a fine 2023 sono estesi il credito d'imposta per investimenti nelle Zes (Zone economiche speciali) e il credito di imposta per investimenti in ricerca e sviluppo in favore delle imprese operanti nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

7 caro bollette

Per il primo trimestre '23 credito d'imposta al 45% Altri tre mesi per i crediti d'imposta delle bollette delle imprese di elettricità e gas per fronteggiare il caro energia e con percentuali più elevati. Per i consumi del primo trimestre 2023 vengono infatti riconosciuti i bonus al 45% per le imprese energivore, gasivore e non gasivore, mentre per le non energivore il bonus sarà del 35 per cento. Il credito d'imposta potrà essere utilizzato (anche in caso di cessione) in compensazione nel modello F24 entro il 31 dicembre 2023.

8 Costi black list

Stretta sulla deducibilità in Paesi poco trasparenti Tornano le limitazioni alla deducibilità dei costi black list. La deducibilità delle spese e degli altri componenti negativi di reddito derivanti da ope-

razioni intercorse con imprese o professionisti residenti oppure localizzati in Paesi o territori non cooperativi a fini fiscali, nei limiti del loro valore normale, a condizione che tali operazioni abbiano avuto concreta esecuzione. La deducibilità nei limiti del valore normale non si applica in presenza di due condizioni, che devono essere provate dalle imprese residenti in Italia: le operazioni poste in essere devono rispondere a un effettivo interesse economico e devono avere avuto concreta esecuzione.

9 utili esteri

Sostitutiva al 9% per il rientro degli utili Operazione rientro per gli utili esteri non distribuiti e in particolare per quelli in Stati black list. Per le partecipazioni in società estere nell'ambito dell'attività di impresa sarà consentito affrancate o rimpatriate con il pagamento di imposta sostitutiva gli utili e le riserve di utile di fonte estera non distribuiti, risultanti dal bilancio delle partecipate estere relativo all'esercizio chiuso nel periodo di imposta antecedente a quello in corso al 1° gennaio 2022.

L'aliquota della sostitutiva sarà al 9% per le società di capitali e gli altri soggetti Ires e al 30% per i soggetti Irpef. Le aliquote possono essere rispettivamente ridotte di tre punti percentuali in relazione agli utili percepiti, dal controllante residente o localizzato nel territorio dello Stato, entro il termine di scadenza del versamento del saldo delle imposte sui redditi dovute per il periodo di imposta 2023, a condizione che gli stessi utili siano accantonati, per un periodo non inferiore a due esercizi, in una specifica riserva di patrimonio netto.

10 Assegnazione Beni Trasferimento ai soci con prelievo su misura

Nuova opportunità alle società commerciali, di persone e di capitali, di assegnare o cedere ai soci beni immobili non strumentali per destinazione e beni mobili registrati, con un'imposta sostitutiva sulle plusvalenze dell'8%, che sale al 10,5% per le società di comodo. La deadline per concludere le operazioni è il 30 settembre 2023 (anche la prima parte della sostitutiva corrispondente al 60% va versata entro il 30 settembre 2023 mentre la quota residua va versata entro il 30 novembre 2023). Possono essere assegnati o ceduti ai soci gli immobili non utilizzati direttamente alla data della assegnazione e dunque gli immobili strumentali per natura concessi in locazione, comodato o inutilizzati; gli immobili merce e gli immobili patrimonio (abitazioni locate o date in comodato). Nel peri-

metro dell'assegnazione agevolata figurano anche i beni mobili registrati (ad esempio autovetture o imbarcazioni) diversi da quelli utilizzati come beni strumentali nella attività propria dell'impresa.

11 Plusvalenze

I soggetti esteri versano per gli immobili in Italia Saranno tassate in Italia le plusvalenze di soggetti esteri derivanti dalla cessione di partecipazioni in società ed enti, non negoziate in mercati regolamentati, il cui valore deriva per più del 50% direttamente o indirettamente da beni immobili situati nel nostro Paese. Restano esclusi dall'ambito operativo della nuova disposizione i proventi derivanti da cessione di titoli negoziati in mercati regolamentati. Nel passaggio della manovra alla Camera, a seguito degli emendamenti approvati, sono state aggiunte due ulteriori esclusioni. Da un lato, infatti, non si considerano i beni immobili alla cui produzione o al cui scambio è effettivamente diretta l'attività di impresa nonché quelli utilizzati direttamente nell'esercizio dell'impresa. Dall'altro, vengono escluse dall'applicazione delle norme sulla tassazione in Italia anche le plusvalenze realizzate da organismi di investimento collettivo del risparmio di diritto estero istituiti negli Stati Ue e See che consentono un adeguato scambio di informazioni.

12 quotazione pmi Bonus fino al 2023 con tetto a 500mila euro

Doppio intervento sul bonus quotazioni. Prorogato al 31 dicembre 2023 il credito d'imposta per le spese di consulenza relative alla quotazione delle piccole e medie imprese (Pmi) istituito dalla legge di Bilancio 2018. Inoltre l'importo massimo sale da 200mila a 500mila euro. In pratica, quindi, alle società che iniziano una procedura di ammissione alla quotazione in un mercato regolamentato o in sistemi multilaterali di negoziazione di uno Stato membro dell'Unione europea o dello Spazio economico europeo è riconosciuto, nel caso di ottenimento dell'ammissione alla quotazione, un credito d'imposta, fino a un importo massimo nella misura di 500mila euro, del 50 per cento dei costi di consulenza sostenuti fino al 31 dicembre 2023.

13 materiali riciclati Rifinanziamento per il credito d'imposta

La leva fiscale anche per spingere gli imballaggi green. Rifinanziato anche per il 2023 e il 2024 il credito d'imposta del 36% entro il limite di 20mila euro per ciascun beneficiario in relazione all'acquisto di materiali riciclati. Sono agevolate le spese

sostenute e documentate per prodotti realizzati con materiali provenienti dalla raccolta differenziata degli imballaggi in plastica e per imballaggi biodegradabili e compostabili (secondo la normativa Uni 13432:2002) o derivati dalla raccolta differenziata della carta e dell'alluminio.

14 regime forfettario Tassa piatta con i ricavi fino a 85mila euro

Si allargano le maglie per il regime forfettario delle partite Iva che, oltre ai professionisti, riguarda anche le ditte individuali. La soglia dei ricavi o compensi per accedere alla tassazione piatta del 15% (o del 5% per le nuove attività) passa dagli attuali 65mila euro a 85mila euro. Attenzione, però, al nuovo vincolo relativo all'uscita. Si transiterà, infatti, in regime ordinario direttamente in corso d'anno al superamento dei 100mila euro di ricavi o compensi. In questo caso, è dovuta l'imposta sul valore aggiunto a partire dalle operazioni effettuate che comportano il superamento del limite.

15 flat tax incrementale Fisco più leggero sul reddito in aumento

Arriva anche una tassa piatta solo per il 2023 relativi alla parte "incrementale" di reddito. Potranno accedere le ditte individuali, oltre agli artisti e ai professionisti, che però non sono nel regime forfettario. L'imposta del 15% si applicherà su una base imponibile, comunque non superiore a 40mila euro, pari alla differenza tra il reddito d'impresa e di lavoro autonomo determinato nel 2023 e il reddito d'impresa e di lavoro autonomo, d'importo più elevato, dichiarato negli anni dal 2020 al 2022, decurtata del 5% di quest'ultimo ammontare. Tuttavia gli acconti dovuti per l'anno 2024 dovranno essere calcolati considerando, come imposta del periodo precedente, quella che sarebbe emersa non applicando il nuovo regime agevolato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Una finanza italiana che sappia andare incontro alle imprese

Simone Strocchi, Il Sole 24 Ore, COMMENTI, 27 dicembre 2022, p. 11

Non viviamo più in un sistema banco-centrico e non possiamo più continuare a orientare al di fuori dei confini nazionali le attività finanziarie (fondi, gestori, *advisor*, banche depositarie), che sono vitali per lo sviluppo delle nostre imprese, così come va scongiurato il ricorso sistematico all'import-export di prospetti autorizzativi per l'avvio di strumenti emessi da imprese italiane al mercato, con il conseguente rischio di impoverimento nel tempo dei nostri listini borsistici. L'industria finanziaria nazionale arriva fiaccata e oberata di obblighi e vincoli superiori alla media nel momento in cui deve competere con *big player* internazionali, che si avvantaggiano di regole e fiscalità e tempistiche più agevoli. La comunità finanziaria italiana è, quindi, consapevole dell'importanza di avere una Borsa italiana forte e competitiva ed è favorevole al pacchetto completo delle recenti direttive europee per stimolare le quotazioni e aspetta che possa essere recepito in Italia in modo efficace. E, soprattutto, che sia davvero riflesso nel contenimento dei tempi autorizzativi. Dovremmo sensibilizzare anche una maggior praticità sull'interpretazione dei vincoli di *compliance* su strumenti illiquidi e una minor intransigenza per quanto riguarda i mercati *growth*. L'Esma si è già espressa chiaramente nel 2016 in merito all'equiparazione ai titoli trattati sui mercati regolamentati, svincolando dal limite del 10% del Nav i titoli trattati su Eft e quindi Egm, ma in Italia sembra spesso esserci una lettura restrittiva. Se vogliamo incrementare la liquidità dei mercati non possiamo continuare a stringere indici, condizionare eccessivamente le operazioni di *buyback* avviate dalle società o inibire *switch* di titoli nell'ambito del portafoglio di

fondi. Il sistema di regole vigenti nella sua combinazione e interpretazione genera spirali di incremento di illiquidità sui mercati a svantaggio delle Pmi. Dobbiamo sciogliere il ghiaccio che inibisce i risparmi a qualificarsi in liquidità accessibile alle imprese autoctone su cui si deve sviluppare un mercato sostenuto da investitori frazionati e attivi. Alla luce della nostra esperienza diretta e dei tanti casi di successo che abbiamo sostenuto, siamo convinti che sia più efficace per Pmi accedere a capitali e listino avviandosi all'Egm, e successiva migrando all'Mta, con il sostegno di *pre-book* sponsorizzati da promotori professionali e qualificati. Per questo servirebbe un riconoscimento formale dei *cornerstone investor* in pre-Ipo, la cui presenza determina una forma di garanzia anche per gli investitori di mercato, e una diffusione ampia dei sistemi di *pre-booking* e di formule di acceleratori di Ipo per facilitare e rendere meno aleatorio l'accesso a capitali e listino. Le nostre iniziative di Ipo Challenger e del fondo Ipo Club, pur vincenti, da sole non bastano: serve determinare un movimento sistemico perché la nostra esperienza si ripeta e si diffonda. È importante lo sviluppo reale di Eltif, più efficaci per sostenere la crescita delle nostre Pmi anche rispetto ai fondi Pir (che sono stati comunque una bella conquista, ma rimangono fondi aperti costretti alla ricerca di liquidità), così come i *permanent fund* quotati, le Sicaf e le Sis. Più fondi frazionati "chiusi" possono determinare rapidamente una spinta virtuosa che si potrebbe velocemente tradurre in maggiori scambi su Pmi e, quindi, in maggiore liquidità a vantaggio anche dei fondi Ucits. Dobbiamo quindi lavorare perché i listini nazionali siano forti, competitivi e

attraenti, poiché sono funzionali a un ecosistema al servizio della crescita delle nostre imprese. Va portato avanti il dialogo e il confronto con la comunità di operatori nazionali per determinare in Italia condizioni sostanziali e fiscali che possano consentire uno sviluppo (e un recupero) di un'industria finanziaria costruttiva autoctona. Abbiamo già purtroppo perso l'opportunità di avere gestori italiani di fondi Ucits, che sono in massa migrati in Lussemburgo e in Irlanda, e il settore finanziario in Italia oggi più che mai è insediato da americani e nordeuropei. Prendiamo atto dello *status quo* e reagiamo con regole utili a sviluppare in modo più consistente e utile l'attività di fondi chiusi e di *advisory* con operatori nazionali specializzati in consulenza e nella gestione di investimento, che possano avere la possibilità di assumere cariche

(magari specificando "non esecutive") nei Cda di società direttamente o indirettamente partecipate dai veicoli di investimento esteri. Il legislatore italiano dovrebbe sostenere lo sviluppo di investitori e di *advisor* nazionali senza imporre vincoli spesso inadeguati, ma piuttosto stimolando un'industria finanziaria fiorente e contributiva a beneficio del Paese in termini diretti. Ecco che la politica oggi ha davvero l'opportunità di rompere il tabù e vedere la finanza come alleata del fare impresa: una finanza italiana costruttiva, industriale abbiamo dimostrato che si può fare, formando e supportando lo sviluppo di un ecosistema nazionale forte al servizio della crescita delle imprese italiane. Presidente e managing partner di Electa Ventures.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Welfare. Benefit e polizze ancora poco conosciuti e usati dalle Pmi italiane

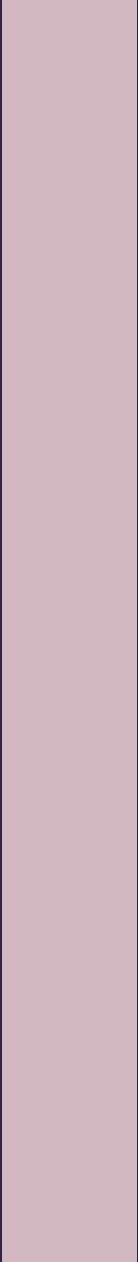
Federica Pezzatti, PLUS24, 10 dicembre 2022, p. 16

Avere un buon piano di welfare aziendale fa bene anche ai conti delle società. È quanto emerge dal rapporto Welfare Index Pmi 2022 sullo stato del welfare nelle piccole e medie imprese italiane, giunto alla settima edizione. L'iniziativa, promossa da Generali Italia a cui hanno aderito circa 6.500 Pmi, si basa su un modello di analisi organizzato in dieci aree: dalla previdenza e protezione alla salute e assistenza, alla conciliazione famiglia lavoro, inclusione, sicurezza sul lavoro fino ad arrivare al welfare di comunità. Il focus quest'anno evidenzia come le imprese con un welfare più evoluto ottengono performance di produttività decisamente superiori alla media. Nel 2021 l'utile sul fatturato delle aziende con livello di welfare molto alto è stato doppio rispetto a quello delle aziende a livello base: 6,7% contro 3,7 per cento. E altrettanto grande è risultato il divario nel Mol (Margine Operativo Lordo) pro capite che misura la produttività per singolo addetto. Tra le Pmi ci sono tuttavia diverse criticità in merito alla diffusione di alcuni strumenti e mancano know how e risorse dedicate a questo ambito. Come evidenziato in tutte le edizioni del rapporto la criticità principale che frena lo sviluppo del welfare aziendale nel nostro Paese è rappresentata dal fatto che le Pmi hanno risorse professionali e conoscenze limitate, con bacini di utenza che non permettono di ottenere economie di scala. Solamente il 7,7% delle Pmi sono facilitate, nell'attuazione delle iniziative di welfare aziendale, dall'adesione a reti di imprese (1,3%), dalla partecipazione a consorzi o alleanze (2,5%), o da servizi comuni presenti nel territorio (3,9%). Un crescente interesse si registra anche perché il welfare aziendale è in grado di mitigare l'impatto dell'inflazione offrendo sostegni mirati alle famiglie.

Il Decreto Aiuti bis ha esteso nel 2022 gli incentivi fiscali, includendo tra le prestazioni di welfare aziendale il rimborso delle utenze domestiche, e aumentando la quota dei fringe benefit esente da imposte. «Queste iniziative dovrebbero essere ulteriormente promosse e incentivate. C'è infatti ancora una scarsa conoscenza di questi strumenti. La comunicazione delle misure di welfare previste dai Ccnl è ancora troppo limitata e frammentaria: risulta sistematica e completa solo nel 32,9% delle Pmi, limitata ad alcuni servizi nel 31% dei casi, inesistente o minima nel 36,1%», come spiega lo studio. Guardando all'evoluzione di conoscenza e all'utilizzo di due strumenti specifici – la conversione in welfare dei premi di produttività e i flexible benefit – si registra una crescita progressiva, tuttavia la diffusione resta lontana dai possibili traguardi. Idem per la sezione salute e assistenza: nonostante la crescita degli ultimi anni metà delle imprese raggiungono un livello medio (perlopiù per l'adesione a fondi o assicurazioni sanitarie), e solo il 28% un livello alto o molto alto. La conoscenza dei flexible benefit è ancor meno diffusa: 46,7% in forma generale e 10,9% approfondita. Solo il 6,6% delle imprese li erogano con importi significativi, 17,3% con importi molto limitati. È significativo che circa un terzo delle imprese non utilizzino premi e flexible benefit, ma si dichiarino disponibili a utilizzarli in futuro. La maggior parte delle imprese che offrono ai propri dipendenti flexible benefit hanno introdotto piattaforme online (63,1%). Quanto ai criteri di erogazione siamo molto distanti dalla distribuzione mirata per bisogni. Gli importi sono uguali per tutti i dipendenti in 7 casi su 10 e solo in pochi casi (7,2%) si guarda ai bisogni o alla situazione familiare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DIRITTO



Reflex
di Nelu Pascu

A cura di

GREGGIO
AVVOCATI D'IMPRESA

Accede al credito per i beni strumentali la Srl che, in pandemia, ha perso più della metà del capitale sociale

Stefano Mazzocchi, Norme&Tributi Plus Fisco, 4 gennaio 2023

Una società a responsabilità limitata - non «in difficoltà» al 31 dicembre 2019, che, per effetto delle perdite di esercizio emerse negli esercizi 2020 e 2021 a seguito della pandemia Covid-19, al 31 dicembre 2021 ha perso più della metà del capitale sociale - può accedere, per l'anno 2022, alle agevolazioni del credito Mezzogiorno (legge 208/2015) e beni strumentali nuovi (legge 178/2020)? P. B. - Napoli

Con la circolare 34/E del 3 agosto 2016, l'agenzia delle Entrate ha chiarito (al paragrafo 1) che il tax credit Mezzogiorno non si applica alle imprese in difficoltà come definite dagli «Orientamenti sugli aiuti di Stato per il salvataggio e la ristrutturazione di imprese non finanziarie in difficoltà», di cui alla comunicazione della Commissione europea 2014/C 249/01 del 31 luglio 2014.

Un'impresa è considerata in difficoltà - secondo quanto previsto dall'articolo 2, paragrafo 1, n. 18, del Regolamento (Ue) n. 651/2014, se sussiste almeno una delle seguenti circostanze:

- a) nel caso di srl (diverse dalle Pmi costitutesi da meno di tre anni o, ai fini dell'ammissibilità a beneficiare di aiuti al finanziamento del rischio, dalle Pmi nei sette anni dalla prima vendita commerciale ammissibili a beneficiare di investimenti per il finanziamento del rischio a seguito della due diligence da parte dell'intermediario finanziario selezionato), qualora abbia perso più della metà del capitale sociale sottoscritto a causa di perdite cumulate. Ciò si verifica quando la deduzione delle perdite cumulate dalle riserve (e da tutte le altre voci generalmente considerate come parte dei fondi propri della società) dà luogo a un importo cumulativo negativo superiore alla metà del capitale sociale sottoscritto;
- b) nel caso di società in cui almeno alcuni soci abbiano la responsabilità illimitata per i debiti della società (diverse dalle Pmi costitutesi da meno di tre anni o, ai fini dell'ammissibilità a beneficiare di aiuti al finanziamento del rischio, dalle Pmi nei sette anni dalla prima vendita commerciale ammissibili a beneficiare di investimenti per il finanziamento del rischio a seguito della due diligence da parte dell'intermediario finanziario selezionato), qualora abbia perso più della metà dei fondi propri a causa di perdite cumulate. Ai fini della presente disposizione, per «società in cui almeno alcuni soci abbiano la responsabilità illimitata per i debiti della società» si intendono in particolare le tipologie di imprese di cui all'allegato II della direttiva 2013/34/Ue;
- c) qualora l'impresa sia oggetto di una procedura concorsuale per insolvenza o soddisfi le condizioni previste dal diritto nazionale per l'apertura nei suoi confronti di una tale procedura su richiesta dei suoi creditori;
- d) qualora l'impresa abbia ricevuto un aiuto per

il salvataggio e non abbia ancora rimborsato il prestito o revocato la garanzia, o abbia ricevuto un aiuto per la ristrutturazione e sia ancora soggetta a un piano di ristrutturazione;

- e) nel caso di un'impresa diversa da una Pmi, qualora, negli ultimi due anni:
- 1 il rapporto debito/patrimonio netto contabile dell'impresa sia stato superiore a 7,5; e
 - 2 il quoziente di copertura degli interessi dell'impresa (Ebitda/interessi) sia stato inferiore a 1,0.

Nel caso in esame, la fattispecie rientra nella casistica indicata alla lettera a) del Regolamento Ue n.651/2014, e quindi non sarà possibile usufruire del credito d'imposta per investimenti nel Mezzogiorno.

Per quanto riguarda il credito d'imposta previsto per l'acquisto di beni strumentali nuovi, la misura non spetta alle imprese in stato di liquidazione volontaria, fallimento, liquidazione coatta amministrativa, concordato preventivo senza continuità aziendale o sottoposte ad altra procedura concorsuale prevista dalla legge

fallimentare (Rd 16 marzo 1942, n. 267), dal Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (Dlgs 12 gennaio 2019, n. 14) o da altre leggi speciali o che abbiano in corso un procedimento per la dichiarazione di una di tali situazioni (articolo 1, comma 1052, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, legge di Bilancio 2021). Sono inoltre escluse le imprese destinatarie di sanzioni interdittive ai sensi dell'articolo 9, comma 2, Dlgs 8 giugno 2001, n.231. Per le imprese ammesse al credito d'imposta, la fruizione del beneficio spettante è comunque subordinata alla condizione del rispetto delle normative sulla sicurezza nei luoghi di lavoro applicabili in ciascun settore, nonché al corretto adempimento degli obblighi di versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali a favore dei lavoratori. Nel caso in esame, non rientrando nelle casistiche che precedono, sarà possibile fruire del credito d'imposta per l'acquisto di beni strumentali nuovi.

Consulta L'Esperto risponde per avere accesso a un archivio con oltre 200mila quesiti, con relativi pareri. Non trovi la risposta al tuo caso? Invia una nuova domanda agli esperti.

Composizione negoziata della crisi con doppio livello di efficacia

Filippo D'Aquino, Il Sole 24 Ore, NORME E TRIBUTI, 10 gennaio 2023, p. 32

Lo strumento della composizione negoziata della crisi (articoli 12-25-quinquies del Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza), già introdotto dal DL 118/2021, è stato innestato nel Codice della crisi dalla riforma estiva (Dlgs 83/2022), allo scopo di adeguare la legislazione interna al diritto dell'Unione in tema di strumenti di «allerta precoce», idonei a intercettare situazioni di «probabilità di insolvenza» e a incoraggiare il debitore ad agire «senza indugio» (17° e 22° considerando e articolo 3 della direttiva UE n. 2019/1023). Per il vero, il legislatore si era già mosso in prevenzione su questa strada, introducendo *ab origine* nel Ccii (ai precedenti articoli 12-25) la disciplina degli «strumenti di allerta», successivamente abbandonata in quanto, a tacer d'altro, ritenuta inadeguata al mutato scenario post-pandemico. Presupposto oggettivo perché il debitore adotti la composizione negoziata della crisi (Cnc) è il ridisegnato stato di crisi, ignoto al DL 118/2021 ma già disciplinato dal Ccii. Lo stato di crisi è imperniato su un orizzonte temporale di osservazione della sostenibilità dell'indebitamento rispetto all'andamento dei flussi di cassa prospettivi (articoli 2, lettera a), e 3, comma 3, lettera b), del Ccii), attualmente più ampio di quello originario (12 mesi anziché 6), benché forse residui qualche difetto di coordinamento (articoli 17, comma 3, lettera b), e 19, comma 2, lettera d). Ulteriore presupposto, di carattere organizzativo, per l'adozione della Cnc (al pari degli abrogati strumenti di allerta) è l'istituzione da parte dell'impresa di adeguati assetti (già in vigore dal 16 marzo 2019), tali da consentire sia di rilevare tempestivamente lo stato di crisi, sia di individuare e adottare uno strumento per il suo superamento (articoli 3 e 375). La Cnc marca la più

netta differenza rispetto agli abrogati strumenti di allerta, in quanto rimessa all'iniziativa del debitore, nonché imperniata sulla figura dell'esperto, designato «terzo rispetto a tutte le parti» (articolo 16, comma 2). Può distinguersi un «doppio livello» (come già per gli abrogati strumenti di allerta), a seconda che l'impresa rimanga estranea o meno alla adozione di strumenti giudiziali che incidono su alcuni atti dell'impresa o dei creditori. Al primo livello, la Cnc opera sul piano stragiudiziale, con una disciplina piuttosto fluida. L'imprenditore può avvalersi dell'esonero dagli obblighi di ricapitalizzazione sino a conclusione delle trattative (articolo 20), per quanto tale facoltà, introdotta dall'articolo 6, comma 1, del DL 23/2020 (convertito dalla legge 40/2020) per le perdite verificatesi nell'esercizio 2020, sia stata prorogata anche per gli esercizi successivi (da ultimo dall'articolo 3, comma 9, del DL 198/2022). Scattano obblighi informativi nei confronti delle rappresentanze sindacali dei lavoratori (articolo 4, comma 3). La gestione anche straordinaria dell'impresa rimane sotto controllo dell'imprenditore, con il limite della salvaguardia della sostenibilità economico-finanziaria, prospettiva dinamica rispetto alla conservazione dell'integrità del patrimonio (articolo 2394 del Codice civile). Nessuna conseguenza si verifica in relazione a rapporti pendenti e allo stock di debito (soprattutto tributario), potendo – al più – i rapporti essere rinegoziati su invito dell'esperto (articolo 17, comma 5). Più pregnante l'articolo 21, comma 1, che prevede, in caso di insolvenza, la gestione dell'impresa «nel prevalente interesse dei creditori» (analogamente a un trust), norma, peraltro, difficilmente controllabile quanto a presupposti e modalità. Blanda si rivela, inoltre, la norma che

consente la conservazione degli effetti degli atti di gestione e del rilascio di garanzie, essendo sempre possibile per il curatore dedurre la non coerenza dell'atto rispetto all'andamento della Cnc (articolo 24, comma 2), con onere della prova agevolato rispetto, ad esempio, alla revocazione di atti compiuti in esecuzione di piani attestati (articolo 166, comma 3, lettera d). Se, invece, si tratta di atti di straordinaria amministrazione, risolutiva appare (ai fini della conservazione degli effetti) la mancata iscrizione da parte dell'esperto del dissenso al compimento dell'atto (articoli 21, comma 4, e 24, comma 3). Al "secondo livello", in cui l'impresa accede a strumenti giudiziali (più ampi rispetto agli abrogati strumenti di allerta), la disciplina si fa più pregnante. Gli strumenti giudiziali spaziano dal blocco temporaneo delle azioni cautelari e, soprattutto, esecutive (articolo 18), compresa l'improcedibilità dell'eventuale domanda di liquidazione giudiziale

(comma 4), all'inibizione dell'eccezione di inadempimento (comma 5), a finanziamenti autorizzati dal tribunale, dichiarati espressamente prededucibili nelle successive procedure concorsuali e sin anche alla cessione dell'azienda (articolo 22); atti negoziali che conservano la loro efficacia nell'eventuale procedura concorsuale successiva, benché senza espressa salvezza ai fini tributari secondo quanto previsto dall'articolo 14, comma 5-bis del decreto legislativo 472/1997. Lo strumento (che non ha avuto sinora grande impatto) va salutato con favore, benché - da un lato - scarichi sull'esperto una enorme responsabilità sull'operato dell'impresa e - dall'altro - non sia stata accompagnata da una adeguata classificazione dei crediti finanziari dell'impresa in Cnc, con conseguente loro deterioramento e risposta ostativa del sistema creditizio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il ruolo dell'esperto

La nomina L'imprenditore può chiedere la nomina di un esperto al segretario generale della camera di commercio nel cui ambito territoriale si trova l'impresa, quando si trova in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e risulta perseguibile il risanamento dell'impresa. L'esperto agevola le trattative tra imprenditore, creditori e altri soggetti interessati, al fine di trovare una soluzione per il superamento delle condizioni di squilibrio, anche mediante il trasferimento dell'azienda o di rami di essa I requisiti L'esperto, oltre ai requisiti previsti dal Codice civile, non deve essere legato all'impresa o ad altre parti interessate all'operazione di risanamento da rapporti di natura personale o professionale; il professionista ed i soggetti con i quali è unito in associazione professionale non devono aver prestato negli ultimi 5 anni attività di lavoro subordinato o autonomo in favore dell'imprenditore né essere stati membri degli organi di amministrazione o controllo dell'impresa né aver posseduto partecipazioni in essa. Chi ha svolto l'incarico di esperto non può intrattenere rapporti professionali con l'imprenditore se non sono decorsi almeno due anni dall'archiviazione della composizione negoziata. L'esperto è terzo rispetto a tutte le parti e opera in modo professionale, riservato, imparziale e indipendente.

Correzioni errori contabili con iter semplificato solo se c'è il revisore

Alessandro Germani, Franco Roscini Vitali, Il Sole 24 Ore, RAPPORTI, 4 gennaio 2023, p. 18

La manovra 2023 interviene sull'impianto della norma che semplifica la procedura degli errori contabili stabilendo che la stessa sia riservata alle società sottoposte a revisione legale dei conti. La disciplina è prevista dai commi da 273 a 275 della legge 197/2022.

Ricordiamo che l'articolo 8 del DI 73/22 è intervenuto sull'impianto dell'articolo 83 del Tuir stabilendo che la procedura di correzione degli errori contabili ha rilevanza anche fiscale, sia ai fini Ires sia Irap. Così a partire dal 2022 per gli errori di imputazione temporale che vengono corretti in contabilità, siano essi rilevanti (con correzione a patrimonio netto) oppure irrilevanti (con correzione a conto economico) tanto per i soggetti Ias quanto per quelli Oic la correzione contabile rileva anche fiscalmente. E si tratta di una semplificazione copernicana perché manda in soffitta la procedura delle dichiarazioni integrative con cui la correzione odierna dell'errore contabile aveva il proprio contraltare in una integrativa relativa al periodo in cui il componente avrebbe dovuto essere debitamente contabilizzato. Non c'è dubbio che il principio per cui la rilevanza contabile guidi anche sotto il profilo fiscale può dar luogo a degli arbitraggi, come fatto notare da ultimo anche da Assonime (circolare 32 del 19 dicembre scorso). Di qui la risposta del legislatore, contenuta nel comma 273, sembra sia stata quella di ancorare il tutto al fatto che il soggetto sottoponga il bilancio a revisione legale. Apparirebbe questo l'espedito che dovrebbe limitare comportamenti opportunistici.

Poiché tale chiarimento si lega alla previsione per cui la correzione degli errori contabili dal lato dei componenti negativi è consentita solo per quelli riferiti a periodi d'imposta fiscalmente aperti (per i quali è consentito presentare un'integrativa), parrebbe che la correzione di un componente positivo non sia ancorata al presupposto della revisione legale. D'altronde, la correzione positiva è sempre tassata e quindi si presta meno a presunti arbitraggi. Il comma 274 trasla questo principio anche con riferimento all'Irap. Il comma 275 prevede infine che i commi 273 e 274 si applicano a decorrere dal 2022. Vediamo la portata della norma.

L'obbligo di revisione legale (articolo 2477 del Codice civile) sussiste per i soggetti tenuti al consolidato, per chi controlla una società obbligata alla revisione legale, per chi ha superato per due esercizi consecutivi almeno uno dei seguenti limiti: 1 totale dell'attivo: 4 milioni di euro; 2 ricavi delle vendite e delle prestazioni: 4 milioni di euro; 3 dipendenti occupati in media durante l'esercizio: 20 unità. Quindi tocca ormai anche un nutrito numero di Pmi. È anche vero che queste ultime dovrebbero avere pressioni minori in relazione al fatto di procedere a chiusure di bilancio affrettate, tipiche delle imprese più grandi, motivo per cui una bozza di bilancio redatta a fine marzo dovrebbe consentire di avere tutti gli elementi per ridurre al minimo le casistiche di errori contabili. In ogni caso la norma parrebbe aprire anche ad ipotesi di revisione volontaria.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il contratto di leasing finanziario

Avv. Daniela Pietrini, Avv. Sabrina Setini, Contratti - La Rivista, dicembre 2022, n. 7, p. 25

Premesse

Il *leasing* è nato intorno alla seconda metà del secolo scorso negli Stati Uniti d'America, quale moderna tecnica di finanziamento per le imprese, e si è diffuso in Italia negli anni sessanta ad opera di alcune società di *leasing* nord americane le quali, nella ricerca di nuovi mercati, iniziarono a svolgere un'importante attività di tipo finanziario consistente nell'anticipare capitali per l'acquisto di beni produttivi richiesti da quelle imprese che non disponevano immediatamente dei mezzi finanziari necessari ad acquistarne la proprietà, la quale rimaneva quindi in capo alle società di *leasing*. Pertanto, queste ultime svolgevano attività di interposizione finanziaria tra le società produttrici di beni e le imprese utilizzatrici, ponendosi quali concedenti. Nel nostro ordinamento, il *leasing* si è caratterizzato per molto tempo come una figura negoziale basata per una parte importante della propria disciplina sulla prassi, giacché il quadro giuridico di riferimento risultava frammentario e la regolamentazione dava conto solamente di alcuni aspetti settoriali delle dinamiche contrattuali^[1].

Quindi, in ragione di interventi normativi occasionali e in mancanza di una normativa organica del *leasing*, la giurisprudenza ha avvertito la necessità di procedere alla qualificazione giuridica della fattispecie in commento, declinandone l'oggetto e la causa, così da individuare i contratti tipici ad essa più simili ed estenderne in via analogica la relativa disciplina, in aggiunta alle norme generali in materia di contratti^[2].

È alla luce del processo di tipizzazione giurispru-

denziale del contratto di *leasing*, da sempre qualificato come contratto atipico con prevalente funzione di finanziamento, ex art. 1322, comma 2 c.c., che va vagliato il recente intervento del legislatore con l'introduzione dell'art. 1, commi 136-140, della Legge annuale per il Mercato e la Concorrenza n. 124 del 2017, al quale è possibile attribuire il pregio di aver reso il *leasing* finanziario un contratto tipico^[3].

Il consolidato indirizzo giurisprudenziale della Corte di Cassazione: la distinzione tra leasing traslativo e leasing di godimento in caso di inadempimento dell'utilizzatore

Nell'ambito del *leasing* finanziario, l'impresa di *leasing* (i.e. concedente) acquista dal fornitore (i.e. costruttore), per conto dell'utilizzatore, un bene allo stesso necessario, cedendoglielo in godimento contro il pagamento di un canone periodico. In tal caso, la società di *leasing* è una vera e propria società finanziaria, diversa dalla società produttrice del bene, la quale concede all'utilizzatore le risorse finanziarie occorrenti all'acquisto di un bene che sarà destinato a restare nel lungo periodo nella filiera produttiva di quest'ultimo^[4]. Oggetto del contratto potranno essere sia i beni mobili, sia i beni immobili ed anche i beni immateriali^[5].

Sotto il profilo soggettivo, l'attività di *leasing* finanziaria, essendo inclusa tra le attività di concessione di finanziamenti nei confronti del pubblico, come definita dal T.U.B. e dalle relative norme di attuazione (D.M. n. 53/2015), rappresenta a tutti gli effetti un'attività riservata.

Ciò premesso, la giurisprudenza di legittimità, seguendo un orientamento aperto nel 1989 con sei sentenze (Cass. sentenze dalla n. 5569 alla n. 5574^[6] e consolidatosi con la pronuncia a Sezioni Unite n. 65 del 1993, aveva distinto il *leasing* c.d. di godimento dal *leasing* cd. traslativo, in funzione della tipologia di bene, del valore che questo assume al momento del riscatto ed alla funzione economica dei canoni periodici corrisposti dall'utilizzatore.

A parere dei giudici di legittimità, infatti, l'elemento caratterizzante il *leasing* di godimento è la sua «prevalente funzione di finanziamento finalizzata al mero godimento di beni strumentali la cui vita tecnologica corrisponde proprio alla durata del contratto e che, perciò solo, alla sua scadenza conservano un esiguo valore economico coincidente con la modesta entità del prezzo di opzione; pertanto, i canoni periodici corrisposti alla società di leasing si configurano esclusivamente come il corrispettivo del godimento dei beni, sostanziandosi in equivalenti di porzioni del loro valore d'uso»^[7].

Il *leasing* c.d. traslativo è, invece, stipulato in funzione del trasferimento finale della proprietà del bene mediante l'esercizio dell'opzione di riscatto. A sostegno di ciò, ha più volte sottolineato la Corte di Cassazione, vi sarebbe la constatazione che «la durata del contratto del *leasing* traslativo non è mai commisurata alla vita tecnica del bene che ne è oggetto, il quale spesso è un tipo di bene, per sua natura intrinseca, meno esposto al rischio di una rapida obsolescenza. Ne consegue che, alla fine del rapporto contrattuale esso conserva un valore economico notevolmente superiore al prezzo di opzione pattuito dalle parti. In virtù di tale disparità, l'esercizio del diritto di opzione sarebbe, dunque, un elemento totalmente imprescindibile, in quanto economicamente vantaggioso per l'utilizzatore e tale da non lasciare spazio ad altra interpretazione causale oltre a quella traslativa. D'altra parte, la concessione in godimento del bene assume valore meramente strumentale ed accessorio»^[8]. Pertanto, «il canone ha qui natura di corrispettivo del futuro trasferimento del bene e consente di scontare una quota del prezzo in previsione del successivo acquisto»^[9].

Sulla base di tale declinazione la giurisprudenza ha fatto discendere una differente disciplina applicabile anche, e soprattutto, nell'ipotesi di risoluzione giudiziale del negozio per inadempimento dell'utilizzatore.

Al *leasing* di godimento, assimilato ad una locazione, ha per molto tempo ritenuto applicabile analogicamente l'art. 1458, comma 1, c.c., in tema di contratti ad esecuzione continuata o periodica, stabilendo che, in caso di inadempimento dell'utilizzatore, l'effetto della risoluzione non si estendeva ai canoni già versati al concedente, cosicché quest'ultimo era legittimato a trattenere la totalità dei canoni sino ad allora incassati^[10].

Al *leasing* traslativo, assimilato invece ad una vendita con riserva della proprietà, ha per molto ritenuto applicabile in via analogica la previsione normativa di cui all'art. 1526 c.c., in virtù della quale il concedente è obbligato alla restituzione dei canoni già riscossi; quest'ultimo è altresì legittimato ad ottenere la restituzione del bene ed un risarcimento del danno, che tenga conto dei canoni scaduti non ancora adempiuti e di quelli a scadere, anche se attualizzati, ossia depurati dagli interessi remunerativi, fino alla scadenza del rapporto, nonché un equo compenso che remunererà il solo godimento del bene da parte dell'utilizzatore, senza che vi sia ricompresa anche la quota destinata al trasferimento finale. Tuttavia, al fine di consentire al concedente di trattenere anche i canoni già riscossi, nella prassi negoziale si è diffuso l'inserimento sistematico nei contratti di *leasing* (soprattutto immobiliare) di una clausola penale la quale, in caso di inadempimento dell'utilizzatore, legittimava il concedente a trattenere anche i canoni già riscossi, a titolo di indennizzo, oltre al diritto alla restituzione del bene. Si è tuttavia osservato che l'inserimento di tali clausole

consentiva al concedente di realizzare un ingiustificato arricchimento derivante dal fatto di ottenere, non soltanto la restituzione del bene, ma anche un guadagno pari a quello che avrebbe ottenuto nell'ipotesi non realizzatasi di esatto adempimento del contratto^[11]. Alla luce di tale prassi, è intervenuta giurisprudenza maggioritaria, la quale si è pronunciata nel senso di ritenere inderogabile la disciplina sulla vendita a rate di cui all'art. 1526 c.c., ritenendo conseguentemente illegittimo l'inserimento della suddetta clausola penale. In particolare, la giurisprudenza ha stabilito che: «[...] le clausole contrattuali che attribuiscono alla società concedente il diritto di recuperare, nel caso di inadempimento dell'utilizzatore, l'intero importo del finanziamento ed in più la proprietà e il possesso dell'immobile, attribuiscono alla società stessa vantaggi maggiori di quelli che essa aveva il diritto di attendersi dalla regolare esecuzione del contratto, venendo a configurare gli

estremi della penale manifestamente eccessiva rispetto all'interesse del creditore all'adempimento, di cui all'art. 1384 c.c.» (Cass. civ., sez. III, 17 gennaio 2014, n. 888).

L'attuale disciplina della risoluzione per inadempimento del contratto di *leasing* finanziario introdotta dalla Legge annuale per il Mercato e la Concorrenza del 2017

L'introduzione della Legge annuale sul Mercato e sulla Concorrenza del 2017 ha posto fine tanto alla dicotomia tra *leasing* di godimento e *leasing* traslativo quanto alla dibattuta e controversa questione in tema di disciplina applicabile alle due tipologie di *leasing*, nell'ipotesi di risoluzione del contratto per inadempimento dell'utilizzatore¹²¹.

Nello specifico, l'art. 1, comma 137, ha introdotto una nozione predeterminata della gravità dell'inadempimento dell'utilizzatore quale causa di risoluzione del contratto. In particolare, ai sensi del citato comma 137, si qualifica come grave inadempimento: «*il mancato pagamento di almeno sei canoni mensili o due canoni trimestrali anche non consecutivi o un importo equivalente per i leasing immobiliari, ovvero di quattro canoni mensili anche non consecutivi o un importo equivalente per gli altri contratti di locazione finanziaria*».

Pertanto, oggi, la valutazione della gravità dell'inadempimento non è più rimessa all'apprezzamento del giudice secondo i parametri dettati dal codice civile (rispettivamente agli artt. 1455 e 1525 c.c.) ma è stata determinata *ex ante* secondo il principio legislativo appena descritto¹²³, il quale individua i requisiti perchè l'inadempimento possa considerarsi qualificato e, quindi, capace di determinare la risoluzione del contratto.

All'art. 1, comma 138, invece, vengono individuate le conseguenze dell'inadempimento qualificato da parte dell'utilizzatore, nell'ipotesi in cui il concedente scelga di far valere l'inadempimento come causa di risoluzione. In particolare, dalla risoluzione del contratto ne deriva il diritto del concedente di ottenere la restituzione del bene, nonché di procedere alla vendita del bene o ad altra collocazione da effettuarsi ai valori di mercato. Da ciò ne consegue l'obbligo del concedente di corrispondere all'utilizzatore quanto ricavato dalla vendita o da altra collocazione del bene, detratti però i canoni scaduti e non pagati fino alla data della risoluzio-

ne, i canoni a scadere ma solo in linea capitale, e il prezzo pattuito per l'esercizio dell'opzione finale di acquisto, nonché le spese anticipate per il recupero del bene, la stima e la sua conservazione per il tempo necessario alla vendita. Mentre, continua a sussistere il diritto di credito del concedente nei confronti dell'utilizzatore nel caso in cui il valore ottenuto con la vendita o altra collocazione del bene sia inferiore all'ammontare dell'importo dovuto dall'utilizzatore a norma del periodo precedente¹⁴¹.

Previsioni più dettagliate sono state previste con riferimento alla procedura di vendita del bene (art. 1, comma 139), la quale ha previsto l'obbligo per il concedente di attenersi ad una serie di criteri da adottare in progressione. *In primis*, si richiede al concedente di effettuare la vendita o la riallocazione ai valori di mercato. Qualora ciò non fosse possibile, occorrerà rivolgersi ad un perito indipendente non legato al concedente da rapporti personali o di lavoro e scelto di comune accordo dalle parti, al fine di ottenere la stima del bene. La procedura appare particolarmente garantista nei confronti dell'utilizzatore. Inoltre, si è ritenuto che i criteri per ottenere il valore di mercato ai fini della vendita del bene, sono applicabili in qualunque ipotesi di risoluzione, e non necessariamente a quelle conseguenti all'inadempimento qualificato per mancato pagamento del canone¹⁵¹. Solo dopo aver concluso fruttuosamente la procedura di vendita in questione, il concedente sarà tenuto a versare all'utilizzatore la differenza tra la somma così ricavata e i canoni scaduti e non pagati fino alla data della risoluzione, nonché i canoni a scadere in linea capitale, il prezzo pattuito per l'esercizio dell'opzione finale di acquisto, le spese anticipate per il recupero del bene, il compenso per le attività di stima e le spese per la conservazione del bene sino alla vendita o alla riallocazione¹⁶¹.

Si consideri che di recente le Sezioni Unite¹⁷¹ sono intervenute sul tema dell'applicabilità della L. n. 124 del 2017 (art. 1, commi 136-140) ai contratti di leasing finanziario in cui i presupposti della risoluzione per l'inadempimento dell'utilizzatore (previsti dal comma 137) non si siano ancora verificati al momento della sua entrata in vigore.

La Suprema Corte ha ritenuto che «*la L. n. 124 del 2017 (art. 1, commi 136-140) non ha effetti retroattivi e trova, quindi, applicazione per i contratti di leasing finanziario in cui i presupposti della risoluzione per l'inadempimento dell'utilizzatore (previsti dal comma*

137) non si siano ancora verificati al momento della sua entrata in vigore; sicché, per i contratti risolti in precedenza e rispetto ai quali sia intervenuto il fallimento dell'utilizzatore soltanto successivamente alla risoluzione contrattuale, rimane valida la distinzione tra *leasing* di godimento e *leasing* traslativo, dovendo per quest'ultimo social-tipo negoziale applicarsi, in via analogica, la disciplina di cui all'art. 1526 c.c. e non quella dettata dall'art. 72-quater L. Fall., rispetto alla quale non possono ravvisarsi, nella specie, le condizioni per il ricorso all'analogia legis, né essendo altrimenti consentito giungere in via interpretativa ad una applicazione retroattiva della L. n. 124 del 2017."

Le sorti del contratto di leasing finanziario in caso di fallimento dell'utilizzatore: l'art. 72-quater Legge Fallimentare alla luce della Legge annuale per il Mercato e la Concorrenza del 2017 e l'art. 177 del Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza

In passato la giurisprudenza ha applicato la distinzione tra *leasing* di godimento e *leasing* traslativo anche in caso di fallimento dell'utilizzatore, in assenza di una normativa *ad hoc* che valesse a regolare le sorti del contratto di *leasing* finanziario. In seguito, tuttavia, è stato introdotto l'art. 72-quater Legge Fallimentare (R.D. n. 267/1942), ad opera dell'art. 59 del D.LGS. 9 gennaio 2006, n. 5, con il quale è stato disciplinato l'assetto dei rapporti tra le parti in esito al fallimento del concedente o dell'utilizzatore.

Tale norma ha stabilito che, in caso di fallimento dell'utilizzatore, la norma da applicare è l'art. 72 della Legge Fallimentare. Si tratta di una norma, a valenza generale, che in merito ai rapporti pendenti sancisce la sospensione dell'esecuzione del contratto, fino a quando il curatore non eserciti la facoltà di scelta di subentrare nel rapporto in luogo del fallito oppure di volerlo sciogliere.

Nel caso in cui il curatore opti per lo scioglimento del contratto, il concedente ha diritto alla restituzione del bene ed è tenuto a versare alla curatela l'eventuale differenza fra la maggiore somma ricavata dalla vendita o da altra collocazione del bene stesso, avvenute a valori di mercato rispetto al credito residuo in linea capitale; per le somme già riscosse si applica l'articolo 67, comma 3, lettera a), Legge Fallimentare^[18].

Il concedente ha diritto ad insinuarsi nello stato passivo per la differenza fra il credito vantato alla

data del fallimento, e quanto ricavato dalla nuova allocazione del bene.

Nel caso di fallimento del concedente il contratto, invece, prosegue, e l'utilizzatore conserva la facoltà di acquistare la proprietà del bene alla scadenza, previo pagamento dei canoni e del prezzo pattuito^[19].

Successivamente all'introduzione dell'art. 72-quater Legge Fallimentare si sono registrati due filoni giurisprudenziali contrapposti.

Secondo un primo filone interpretativo, l'introduzione di tale disposizione, ha segnato l'abbandono della distinzione tra *leasing* di godimento e *leasing* traslativo, che porterebbe ad applicare a quest'ultimo l'art. 1526 c.c., con applicazione in via analogica dell'art. 72-quater Legge Fallimentare anche ai contratti di *leasing* risolti prima della dichiarazione di apertura del fallimento^[20].

Secondo un diverso filone, seguito per molto tempo anche dalla giurisprudenza di legittimità, invece, l'art. 74 quater Legge Fallimentare sarebbe applicabile unicamente all'ipotesi in cui il contratto sia pendente alla data di dichiarazione del fallimento, trovando applicazione la disciplina dell'art. 1526 c.c.^[21].

Sul punto, come indicato sopra, la recente pronuncia delle Sezioni Unite^[22] ha confermato la giurisprudenza secondo la quale deve escludersi che la disciplina dettata dall'art. 72-quater Legge Fallimentare possa trovare applicazione analogica in caso di contratto di *leasing* finanziario risolto per inadempimento dell'utilizzatore prima del fallimento di quest'ultimo, avendo invece rinvenuto la disposizione idonea a colmare la lacuna ordinamentale in quella generale codicistica dell'art. 1526 c.c., in ipotesi di *leasing* traslativo.

Secondo le Sezioni Unite, l'avvento della disciplina di cui alla L. n. 124 del 2017, art. 1, comma 136-140, non ha mutato le considerazioni sopra, anzi, al comma 140 ha stabilito che "(r)estano ferme le previsioni di cui al R.D. 16 marzo 1942, n. 267, art. 72-quater (...)", con ciò ribadendo la specialità della norma fallimentare e la sua portata circoscritta all'ambito di specifica pertinenza (contratti pendenti).

Occorre, infine, rilevare che la disciplina dettata

dall'art. 72 *quater* Legge Fallimentare verrà sostituita dall'art. 177 del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (D.LGS. 12 gennaio 2019, n. 14), a partire dalla data di entrata in vigore del relativo articolo (prevista attualmente per il 15 luglio 2022).

La nuova disciplina, seppur con qualche differenza, richiama la disciplina previgente.

Ai sensi dell'art. 177 del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza, infatti, in ipotesi di apertura della liquidazione giudiziale per l'utilizzatore, il curatore ha facoltà di sciogliere il contratto ovvero di proseguire nello stesso. Ove il curatore opti per lo scioglimento del contratto, il concedente ha diritto

a ottenere la restituzione del bene ed è, altresì, tenuto a versare alla curatela l'eventuale differenza fra la maggior somma ricavata dalla vendita o da altra collocazione del bene a valori di mercato, rispetto al credito in linea capitale, determinato ai sensi dell'art. 97, comma 12, primo periodo, del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza, pari alla somma degli ammontari di canoni scaduti e non corrisposti fino alla data dello scioglimento del contratto, dei canoni a scadere (solo in linea capitale) e del corrispettivo pattuito per l'esercizio dell'opzione finale di acquisto rispetto al credito residuo in linea capitale. Per le somme già riscosse si applica l'art. 166, comma 3, lettera a).

- [1] Sulla diffusione del leasing in Italia si veda R. Clarizia, *I contratti per il finanziamento delle imprese. Mutuo di scopo, leasing, factoring*, Torino, 2002, 144 ss..
- [2] In merito si consulti V. Timpano, *Il contratto di leasing: vecchi contrasti interpretativi e nuove soluzioni normative*, in *Modulo24 Contratti*, 2017, cit. 541.
- [3] Papagni, *Quale disciplina si applica ai contratti di leasing risolti prima del fallimento?*, in *Modulo24 Contratti*, 2019, 1 s..
- [4] Associazione Italiana Leasing, *Cos'è il leasing finanziario*, in *Modulo24 Contratti*, maggio 2015.
- [5] Così vengono individuati, in termini generali, i tratti salienti del contratto di leasing finanziario. Si vedano in tal senso *ex multis* D. Beccari, *Orientamenti sul leasing*, in *Corr. Giur.* 5, 2018, 697; E. Lucchini Guastalla, *Il contratto di leasing finanziario alla luce della legge n. 124/2017*, cit., 179; B. Tunesi, *Leasing finanziario: ancora sulla tutela dell'utilizzatore*, in *Contratti*, 2017, 3, 270.
- [6] *Le prime pronunce, denominate il sestetto, sono state: Cass. civ., 13 dicembre 1989, n. 5569, in Giur. It. 1, 1990, 380, con nota di G. Bonfante; Cass. civ., 13 dicembre 1989, n. 5570, in Modulo24 Contratti, 1989, 584, con nota di A. La Torre; Cass. civ., 13 dicembre 1989, n. 5571, in Modulo24 Contratti, 1990, 1, 742, con nota di R. Clarizia; Cass. civ., 13 dicembre 1989, n. 5573, in Modulo24 Contratti, 1989, 585, con nota di A. La Torre; Cass. civ., 3 dicembre 1989, n. 5774, in Modulo24 Contratti, 1990, 1, 742, con nota di G. Bonfante - R. Clarizia.*
- [7] Si rinvia a Cass. civ., 9 novembre 2011, n. 23324, cit., con nota di A. Capocchetti.
- [8] Ancora, in tal senso, Cass. civ., 9 novembre 2011, n. 23324, cit., con nota di A. Capocchetti, 2028.
- [9] Si consulti, E. Lucchini Guastalla, *Il contratto di leasing finanziario alla luce della legge n. 124/2017*, cit., 181.
- [10] I. Marconi, *Leasing traslativo: quale disciplina in caso di risoluzione?*, in *Modulo24 Contratti*, dicembre 2019.
- [11] F. Salviato, *Risoluzione del contratto di leasing per inadempimento dell'utilizzatore e applicabilità dell'art. 1526 c.c.*, in *Modulo24 Contratti*, 2016, 4, 352 ss..
- [12] Difatti, è stata introdotta una disciplina articolata in tema di individuazione del grave inadempimento dell'utilizzatore (art. 1, comma 137), di conseguenze della risoluzione del contratto per grave inadempimento (art. 1, commi 138 e 139), nonché di coordinamento con

le disposizioni fallimentari e con la legge sul leasing immobiliare abitativo (art. 1, comma 140). Si veda art. 1, commi da 137 a 140, della L. n. 127 del 2017.

- [13] Si veda, D. Beccari, *Orientamenti sul leasing*, cit., 701. M. Tidona, *Leasing: analisi giuridica della locazione finanziaria da parte di banche ed altri intermediari finanziari*, in www.tidona.com, febbraio 2020.
- [14] Così, E. Lucchini Guastalla, *Il contratto di leasing finanziario alla luce della legge n. 124/2017*, cit., 184.
- [15] A. Torroni, *Leasing: la disciplina prima e dopo l'intervento legislativo*, in *Modulo24 Contratti*, novembre 2018.
- [16] Cassazione Civile, Sez. Un., 28 gennaio 2021, n. 2061, in *Modulo24 Contratti*.
- [17] V. Tagliaferri, *Vendita, permuta, leasing. Percorsi giurisprudenziali*, Milano, 2010, 327.
- [18] V. Tagliaferri, *Vendita, permuta, leasing. Percorsi giurisprudenziali*, cit., 328.
- [10] A tal proposito Trib. Torino, 23 aprile 2012, n. 1241, in *Modulo24 Contratti*, con nota di M. R. La Torre.
- [20] Cass. civ., 9 febbraio 2016, n. 2538, in *Modulo24 Contratti*, 2016, 7, 802, con nota di V. Zanichelli; Cass. civ., 29 aprile 2015, n. 8687, in *Modulo24 Contratti*; App. Brescia, 4 maggio 2015, in *Modulo24 Contratti*, 2015, 11, 2391, con nota di P. Gobio Casali; Trib. Milano, 12 dicembre 2012, in *Modulo24 Contratti*.
- [21] Cassazione Civile, Sez. Un., 28 gennaio 2021, n. 2061, cit.

LAVORO

Strutture
di Nelu Pascu



A cura di

CTP CECCATO
TORMEN
& PARTNERS
CONSULENTI DEL LAVORO

Le agevolazioni all'assunzione dei percettori del reddito di cittadinanza alla luce della legge di Bilancio 2023

Dr Dario Ceccato, Founding Partner Ceccato Tormen & C, Dr.ssa Elisa Boscaro, Senior Partner Ceccato Tormen & C

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29 dicembre, la legge n. 197 del 2022 recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025".

Tra le principali misure in favore di lavoratori, imprese e famiglie, il Legislatore si è dato l'obiettivo di promuovere l'assunzione di determinati soggetti, tra cui i beneficiari del reddito di cittadinanza (Rdc) di cui agli artt. da 1 a 13 del DL 4/2019, convertito in legge n° 26/2019.

Nello specifico quindi, con l'obiettivo di facilitare il più possibile il reinserimento nel mondo del lavoro dei percettori del reddito di cittadinanza, l'art. 1 comma 294 della legge 197 del 2022, riconosce un esonero contributivo, limitato alle assunzioni comprese tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023, per quei datori di lavoro intenzionati all'assunzione dei soggetti in parola.

L'introduzione di tale misura risulta, si badi bene, condizionata (comma 299) all'autorizzazione della Commissione europea ex art. 108 paragrafo 3 del TFUE (al pari, peraltro, di altre agevolazioni riproposte dall'odierno Legislatore, quali per esempio il c.d. under 36 o l'occupazione femminile ex legge 92/2012 già rivista dalla legge n°178/2020)

La nuova misura agevolativa consiste nell'esonero pari al 100% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro,

con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato mensilmente.

Resta inoltre ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Beneficiari dell'incentivo risultano quindi essere i datori di lavoro del settore privato che assumano, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, i soggetti percettori del Rdc, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

L'agevolazione contributiva in discussione viene disposta per un periodo massimo pari a dodici mesi e potrà trovare applicazione soltanto qualora i datori di lavoro privati assumano i soggetti beneficiari del Rdc con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Il comma 294 è ben attento a non fare riferimento all'istituto del part time, quindi l'assunzione, pur sempre a tempo indeterminato, potrà anche non essere a tempo pieno.

Il successivo comma 295 statuisce come l'esonero possa essere riconosciuto in caso di trasformazioni dei contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate dai datori di lavoro privati sempre nel periodo compreso dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Si badi bene: non bisogna dimenticare come le assunzioni dei percettori del reddito di cittadinanza risultavano già oggetto di agevolazioni (di cui alla norma istitutiva).

In effetti il comma 296 della legge di Bilancio precisa come l'esonero dei c.d. ottomila euro annui sia alternativo rispetto a quello già previsto dall'art. 8 del DL 4/2019.

Più nello specifico, la misura agevolativa di cui all'art. 8 del DL 4/2019 appare particolarmente complessa ed articolata.

La stessa è riconosciuta a diversi soggetti (il datore di lavoro assumendo, soggetti accreditati che svolgono attività di mediazione ai fini dell'assunzione) in un intricato coacervo di regole, calcoli e requisiti.

In sintesi:

1. Per il datore di lavoro che assume a tempo pieno ed indeterminato il percettore del Rdc, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali, è previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi dovuti all'INAIL, nel limite dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore al momento dell'assunzione per un periodo pari alla differenza della durata massima di godimento del reddito di cittadinanza (18 mensilità) e le mensilità già godute dal beneficiario stesso, e comunque per un importo non superiore a 780 euro mensili e per un periodo non inferiore a 5 mensilità. Inoltre, viene disposta la restituzione della somma percepita a titolo di incentivo nel caso in cui il beneficiario del Rdc sia oggetto di licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo.
2. Nel caso di soggetto accreditato alla formazione (società di somministrazione, ente di formazione che abbia stipulato un apposito patto) che riesca a determinare l'assunzione di un destinatario del reddito presso un datore di lavoro, l'esonero contributivo verrà ripartito in misura eguale tra il datore di lavoro che ha assunto il beneficiario dell' Rdc e l'ente accreditato che potrà fruire dell'esonero contributivo per i propri dipendenti.

Esemplificando, per il datore di lavoro l'esonero consisterà nella metà dell'importo mensile del Reddito di Cittadinanza fino ad un massimo di 390 euro mensili, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e il numero delle mensilità già godute dal beneficiario stesso e, comunque, per un periodo non inferiore a 6 mensilità. Diversamente la restante metà dell'importo mensile del Reddito di Cittadinanza percepito dal lavoratore è ricono-

sciuta all'ente formativo accreditato, sotto forma di sgravio contributivo, sempre per un massimo di 390 euro mensili.

Attenzione. In entrambe le soluzioni proposte (assunzione diretta o "mediata") l'importo massimo del beneficio mensile non può comunque eccedere l'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore assunto per le mensilità incentivate, con esclusione dei premi INAIL.

Non solo: l'agevolazione è riconosciuta solo se l'assunzione realizza un incremento occupazione netto del numero di dipendenti, nel rispetto dei principi generali stabiliti per gli incentivi alle assunzioni (art. 31 D.lgs. 150/2015).

Le modalità di accesso all'esonero contributivo - in seguito alle modifiche apportate dall'art. 1 comma 74 lett. g) della L. 234/2021 all'art. 8 del DL 4/2019 - sono state comunicate dall'INPS con messaggio n. 2766/2022.

CONCLUSIONI

Chiaramente l'agevolazione prevista dalla legge di Bilancio risponde ad una scelta identitaria del nuovo Governo che non ha mai fatto mistero, in campagna elettorale, della necessità di rivedere questo istituto.

Rivisitato lo stesso, ne doveva seguire (cosa successa) un potenziamento della norma agevolativa per consentire ai "futuri ex percettori", maggiori possibilità di occupazione.

La norma di cui ai commi 294 e seguenti risulta essere dotata del privilegio della semplificazione.

In effetti, attesa la scelta che l'eventuale datore di lavoro dovrà operare se si trova nella determinazione di assumere un percettore del Rdc, potranno essere considerate le seguenti prerogative.

1. Il nuovo disposto della legge 197/2022, alternativo a quanto previsto dalla norma del 2019, non chiede la costituzione di un tempo pieno per la fruizione dell'agevolazione;
2. Il comma 294 non menziona le tematiche dell'incremento occupazionale;
2. Ne', a dire il vero, risulta prevista positivamente la possibilità di perdita delle agevolazioni in caso di licenziamento in assenza di giusta causa o giustificato motivo (circostanza prevista dalla DL 4/2019);

Al di là delle convenienze economiche, si sa, le cose semplici sono sempre da preferirsi.

La legge di Bilancio 2023. La riduzione del cuneo fiscale tra premi detassati, mance e agevolazioni contributive per le assunzioni.

Dario Ceccato, Founder Ceccato Tormen & Partners

Con la pubblicazione della legge 197/2022 (legge di Bilancio 2023), assistiamo ad un'opera non particolarmente dirimpente per quanto alle politiche del lavoro subordinato.

Da un lato, in effetti, constatiamo la prosecuzione della riduzione del c.d. cuneo fiscale (già comunicata con il *fu* Governo Draghi proprio ad opera della legge di bilancio del 2022 la quale, come noto, ha profondamente rivisto il sistema di tassazione del reddito da lavoro subordinato ed assimilato) per il tramite di due distinte previsioni: la riduzione della tassazione del premio di produttività (art 1 comma 182 della Legge 208/2015) e la detassazione delle mance, tema riferito solamente ai servizi turistici.

Unitamente a quanto sopra, rileviamo la prosecuzione degli incentivi già disposti da precedenti normative quali il c.d. under 36, le agevolazioni per l'assunzione delle donne e, da ultimo, una revisione delle politiche di assunzione dei percettori del reddito di cittadinanza.

Partendo dal mero dettato normativo, il presente contributo vuole consegnare una propria opinione pratica in relazione alle novità normative in parola.

La detassazione dei premi di secondo livello.

Al comma 63 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2022, viene confermata la disposizione che aveva già trovato accoglimento all'art 15 della bozza di legge in parola. In sintesi, il disposto recita:

"Per i premi e le somme erogati nell'anno 2023, l'ali-

quota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e' ridotta al 5 per cento"

Come già spiegato in altri contributi, l'intento dell'esecutivo è quello di consentire una minore imposizione fiscale dei c.d. "premi detassabili" ovvero quelle premialità che trovano fondamento normativo e contrattuale nelle previsioni dell'art. 1, comma 182, della legge n°208/2015 e nel successivo decreto interministeriale del 29 aprile 2016, il cui articolo 2 denominato "*premi di risultato e criteri di misurazione*" consegna una definizione positiva di premio di risultato ovvero "le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione".

Attualmente la tassazione della percezione in denaro dei sopra citati premi, stabiliti e istituiti con accordo sindacale (ai sensi dell'art 51 del D.lgs. n° 81/2015) e ritualmente depositati, è pari al 10%. A questo proposito, deve ricordarsi come l'accordo sindacale potrebbe disporre non solamente il riconoscimento della premialità subordinata alla concretizzazione dei risultati prefissati, ma anche la sua conversione in sistema di welfare ex art 51 (e non solo) del testo unico delle imposte sui redditi. Ci si chiede, dunque, se la previsione in diminuzione dell'aliquota fiscale in favore dei soli lavoratori (il costo per l'azienda, è da ricordarlo, rimarrebbe invariato) possa recare benefici alle politiche di welfare aziendale che, poco

alla volta, stavano finalmente per essere considerate anche dalle medie imprese italiane.

Per quanto l'intento sia meritorio, astrattamente la minore tassazione, prossima allo zero, potrebbe scoraggiare i lavoratori dal determinare la conversione, se prevista, del premio in sistemi di flexible benefits (con benefici sia datoriali sia riferiti ai collaboratori subordinati).

Deve altresì rilevarsi come nella legge di Bilancio nulla è stato previsto o disposto in relazione all'aumento della soglia di esenzione di cui all'articolo 51 comma 3 per quanto al post 2022.

Ad essere estremamente precisi, appare necessario segnalare come il Decreto Legge 5/2023 introduce disposizioni urgenti in materia di trasparenza dei prezzi dei carburanti c.d. **"Decreto sulla trasparenza del prezzo dei carburanti"**.

Nello specifico, l'articolo 1 del sopra menzionato decreto, dispone che nel periodo gennaio-dicembre 2023, il valore dei buoni benzina ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti, nel limite di euro 200 per lavoratore, non concorrerebbe alla formazione del reddito da lavoro dipendente.

Lungi, dunque, da misure strutturali, assistiamo, come l'anno scorso, a provvedimenti tampone rispetto ai "morsi" della crisi energetica (rimessi a determinazioni aziendali).

La nuova disciplina delle mance.

I commi da 58 e seguenti della Legge di Bilancio disciplinano una novità per il settore delle strutture ricettive e esercenti somministrazione alimenti e bevande. La c.d. detassazione delle mance.

Di seguito la norma (comma 58)

"Nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287, le somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici, riversate ai lavoratori di cui al comma 62, costituiscono redditi di lavoro dipendente e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali con l'aliquota del 5 per cento, entro il limite del 25 per cento del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro. Tali somme sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale e dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e non sono computate ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto".

Prescindendo dall'intento, forse meritorio, del disposto in parola, chi scrive intravede, sentendo operatori del settore, una scarsa se non nulla applicazione della stessa.

D'altronde, basti pensare a quanta difficoltà tecnica ed operativa il comma 58 porterebbe ad alberghi, ristoranti, bar, etc (come scindere la c.d. mancia elettronica dal costo del tavolo, come dividerla ai dipendenti, la rendicontazione nel ciclo payroll e fiscale nonché dover sempre considerare i limiti di percezione stessi imposti dalla disposizione in esame).

Non solo: da sempre le mance sono classificate come donazioni di modico valore rimesse ad un rapporto cliente - lavoratore del quale l'azienda risulta (e vuole risultare) del tutto estranea.

Tali argomentazioni, da sole, portano a ritenere che l'applicazione concreta della detassazione in parola appaia complessa. Staremo a vedere

Le agevolazioni all'assunzione.

Tra le modifiche introdotte dalla legge n. 197 del 2022, di particolare rilevanza sono le disposizioni di cui ai commi 294, 295, 297, con riferimento alle agevolazioni previste in caso di assunzione di:

- a. soggetti beneficiari di Reddito di Cittadinanza (la cui misura viene peraltro significativamente modificata dai successivi commi 313 e ss.);
- b. personale femminile;
- c. giovani lavoratori;

Agevolazione per l'assunzione di percettori del Reddito di Cittadinanza

Come riportato ai commi 294 e 295 della Legge n. 197 del 2022, al fine di promuovere l'inserimento stabile nel mercato del lavoro dei soggetti beneficiari del Reddito di Cittadinanza (di seguito anche RdC), viene riconosciuta una specifica agevolazione in capo a datori del settore privato che assumano i percettori di RdC a tempo indeterminato o che trasformino a tempo indeterminato tali soggetti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023.

In capo al datore di lavoro che proceda alle assunzioni o trasformazioni di cui sopra viene riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico dell'azienda nel limite massimo di 8.000,00 euro e con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

Tale disposto deve spiegarsi con la forte rimodu-

lazione (cavallo di battaglia elettorale) del reddito di cittadinanza. In effetti la sua "rimozione", deve giocoforza essere controbilanciata da agevolazioni all'assunzione in favore degli ex percettori.

Agevolazione per l'assunzione di lavoratrici donne e giovani lavoratori

Sempre in continuità con il Governo precedente, il comma 297 estende, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile e le assunzioni di personale femminile, vengono prorogate, per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023:

- a. le agevolazioni riconosciute per le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni a tempo indeterminato di giovani under trentasei. A tal proposito, il beneficio originariamente previsto dalla cosiddetta legge di Bilancio 2021 (Legge n. 178 del 2020) stante nell'esonero contributivo pari al cento per cento dei contributi a carico azienda nel limite massimo di 6.000,00

euro viene elevato, analogamente a quanto previsto per le assunzioni avvenute nei confronti di soggetti percettori il Reddito di Cittadinanza, a 8.000,00 euro;

- a. le agevolazioni riconosciute per le assunzioni a tempo indeterminato di personale femminile introdotte dalla Legge di bilancio 2021 (Legge n. 178 del 2020). Anche in questo caso, con riferimento al periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, viene riconosciuto un esonero contributivo pari al cento per cento nel limite, innalzato con la Legge n. 197 del 2022, a 8.000,00 euro.

Si segnala tuttavia come l'effettiva entrata in vigore delle previsioni di cui 294, 297 e 298 sia condizionata e subordinata, ai sensi dell'articolo 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (anche noto come TFUE) all'autorizzazione da parte della Commissione europea (in materia di aiuti di Stato).

Esonero contributivo e retribuzione

Dario Ceccato, Founder Ceccato Tormen & Partners, Estratto da Guida al Lavoro, 2 gennaio 2023, n. 1 p. 48-50

La posizione della Cassazione e le tematiche datoriali in materia di restituzione degli indebiti contributivi nell'anno 2022

Il 2022 è terminato (finalmente).

Al di là degli eventi naturali o civili che lo hanno contraddistinto (non di certo lusinghieri), il 2022 potrebbe altresì passare alla storia come un periodo non facile per le aziende e per i professionisti del lavoro. La presenza di una costellazione di norme, estemporanee, sperimentali e dal "fiato corto" non ha di certo aiutato la gestione delle risorse umane.

Basti pensare all'assenza di una stabilizzazione normativa, laddove il Legislatore ha introdotto, sin dalla legge di bilancio 2022 (l. n°234/2021) delle agevolazioni contributive legate, ad esempio, al rientro delle madri al lavoro (art 1 comma 137) le cui modalità operative sono state declinate dall'INPS solamente nel settembre 2022 (Circolare 102/2022). Norma, peraltro, sperimentale, valevole solo per l'anno in corso.

Non solo. Come non citare la riduzione contributiva dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori, inizialmente pari a 0,8 punti percentuali nel periodo 01 gennaio - 30 giugno (sempre l. 234/2021), estesa di 1,2 punti percentuali da sommarsi ai precedenti dal 01 luglio 2022 al 31 dicembre 2022 per effetto del DL c.d. "aiuti bis" (DL 115/2022 convertito in l. n° 142 del 2022). Disposto normativo, quest'ultimo, entrato in vigore il 09 agosto 2022 (quindi retroattivamente, rispetto al disposto in trattazione, previsto dal periodo paga di luglio 2022).

L'elencazione potrebbe proseguire, probabilmente concludendosi con l'apertura concessa dal DL 176/2022 art. 3 comma 10 (c.d. aiuti quater - in attesa di conversione) in modifica alla soglia di esenzione dei c.d. *fringe benefits* disposta dal c.d. decreto aiuti bis.

Invero, la novella imposta del decreto "Aiuti quater" opera sul testo del "Aiuti bis", andando a modificare il valore soglia di esenzione fiscale e previdenziale dei beni in natura da euro 600,00 ad euro 3.000,00 ed introducendo un nuovo benefit quale il rimborso delle bollette energetiche, idriche o di gas naturale.

Le disposizioni appena citate hanno in comune un denominatore. La possibilità, per l'azienda, di aver trattenuto dei contributi previdenziali in favore dei lavoratori dipendenti in un determinato momento storico con necessità attuale (o già avvenuta) di restituzione di parte di detta contribuzione, per effetto dei disposti normativi emanati.

In un quadro pragmatico così complesso, aleggia la presenza di una domanda: l'azienda è tenuta o meno a procedere alla restituzione di contribuzione trattenuta "indebitamente" ai lavoratori nel corso dell'annualità 2022?

In tal senso, una recente sentenza di Cassazione potrebbe aggravare la situazione sopra descritta, già di per sé complessa.

La sentenza 25 ottobre 2022 n° 31508

Con l'ordinanza n. 31508 la Suprema Corte dirime un caso di trattenuta contributiva indebita ai danni di un lavoratore assoggettato al massimale contri-

butivo ex Legge 335/1995 disatteso, per errore, dal datore di lavoro.

In effetti già il Tribunale di Milano condannava l'azienda alla restituzione, in favore dell'oramai ex-dipendente, delle trattenute operate dalla stessa per mancata applicazione del massimale contributivo di cui all'art. 2, comma 18, L. 8.8.1995, n. 335, per l'intera durata del rapporto di lavoro (2002-2012). Successivamente la Corte d'Appello, in parziale riforma della decisione di primo grado, dichiarava prescritti i crediti oggetto di causa maturati sino al 31.1.2005.

In Cassazione, si assiste ad un enunciato di indiscusso interesse, soprattutto per l'anno 2022.

Secondo la Suprema Corte, mente *"in ipotesi di indebito contributivo, il datore di lavoro è l'unico legittimato all'azione di ripetizione nei confronti dell'ente anche con riguardo alla quota predetta"* per quanto al lavoratore *"che abbia subito l'indebita trattenuta"* lo stesso *"può agire nei confronti del datore di lavoro che ha eseguito la trattenuta stessa ed il credito azionato dal lavoratore ha natura retributiva sicché, da un lato, ad esso si applicano la prescrizione quinquennale ex art. 2948 n. 4 c.c. e l'art. 429 c.p.c. in materia di interessi e rivalutazione e, dall'altro, esso può essere fatto valere indipendentemente dall'avvenuto rimborso in favore del datore di lavoro dei contributi indebitamente versati"*.

Muovendo dalla disciplina della c.d. rivalsa contributiva di cui all'articolo 19 della L. 218/1952, la Cassazione ribadisce, consolidando il proprio orientamento, come *"in tema di obbligazione contributiva nelle assicurazioni obbligatorie, il datore di lavoro - che, ai sensi dell'art. 19 L. n. 218 del 1952, è responsabile del pagamento dei contributi anche per la parte a carico dei lavoratori che egli trattiene sulla retribuzione corrisposta ai medesimi - è direttamente obbligato verso l'ente previdenziale anche per la parte a carico dei lavoratori dei quali non è rappresentante ex lege"*. Da ciò discende come il *"legittimato passivo nell'azione di adempimento proposta dal lavoratore (...) è solo il datore di lavoro, al quale il lavoratore può richiedere direttamente il pagamento della percentuale di retribuzione non corrisposta perché indebitamente trattenuta, in quanto il diritto alla integrità della retribuzione non è decurtabile se non nei rigorosi limiti della reale sussistenza della obbligazione contributiva adempiuta"*.

A diversa conclusione non sembra si possa intervenire anche assumendo una argomentazione di ordine pragmatico. Mentre, per quanto ai rapporti di

natura tributaria, il sostituito / lavoratore avrebbe la possibilità di "interloquire" con l'amministrazione finanziaria (nel caso di specie, per il tramite di proprie dichiarazioni fiscali), nell'ambito contributivo, attesa la rivalsa operata dal datore di lavoro (e degli obblighi che da essa discendono), non sussiste un rapporto diretto tra l'ente previdenziale ed il lavoratore, di fatto impedendo a quest'ultimo di relazionarsi con l'ente e sanare eventuali situazioni debitorie / creditorie.

Il principio in trattazione appare dunque condivisibile. Ma casi come quello appena delineato dovrebbero rappresentare una eccezione rispetto ad una ordinarietà contributiva senza "trattenute maggiori". L'anno 2022, per effetto di diversi disposti normativi emanati con decreti legge (per lo più retroattivi) e con indicazioni dell'INPS sicuramente non tempestive, ha reso la restituzione della contribuzione una situazione dolorosamente ordinaria.

La restituzione contributiva. Obbligo o facoltà?

Le già citate discipline normative connesse alla riduzione della contribuzione previdenziale applicabili nell'anno in corso (sia la riduzione, a determinate condizioni, di 0,8 punti percentuali poi estesa a 2 punti percentuali dal luglio 2022, sia l'abbattimento della contribuzione per le madri che rientrano a lavoro post maternità obbligatoria che, da ultimo, la restituzione di contribuzione trattenuta su erogazioni di beni e servizi in natura - leggasi autoveicoli per citarne uno - fino alla soglia di euro tremila) impongono una domanda di non facile risoluzione. Per tutti i lavoratori che, nel corso dell'anno della siccità estrema, risultano cessati *infra* anno e che potrebbero lamentarsi di maggiori trattenute contributive (per effetto di norme, al tempo, legittime o di istruzioni assenti), è necessario armarsi di pazienza e tecnica e riaprire il mai vetusto cedolino paga, al fine di ripetere le maggiori contribuzioni trattenute?

Ovviamente tali operazioni, già difficili da pensarsi, avrebbero altresì impatti fiscali dato che la restituzione di un onere deducibile comporta la rivisitazione del conguaglio fiscale dell'ex collaboratore.

Alla luce della sentenza in parola e dell'orientamento consolidato, non è escluso che lavoratore possa procedere con una richiesta di restituzione retributiva diretta in capo alla sua ex impresa, essendo terzo rispetto al rapporto previdenziale sussistente tra l'azienda (debitore anche lui) e l'ente previdenziale (creditore).

Ciò non di meno, una possibile strategia potrebbe essere quella di attendere le richieste, eventuali,

da parte dei collaboratori non più in forza, per poi procedere al pagamento, come corretto, di quanto agli stessi dovuto e contestualmente chiedere all'ente previdenziale con quali criteri sarà possibile procedere al recupero di quanto indebitamente trattenuto (soprattutto in assenza di un imponibile previdenziale vigente).

Conclusioni

Per quanto le disposizioni esaminate convergono nella volontà di consegnare maggiori redditività ai lavoratori subordinati (ed attenuare il c.d. cuneo fiscale) è oramai evidente come alla tecnica normativa debba seguire un sano pragmatismo. Evidentemente dato per scontato.

Oramai da troppo tempo assistiamo ad istruzioni di enti tardive o complesse, che non consentono alle aziende gli opportuni adeguamenti previdenziali o fiscali e che risultano foriere di problematiche che potrebbero ben essere evitate se, alla norma, seguissero guide chiare ed efficaci.

E forse, si potrebbe cominciare a non abusare dell'istituto del decreto legge, nato per urgenze e necessità che, oramai, forse non sono più tali. La pubblicazione di una norma che entra immediatamente in vigore e che non verrà interpretata dagli enti preposti sino alla sua conversione in legge, potrebbe essere una prassi da modificare nel corso del 2023.

Chissà che il 2023 porti consiglio.

Costo del lavoro e budget del personale per il 2023

Gabriele Bonati, Guida al Lavoro, 2 gennaio 2023, n. 1, p. 3-28

Le incentivazioni per nuove assunzioni, gli sgravi contributivi e le agevolazioni finalizzate a contenere i riflessi negativi derivanti dalle emergenze sanitarie e energetiche che incideranno anche nel 2023, il rafforzamento del welfare e delle politiche retributive finalizzate all'ottimizzazione dei costi, la gestione degli ammortizzatori sociali, la conferma e l'ampliamento di benefici legati all'occupazione, lo scadere di una serie di agevolazioni, il disegno di legge "di bilancio 2023 e i riflessi di pregresse norme che continuano ad espletare effetti, hanno un'incidenza importante sulla gestione del personale. In detto scenario, il costo del lavoro deve essere maggiormente monitorato e valutato attentamente. Occorre quindi analizzare e cogliere tutte le opportunità, anche quelle più piccole, al fine di ottimizzare il costo del personale e predisporre un corretto budget per l'anno 2023

Le incentivazioni per nuove assunzioni, gli sgravi contributivi e le agevolazioni finalizzate a contenere i riflessi negativi derivanti dalle emergenze sanitarie e energetiche che incideranno anche nel 2023, il rafforzamento del welfare e delle politiche retributive finalizzate all'ottimizzazione dei costi, la gestione degli ammortizzatori sociali, la conferma e l'ampliamento di benefici legati all'occupazione, lo scadere di una serie di agevolazioni, il disegno di legge "di bilancio 2023 e i riflessi di pregresse norme che continuano ad espletare effetti, hanno un'incidenza importante sulla gestione del personale. In detto scenario, il costo del lavoro deve essere maggiormente monitorato e valutato attentamente. Occorre quindi analizzare e cogliere tutte le opportunità, anche quelle più piccole, al fine di ottimizzare il costo del personale e predisporre un corretto budget per l'anno 2023. Il costo del personale (nelle diverse tipologie contrattuali - applicabili anche ai soci delle cooperative - di lavoro subordinato, coordinato, formativo (compresa l'alternanza scuola-lavoro) e autonomo, così come riformulate dal D. Lgs. 81/2015 e successive

modificazioni) rappresenta per le aziende una delle voci di spesa tra le più importanti e significative (per alcuni settori legati ai servizi, il costo del lavoro potrebbe rappresentare ovvero rappresenta la maggior voce di spesa) peraltro presente, nella sua forma fissa, anche quando l'azienda incontra periodi prolungati di difficoltà (interna e/o derivante da eventi esterni come il prolungarsi delle emergenze: covid-19, guerra Ucraina, crisi energetica). Un'attenta elaborazione del costo del personale, in un periodo particolare ove si devono fare i conti con le citate emergenze e pensare nel contempo alla ripresa cogliendo ove ancora possibili le agevolazioni messe in campo dal legislatore, risulta estremamente importante, al fine di non dover falsare il risultato aziendale (le variabili da prendere in considerazione, legate alla citata situazione e alla continua evoluzione normativa contrattuale e giurisprudenziale, sono sempre più numerose e complesse nella loro).

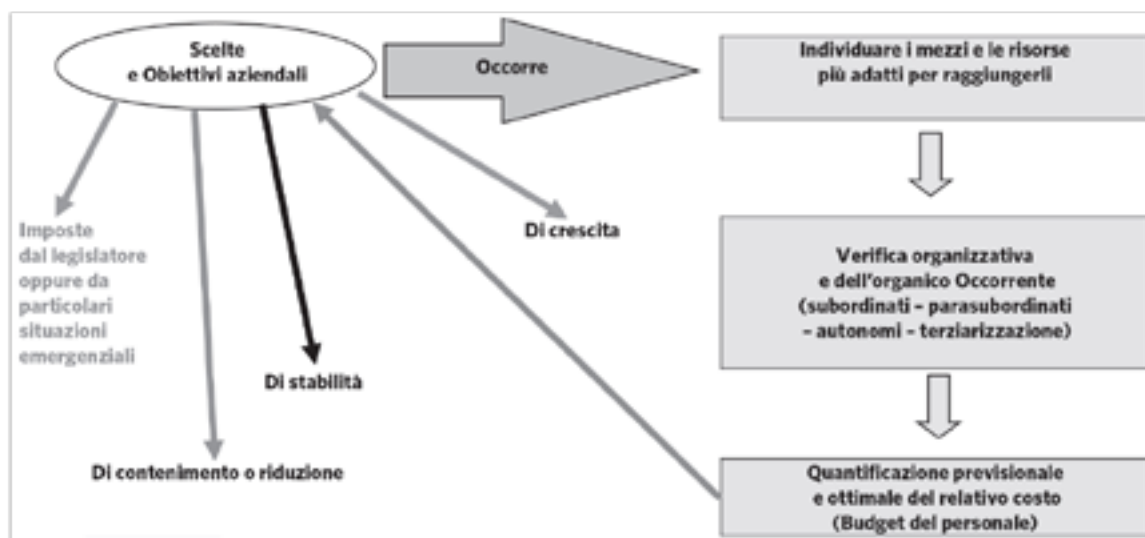
L'azienda che si accinge a predisporre (recuperando le necessarie informazioni) il budget del perso-

nale 2023, dovrà quindi effettuare un'attenta analisi degli elementi, economici e organizzativi/gestionali (positivi e negativi), che compongono il costo del lavoro in funzione degli obiettivi, delle esigenze, delle strategie aziendali, delle politiche legate al rilancio post crisi sanitaria/guerra/energetica (oppure gestione di ulteriore convivenza con dette situazioni), delle politiche retributive aziendali

anche mediante l'utilizzo di piani welfare (flexible benefits alternativi della retribuzione in denaro), delle emergenze (improvvisate e/o temporanee e/o prolungate e/o strutturali) derivanti da eventi esterni all'azienda (come già sopra precisato) e le conseguenze derivanti dal tasso di inflazione molto elevato.

IL BUDGET DEL PERSONALE

Il budget del personale deve essere visto, come più volte affermato, non come un puro esercizio di calcoli matematici (seppur e ovviamente indispensabili), ma deve essere inteso quale occasione a disposizione della direzione del personale (HR) per incidere sulle scelte e sulle strategie di sviluppo dell'azienda ancora più importante per fine anno 2022 e soprattutto per il 2023 ove occorre trovare/individuare i giusti percorsi per la ripresa derivante dal post covid-19, da post crisi energetica e umanitaria e dall'inflazione elevata (gestione e monitoraggio delle politiche retributive finalizzate a dare soddisfazione/benessere al personale e nel contempo ottimizzare il più possibile i relativi costi, gestione degli obiettivi collettivi e individuali, gestione dei benefits, scelte contrattuali, ottimizzazione delle risorse, accorta gestione delle incentivazioni, ecc.).



Occorre, quindi, preliminarmente, che l'azienda:

- › fissi il corretto organico tenendo conto delle disposizioni che regolano quali tipologie contrattuali (subordinate, anche formative/parasubordinate/autonome) possono essere lecitamente utilizzate, anche mediante l'utilizzo del telelavoro e dello smart working, che ha avuto modo di essere ben collaudato nel periodo di emergenza covid-19 (D. Lgs. 81/2015, e successive modificazioni), cogliendone, ove presenti, le relative flessibilità/agevolazioni;
- › tenga conto, ove necessario, del possibile utilizzo degli ammortizzatori sociali (tradizionali, D.Lgs. 148/2015 e ss. mm., ovvero legati ancora all'emergenza; utilizzi le nuove flessibilità in uscita per i lavoratori prossimi alla pensione (anticipi pensionistici come per esempio, se

prorogati, l'opzione donna e l'APE sociale, la possibilità di incentivare il pensionamento con lo scivolo pensionistico derivante dal c.d. contratto di espansione ovvero l'isopensione Fornero, la possibilità di incentivare il riscatto di periodi scoperti da contributi ovvero di periodi universitari mediante il riscatto laurea anche agevolato, la possibilità di avvalersi della staffetta generazionale gestita dai fondi di solidarietà bilaterali, nuove opportunità annunciate dal nuovo governo, e così via);

- › verifichi le opportunità offerte dalla normativa in materia di sgravi/esoneri contributivi (in parte ancora trascinati dall'emergenza sanitaria, nel limite del Temporary Framework ovvero nel limite del Temporary Crisis Framework), e di incentivazioni all'occupazione (assunzione di over 50 anni, donne, disabili, assunzioni di

soggetti titolari di NASPI, giovani in alternanza scuola lavoro, bonus giovani under 30, assunzioni finalizzate alla ricollocazione, incentivazioni SUD, sgravi su premi di risultato, incentivazioni settoriali, assunzione di titolari di reddito di cittadinanza, assunzione di cassaintegrati e si attendono nuove incentivazioni);

- › definisca le politiche retributive interne (particolare riguardo agli accordi sui premi di produttività e alla creazione, anche mediante regolamento, di piani di welfare aziendale, orientati, anche, a incentivare coperture di carattere sanitario) in funzione di quelle regolamentate dalla contrattazione collettiva;
- › programmi la formazione (obbligatoria, facoltativa e funzionale all'adeguamento professionale/riqualificazione dei propri dipendenti), tenendo conto che può essere oggetto di finanziamento attraverso i fondi interprofessionali per la formazione (finanziati con la contribuzione dello 0,30% versata all'INPS);
- › esamini tutti gli elementi di costo che possono derivare dall'applicazione della contrattazione collettiva (nazionale, territoriale, aziendale, tenendo conto che ci si può avvalere delle deroghe fissate dall'art. 8 del D.L. 138/2011, contratti di prossimità), dalla contrattazione individuale (derivante anche da conciliazioni), dalle disposizioni legislative (già operative o in fase di concretizzazione come ad esempio la prossima legge di bilancio 2023 con la quale sono stati annunciati interventi nell'area lavoro (esempi: Cuneo fiscale e contributivo; welfare);
- › esamini tutti gli elementi di costo derivanti dagli orientamenti giurisprudenziali; dalla gestione dei licenziamenti con particolare attenzione alle regole sulle tutele crescenti; quantifichi eventuali costi aggiuntivi derivanti dalla gestione del contenzioso in atto e/o prevedibile;
- › esamini tutte quelle voci di spesa che automaticamente aumentano in funzione di fattori esterni (inflazione, aumento dei prezzi, ecc.)

Il budget del personale deve essere visto, come più volte affermato, non come un puro esercizio di calcoli matematici (seppur e ovviamente indispensabili), ma deve essere inteso quale occasione a disposizione della direzione del personale (HR)

per incidere sulle scelte e sulle strategie di sviluppo dell'azienda ancora più importante per fine anno 2022 e soprattutto per il 2023 ove occorre trovare/individuare i giusti percorsi per la ripresa derivante dal post covid-19, da post crisi energetica e umanitaria e dall'inflazione elevata (gestione e monitoraggio delle politiche retributive finalizzate a dare soddisfazione/benessere al personale e nel contempo ottimizzare il più possibile i relativi costi, gestione degli obiettivi collettivi e individuali, gestione dei benefits, scelte contrattuali, ottimizzazione delle risorse, accorta gestione delle incentivazioni, ecc.).

La classificazione degli elementi di costo

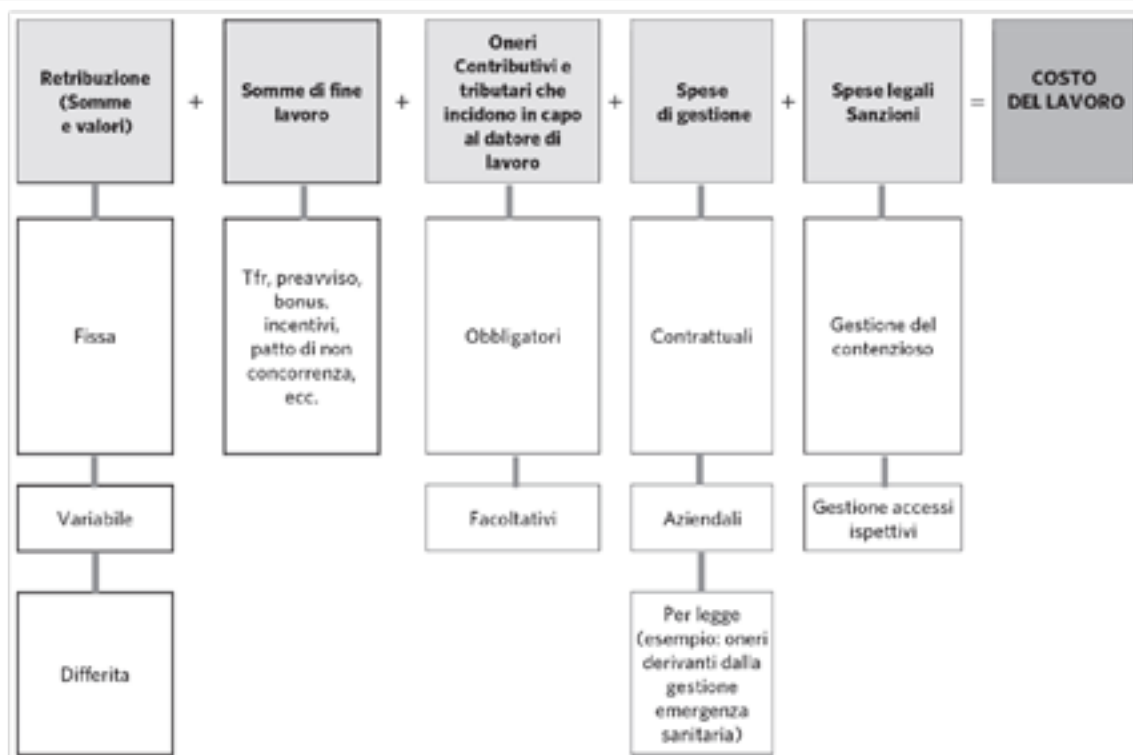
Gli elementi che compongono il costo del lavoro possono essere così sinteticamente classificati:

- › retributivi correnti, arretrati, differiti, diretti, indiretti: intesi come somme in denaro e valori (fringe benefit);
- › somme legate alla cessazione del rapporto, si vedano le regole sulle tutele crescenti, così come modificate dopo gli interventi della Corte Costituzionale su i criteri di individuazione del calcolo delle indennità risarcitorie in caso di licenziamento illegittimo (anche derivanti dalle conciliazioni obbligatorie, assunti fino al 6.3.2015 o facoltative, assunti dal 7.3.2015 o da conciliazioni legate a procedure di incentivazioni all'esodo ovvero da accordi di accompagnamento alla pensione);
- › contributivi (oneri sociali), in particolare: previdenziali: obbligatori e integrativi (contrattuali, aziendali, individuali); assistenziali: obbligatori e integrativi (contrattuali, aziendali, individuali); assicurativi: obbligatori e integrativi (contrattuali, aziendali, individuali); dall'adesione a anti bilaterali; di solidarietà; associativi; volontari;
- › tributari, in particolare: incidenza dell'IRAP sul costo del lavoro (tenendo conto dei costi legati al personale deducibili dalla base imponibile, alla luce anche degli ultimi interventi legislativi in materia, della deducibilità dell'imposta regionale dal reddito d'impresa e del variare delle aliquote); la mancata deducibilità di alcuni costi del personale dal reddito d'impresa (anche con riferimento ai costi volontariamente sostenuti per i piani di welfare aziendale - flexible benefits di cui all'art. 51, c. 2, lettera f), del TUIR); fede-

ralismo fiscale; lordizzazione dei netti garantiti; minore deducibilità di alcuni costi legati al personale (come per esempio le auto aziendali in uso promiscuo)

- › gestionali: formazione obbligatoria e facoltativa (tenendo conto, per abbatterne i costi, anche della possibile finanziabilità): collettiva, specifica, individuale, ecc.; sicurezza sul lavoro (formazione base e/o specialistica: dipendenti in genere, preposti, dirigenti e, ove previsto, datori di lavoro); mensa; pulizie; contributi per attività ricreative; liberalità; qualità;
 - › somme derivanti dal contenzioso/controversie con il personale (tenendo conto delle vigenti normative in materia di procedure che portano a conciliazioni preventive obbligatorie e/o facoltative e/o collettive;
 - › somme derivanti dal contenzioso/controversie con gli enti previdenziali e/o l'amministrazione finanziaria.
- › Fissare le regole per la retribuzione premiale fissa (esempio superminimi);
 - › Fissare le regole per la retribuzione variabile (ove possibile) sia individuale sia collettiva (de-tassabile/decontribuibile)
 - › Fissare le regole per i benefit individuali (esempio auto aziendale – alloggio –ecc.)
 - › Fissare le regole per l'eventuale piano welfare; Gestire correttamente, ove necessario, i patti individuali (non concorrenza; durata minima; ecc.);
 - › Attenzioni nel redigere regolamenti aziendali e sottoscrivere accordi sindacali (utilizzare in modo appropriato le clausole di tutela: esempio che le somme concordate tengono già conto delle incidenze nelle retribuzioni dirette, indirette e differite altre, negli accordi aziendali il TFR)
 - › Programmare i percorsi di carriera;
 - › Luoghi e strumenti di lavoro.

LA CLASSIFICAZIONE DEGLI ELEMENTI DI COSTO



La costruzione del budget attraverso l'analisi degli elementi di costo

Gli elementi da non trascurare

Per costruire un corretto budget del personale (avvalendosi, ove possibile, di software specifici e/o integrati nel "pacchetto paghe") è necessario recuperare tutte le informazioni (legislative vigenti e in via di concretizzazione, contrattuali - collettivi e/o individuali -, giurisprudenziali, amministrative, regolamenti, prassi e organizzazione aziendale, ecc.) che possono essere utili per il fine in questione (nuovi elementi di costo e/o nuovi elementi di risparmio e/o scelte organizzative, a volte imposte da situazioni esterne all'azienda legate ad eventi eccezionali come epidemie, eventi naturali, ecc, e di politiche del lavoro finalizzate a ottimizzare i costi), analizzando anche i consuntivi che permettono di ricavare informazioni di particolare importanza, come per esempio: l'andamento delle assenze (nelle diverse tipologie), le retribuzioni legate a particolari eventi, il turn over, lo straordinario, le trasferte, i rimborsi spese, gli obiettivi di produttività, la qualità e l'efficienza organizzativa, ecc.

Gli elementi di costo, e/o di risparmio, da non trascurare, possono essere altresì classificati in 3 grandi gruppi:

1) derivanti da scelte puramente o tipicamente aziendali (a volte influenzate da eventi esterni: crisi di mercato - riduzione del credito,

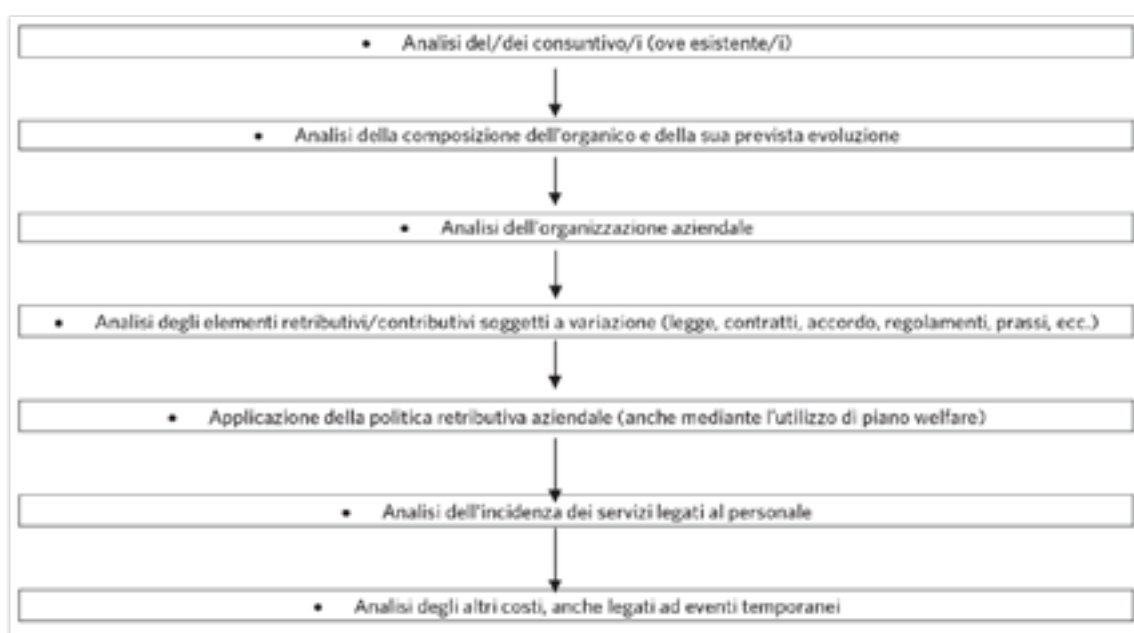
emergenze di vario titolo, ecc.) in materia di gestione e amministrazione del personale, di politiche retributive e di organico necessario per raggiungere gli obiettivi (nuove assunzioni ovvero uscite attraverso la gestione degli esuberanti anche incentivati, l'utilizzo delle procedure che permettono di accompagnare i lavoratori anziani alla pensione ovvero che permettono il ricambio generazionale - ovvero sospensioni attraverso la gestione degli ammortizzatori sociali, ordinari, straordinari, in deroga o speciali legati ad eventi eccezionali, gestendo, in contemporanea, anche i possibili esuberanti);

2) derivanti dall'applicazione della contrattazione collettiva (nazionale, territoriale e/o aziendale, ovvero di prossimità con possibili deroghe alla legislazione e ai CCNL - va altresì rilevato che le nuove disposizioni introdotte dalla riforma del lavoro - jobs act - demandano molto alla contrattazione collettiva di qualsiasi livello) e individuale (quindi, per alcuni casi, dipendenti da cause interne);

3) derivanti da obblighi legislativi, atti amministrativi e giudiziari (dai quali non si può derogare, salvo, quando previsto, dalla contrattazione collettiva e/o di prossimità).

In sintesi, le fasi preliminari per la costituzione di un corretto budget sono riportate nello *schema che segue*.

LE FASI PRELIMINARI PER IL BUDGET DEL PERSONALE



Le scelte aziendali

Molte sono le variabili che influenzano il costo del personale a seguito di specifiche scelte aziendali (sia per gestire la mancanza di lavoro, sia per gestire le incentivazioni di rilancio, il 2023 sarà ancora influenzato da eventi esterni all'azienda e forse da possibili aiuti di Stato (attualmente residuali), nel rispetto delle regole U.E., per il rilancio dell'occupazione. L'elemento chiave (ancora di più per il 2023, dove occorre prevede una possibile ripresa post emergenze) è rappresentato dall'individuazione dell'organico necessario per raggiungere gli obiettivi prefissati dall'azienda ovvero per rendere operative le scelte aziendali (nuove assunzioni con o senza incentivi, scegliendo, nel rispetto delle regole dettate dal D. lgs. 81/2015 e successive modificazioni e integrazioni, le corrette tipologie contrattuali, l'utilizzo del lavoro agile, oppure programmi di riduzione di personale analizzando la procedura o l'ammortizzatore sociale disponibile più adatto - anche in termini di costo - al contesto aziendale, tenendo conto delle regole dettate dai decreti 23 e 148 del 2015 e successive modificazioni, dalle disposizioni straordinarie legate agli eventi eccezionali, oppure utilizzare gli strumenti utili alla gestione del ricambio generazionale, come per esempio incentivare il ricorso agli strumenti che permettono l'anticipo pensionistico, l'ISO-pensione, lo scivolo pensionistico abbinato al contratto di espansione, ecc.) attraverso il ricorso ai seguenti strumenti:

- a) per il mantenimento e/o l'incremento dell'organico:
 - › assunzioni ordinarie (potenziamento dell'organico ove necessario - individuazione di figure specifiche/specialistiche - gestione del turn-over - ecc.);
 - › **stabilizzazione di contratti atipici** ritenuti non più percorribili;
 - › **lavoro part-time** (trasformazioni da full time a part time, e viceversa; nuove assunzioni part-time) sfruttando le flessibilità contenute nella legge (per esempio le clausole elastiche), nella contrattazione collettiva ovvero nel contratto individuale, che possono però generare, come conseguenza, indennizzi al lavoratore di tipo economico ovvero oneri aggiuntivi ovvero diritti di precedenza;
 - › **contratti a tempo determinato** (avendo però cura di osservare le specifiche regole restritti-

ve parzialmente attenuate e rese più flessibili con l'introduzione delle causali c.d. collettive). Tenendo conto degli oneri aggiuntivi quali il contributo addizionale dell'1,4% e la maggiorazione (progressiva) di 0,5 punti percentuale dovuta ad ogni rinnovo del contratto, purtroppo anche nei cicli stagionali previsti contrattualmente (v. INPS, circ. 121/2019). Nelle imprese con meno di 20 dipendenti le assunzioni per sostituzione di lavoratrici/lavoratori in maternità e in congedo parentale continuano a dare diritto a uno sconto contributivo del 50% fino al compimento di un anno del bambino della lavoratrice sostituita (art. 4, D.Lgs. 151/2001). In alcuni casi, la trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato può generale o estendere uno sgravio contributivo (vedere ad esempio le trasformazioni a tempo indeterminato, di donne, di over 50 anni, di titolari di assegno di ricollocazione in costanza di rapporto, le trasformazioni durante il periodo dell'emergenza sanitaria), oltre alla possibilità di recuperare il contributo addizionale, comprese le maggiorazioni dello 0,5%, versato durante la vigenza del contratto a termine;

CAUSALI PER I CONTRATTI A TERMINE

L'art. 41-bis introdotto dalla legge 106/2021, di conversione del D.L. 73/2021, ha apportato due modifiche all'art. 19 del D. Lgs. 81/2015, in materia di causali per i contratti a termine, in particolare:

"1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.

1.1. Il termine di durata superiore a dodici mesi, comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022. (.....)"

Per comprendere la portata delle modifiche introdotte nell'art. 19, occorre riportare anche il testo dell'art. 21, c. 01, D.Lgs. 81/2015: **"01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui**

all'articolo 19, comma 1."

(... ..)

La lettura combinata della due disposizioni porta alle seguenti conclusioni (rilevabili dal dossier di accompagnamento della L. 106/2021 di conversione del D.L. 73/2021 e confermate dalla nota Inl 14.9.2021, n. 1363)

- › Rinnovi e proroghe dei contratti a termine: risulta possibile, **in via strutturale** attivarli anche in presenza delle causali c.d. collettive (esigenze, specifiche e concrete, previste dai contratti collettivi di qualsiasi livello, purché rappresentativi – nuova lettera b-bis, c. 1, art. 19, D.Lgs. 81/2015);
- › Contratto di durata superiore a 12 mesi (comunque non superiore a 24 mesi): **è risultato possibile attivarli, in via temporale, fino al 30.9.2022** (termine per la formalizzazione del contratto), in presenza della causali c.d. collettive (esigenze previste dai contratti collettivi di qualsiasi livello, purché rappresentativi – nuovo c. 1.1, art. 19, D.Lgs. 81/2015).
- › **lavoro somministrato**, attuato mediante contratti con le agenzie autorizzate (anche localizzate in ambito U.E.), a tempo determinato (avendo però cura di osservare le specifiche regole restrittive parzialmente attenute e rese più flessibili con l'introduzione delle causali c.d. collettive) e/o, a tempo indeterminato (non più legato a specifiche attività o a specifici settori ma all'osservanza di un limite quantitativo). Il costo del lavoro somministrato, in termini monetari, risulta maggiore rispetto a quello dei lavoratori assunti direttamente (per esempio con contratto a termine), maggior costo che potrebbe risultare ancora più marcato per effetto di dover far ricorso, per ottenere maggior flessibilità, all'utilizzo di somministrati titolari, con l'Agenzia, di rapporti a tempo indeterminato

(rimangono le convenienze riferite agli aspetti procedurali, gestionali, di flessibilità nella gestione dei contratti commerciali, amministrativi e normativi legati all'organico aziendale, legati alla gestione dell'onere della riserva dei lavoratori protetti - in ogni caso, altro aspetto positivo, i lavoratori somministrati soggiacciono al potere direttivo e di controllo dell'utilizzatore). Occorre tenere presente anche delle nuove regole contenute del D. lgs. 136/2016 e successive modificazioni riguardanti la somministrazione richiesta a società residenti in paesi stranieri (vedere anche ANPAL circ. 1/2019);

NOVITÀ PER LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La conversione in legge del D.L. 21/2022 **differisce al 30.6.2024** (termine precedentemente differito al 31.12.2022 dal decreto Sostegni-ter, D.L. 4/2022) l'art. 31, c. 1, D.Lgs. 81/2015 secondo cui **qualora il contratto tra agenzia di somministrazione e lavoratore sia a tempo indeterminato**, non trovano applicazione i limiti di durata complessiva della missione (o delle missioni) a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore, pari a 24 mesi (o diverso limite previsto dai contratti collettivi). L'esclusione di tali limiti di durata è subordinata alla condizione che l'agenzia abbia comunicato all'utilizzatore la sussistenza del rapporto a tempo indeterminato tra la medesima agenzia e il lavoratore.

- › **contratti di carattere formativo**, tenendo conto che ci si può rivolgere: al contratto di apprendistato nei diversi percorsi individuati dal D. Lgs. 81/2015 (anche in successione, se regolamentato dal CCNL), con la possibilità di utilizzarlo anche per le attività a ciclo stagionale e come lavoratore somministrato non a termine. Minor costo retributivo per i periodi di formazione esterna e interna all'azienda (alternanza scuola lavoro) per i percorsi finalizzati alla qualifica e al diploma e all'alta formazione oltre alla previsione di ulteriori vantaggi contributivi. Maggior costo, dal 2022, per gli ammortizzatori sociali;
- › **stage o ai tirocini formativi**, con particolare riferimento al compenso minimo per rimborso spese e alle personalizzazioni apportate dalle singole Regioni (tenuto conto anche della riforma prevista dalla Legge di Bilancio 2022 – vedi riquadro, in ogni caso i tirocini non rappresentano un rapporto di lavoro subordinato e l'azienda non ha alcun obbligo contributivo, fatta

salva l'ipotesi in cui l'assicurazione INAIL non è garantita dall'ente promotore ma debba essere attivata direttamente dall'azienda. Va tenuto presente che (in attesa delle nuove Linee Guida) le attuali Linee Guida del mese di maggio 2017 impongono all'azienda ospitante l'onere di riconoscere al tirocinante un indennizzo a titolo di rimborso spese non inferiore a € 300 mensili, valore che può essere rideterminato (in rialzo) dalle singole Regioni (Per esempio: Sicilia € 500, complessivamente non superiore a € 3.000, ovvero 6.000 per disabili e svantaggiati; Lombardia, DGR 17.1.2018, n. 7763 ha fissato il compenso minimo in € 500, ovvero € 400,00 qualora si preveda la corresponsione dei buoni pasto, ovvero € 350 qualora l'attività di tirocinio non implichi un impegno giornaliero superiore a 4 ore). A fronte del predetto onere si contrappone, positivamente, la dote finanziaria assegnata alle università dall'art. 2, D.L. 76/2013 (L. 99/2013), con la quale risulta possibile ottenere la copertura del 50% (massimo € 400) del predetto compenso per rimborso spese e la dote finanziaria erogabile attraverso la garanzia giovani;

RIFORMA DEI TIROCINI

La Legge di Bilancio 2022 (L. 234/2021) ha previsto la revisione della disciplina dei tirocini. In particolare la Legge rimanda alla Conferenza Stato Regioni il compito di definire le nuove linee guida entro il 30 giugno 2022. Ad oggi non sono ancora state pubblicate.

Il tirocinio è definito come il percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. La norma individua poi il tirocinio curriculare in quello funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto.

Le linee guida dovranno prevedere una congrua indennità di partecipazione, accanto a una durata massima e a limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni dell'impresa. Andranno poi definiti i livelli essenziali della formazione e sarà necessario redigere un bilancio delle competenze possedute all'avvio dell'esperienza e di quelle acquisite alla sua conclusione, per garantirne la qualità formativa. Inoltre, l'attivazione di nuovi tirocini sarà vincolata all'assunzione di una quota minima di tirocinanti.

L'elemento probabilmente più innovativo e al tempo stesso divisivo della norma riguarda l'azione

sulla platea, in quanto i **tirocini extracurricolari** dovranno essere circoscritti ai soggetti con maggiore distanza dal mercato del lavoro (in questo senso va intesa la dicitura "difficoltà di inclusione sociale"), e cioè con maggior necessità di formazione professionale.

L'importanza di agire sulla platea dei soggetti beneficiari, e non solo sulle imprese ospitanti, deriva dalla constatazione che la limitazione del numero di tirocini in base alle dimensioni di impresa (già presente nelle linee guida del 2017) è stata certamente importante, ma non ha arginato efficacemente i tanti episodi di abuso purtroppo ancora diffusi.

Sui **tirocini curricolari**, invece, l'obiettivo è quello di fornire per la prima volta una legislazione chiara e coerente in materia che promuova e valorizzi lo strumento, anche alla luce dell'interlocuzione con i Ministeri dell'Istruzione e della Ricerca, per favorire la transizione tra il mondo della scuola e universitario e quello del lavoro attraverso regole più precise e tutelanti.

Per farlo bisogna inserire un rimborso delle spese sostenute che ne consenta una fruizione più equa da parte degli studenti di qualsiasi provenienza socioeconomica e garantendone la qualità formativa, oltre al rafforzamento di tutele minime e del ruolo di garante dei soggetti promotori dei tirocini.

L'INL, con la nota 21.3.2022 n. 530, ha precisato che alcune delle disposizioni contenute nella Legge di Bilancio 2022 relative ai tirocini sono già operative, come la sanzione da 1.000 a 6.000 euro prevista per la mancata corresponsione dell'indennità prevista dalle vigenti leggi regionali.

Inoltre è immediatamente operativa anche l'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante e per ciascun giorno di tirocinio comminata al soggetto ospitante che utilizza il tirocinante in modo fraudolento, ossia lo utilizza come effettivo lavoratore subordinato oppure in sostituzione di un lavoratore dipendente.

A tal proposito, al fine di valutare l'uso scorretto del tirocinio e, quindi, la condotta fraudolenta del datore di lavoro, il personale ispettivo dovrà ad oggi fare riferimento alle normative regionali attualmente in vigore, nonché alle istruzioni operative già fornite dall'INL con la circolare 8/2018.

Poiché la sanzione ha natura penale, punita con la pena pecuniaria, la stessa è soggetta alla prescrizione obbligatoria ex art. 20 L. n. 758/1994, volta a far cessare il rapporto in essere in violazione dei principi che ne disciplinano la regolare gestione.

In ogni caso è fatta salva la possibilità, su doman-

da del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale. Sarà dunque il solo tirocinante a valutare una richiesta in tal senso. La nota dell'INL ribadisce che solo i tirocini extracurricolari formano oggetto delle comunicazioni obbligatorie.

Infine, riguardo al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza, si evidenzia che nei confronti dei tirocinanti trovano applicazione le medesime tutele previste in favore del personale dipendente.

- › **telelavoro**, tenendo presente le regole fissate con accordo interconfederale del 9 giugno 2004, in attuazione dell'accordo quadro europeo del 16.7.2002 (nel settore privato non è ancora presente una specifica normativa);
- › **lavoro agile (smart working)**, consigliato e in alcuni casi vero diritto del lavoratore nel periodo di emergenza Covid-19. L'art.41-bis del D.L. 73/2022 (L. 122/2022) ha sostituito l'art. 23, c. 1 dell'art. 23 della L. 81/2017, prevedendo che al Ministero del lavoro devono essere comunicati solo i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione del lavoro agile. Non deve più essere invece allegato l'accordo individuale.

LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Il Ministero del lavoro, con il D.M. 149 del 22.8.2022, in attuazione della citata norma, ha messo a disposizione il nuovo modulo di invio, accessibile tramite autenticazione con SPID e CIE, da utilizzare per gli accordi stipulati o modificati (comprese le proroghe) a decorrere dal 1° settembre 2022. Secondo il Ministero del lavoro (comunicato 26.8.2022) la comunicazione deve essere effettuata entro 5 giorni dalla stipula dell'accordo, trattandosi di una mera trasformazione delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. In fase di prima applicazione gli accordi stipulati dal 1° settembre 2022 possono essere comunicati entro il 1° gennaio 2023.

L'art. 41-bis citato prevede anche in caso di mancata comunicazione dello smart working al Ministero del lavoro, trova applicazione la sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Fino al 31 dicembre 2022 i datori di lavoro pos-

sono continuare a comunicare telematicamente al Ministero del lavoro in modalità semplificata lo smart working, utilizzando la procedura conosciuta nel periodo Covid-19 (Com. Min. Lavoro 28/09/2022), quindi solo nome del lavoratore, inizio e cessazione del lavoro agile, senza allegare l'accordo individuale (art. 25-bis, D.L. 115/2022, L. 142/2022).

Inoltre, fino al 31.12.2022 rimane la facoltà di attivare il lavoro agile senza stipulare l'accordo individuale (art. 90, cc. 3 e 4, D.L. 34/2020).

Nota bene - Con la procedura emergenziale semplificata potranno essere inviate esclusivamente le comunicazioni di smart working aventi per oggetto periodi di lavoro agile che terminano il 31 dicembre 2022.

Qualora si estendano temporalmente oltre il 31 dicembre e laddove siano stati sottoscritti accordi individuali, i datori di lavoro devono utilizzare la procedura ordinaria di cui al D.M. n. 149 del 22 agosto 2022.

Dall'1.1.2023 il lavoro agile dovrà essere gestito/regolamentato secondo quanto disposto dalla L. 81/2017 (si potranno avere maggiori costi per l'attivazione ma anche minori oneri legati alla gestione delle spese generali ed eventualmente dei buoni pasto). Oltre alla Legge 81/2017 vanno tenute in considerazione le indicazioni contenute:

- › nel D.M. 22 agosto 2022 n.149 (attuativo dell'art. 41-bis del DL 73/2022)
- › nella Relazione del Gruppo di Studio sul Lavoro Agile del mese di dicembre 2021;
- › nel Protocollo sul lavoro agile del 7 dicembre 2021;
- › nella contrattazione collettiva.

Nota bene - In ogni caso sarà necessario un accordo individuale da stipulare con il lavoratore.

Diritto di precedenza

Dopo le modifiche apportate all'art. 18, L. 81/2017 dal D.Lgs. 105/2022, il nuovo comma 3-bis prevede l'obbligo per il datore di lavoro di dare priorità alle richieste di smart-working avanzate:

- › dai dipendenti con figli fino a 12 anni di età;
- › dai dipendenti con figli in condizione di disabilità di qualsiasi età;
- › dai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata;
- › dai lavoratori caregivers.

Diritto al Lavoro agile (smart working)

Lavoratori fragili da certificato medico - Viene prorogato dal 30.6.2022 al 31.12.2022 il diritto allo smart working per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art. 26, c. 2-bis, D.L. 18/2020).

Lavoratori fragili da sorveglianza sanitaria eccezionale - viene prorogato dal 31 luglio 2022 al 31 dicembre 2022, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, il diritto allo smart working ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da morbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa (art. 90, c. 1 del DL 34/2020). N.B. La disposizione sulla sorveglianza sanitaria eccezionale però non è stata prorogata.

Lavoratori genitori di figli under 14 anni - Viene prorogato dal 31.7.2022 al 31.12.2022 il diritto allo smart working per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione (art.90, c. 1 del DL 34/2020).

Nota bene - La bozza del consueto decreto milleproroghe 2023 prevede la proroga dei citati diritti.

- › **contratto di espansione** (art. 41, D. Lgs. 148/2015), la sperimentazione continua anche per gli anni 2022 e 2023 per le aziende con almeno 50 dipendenti (ricambio generazionale - scivolo pensionistico);
- › **staffetta generazionale** (art. 12-ter, D.L. 21/2022,);

STAFFETTA GENERAZIONALE (ART. 12-TER, D.L. 21/2022)

Si prevede (articolo introdotto dalla legge di conversione) che i fondi di solidarietà bilaterali istituiti presso l'INPS (incluso quello intersettoriale di Trento e Bolzano, esclusi quelli alternativi) possano (nuova possibile tipologia di prestazione) assicurare, in via opzionale, il versamento mensile (oneri finanziari a carico del fondo coperti da un contributo straordinario a carico dei datori di lavoro) dei contributi previdenziali, a favore dei lavoratori che siano in grado di raggiungere i requisiti per il trattamento pensionistico di vecchiaia o anticipato nei successivi tre anni, in caso di (contestuale) assunzione da parte dei datori di lavoro, che optino per la suddetta forma di versamento, di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti per almeno 3 anni.

In sintesi:

- › l'azienda opta per la nuova prestazione erogata dal Fondo bilaterale (versamento dei contributi previdenziali per i lavoratori anziani), versa un contributo straordinario e assume giovani under 36 per almeno 3 anni;
- › il fondo bilaterale versa i contributi previdenziali per i lavoratori a cui mancano meno di 3 anni per andare in pensione.
- › **collaborazioni coordinate e continuative**, tenendo presente le disposizioni che regolano la presunzione della subordinazione, vale a dire che occorre evitare che da tali contratti emerga la c.d. etero organizzazione ovvero l'etero direzione (D. Lgs. 81/2015), conseguentemente vanno sottoposti a certificazione;
- › **collaborazioni coordinate e continuative escluse dalla presunzione di subordinazione**, per esempio amministratori (collaborazioni tipiche), i rider (D.L. 34/2019, L. 58/2019, occorre tenere presente anche le ultime precisazioni fornite dall'INL), sottoscritte in attuazione di un contratto collettivo e svolte da soggetti iscritti ad albi professionali. Per quanto riguarda gli amministratori occorre tenere presente quanto precisato dalla Cassazione S.U. 1545/2017 che favorisce la teoria organica del rapporto (anziché quella contrattualistica), vale a dire: il rapporto che lega l'amministratore alla società è di tipo societario e si caratterizza per l'immedesimazione organica tra persona fisica ed

ente e per l'assenza di coordinazione.

- › **lavoro autonomo vero e proprio** (partite IVA) anche di tipo occasionale (si ricorda che, per quest'ultimo, a norma del D.L. 269/2003, L. 326/2003, scatta l'obbligo contributivo al superamento di €. 5.000,00, limite inteso come franchigia, tenendo conto anche dei compensi percepiti dal soggetto in altri rapporti di lavoro occasionali; la contribuzione e la stessa prevista per i collaboratori, 2/3 a carico committente e 1/3 a carico lavoratore).

Nota bene - Occorre tenere presente anche le nuove regole dettate dall'INPS (msg. 3359/2019) finalizzate a individuare la genuinità della contemporanea presenza di un rapporto di subordinazione con quello della carica sociale;

- › **appalto (o outsourcing)** di alcuni servizi a società esterne (pulizia, mensa, ecc.), c.d. "terziarizzazione", tenendo conto delle regole introdotte dal D.Lgs. 276/2003 e dal D.L. 203/2006 (L. 248/2006) al fine di distinguerlo dalla somministrazione di lavoro (occorre fare attenzione a non sconfinare nella somministrazione illecita). Occorre peraltro tenere presente anche delle regole in materia di responsabilità solidale (art. 29, D.Lgs. 276/2003, e successive modificazioni) e quelle contenute nel D.Lgs. 50/2016 (codice dei contratti di appalto e di concessione pubblici, e successive modificazioni). Si ricorda che i lavoratori utilizzati in ambito di appalti e subappalti devono essere dotati di tesserino di riconoscimento, nel quale, dal 7.9.2010, deve comparire anche la data di assunzione, L. 136/2010. Si ricorda altresì che nell'ambito degli appalti pubblici occorre osservare anche le regole della tracciabilità dei flussi finanziari (bonifico bancario o altro strumento idoneo, come per esempio l'assegno non trasferibile; art. 3, L. 136/2010; artt. 6 e 7, D.L. 187/2010) anche per quanto riguarda il pagamento degli stipendi. Nell'ambito del settore dell'edilizia occorre anche fare attenzione alle nuove disposizioni in materia di congruità della manodopera; D.M. 143/2021 (il mancato rispetto può determinare l'emissione del DURC negativo). Dal 2021 occorre anche tenere presente, sempre nell'ambito degli appalti pubblici, anche delle nuove disposizioni volte a promuovere la parità di genere e l'assunzione di giovani, donne e lavoratori protetti (D.L. 77/2021, L. 108/2021);

- › regole in materia di **subentro negli appalti** (introdotte dall'art. 30, L. 122/2016, clausola sociale) che potrebbero obbligare all'osservanza dell'art. 2112 c.c.;

- › **contratto intermittente (a chiamata)**, secondo le regole contenute nel più volte citato D.Lgs. 81/2015, tenendo presente che per i settori diversi dal turismo, pubblici esercizi e spettacolo, vige un tetto massimo di possibili chiamate: 400 in un triennio solare.

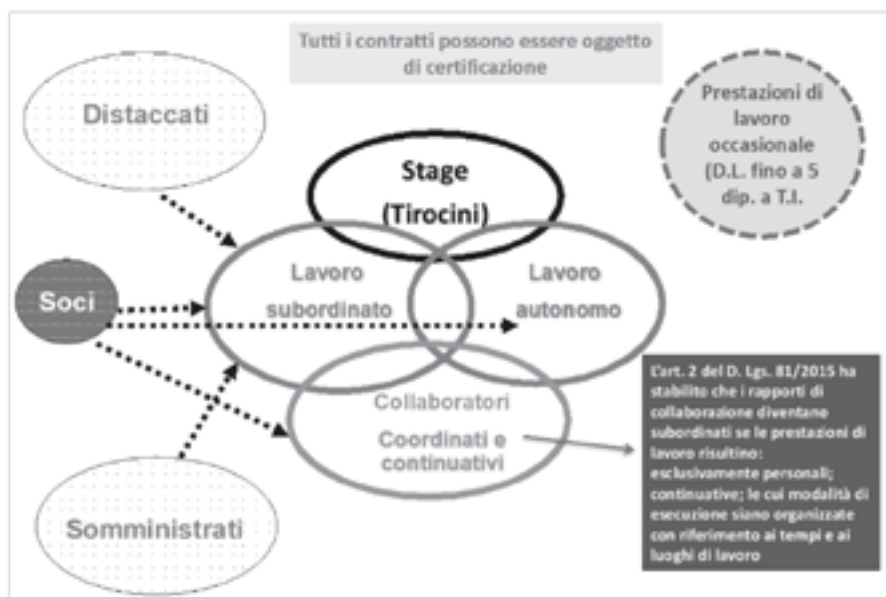
Va tenuto conto nei contratti intermittenti a termine è dovuto il contributo aggiuntivo dell'1,4%, mentre, si ritiene, non dovuta la maggiorazione dello 0,5% (progressivo) per ogni rinnovo;

- › **contratti di prestazione occasionale** (ex lavoro accessorio), utilizzabile, entro i limiti fissati dal D.L. 50/2017 (L. 96/2017), tenendo conto delle modifiche apportate dal D.L. 87/2018 (L. 96/2018), solo dalle aziende fino 5 dipendenti a tempo indeterminato (fatta eccezione per la maggior flessibilità riservata alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive che operano nel settore del turismo).

N.B. Il D.d.L. bilancio 2023 prevede una modifica finalizzata ad ampliarne l'utilizzo;

- › **assunzioni incentivate:**

- assunzione a termine in sostituzione di lavoratrici/lavoratori in congedo di maternità e congedo parentale;
- assunzione di over 50 e donne;
- assunzione beneficiario del reddito di cittadinanza;
- assunzione di lavoratori in godimento di NASPI
- assunzione di giovani con sgravi contributivi (dal 2023 under 30, salvo nuovi interventi legislativi)
- assunzione di titolari di contratto di ricollocazione
- assunzione lavoratori in CIGS
- previste dalle start-up innovative e autoimprenditorialità;
- contratto di apprendistato
- assunzione di lavoratori dipendenti di aziende in crisi
- assunzione di lavoratori detenuti e internati
- in fase di concretizzazione con la legge di bilancio 2023.



Nota bene - Il grafico sopra riportato evidenzia le aree di sovrapposizione che devono essere evitate al fine di non incorrere in contestazioni/contezioso che comportano costi aggiuntivi per il datore di lavoro

b) per riduzione del personale:

- › **c** **assa integrazione guadagni ordinaria**, se si tratta di situazioni temporanee, ovvero straordinaria (dal 2022, estesa a tutti i datori con più di 15 dipendenti non destinatari di fondi bilaterali), che ricomprende fra le causali il contratto di solidarietà, se si tratta di situazioni strutturali, tenendo presente delle nuove regole introdotte dal D. Lgs. 148/2015, come modificate dall'1.1.2022 dalla legge di bilancio 2022 (tenendo presente dei maggiori costi derivanti dall'utilizzo della Cassa stesso essendo dovuti un contributo addizionale significativo 9%, 12% e 15%, fatta eccezione per le causali EONE, eventualmente attenuati da incentivazioni e la maturazione del TFR), oltre alla temporanea possibilità di accedere alla CIGS (anche attraverso il nuovo contratto di espansione), a determinate condizioni, anche nel caso in cui si intenda chiudere l'attività - D.L. 109/2018, L. 130/2018) e oltre alla possibilità, a determinate condizioni specificatamente regolamentate, di avvalersi delle cassa integrazione in deroga e in alcuni casi legate a situazioni emergenziali;
- › utilizzo, da parte delle **aziende non destinatari delle disposizioni in materia di cassa integrazione**, delle prestazioni che possono ga-

rantire i fondi bilaterali di sostegno al reddito, i fondi alternativi (v. FSBA per il settore dell'artigianato, il TIS per le imprese di somministrazione) ovvero, in assenza di detti fondi, del fondo di integrazione salariale - FIS (D. Lgs. 148/2015 e i relativi decreti attuativi e le istruzioni operative emanate dall'INPS). Dal 2022 sono interessate anche le aziende che occupano almeno un dipendente (come previsto dalla Legge di Bilancio 2022). Tenendo conto che dal 2023 aumenteranno le contribuzioni di finanziamento, del contributo addizione, della possibilità che le aziende passino dai fondi bilaterali al FIS;

- › **licenziamenti collettivi**, tenendo conto che dal 2017, in caso di mancato accordo sindacale, il contributo di licenziamento per la NASPI deve essere moltiplicato 3;
- › **licenziamenti individuali e/o individuali plurimi**, nel rispetto delle disposizioni introdotte dalla riforma del lavoro (L. 92/2012), per gli assunti fino al 6.3.2015 e nel rispetto delle disposizioni c.d. a tutele crescenti (tenendo conto dell'illegittimità disposta dalla Corte Costituzionale con la sentenza 194/2018 nella parte in cui l'indennità risarcitoria è commisurata al solo criterio dell'anzianità aziendale "2 mensilità per ogni anno di anzianità", fermo restan-

do in ogni caso l'importo minimo "6 mensilità" e massimo "36 mensilità" ovvero "3 mensilità e "6 mensilità" per le aziende fuori dall'art. 18 della L. 300/1970) per gli assunti dal 7.3.2015 (D. Lgs. 23/2015). Conseguentemente, il giudice sarà quindi tenuto a decidere caso per caso, nel rispetto dei limiti, minimo e massimo, dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, tenendo conto non solo dell'anzianità di servizio, ma anche da altri criteri desumibili, in chiave sistematica, dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti). Con la sentenza n. 183 del 22.7.2022, la Corte Costituzionale, pur dichiarando inammissibili le censure del Tribunale di Roma sull'indennità prevista dal *Jobs Act* per i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese, evidenzia che "un'indennità costretta entro l'esiguo divario tra un minimo di tre e un massimo di sei mensilità vanifica l'esigenza di adeguarne l'importo alla specificità di ogni singola vicenda" e non rappresenta un rimedio congruo e coerente con i requisiti di adeguatezza e dissuasività. Invece con la sentenza n. 125/2022 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, c. 7, secondo periodo, L. 300/1970, come modificato dall'art. 1, c. 42, lett. b), L. 92/2012, limitatamente alla parola "manifesto" riferito all'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per GMO, richiesto per disporre la reintegra, il quale essendo indeterminato, si presta a incertezze applicative, conducendo a soluzioni difformi, con conseguenti ingiustificate disparità di trattamento;

- › **licenziamenti per raggiunti limiti di età**, tenendo presente altresì quanto previsto in materia di anticipo pensionistico, eventualmente incentivabile;
- › licenziamenti per fine lavoro e fine fase lavorativa;
- › **aspettative non retribuite** (non si tratta di riduzione di personale in termini numerici ma lo è ai fini dei costi);
- › **distacchi** presso altre imprese, tenendo conto delle condizioni introdotte dal D. Lgs. 276/2003 (fatta eccezione per i distacchi nell'ambito di reti

di impresa ovvero nell'ambito di gruppi di imprese, per i quali l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente - D.L. 76/2013, art. 7, c. 2 - Min. Lav. interpello 1/2016) ovvero per evitare i licenziamenti (anche tale caso non costituisce una riduzione del personale ma può rappresentare una riduzione dei costi, per il fatto risulta possibile addebitare il costo al distaccatario);

- › utilizzo dell'istituto, previo consenso del lavoratore, della **cessione del contratto**;
- › **risoluzioni anticipate dei contratti a termine** (ipotesi che comporta però il pagamento delle retribuzioni residue, salvo un diverso accordo tra le parti, trattasi in ogni caso di somme risarcitorie non soggette a contribuzione);› **recesso dai contratti di prestazione autonoma e/o parasubordinata**;
- › trasformazione di contratti a tempo pieno in contratti part time.

Altri elementi che influenzano il costo del personale a seguito di specifiche scelte aziendali sono:

- › gli **aumenti di merito** (superminimi, assegni ad personam) e le variazioni di qualifica o di livello/categoria (promozioni);
- i **premi** (legati a indici aziendali di produttività, qualità, efficienza organizzativa), che possono essere assoggettati a imposta sostitutiva del 10% (agevolazione per il lavoratore) ovvero, per scelta del lavoratore sostituiti con flexible benefit diventando, nella maggior parte dei casi esenti sia da imposte (compresa l'imposta sostitutiva) sia da contributi (agevolazione per il dipendente e per il datore di lavoro). Attualmente, per effetto dell'azzeramento della dotazione finanziaria (L. 208/2015) detti premi di risultato non possono essere interessati dallo sgravio contributivo che era stato reso strutturale dalla L. 92/2012. Dal 2017, è però possibile, per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, applicare la riduzione di 20 punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'IVS su una quota, dei citati premi di risultato, non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore (art. 55, D.L. 50/2017, L. 96/2017; v. oltre alla circ.

A.E. 5/2018, anche le istruzioni operative INPS, circ. 104/2018);

- › l'introduzione o il potenziamento o la conferma o il contenimento della **retribuzione in natura** (e istituzione e/o potenziamento del welfare-fringe-benefit; mensa, buono pasto, polizze assicurative; alloggi; casse assistenziali aziendali; cellulari; computer; tablet viaggi; abbonamenti trasporto, integrazioni alle previdenze e assistenze integrative aziendali, prestiti aziendali agevolati, contributi in conto interessi per mutui/prestiti accesi dai dipendenti, oneri di utilità sociale, ecc.).
- › l'istituzione di un **piano di azionariato diffuso o di un piano di stock option**. Si ricorda che a partire dal 25.6.2008 (assegnazioni intervenute da tale data), il guadagno che deriva dall'esercizio delle relative opzioni rappresenta per il lavoratore ordinario reddito imponibile ai fini fiscali (nel settore finanziario con ritenuta aggiuntiva del 10% sulla parte eccedente la retribuzione fissa) ma non ai fini contributivi (art. 82, D.L. 112/2008, L. 133/2008; INPS circ. 123/2010 e msg. 25602/2010);
- › l'incidenza delle **trasferte o missioni fuori sede**, con eventuale adeguamento del limite di spesa o la fissazione di un tetto di spesa ove non esistente (con particolare attenzione per le trasferte in ambito comunale). Al riguardo si segnala anche quanto precisato dall'Agenzia delle entrate per i rimborsi chilometrici per le trasferte che partono dall'abitazione del lavoratore (rir. 92/2015). Va altresì segnalata l'interpretazione autentica del comma 6 dell'art. 51 del TUIR in materia di trasfertisti (D.L. 193/2016). La crisi energetica ha altresì fatto lievitare i corrispondenti costi;
- › la gestione di eventuali **trasferimenti del personale** tenendo presente dei limiti di esenzione fiscale e contributiva;
- › la misura del ricorso al **lavoro straordinario** (tenendo conto dell'istituto della banca ore e delle limitazioni disposte dal D. Lgs. 66/2003) e/o a prestazioni lavorative disagiate che danno diritto a maggiorazioni retributive;
- › la **scelta** (o obbligo) di **cambiare il CCNL**;
- › 'eventuale ricorso all'**incentivazione all'esodo**

e/o a procedure di licenziamenti collettivi e/o a ammortizzatori sociali ordinari (tenendo conto delle novità contenute nella legge di bilancio 2022) e/o a accordi finalizzati al ricambio generazionale (isopensione, scivolo pensionistico con contratto di espansione, staffetta generazionale, opzione donna, ape sociale, ecc.);

- › incidenza del **costo della formazione** (ottimizzandola, il più possibile, con la parte finanziabile) con particolare riguardo all'obbligo formativo per gli apprendisti e alle alternanze scuola lavoro;› l'incidenza del **costo per l'addestramento e la formazione in materia di sicurezza sul lavoro** (anche con riferimento ai servizi di prevenzione, pronto soccorso, antincendio e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) e per le **visite mediche relative alla sorveglianza sanitaria** (preventive e/o preassuntive/preventive), ottimizzandolo con la parte finanziabile. Va altresì tenuto presente la possibilità di effettuare la formazione a distanza in modalità sincrona;
- › l'incidenza del **costo del contenzioso** (controverse in materia di rapporto di lavoro, tenendo conto anche delle novità sanzionatorie introdotte dal D. Lgs. 151/2015 in materia di lavoro nero, di LUL e di prospetto paga): transazioni, conciliazioni e applicazione di sentenze che dettano nuovi orientamenti.

Obblighi contrattuali

Occorre altresì verificare quali costi aggiuntivi deriveranno dalla contrattazione collettiva applicata (nazionale, territoriale e aziendale, ovvero di prossimità), nonché dalla contrattazione individuale, in particolare:

- › gli scatti periodici di anzianità;
- › gli aumenti di retribuzione già fissati dai rinnovi contrattuali (fatta salva la possibilità, ove previsto, di assorbimento del superminimo);
- › gli aumenti di retribuzione prevedibili per effetto dell'intervenuta scadenza contrattuale (esempio: anticipazioni contrattuali);
- › l'incremento delle mensilità aggiuntive (esempio premi di fedeltà);

- › l'eventuale aumento del periodo di ferie e/o dei permessi retribuiti (oppure riduzioni);
 - › l'eventuale adesione a fondi di previdenza e/o assistenza complementare di carattere contrattuale e/o aziendale, nonché l'eventuale adeguamento della contribuzione a fondi già costituiti (compresi eventuali versamenti liberali);
 - › gli eventuali costi derivanti dall'assenteismo aziendale (malattie, infortuni, maternità, congedi, permessi, ecc.);
 - › i divieti di assorbibilità del superminimo;
 - › i costi ottimizzati per la gestione di piani di welfare aziendale (ove presenti o programmati);
 - › i costi relativi al premio di produttività derivanti dall'attuazione dell'accordo sindacale di secondo livello (convertibile, per scelta del lavoratore, in conto welfare);
 - › gli obblighi contributivi sulle ferie maturare e non ancora godute nei termini fissati dalla legge e dagli accordi collettivi;
 - › gli obblighi contributivi sui ROL ed ex festività non godute e non monetizzate nei termini contrattuali (tenendo conto di eventuali differimenti disposti da accordi collettivi territoriali o aziendali ovvero da pattuizioni individuali e delle istruzioni INPS con la circ. 106/2018);
 - › il pagamento dei permessi individuali non goduti e/o delle eventuali ferie eccedenti le 4 settimane di legge (monetizzabili);
 - › eventuali costi derivanti dalla formazione prevista contrattualmente o attraverso gli enti bilaterali o attraverso i fondi interprofessionali per la formazione continua (dedotto quanto finanziabile);
 - › i nuovi costi derivanti della "bilateralità" (D. Lgs. 148/2015), esempio fondi negoziali a sostegno del reddito approvati con apposito decreto ministeriale e gestiti dall'INPS e fondi alternativi di sostegno al reddito come il fondo FSBA del settore dell'artigianato e il fondo per i dipendenti delle agenzie di somministrazione (tenendo conto dell'adeguamento alla nuove regole dettate dalla Legge di Bilancio 2022 – modifiche al D. Lgs. 148/2022 – cui, entro il 31.12.2022 i fondi devono attenersi)
 - › ogni altro costo derivante dalla contrattazione collettiva.
- Obblighi legislativi**
 Nell'ambito legislativo, l'azienda dovrà invece verificare se sono intervenute disposizioni di legge che comportano maggiori oneri o benefici nell'area del personale. Occorre quindi verificare:
- › le aliquote contributive (in aumento o in diminuzione) sia per il settore di appartenenza sia di carattere generale (Esempio il contributo dovuto al FIS); la maggiorazione contributiva per i contratti a termine (1,4% che aumenta di 0,5 punti ad ogni rinnovo di contratto – D.L. 87/2018, L. 96/2018), recuperabile se i contratti vengono trasformati in rapporti a tempo indeterminato).
 Tenendo monitorato quanto il legislatore ha intenzione di intervenire sul cuneo fiscale/costo del lavoro;
 - › se sono mutati i criteri di calcolo della base imponibile ai fini contributivi compresi gli adeguamenti di minimali e massimali;
 - › se scadono agevolazioni contributive legate alle assunzioni cosiddette incentivate (apprendisti; di cinquantenni; di donne; provenienti dalle liste di mobilità; provenienti dalla CIG; provenienti dalle liste di disoccupazione, provenienti dagli ammortizzatori sociali, esoneri contributivi temporanei, ecc.);
 - › l'incidenza dell'adeguamento dei minimali e dei massimali retributivi (incremento annuale in funzione dell'inflazione – per il 2023, l'incremento risulterà significativo visto l'andamento dell'inflazione);
 - › se vengono a scadere o sono previste modifiche alle disposizioni che regolano sconti sulle aliquote contributive correnti (sgriavi contributivi, come per esempio lo sconto dell'11,5% nel settore edile, agevolazione che, per il 2023, potrà essere applicata nella misura che verrà fissata dall'apposito decreto ministeriale oppure, in assenza del decreto, entro il 31.7.2023, nella misura vigente nel 2022 -11,50%- ; norme premiali, come per esempio la norma premia-

le INAIL; altre agevolazioni di settore, come, per esempio, nell'autotrasporto, nelle aree agricole svantaggiate, nel settore artigiano e nella pesca ecc.);

- › la corretta assegnazione dei dipendenti nelle nuove voci di tariffa INAIL;
- › se è possibile avvalersi di nuove disposizioni che regolano incentivazioni mirate alla stabilizzazione dei dipendenti all'incremento dell'organico al rispetto della normativa in materia di sicurezza;
- › l'esclusione dall'IRAP, nel rispetto delle relative condizioni, del costo del lavoro (vedere, da ultimo l'art. 10 del D. L. 73/2022, L. 122/2022) e dal reddito d'impresa;
- › la gestione delle nuove regole sull'età e l'anzianità di pensionamento (Riforma delle pensioni - art. 24, D.L. 201/2011, L. 214/2011 e successive modificazioni) e le relative flessibilità, anche derivanti dalla nuova legge di bilancio;
- › la gestione organizzativa dei luoghi di lavoro (e l'acquisto dei relativi strumenti ovvero dei necessari prodotti e servizi) per la gestione del possibile proseguimento dell'emergenza sa-

nitaria e energetica, sfruttando anche i crediti d'imposta istituiti ad hoc;

LE CONOSCENZE NECESSARIE PER OTTIMIZZARE DEL COSTO DEL LAVORO

- › Conoscenza della legislazione del lavoro
- › Conoscenza delle disposizioni contrattuali
- › Conoscenza delle tecniche di negoziazione/selezione
- › Costruzione di adeguate politiche retributive, anche attraverso accordi sulla produttività e sulla gestione dei piani di welfare
- › Conoscenza delle politiche organizzative; Conoscenza del mercato
- › Definizioni dell'organico in funzione degli obiettivi aziendali
- › Conoscenza delle diverse tipologie contrattuali applicabili (condizioni - presunzioni - flessibilità - Costi risparmi)
- › Conoscenza delle incentivazioni statali/regionali per l'occupazione
- › Conoscenza del corretto utilizzo degli ammortizzatori sociali;
- › Conoscenza delle diverse forme di gestione degli esuberi
- › Costruzione di un corretto budget del personale e analisi dei relativi scostamenti

LE ATTENZIONI PER IL BUDGET 2023

La tabella reca alcune disposizioni di legge già conosciute o in fase di concretizzazione, che possono incidere (in aumento o in diminuzione) sul costo del personale per l'anno 2023.			
Settori e/o categorie di lavoratori	Riferimento legislativo	Incidenza sul costo del lavoro 2023	(Più, costi Maggiori) (Meno, risparmi) (=, conferma)

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE, CONTRIBUTI FORFETTARI, DEDUZIONI E SGRAVI			
<p>Generalità dei datori di lavoro (sgravio contributivo sui premi di risultato e welfare)</p>	<p>D.L. 50/2017 (L. 96/2017), art. 55 (modifiche all'art. 1, c. 189, L. 208/2015)</p>	<p>Con riferimento ai premi di risultato parzialmente detassati (derivanti da accordi di secondo livello), per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro è ridotta di 20 punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'IVS su una quota dei citati premi non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore (v. Inps, circ. 106/2018)</p>	<p>=/Meno</p>
<p>Generalità dei datori di lavoro (utilizzo del welfare aziendale come politica retributiva e come strumento alternativo al premio di risultato)</p>	<p>Art. 51, D.P.R. 917/1986; L. 208/2015; D.M. 25-3-2016; A.E. circ. 28/2016; L. 208/2016; A.E., circ. 5/2018; interpelli e risoluzione varie</p>	<p>I piani di welfare aziendale (volontari, da regolamento, accordo collettivo aziendale, territoriale e nazionale) permettono di corrispondere beni, prestazioni e servizi alla generalità o categoria omogenea di dipendenti (tra queste anche i dipendenti/soci) escludendo il relativo valore dalle basi imponibili fiscali e contributive (totalmente o parzialmente). Il limite di esenzione di cui al comma 3 dell'art. 51 del Tuir potrebbe essere alzato in via strutturale (si ipotizza a € 1.000)</p> <p>Le agevolazioni non possono essere applicate se si utilizza il welfare per remunerare prestazioni di lavoro (A.E., ris. 55/2020) così come non possono essere applicate le agevolazioni per i contributi a casse sanitarie quando risulta assente il principio di mutualità (interpello A.E. 443/2020)</p> <p>Anche gli accordi di secondo livello che regolamentano i premi di risultato possono prevedere che il lavoratore possa scegliere se ottenere il premio in denaro o di convertirlo in benefit, in quest'ultimo caso scatterebbero le relative esclusioni dagli imponibili fiscali e contributivi.</p>	<p>=/Meno</p>

<p>Generalità dei datori di lavoro (benefici all'assunzione)</p>	<p>Disposizioni varie</p>	<p>Saranno applicabili anche per il 2023 le seguenti disposizioni che regola le assunzioni agevolate:</p> <ul style="list-style-type: none"> > assunzioni a termine in sostituzione di lavoratrici in maternità, imprese con meno di 20 dipendenti: sgravio contributi cari datore di lavoro del 50% fino al compimento di un anno di età del bambino della lavoratrice sostituita; > assunzioni in soprannumero di lavoratori svantaggiati – disoccupati (da almeno 12 mesi) con almeno 50 anni e donne (art. 4, cc.8,11,12, L. 92/2012, D.M. 16.4.2013): riduzione del 50% dei contributi a carico datore di lavoro per 18 mesi (assunzioni a tempo indeterminato) ovvero 12 mesi (assunzioni a tempo determinato); > Assunzioni a tempo pieno e indeterminato di soggetti percettori di NASPI (art. 2, c. 10-bis, L. 92/2012): contributo mensile pari al 20% dell'indennità NASPI residua; > Assunzione di disabili tutelati (art. 10, D. Lgs. 151/2015): contributo pari al 70% della contribuzione mensile lorda (riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%) ovvero del 35% (riduzione della capacità lavorativa tra il 67 e 79%) per 36 mesi. Per gli invalidi psichici e intellettivi (riduzione capacità lavorativa superiore al 45%) il contributo è pari al 70% per 60 mesi (36 mesi per i contratti a termine); > titolari di assegno di ricollocazione: esonero 50% dei contributi previdenziali a carico datore di lavoro nel limite massimo di € 4.030/anno per 12/18 mesi (L. 205/2017) 	<p>Meno</p>
<p>Settori e/o categorie di lavoratori</p>	<p>Riferimento legislativo</p>	<p>Incidenza sul costo del lavoro 2023</p>	<p>(Più, costi Maggiori) (Meno, risparmi)(=, conferma)</p>

		<p>› Assunzione giovani under 30 (under 36 per le assunzioni 2021 e 2022, per le quali fino a scadenza si continuerà ad applicare i relativi benefici; la norma è oggetto di proroga anche per il 2023, v.</p> <p>D.d.L. bilancio 2023): esonero 50% dei contributi previdenziali a caricodatore di lavoro nel limite massimo di € 3.000/anno per 36 mesi;</p> <p>› Assunzione di lavoratori titolari di reddito di cittadinanza: esonero contributivo per il periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e il periodo di fruizione del RdC (già goduto dal beneficiario), minimo 5 mensilità. L'ammontare dello sgravio è pari al valore del reddito di cittadinanza in fruizione da parte del lavoratore assunto, massimo 780 euro/mese. Nel caso di assunzione di fruitore in rinnovo del Rdc, l'esonero è corrisposto nella misura fissa di cinque mensilità (art. 8, D.L.4/2019, L. 26/2019).</p> <p>La norma potrebbe subire importanti modifiche a seguito dell'annunciata riscrittura del beneficio (v. D.d.L. Bilancio2023);</p> <p>› Rimane anche la possibilità di assumere lavoratori con contratto di apprendistato.</p>	
<p>Cooperative sociali e aziende che organizzano attività lavorative e formative all'interno degli istituti penitenziari (benefici all'assunzione)</p>	<p>Disposizioni varie</p>	<p>Assunzione, per un periodo non inferiore a 30 giorni, di lavoratori detenuti o internati anche ammessi al lavoro esterno; il beneficio consiste in un credito d'imposta per ogni lavoratore assunto e nei limiti del costo per esso sostenuto in misura proporzionale alle giornate di lavoro prestate nella misura di 520 euro mensili. In caso di assunzione di lavoratori semiliberi provenienti dalla detenzione o internati semiliberi, il credito è pari a 300 euro mensili; il credito d'imposta spetta anche per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato di detenzione del lavoratore, per i detenuti ed internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro all'esterno, a condizione che l'assunzione del lavoratore sia avvenuta mentre gli stessi erano in semilibertà o ammessi al lavoro all'esterno. Se il lavoratore non ha beneficiato di tali misure, il credito spetta per un periodo di 24 mesi dopo la cessazione dello stato detentivo. Con riferimento agli sgravi contributivi si prevede che le aliquote per l'assicurazione obbligatoria dovute dai soggetti beneficiari relativamente alla retribuzione corrisposta ai detenuti o internati, agli ex degenti degli ospedali psichiatrici giudiziari e ai condannati ed internati ammessi al lavoro all'esterno, sono ridotte nella misura del 95%. Gli sgravi si applicano anche per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo per i detenuti e gli internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro all'esterno; mentre si applica per i 24 mesi successivi per i lavoratori che non hanno beneficiato delle predette misure.</p>	<p>Meno</p>

Generalità dei datori di lavoro	Contratti a tempo determinato (D.L. 87/2018, L. 96/2018; Inps, circ. 121/2019)	In occasione di ciascun rinnovo di contratto a termine con il medesimo lavoratore (entro la nuova durata massima di 24 mesi), salvo le previste eccezioni, determina l'obbligo di maggiorare, progressivamente, di 0,5% il contributo base dell'1,4%, vale a dire che il contributo dell'1,4% si incrementa di 0,5 al primo rinnovo di ulteriore 0,5% al secondo rinnovo e così via (la contribuzione, versata per l'ultimo contratto, è recuperabile se il contratto è trasformato a tempo indeterminato ovvero il lavoratore viene riassunto a tempo indeterminato nei 6 mesi successivi).	Più
Generalità dei datori di lavoro	Licenziamenti illegittimi, dipendenti in tutele crescenti (D.L. 87/2018, L. 96/2018)	In caso di licenziamento illegittimo, secondo quanto disposto dalla Corte costituzionale è definita dal giudice all'interno del minimo di 6 mensilità e del massimo di 36 mensilità.	Più
Settori e/o categorie di lavoratori	Riferimento legislativo	Incidenza sul costo del lavoro 2023	(Più, costi Maggiori) (Meno, risparmi)(=, conferma)
Generalità dei datori di lavoro	Art. 1, c. 276, L. 247/2007; D.Lgs, 68/2011	Le Regioni possono variare l'aliquota IRAP secondo le nuove regole relative al federalismo regionale	Più/Meno
Generalità dei datori di lavoro (base imponibile IRAP)	Art. 22, c. 6, L. 183/2011	Le Regioni possono disporre la deduzione dalla base imponibile IRAP delle somme correlate alla produttività erogate ai lavoratori sulla base di contratti aziendali o territoriali;	Meno
Generalità dei datori di lavoro (deducibilità forfettaria dalla base imponibile IRAP)	Art. 10, D.L. 73/2022 (L. 122/2022)	Deduzione integrale dalla base imponibile IRAP del costo del lavoro dei lavoratori a tempo indeterminato. In pratica, dal periodo d'imposta precedente a quello in corso al 2022, la deduzione relativa al costo del lavoro a tempo indeterminato è diventata la deduzione principale (norma di carattere generale), abrogando le varie deduzioni speciali (contributi e premi; personale in formazione e addetto alla ricerca e sviluppo; nuovi assunti ad incremento dell'organico)	=/meno
Settore industria, artigianato, terziario, altra attività e agricoli (Premi INAIL)	D.Lgs. 38/2000	La contribuzione addizionale ai premi INAIL per la copertura del danno biologico potrebbe essere confermata nello 0,32% (0,16% per gli agricoli)	=

Generalità dei datori di lavoro (Premi INAIL) / 1	D. Lgs. attuativo della l. 183/2014 – L. 145/2018 – INAIL circ. 1/2019	Il premio INAIL può subire un aumento o una riduzione in funzione dell'andamento degli infortuni (oscillazione del tasso). La misura dell'oscillazione è messa a disposizione dall'INAIL entro il 31-12-2022. Occorrerà altresì effettuare una corretta valutazione sulla collocazione del personale nelle previste voci di tariffa	Meno/più
Generalità dei datori di lavoro (Premi INAIL) / 2	Art. 23, nuove modalità tariffarie, D.M. 27.2.2019	Gli investimenti in materia di sicurezza possono dare origine (previa presentazione di apposita domanda entro il 28/2) ad un'ulteriore riduzione del premio INAIL (c.d. norma premiale) nella misura: › del 28% fino a 10 lavoratori anno; › del 18% da 11 a 50 lavoratori anno; › del 10% da 51 a 200 lavoratori anno; › del 5% oltre 200 lavoratori anno.	=/Meno
Imprese artigiane (Contribuzione di settore)	L. 443/1985 e successive modificazioni	Il superamento del limite dimensionale previsto per essere considerata impresa artigiana comporta l'applicazione della contribuzione stabilita per il settore industria	Più
Imprese destinatarie della CIGO	D. Lgs. 148/2015 e ss. mm.	Le aliquote ordinarie e addizionali rimangono confermate nella misura del 2022. Il superamento del limite di 50 dipendenti nel 2022 determina, per il 2023, l'aumento dell'aliquota CIG ordinaria dall'1,70% al 2,00%	= Più
Destinatari della CIGS	D. Lgs. 148/2015 e ss. mm.	Le aliquote ordinarie e addizionali rimangono confermate nella misura del 2022, per le imprese industriali, edili e lapidee (anche artigiane), mentre per gli altri settori destinatari aumenta da 0,27% a 0,90% (0,30% a carico lavoratore). Occorre tenere presente che i limiti di organico che fanno scattare l'obbligo contributivo (e la possibilità di chiedere la prestazione) sono calcolati utilizzando la media del semestre precedente (l'obbligo, in corso d'anno potrebbe aumentare, ridursi azzerarsi)	= Più/meno

Destinatari del FIS	D. Lgs. 148/2015 e ss. mm.	Per le aziende destinatarie, l'aliquota aumenta a 0,5% per le imprese fino a 5 dipendenti e allo 0,80 per le imprese con più di 5 dipendenti (un terzo a carico lavoratore) Occorre tenere presente che i limiti di organico che fanno scattare l'obbligo contributivo (e la possibilità di chiedere la prestazione) sono calcolati utilizzando la media del semestre precedente (l'obbligo, in corso d'anno potrebbe aumentare, ridursi azzerarsi). Va altresì ricordato che i settori con fondi bilaterali di sostegno al reddito che non si adeguano entro il 31.12.2022 alle nuove regole fissate dalla legge di bilancio 2022, passeranno al FIS	più Più/meno
Settori e/o categorie di lavoratori	Riferimento legislativo	Incidenza sul costo del lavoro 2023	(Più, costi Maggiori) (Meno, risparmi)(=, conferma)
Generalità dei datori di lavoro (misure compensative per la perdita del TFR)	D.Lgs. 252/2005	I conferimenti di TFR alla previdenza complementare (la legge sulla concorrenza ha previsto la possibilità per le fonti istitutive di regolamentare percentuali di TFR da conferire in sostituzione dell'integrale conferimento) e al fondo tesoreria INPS, effettuati nel 2022 determineranno un minor costo di rivalutazione. I conferimenti, nel 2022, di TFR alla previdenza complementare e al fondo tesoreria INPS determineranno, per l'anno 2023 una riduzione del contributo dovuto al fondo di garanzia TFR e un'ulteriore riduzione dei contributi minori fino allo 0,28% (il valore esatto della riduzione deve essere calcolato in proporzione all'ammontare del TFR perso dall'azienda).	Meno = contributi più costo finanziario
Generalità dei datori di lavoro (contributo di licenziamento)	Art. 2, cc. 31 e ss., L. 92/2012; D. Lgs. 22/2015; D.L. 210/2015, L. 21/2016	In tutti i casi di recesso dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato (dal 1/01/2013) il datore di lavoro è tenuto a versare all'INPS una somma pari 41% (euro 557,92), che diventa il doppio per i licenziamenti collettivi intimati dalle aziende destinatarie della CIGS (1115,84 euro) del massimale NASpl (massimale ipotizzato per 2023: € 1.470) per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni. In caso di licenziamenti collettivi senza accordo sindacale, il contributo di licenziamento è moltiplicato per 3. Il contributo non è dovuto per i licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto.	Più

Generalità dei proponenti (contributi Enasarco)	CdA 4.5.2011	I massimali, attualmente pari a € 25.554, agenti senza esclusiva, e a € 38.331, agenti con esclusiva, verranno incrementati dell'indice Istat (si può ipotizzare un incremento del 9%)	Più
Generalità dei datori di lavoro	L. 124/2017, art. 1, c. 38	È stabilito che gli accordi collettivi possono anche fissare la percentuale minima del TFR maturando da destinare a previdenza complementare. In assenza di tale indicazione il conferimento diventatotale. Ciò può comportare un maggior conferimento di TFR alla previdenza complementare determinando, aziende fino a 50 dipendenti, più costi finanziari e minori costi contributivi e di rivalutazione. Per le aziende con almeno 50 dipendenti i costi non cambiano.	Più/meno/=
Generalità dei datori di lavoro	L. 297/1982	Rivalutazione TFR in azienda ipotizzabile nella misura dell'8,25%	Più
Generalità dei datori di lavoro	D.M. 13.12.2022	Aumenta da 1,25% al 5% la misura del saggio degli interessi legali. Inciderà significativamente nella gestione dei tardivi pagamenti di contributi e imposte e nelle rateizzazioni	Più
Generalità dei datori di lavoro	BCE, comunicato stampa del 15.12.2022	Innalzato, con decorrenza 21.12.2022, dal 2 al 2,5% il tasso ufficiale di riferimento. Inciderà nella determinazione della parte imponibile (fiscale e contributiva per il dipendente e contributiva per l'azienda) del fringe benefit relativo a prestiti agevolati e a contributi in conto interessi concessi ai dipendenti	Più (sempre che non trovi capienza nel limite di esenzione di cui al comma 3 dell'art. 51 del TUIR)
INCENTIVAZIONI ALL'OCCUPAZIONE, AIUTI DI SETTORE E CREDITI D'IMPOSTA			
Settore edile (sgravio contributivo)	L. 247/2007, protocollo sul welfare	Confermata strutturalmente la riduzione contributiva ex 11,5% (l'esatto valore per il 2023 dovrà essere definito con apposito decreto ministeriale, se detto decreto non doveva intervenire entro il 31.7.2023. Si potrà applicare il beneficio previsto per l'anno 2022 – 11,50%)	=

Imprese artigiane in genere (sgravio premi INAIL)	Art. 1, cc. 779-781, L. 296/2006 —	Il CdA dell'INAIL potrebbe modificare lo sconto INAIL per le imprese artigiane in regola con gli adempimenti in materia di sicurezza e che non abbiano avuto infortuni nel biennio precedente (per il 2021 la misura del 7,28% - si attende il provvedimento per l'anno 2022)	più
Settori e/o categorie di lavoratori	Riferimento legislativo	Incidenza sul costo del lavoro 2023	(Più, costi Maggiori) (Meno, risparmi)(=, conferma)
Settore della pesca (sgravio contributi INPS e premi INAIL)	Art. 1, c. 431, L. 232/2016	Lo sgravio contributivo è stato fissato nella misura del 44,32% (quindi il contributo mensile è pari a euro 57,49)	Più =/meno meno
Generalità dei datori di lavoro (disabili)	D. Lgs 151/2015, art.10	Assunzione, dall'1.1.2016, di disabili a tempo indeterminato: › riduzione capacità lavorativa superiore al 79%: contributo del 70% della retribuzione mensile lorda (per 36 mesi); › riduzione capacità lavorativa tra il 67% e il 79%: contributi del 35% della retribuzione mensile lorda (per 36 mesi); › disabile con disabilità intellettiva e psichica con riduzione capacità lavorativa superiore al 45%: contributo del 70% della retribuzione mensile lorda (per 60 mesi). I contributi sono recuperabili mediante conguaglio con le denunce contributive mensili.	Meno
Cooperative di trasformazione e relativi consorzi	Art. 32, c. 7-ter, D.L. 69/2013, L. 98/2013; Inps, msg. 15570/2013	I benefici contributivi previsti per le zone montane e svantaggiate sono riconosciuti anche alle cooperative di trasformazione e relativi consorzi (art. 2, c. 1, L. 240/1984) non operanti in zone montane o svantaggiate o di montagna, in misura proporzionale alla quantità di prodotto coltivato o allevato dai propri soci, anche avvalendosi di contratti agrari di natura associativa di cui al libro V, titolo II, capo II, del codice civile, in zona di montagna o svantaggiate e successivamente conferito alla cooperativa (secondo l'INPS, trattasi di una interpretazione che conferma la prassi vigente)	Meno

Generalità dei datori di lavoro (apprendistato professionalizzante)	D. Lgs. 81/2015	Dopo il conseguimento della qualifica o diploma professionale (D.Lgs. 226/2005) nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso la durata massima dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dalla contrattazione collettiva.	Meno
Generalità dei datori di lavoro	Disposizioni varie	Il datore di lavoro può accompagnare alla pensione i propri dipendenti, offrendo incentivazioni di tipo economico, avvalendosi delle disposizioni che permettono di anticipare la data di pensionamento (ISO-pensione, riscatti periodi non lavorati o periodi di laurea, contratti di espansione, ecc), c.d. ricambio generazionale. Ciò comporta maggiori costi nell'immediato e riduzioni e/o ottimizzazioni dei costi per il futuro	Più/Meno
Generalità dei datori di lavoro	L. 145/2018, art. 1, c. 533; Inail, nota 1009, 22.7.2020)	Si prevede che l'I.N.A.I.L. rimborsi (nella misura del 60%) al datore di lavoro la retribuzione corrisposta da quest'ultimo alla persona con disabilità da lavoro, nel caso in cui quest'ultima sia destinataria di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro.	Meno
Generalità dei datori di lavoro	L. 205/2017, art. 1, c. 136; INPS, circ. 109/2019 e 77/2020; Anpal/Min. Lav., circ. 27/2018	Assegno di ricollocazione - Assunzione di lavoratori rientranti nel piano di ricollocazione concordato nella procedura di CIGS per riorganizzazione e/o crisi, finalizzati a limitare il ricorso al licenziamento all'esito dei predetti interventi, possono spendere l'assegno di ricollocazione (art. 23, D.Lgs. 150/2015) in costanza di trattamento di CIGS. Per il datore di lavoro che assume i predetti lavoratori, più, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, applicare l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL (v. anche quanto precisato per l'esonero contributivo relativo all'assunzione giovani, che si ritiene applicabile anche al presente beneficio), nel limite massimo di importo pari a € 4.030 su base annua, annualmente rivalutato.	Più/meno
Settori e/o categorie di lavoratori	Riferimento legislativo	Incidenza sul costo del lavoro 2023	(Più, costi Maggiori) (Meno, risparmi)(=, conferma)

		<p>L'esonero è riconosciuto per una durata non superiore a:</p> <p>a) 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;</p> <p>b) 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi. L'agevolazione non è soggetta a "de minimis"</p>	
RETRIBUZIONE IMPONIBILE			
Generalità dei committenti/datori di lavoro (contributi gestione separata e contributi IVS per dipendenti di prima occupazione dal 1996)	L. 335/1995, art. 2, cc. 26 e ss.	Incremento, del massimale contributivo e pensionabile (può essere ipotizzato un incremento del 9%)	più
Lavoratori dello spettacolo(ex ENPALS)	D. Lgs. 182/98	I massimali giornalieri e annuali saranno rivalutati utilizzando l'apposito indice ISTAT (può essere ipotizzato un incremento del 9%)	più
Sportivi professionisti(ex ENPALS)	D. Lgs. 166/97	I massimali saranno rivalutati utilizzando l'apposito indice ISTAT (può essere ipotizzato un incremento del 9%)	più
Minimali di retribuzione e valori convenzionali	Art. 1, c. 1, D.L. 338/89; art. 5, L. 537/1981	I minimali contributivi (può essere ipotizzato un incremento del 9%)	più
Retribuzioni convenzionali lavoratori italiani all'estero in paese extra U.E. non convenzionati	L. 398/87	I valori saranno rivalutati con apposito decreto ministeriale (si può ipotizzare un aumento del 3/4%)	Più
Premi INAIL per dirigenti, sportivi professionisti e parasubordinati	D. Lgs. 38/2000	Dal primo 1° luglio, il minimale e il massimale contributivo (corrispondenti al minimale e massimale delle rendite INAIL industria) verranno rivalutati utilizzando l'apposito indice ISTAT (si può ipotizzare un aumento del 7%)	Più

Generalità dei datori di lavoro (gestione istituti retributivi nella contrattazione collettiva aziendale/ territoriale)	Art. 3, c. 1, L. 402/96	Possibilità, in sede di contrattazione collettiva di stabilire che un certo elemento retributivo sia già comprensivo dell'incidenza degli altri istituti indiretti anche previsti per legge ovvero che non incida in altri elementi retributivi (esclusi quelli dovuti per legge)	Meno
Generalità dei datori di lavoro	Art. 51, DPR 917/1986; DM 31.3.2008	La deducibilità di € 3.615,20, prevista per i contributi a fondi e casse aventi fine di assistenza sanitaria integrativa, rimane confermata anche per l'anno 2023, a condizione che il fondo l'iscrizione nell'apposita anagrafe e operi negli ambiti fissati dal D.M. 31.3.2008	=
Soci di società cooperative	Art. 51, D.L. 248/2007	In presenza di pluralità di contratti della medesima categoria, ai soci lavoratori deve essere applicato un trattamento economico complessivo non inferiore a quello del contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative	Più/meno
Generalità dei dipendenti	D.L. 112/2008, L. 133/2008, art. 82; Inps, circ. 123/2009 e msg. 25602/2010	Le stock option (differenza tra il valore all'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente fissato dal piano) sono, dal 25-6-2008, interamente imponibili ai fini fiscali (per il dipendente), mentre non concorrono a formare reddito imponibile ai fini contributivi (dipendente azienda)	=
Generalità dei datori di lavoro (stage e rimborso spese)	Accordo conferenza Stato Regioni 24.1.2013/25.5.2017 Delibere Regionali. Garanzia Giovani	Agli stagisti deve essere riconosciuto un compenso per rimborso spese non inferiore a € 300 mese (Per quanto riguarda le delibere Regionali la Lombardia, per esempio, ha stabilito il compenso minimo in € 500, ovvero € 400,00 qualora si preveda la corresponsione dei buoni pasto, ovvero € 350 qualora	Più (meno se interviene la Regione con la Garanzia Giovani)
Settori e/o categorie di lavoratori	Riferimento legislativo	Incidenza sul costo del lavoro 2023	(Più, costi Maggiori) (Meno, risparmi)(=, conferma)

		l'attività di tirocinio non implichi un impegno giornaliero superiore a 4ore; la Sicilia € 500, complessivamente non superiore a € 3.000, ovvero 6.000 per disabili e svantaggiati). Attraverso la "Garanzia Giovani" la Regione può accollarsi il costo delcompenso	
Generalità dei datori di lavoro (adeguamenti contrattuali)	Contrattazione collettiva e regolamenti aziendali	Verificare eventuali aumenti contrattuali già programmati ovvero ipotizzare eventuali rinnovi contrattuali. Verificare incidenza costi per il 2023 derivanti da eventuali accordi disecondo livello. Verificare incidenza costi per il 2023 derivanti dai regolamenti aziendali	Più Più/meno/=
Generalità dei datori di lavoro (auto in uso promiscuo)	Art. 51, TUIR; Legge di bilancio 2020; A.E., ris. 46/2020)	Incremento o riduzione del valore convenzionale del benefit imponibile ai fini contributivi e fiscali, tenendo conto delle nuove regole in vigore dall'1.7.2020 (Per i valori ACI 2023 occorre attendere la pubblicazione del provvedimento dell'A.E. – si ritiene che l'incremento possa essere significativo). In ogni caso il costo sarà differenziato in funzione dell'emissione di Co2	Più/meno/=
D.D.L. BILANCIO 2023			
Strutture ricettive e esercizi di somministrazione di alimenti e bevande	Previsioni nella prossima legge di Bilancio 2023	Le somme destinate dai clienti ai lavoratori (con reddito non superiore a € 50.000/anno) costituiscono reddito di lavoro dipendente soggette a imposta sostitutiva del 5%, mentre sono escluse dal calcolo dei contributi previdenziali, assistenziali, dei premi Inail e non concorrono ai fini del calcolo del TFR	Meno

Generalità dei datori di lavoro	Previsioni nella prossima legge di Bilancio 2023	I premi di produttività detassabili, nel 2023 saranno soggetti a imposta sostitutiva del 5%, fermo restando l'obbligo contributivo (si presume che molti lavoratori rinunceranno alla conversione del premio in welfare)	Più
		Assunzione, nel 2023, a tempo indeterminato (e trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato) di titolari di reddito di cittadinanza: esonero contributivo a favore del datore di lavoro nella misura del 100% (nel limite di € 6.000/annui), esclusi i premi inail, per 12 mesi (previa autorizzazione Commissione europea).	Meno
		Esteso alle assunzioni nel 2023 (comprese trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato) l'esonero contributivo (100%, nel limite di € 6.000/anno, per 36 mesi, 48 per le assunzioni nelle regioni del sud) di giovani under 36 (previa autorizzazione Commissione europea).	Meno
		Esteso alle assunzioni nel 2023 l'esonero contributivo (100% nel limite di € 6.000/anno, per 36 mesi di donne lavoratrici (previa autorizzazione Commissione europea).	Meno
		Congedo parentale: alla madre lavoratrice l'indennità economica a carico dell'INPS è elevata per un mese dal 30% all'80% della retribuzione (fino al sesto anno di vita del bambino). Ne consegue che per detto mese si riduce l'integrazione carico azienda	Meno

Il budget

Le fasi

Analisi del consuntivo/i conosciuto/i; analisi degli obiettivi aziendali; rivisitazione delle politiche retributive e/o dei fringe benefit e/o piano welfare e/o premi di risultato; analisi dell'assenteismo; analisi degli elementi necessari per ottimizzare il costo del personale; colloqui della direzione del personale con le altre direzioni; verifiche sulle eventuali modifiche dei regolamenti interni; analisi delle eventuali obbligazioni derivanti dal contratto aziendale, analisi della normativa che regola i rapporti di lavoro durante l'emergenza sanitaria covid-19, che si protrarrà anche nel 2023.

Recuperati gli elementi necessari, si procede ad elaborare i relativi costi. Un buon software di elaborazione budget consente di utilizzare i dati provenienti dall'ordinaria elaborazione delle paghe (consuntivi, scadenze retributive, scadenze contrattuali, trasformazioni contrattuali, ecc.) ai quali aggiungere tutto ciò che può essere preventivato per l'anno di riferimento del budget (costi/risparmi: aziendali, contrattuali, legislativi, amministrativi, giurisprudenziali).

Con i predetti dati si provvederà quindi ad elaborare in via preventiva, e contemporaneamente, 12 mesi di paghe/stipendi (comprendendovi anche le mensilità aggiuntive e gratifiche varie).

L'elaborazione analitica mensile permetterà di predisporre un corretto strumento di controllo aziendale (controllo di gestione), in particolare:

- › si potrà confrontare il budget mensile con il costo effettivo di ogni singolo mese (confronto organico e omogeneo), permettendo così di valutare, con maggior precisione le cause dell'eventuale scostamento, soprattutto in presenza di fattori esterni, come l'eventuale protrarsi dell'emergenza sanitaria e energetica (le cause devono essere valutate sia per scostamenti positivi sia per scostamenti negativi). Dati che permetteranno altresì di decidere se rielaborare o meno un nuovo budget per effetto dell'inserimento di nuovi elementi significativi di programmazione;
- › si potrà confrontare il budget progressivo con il consuntivo progressivo (anche in questo caso il confronto risulterà omogeneo);

› si potrà suddividere il budget (trovando poi analoga suddivisione nel consuntivo) tenendo conto dell'organizzazione aziendale e delle relative esigenze, per: direzione; reparto; ufficio; settore; commessa; centro di costo; prodotto, turno, ecc..

organizzativa (in presenza e in smart working), ecc..

Si potranno altresì elaborare dati che permettono di ricavare il costo orario e/o giornaliero e/o mensile, in funzione dell'assenteismo aziendale, della diversa organizzazione del lavoro, dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali ed essere utilizzati per ricavarne la corretta incidenza sul prodotto o sul servizio oggetto dell'attività aziendale.

All'interno della predetta suddivisione risulterà possibile trattare i costi per: qualifica; livello; per modalità

DETTAGLIO DEI COSTI E LORO RIPARTIZIONE

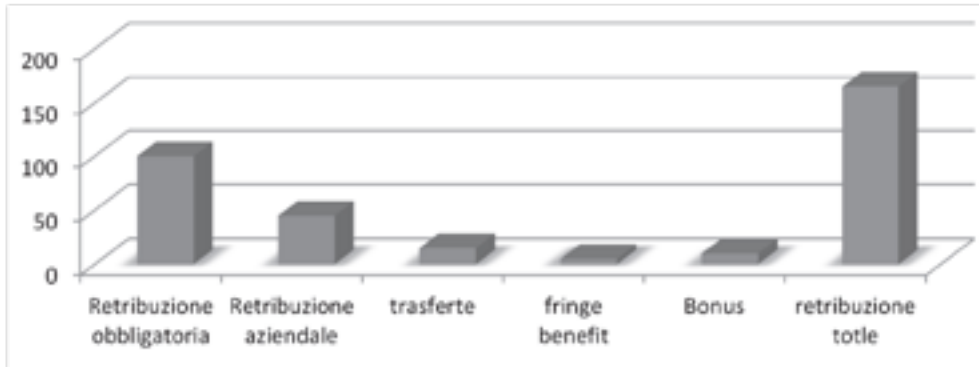
Direzione	Addetti		n. EE	n. h.	Costo				
	n.	tipo			Con irap	No irap	medio	G.	H.
		Operai Impiegati Quadri Dirigenti Direttori Collaboratori Amministr. Agenti Altre qualifiche							
Totale Direzione									
-----		-----							
Totale Direzione									
Totale generale									

LA VERIFICA DEL BUDGET

Totale budget anno	Costi del personale: dettaglio mensile													Tot
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D		
→														
Meno														
Totale consuntivo anno	Costi del personale: dettaglio mensile													Tot
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D		
→														
Uguale														
Totale scostamento	Costi del personale: dettaglio mensile													Tot
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D		
→														

Mesi	Analisi degli scostamenti	Interventi correttivi
Gennaio	} Descrizione delle motivazioni	} Descrizione dei correttivi adottati
Febbraio		
Marzo		
Aprile		
Maggio		
Giugno		
Luglio		
Agosto		
Settembre		
Ottobre		
Novembre		
Dicembre		

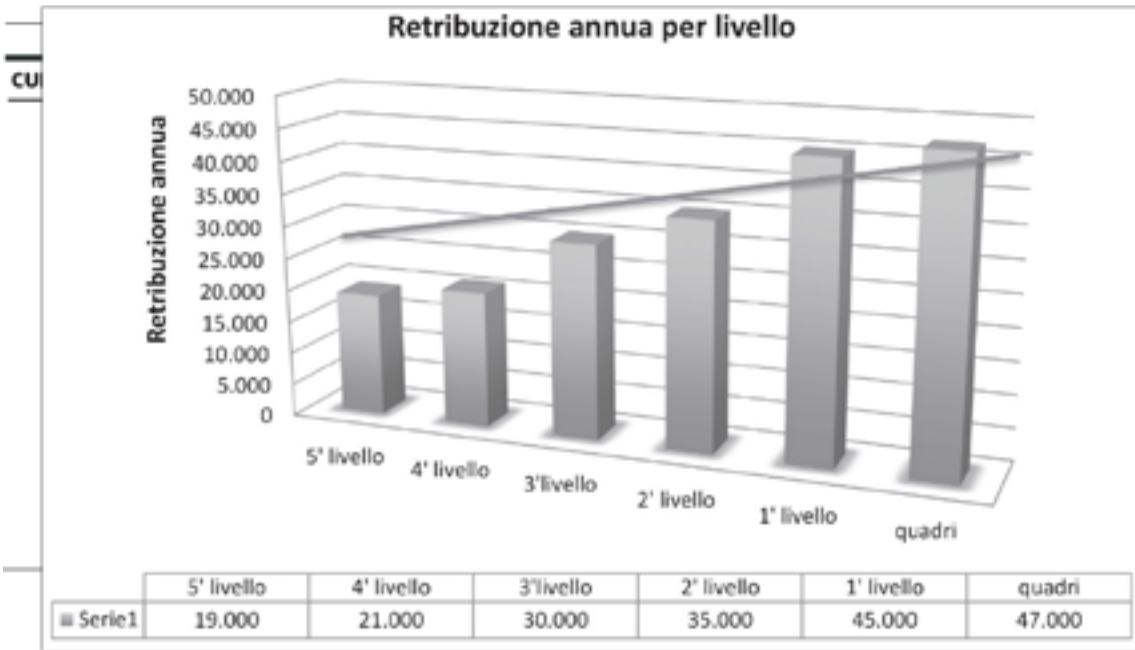
ESEMPLIFICAZIONE GRAFICA



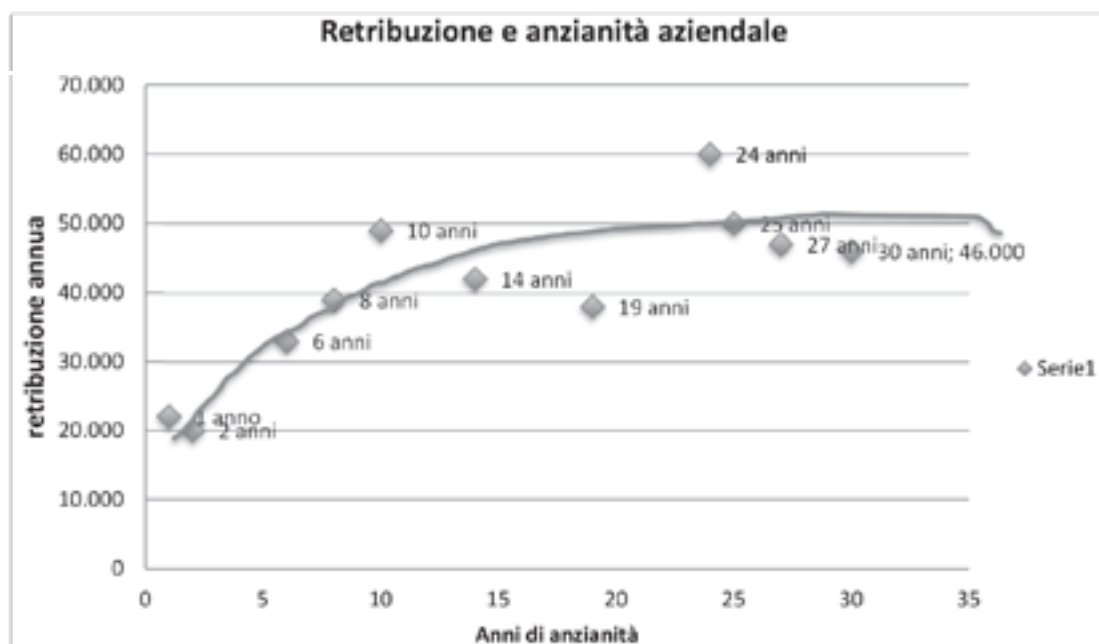
SCOMPOSIZIONE DEL COSTO PREVENTIVATO AL FINE DI INDIVIDUARE AREE DI INTERVENTO DI OTTIMIZZAZIONE DEL COSTO E/O AREE DI COSTO SULLE QUALI INTERVENIRE

Livelli	Retribuzione	Oneri	Costo	Interventi possibili
Retribuzione legale/contrattuale				
Retribuzione aziendale				
Osti trasferta				
Costi fringe benefit				
Ecc.				

CURVA RETRIBUTIVA PER LIVELLO ESCLUSI DIRIGENTI



CURVA RETRIBUTIVA PER ANZIANITÀ AZIENDALE (ESCLUSI DIRIGENTI)



La certificazione della parità di genere nei luoghi di lavoro: il percorso è tracciato

Ilaria Armaroli, Stefania Negri, Guida al Lavoro, 2 gennaio 2023, n. 1, p. 14-16

Dopo il recente decreto sugli esoneri contributivi, il punto sul percorso per la certificazione della parità di genere nei luoghi di lavoro, con l'analisi delle aziende che finora hanno ottenuto una certificazione.

Dopo il recente decreto sugli esoneri contributivi, il punto sul percorso per la certificazione della parità di genere nei luoghi di lavoro, con l'analisi delle aziende che finora hanno ottenuto una certificazione. Il sistema nazionale di certificazione della parità di genere è una misura prevista nella Missione 5 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con tre principali obiettivi: monitorare la qualità e le condizioni di partecipazione al lavoro degli uomini e delle donne, diffondere una maggiore consapevolezza e cultura sulle questioni di genere e nel lungo periodo avere un impatto positivo sull'occupazione femminile. Lo stanziamento economico connesso alla creazione del sistema di certificazione è di 10 milioni di euro. Così come per altri investimenti, è stata realizzata una precisa timeline che prevede entro dicembre 2022 l'effettiva entrata in vigore del sistema di certificazione della parità di genere e dei relativi meccanismi di incentivo per le imprese, ed entro dicembre 2026 almeno 800 imprese certificate, cui si aggiungono altre 1.000 aziende che otterranno la certificazione grazie a servizi di supporto tecnico dedicati. Nello specifico, in questi primi anni di sperimentazione, il governo italiano ha inteso agevolare la certificazione soprattutto per le imprese di medie, piccole e micro-dimensioni, attraverso servizi di accompagnamento e assistenza.

Il percorso di istituzionalizzazione della certificazione della parità di genere in Italia

All'interno, quindi, della cornice progettuale offerta dal PNRR, la certificazione della parità di genere nel nostro Paese è stata formalmente istituita attraverso una integrazione al Codice delle pari opportunità (articolo 46 bis del decreto legislativo n. 198/2006), ad opera della legge n. 162/2021. Quest'ultima affida a successivi decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, la definizione dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere, così come le modalità per l'acquisizione e il monitoraggio delle informazioni trasmesse dai datori di lavoro e il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e dei consiglieri di parità.

Già all'articolo 5 della legge n. 162/2021 sono però introdotti due vantaggi, al fine di incoraggiare le aziende private ad avviare la procedura di certificazione: un esonero contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda e l'ottenimento di un punteggio premiale per la partecipazione a bandi

e fondi europei, nazionali e regionali. A ulteriore supporto della parità di genere sul lavoro, la legge di Bilancio per il 2022 (legge n. 234/2021), incrementando la dotazione del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere (già istituito presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con la legge di Bilancio per il 2021), ha stanziato risorse utilizzabili per interventi volti al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione di una certificazione della parità di genere da parte delle imprese. Inoltre, ha istituito un Fondo per il finanziamento delle attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione, la cui definizione nello specifico è demandata a un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità e la famiglia.

Il 20 ottobre 2022 è così adottato il decreto interministeriale di attuazione dell'esonero contributivo destinato alle aziende private in possesso della certificazione di genere a partire dall'anno 2022, e applicabile per tutto il periodo di validità del certificato stesso, previa presentazione di apposita domanda all'INPS. Lo stesso decreto ha inoltre previsto che, attraverso la copertura del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, interventi finalizzati alla promozione della parità salariale nonché della partecipazione delle donne al mercato del lavoro siano realizzati, per l'anno 2022, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in collaborazione con l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) e in accordo con il Dipartimento per le pari opportunità, che ne assicura la coerenza con la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026.

Le linee guida UNI sul sistema di gestione della parità di genere e il coinvolgimento della rappresentanza dei lavoratori.

A completamento del quadro normativo, e coerentemente con quanto disposto dalla legge n. 162/2021, i parametri minimi per ottenere la certificazione sono stati definiti con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM) del 29 aprile 2022, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale l'1 luglio 2022, e sono quelli individuati dalla Prassi di riferimento UNI 125:2022. La Prassi, denominata "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (*Key Performance Indicator* - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nel-

le organizzazioni" riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese, previsto dal PNRR e istituito con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 5 aprile 2022. Il tavolo è stato coordinato dal Dipartimento per le pari opportunità e vi hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'economia e delle finanze, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dello sviluppo economico e la consigliera nazionale di parità.

L'Istituto di normazione UNI ha quindi definito uno standard di riferimento che deve essere utilizzato per la certificazione della parità di genere. La Prassi UNI 125:2022 ha infatti fissato una serie di KPI (*Key Performance Indicator*), suddivisi in sei aree di indicatori che racchiudono una serie di variabili che caratterizzano una organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. Le sei aree individuate sono: (1) cultura e strategia; (2) governance; (3) processi HR; (4) opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; (5) equità remunerativa per genere; (6) tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Ciascuna area ha uno specifico peso percentuale nella valutazione dell'organizzazione aziendale. Gli indicatori che costituiscono ciascuna area sono connessi a un punteggio e sono finalizzati a misurare il grado di maturità dell'organizzazione attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni. L'area "cultura e strategia" si compone di 7 indicatori e ha un peso pari al 15%. Nell'area "governance" sono previsti 5 indicatori e un peso pari al 15%. I "processi HR" si costituiscono di 6 indicatori e il peso è pari al 10%. La quarta area definita "opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda" ha 7 indicatori e il peso è pari al 20%. L'"equità remunerativa per genere" dispone di 3 indicatori e ha un peso del 20%. Infine, la sesta e ultima area "tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro" ha 5 indicatori e un peso pari al 20%. La Prassi ha inoltre differenziato il processo di monitoraggio delle organizzazioni aziendali in quattro diverse fasce, distinte sulla base delle dimensioni aziendali (numero di addetti, rifacendosi alla tassonomia Istat). In questo modo, diversamente dalle realtà più grandi e strutturate, le aziende di più piccole dimensioni vengono valutate solo in relazione ad alcuni obiettivi di ciascuna area.

Sempre stando al DPCM dello scorso 29 aprile (articolo 2), al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese in conformità alla UNI/PdR

125:2022, provvedono gli organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del Regolamento (CE) n. 765/2008.

Lo stesso provvedimento, poi, dispone l'obbligo per il datore di lavoro di fornire annualmente alle rappresentanze sindacali aziendali e ai consiglieri territoriali e regionali di parità, una informativa sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento alla Prassi UNI. Qualora, sulla base dell'informativa aziendale e dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile (di cui all'articolo 46 del Codice delle pari opportunità), venissero rilevate anomalie o criticità, le rappresentanze sindacali e i consiglieri di parità sono autorizzati a segnalarle all'organismo certificatore, previa assegnazione all'impresa di un termine non superiore ai 120 giorni entro il quale rimuovere le difformità evidenziate. Grazie a queste disposizioni, contenute all'articolo 3 del DPCM del 29 aprile 2022, le rappresentanze dei lavoratori diverrebbero parte attiva nel processo di avanzamento della parità di genere nei luoghi di lavoro, essendo non soltanto destinatarie di informazioni da parte aziendale ma anche abilitate a esercitare funzioni di controllo, verifica e segnalazione di eventuali discrepanze. Tuttavia, la ridotta copertura della rappresentanza sindacale aziendale nel nostro Paese (tendenzialmente circoscritta alle imprese di media e grande dimensione) limita la portata effettiva di queste previsioni normative e il ruolo dei lavoratori nella realizzazione di ambienti di lavoro più sostenibili e inclusivi.

La certificazione nella pratica: a che punto siamo?

A qualche mese dall'istituzionalizzazione della procedura, Accredia, l'ente nazionale designato dal governo, ha accreditato per lo svolgimento della certificazione circa quindici organismi (per una panoramica completa e in costante aggiornamento, è possibile consultare: https://services.accredia.it/ppsearch/accredia_orgmask.jsp?ID_LINK=1733&area=310). Molti di questi enti avevano brevettato e già applicavano un proprio protocollo per la certificazione della parità di genere ancor prima dell'entrata in vigore della normativa. Tuttavia, con la definizione delle Linee guida UNI, come si è detto, sono stati introdotti parametri di riferimento comuni e un certificato riconoscibile a livello nazionale. Restano però indicatori che ancora non compaiono nella Prassi attuale e che pure possono contribuire a fotografare la condizione reale

della popolazione femminile in azienda, ben oltre i documenti di policy o i contratti collettivi, come il grado di disagio e la percezione della propria sicurezza sul luogo di lavoro e nei percorsi per raggiungere la presenza di criteri di parità di genere nei processi di selezione dei fornitori.

Per quanto riguarda, invece, le aziende che hanno già ottenuto la certificazione, si tratta di poco più di 40 realtà, quasi la metà dislocate su più sedi e unità organizzative anche in diverse aree e regioni del nostro Paese. Emerge quindi che sono soprattutto le medie e grandi aziende, ben strutturate e con maggiori risorse a disposizione, a chiedere e ottenere la certificazione di genere, nonostante l'obiettivo enunciato nel PNRR di coinvolgere soprattutto le realtà di piccola e media dimensione. A questo proposito, però, occorre menzionare l'accordo di collaborazione raggiunto a fine settembre 2022 tra Unioncamere e il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in base al quale sarebbe proprio il sistema camerale, grazie alle risorse del PNRR, ad occuparsi della progettazione e organizzazione di iniziative per l'introduzione del sistema di certificazione di genere, dell'attivazione di servizi di accompagnamento e assistenza tecnico-consulenziale, e della promozione e sensibilizzazione delle micro, piccole e medie imprese.

Guardando nel dettaglio all'interno della banca dati di Accredia (accessibile qui: https://services.accredia.it/ppsearch/accredia_company_mask_remote.jsp?ID_LINK=1739&area=310), emerge altresì che la gran parte delle aziende che hanno già ottenuto la certificazione operano nell'ampio settore dei servizi alle imprese (con attività che spaziano dalla progettazione di opere civili a servizi di formazione, consulenza e traduzioni, fino a servizi di pulizia, facility management e call center), mentre una quota limitata è attiva nei comparti del manifatturiero. Si rilevano, infine, anche casi isolati di associazioni di rappresentanza e agenzie per il lavoro. Rispetto, invece, alla concentrazione geografica, quasi tutte le macro-aree del nostro Paese sembrano ben rappresentate, con una leggera preponderanza di sedi e unità produttive collocate nelle regioni settentrionali.

Il percorso per la certificazione della parità di genere nei luoghi di lavoro è stato quindi tracciato. Nei prossimi mesi, si dovranno monitorare i provvedimenti attuativi e la risposta del mondo im-

prenditoriale per raggiungere, e auspicabilmente superare, gli obiettivi che il governo italiano si è posto nell'ambito del PNRR. Del resto, la parità di genere è ormai un traguardo prioritario a livello comunitario e internazionale (come dimostrano la Strategia dell'UE per la Parità di Genere 2020-2025 e l'Agenda ONU 2030 sullo Sviluppo Sostenibile nel suo Obiettivo 5), poiché suscettibile di generare

effetti positivi non soltanto dal punto di vista del benessere e della giustizia sociale ma anche in termini di competitività e performance. Ma nel nostro Paese, che è ultimo in Europa nella classifica sull'uguaglianza di genere nel settore lavoro (dati dello European Institute for Gender Equality), la strada per colmare i divari esistenti si preannuncia complessa.

Quando il fringe benefit diventa un bonus

Salazar Paola, Luca Failla, Guida al Lavoro, 2 gennaio 2023, n. 1, p. 51-55

Luci e ombre dell'innalzamento a 3.000 euro della soglia dei fringe benefit apportata dal decreto Aiuti quater.

L'approvazione del Decreto Aiuti quater ha portato con sé una novità di non poco conto in ambito welfare, ma a ben guardare non sembra proprio essere una misura di welfare ma un vero e proprio "bonus" travestito da benefit. Vediamo perché.

Come è ormai noto, l'art. 3 del D.L. n. 176/2022 (Aiuti quater) ha modificato l'art. 12 del D.L. n. 115/2022 (Aiuti ter, convertito in L. n. 142/2022) il quale ha previsto un innalzamento della soglia dei fringe benefits. La norma precisa che, "limitatamente al periodo d'imposta 2022 e in deroga alle previsioni dell'art. 51, c. 3 D.P.R. n. 917/1986 - TUIR - non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 3.000". In ragione delle difficoltà connesse con l'aumento dei costi dell'energia, prima il Decreto Aiuti ter e ora il Decreto Aiuti quater - in parziale continuità con quanto previsto dalla normativa emergenziale COVID per il 2020 e il 2021 - hanno infatti innalzato il limite di esenzione fiscale e contributiva, previsto dalla legge (art. 51, c. 3 del TUIR) per i fringe benefits, portandolo dagli ordinari euro 258,23, dapprima a 600,00 euro e, quindi a 3.000,00 euro.

La finalità, come detto, è prioritariamente quella di sostenere i maggiori costi legati al pagamento delle utenze domestiche di luce e gas, ma la norma, operando in deroga a quanto stabilito dal TUIR,

tiene conto nell'innalzamento del valore anche dei beni e dei servizi in natura ceduti o prestati ai dipendenti entro il quadro dell'ordinaria gestione amministrativa dei benefits che è prevista dalle disposizioni fiscali di riferimento (art. 51, c. 3 TUIR).

Il che pone alcuni fondamentali interrogativi sulla reale natura giuridica di questa agevolazione che per la rilevanza dell'importo pare collocarsi in misura maggiore nell'area dei "bonus" (ossia della retribuzione di tipo premiale) piuttosto che in quella dei "benefit" facendo fare un passo indietro ai progressi che negli ultimi quindici anni sono stati fatti in questa materia.

Per comprendere meglio i dubbi che da subito sono sorti in merito a tale fattispecie - che peraltro ha una durata temporalmente circoscritta solo per l'anno fiscale 2022 - è necessario fare un passo indietro e ripercorrere l'origine di questa norma e la sua collocazione nell'ambito delle disposizioni del TUIR dedicate alla determinazione del reddito da lavoro dipendente. Perché questa agevolazione non solo riguarda solo il lavoro dipendente, ma configura concrete possibilità di aiuto solo per le aziende che abbiano le risorse sufficienti a darne applicazione, indipendentemente dalla implementazione di un piano di welfare.

Vediamo perché.

Il trattamento fiscale dei benefit

Va innanzitutto ricordato che dal punto di vista fiscale, l'articolo 51 del TUIR disciplinando la tassazione del reddito di lavoro dipendente dispone

propriamente che lo stesso è costituito da "tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo di imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo di imposta successivo a quello cui si riferiscono". Tale norma individua, altresì, una serie di erogazioni in natura, in denaro, in servizi messi a disposizione del lavoratore, quali elementi che, seppure dotati di rilevanza "remunerativa" in quanto prestazioni in natura (art. 2099 c.c.) rispondono in misura prevalente a finalità ulteriori rispetto alla stretta corrispettività propria della retribuzione e godono - anche in ragione delle specifiche finalità che rivestono - di un particolare trattamento fiscale. Il comma 2 dell'art. 51 TUIR prevede infatti che "non concorrono a formare il reddito...", alcune erogazioni, somme, prestazioni, beni, servizi e provvede a darne una puntuale elencazione.

È in definitiva previsto uno specifico trattamento fiscale (e contributivo, per effetto dell'unificazione della base imponibile operata dal D.lgs. n. 314/1997) di tipo agevolato - integrale o parziale secondo specifici criteri - rispetto al criterio principale affermato dal primo comma della norma per cui tutto quanto viene erogato in forza del rapporto concorre alla determinazione del reddito (da lavoro dipendente).

Tra gli elementi che non concorrono (o concorrono in parte secondo i criteri fissati dalla norma) a formare il reddito da lavoro dipendente rientrano ad esempio:

- i contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse purché entro i limiti previsti dalla legge;
- le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché le prestazioni sostitutive di mensa (ticket restaurant);
- le spese sostenute dall'azienda per la fornitura ai dipendenti di servizi di trasporto collettivo, cui sono stati aggiunte negli ultimi anni le somme erogate o rimborsate per l'acquisto degli abbonamenti del trasporto pubblico;
- l'utilizzazione delle opere e dei servizi offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti e ai loro familiari per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto;
- le somme, i servizi e le prestazioni erogate dal

datore di lavoro alla generalità dei dipendenti (o categorie di dipendenti) per la fruizione da parte dei familiari dei servizi di educazione e istruzione (asili nido, centri estivi o invernali) nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

- le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, anche questa fattispecie aggiunta negli ultimi anni.

I fringe benefits

Poi vi sono i beni e servizi in natura previsti dall'art. 51, comma 3, del TUIR - propriamente questi i fringe benefits - i quali non sono ordinariamente soggetti a tassazione qualora il valore degli stessi abbia un valore complessivo inferiore ad euro 258,23 (vecchie 500.000 lire). Se il valore di tali beni e servizi dovesse superare per anno fiscale tale soglia sarebbe assoggettato a tassazione per l'intero importo. In particolare, tale norma stabilisce che "non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta ad euro 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito" (1).

È proprio questa la norma con la quale sono state individuate le prime risorse per poter avviare già a partire dai primi anni 2000 la sperimentazione di forme di welfare aziendale di tipo volontario, unitamente alle risorse rese disponibili nel Fondo per le politiche per la famiglia di cui all'art. 9 della L. n. 53/2000 con cui sono stati avviati molti progetti a favore della genitorialità.

La norma in passato veniva usata per poter cedere ai dipendenti, ad esempio durante il periodo natalizio, i prodotti dell'azienda ed è proprio questa la norma attraverso la quale le aziende hanno via via iniziato a sperimentare forme di welfare di tipo volontario (si pensi al buono spesa lanciato da Luxottica nel 2009).

La norma prevede, con riferimento alle cessioni di beni, che la valorizzazione degli stessi avviene:

- mediante applicazione del prezzo mediamente praticato dall'azienda nelle cessioni al grossista, nell'ipotesi di cessione avente ad oggetto beni prodotti dall'azienda medesima;
- con applicazione delle disposizioni previste dall'art. 9 del TUIR in ogni altra ipotesi: in pratica, facendo riferimento al corrispettivo mediamente praticato per i beni e servizi della stessa specie o similari, in condizione di libera concor-

renza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni e i servizi sono stati acquistati o prestati.

Si tratta di una disposizione particolarmente importante. Lo strumento che ha favorito la copiosa sperimentazione e implementazione di piani di welfare, rappresentata negli ultimi anni dalla necessità di dare risposte concrete alla crisi del modello di Welfare State sul quale si è costruito il sistema di previdenza sociale – pubblica – tipico dell'Italia e di molti paesi Europei. Ci si è accorti che tale modello, caratterizzato prevalentemente da un quadro giuridico e amministrativo incentrato prevalentemente su Pensioni (I e II Pilastro) e Assistenza sanitaria, era divenuto ormai insufficiente, perché inadeguato a soddisfare bisogni nuovi collegati, peraltro, da un lato all'incremento della presenza femminile al lavoro – avvenuto soprattutto a partire dalla fine degli anni 70 - e dall'altro dall'invecchiamento della popolazione (riscontrabile in tutti i paesi europei). Fattori che hanno creato le premesse per far nascere nuovi bisogni collegati proprio con le esigenze di cura parentale, assistenza domiciliare, assistenza agli anziani, da sempre appannaggio in prevalenza della popolazione femminile, la più esposta al rischio di perdita di competenze in assenza di misure idonee a conciliare gli impegni familiari con gli impegni lavorativi e, quindi, più esposta al rischio di abbandono del posto di lavoro, come i dati degli ultimi anni hanno di fatto testimoniato e reso evidente. In aggiunta a tali obiettivi, si è fatta strada anche una sempre più marcata esigenza di "benessere" degli individui e delle organizzazioni, fattori che la pandemia ha reso più evidenti e più marcati tanto da avere determinato le premesse per aumentare proprio negli anni 2020 e 2021 il valore dell'esenzione previsto dall'art. 51, c. 3 TUIR portandolo per due anni a 500,00 euro (propriamente raddoppiandolo a 516,46 euro) proprio al fine di consentire alle aziende di sostenere i dipendenti – giusto per fare un esempio – nell'affrontare i costi delle infrastrutture necessarie ad allargare la possibilità del lavoro da remoto.

Da qui il valore che hanno acquisito negli ultimi anni gli obiettivi di welfare per tutte le tipologie di aziende – come ci dice anche il recente rapporto Generali Welfare Index PMI 2022 – tanto da avere accresciuto anche il ruolo e le competenze della contrattazione collettiva sia di livello nazionale sia di livello decentrato, favorendo il binomio tra "conciliazione vita-lavoro" e "welfare organizzativo". La fantasia degli operatori ha quindi progressiva-

mente spostato la sperimentazione sulla parte variabile della retribuzione dai tradizionali obiettivi di rewarding e di retention con cui sono stati gestiti per anni i vari strumenti della retribuzione variabile o premiale - strumenti retributivi utili ad attrarre e trattenere le competenze – ad obiettivi più ampi di natura organizzativa e di natura sociale.

Questa evoluzione ha interessato anche i fringe benefits, ad esempio attraverso il meccanismo dei voucher, documenti elettronici o cartacei di legittimazione – come li definisce la legge (art. 51, c. 3 bis TUIR) (2) – che favoriscono l'accesso alle prestazioni e ai servizi previsti dall'art. 51 TUIR e l'accesso ai beni e ai servizi in natura messi a disposizione dall'azienda ai sensi dell'art. 51 c. 3. Un esempio tra i tanti i buoni carburante, oppure le ricariche telefoniche, i buoni acquisto legati alle grandi catene di e-commerce e così via.

Ora, è proprio questo il fondamento giuridico dei fringe benefit per come sono ricostruiti nel quadro dei principi costituzionali e della normativa di riferimento in materia retributiva.

Come noto la nozione di retribuzione deriva dal dettato costituzionale, ossia l'art. 36 Cost.: "il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa".

Poiché la norma costituzionale indica solo la misura della retribuzione, individuandola nei parametri della "sufficienza" (sufficiente ad assicurare al lavoratore un'esistenza libera e dignitosa) e della "proporzionalità" (retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro), è necessario fare riferimento ad altre fonti al fine di stabilire quale sia, in concreto, la retribuzione "equa" e "sufficiente".

Tali fonti sono, innanzitutto, la legge e, in particolare, il Codice civile (artt. 2094 c.c., che qualifica il prestatore di lavoro, l'art. 2099 c.c., che stabilisce che la retribuzione può essere stabilita a tempo o a cottimo, e l'art. 2121 c.c., che nel dettare i criteri di determinazione dell'indennità di mancato preavviso attribuisce alla retribuzione il carattere della continuità) e, in secondo luogo, la contrattazione collettiva e l'accordo delle parti.

La giurisprudenza, sulla scorta delle previsioni contenute nell'art. 2099 c.c., ha sempre ritenuto che la retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva costituisca la "giusta" retribuzione così come identificata dalla norma costituzionale e che, pertanto, è alla contrattazione collettiva di ciascun settore che bisogna fare riferimento ai fini della determinazione della retribuzione "minima" da

corrispondere al prestatore di lavoro.

Sulla scorta dei riferimenti appena enunciati, la nozione civilistica di "retribuzione" comprenderebbe sia il trattamento minimo determinato dalla contrattazione collettiva, sia tutte le altre forme di retribuzione - in denaro, ma negli ultimi anni soprattutto in natura - corrisposte al prestatore di lavoro, così come ci ricorda anche l'art. 2099, comma 3, c.c. "il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti o con prestazioni in natura".

Le quote di retribuzione variabile caratterizzate dai fringe benefits in senso stretto si collocherebbero, pertanto, al di fuori del concetto di retribuzione minima e sufficiente, così come definita ai sensi dell'art. 36 Cost, ma in quanto retribuzione in natura, comunque entro i limiti del concetto di "retribuzione" intesa in senso civilistico.

Da un punto di vista strettamente giuridico, i benefits aziendali sono, pertanto dei "benefici accessori" che attribuiti al prestatore di lavoro per mera connessione o in occasione della prestazione lavorativa vanno in sostanza ad aggiungersi alla normale retribuzione. Essi, rispondendo ad esigenze diverse rispetto alla retribuzione poiché non strettamente legati al principio di corrispettività proprio della retribuzione - intesa in senso civilistico - ma a più ampie finalità sociali, di benessere organizzativo e di fidelizzazione (si pensi anche ai piani di azionariato, all'autovettura aziendale, ai centri turistici per citare quelli più tradizionali in passato) sono divenuti negli anni lo strumento attraverso il quale si esprime il valore di un'organizzazione, anche in termini di motivazione, di engagement, di attenzione alle persone, anche in ragione delle responsabilità familiari che ciascuno porta all'interno dell'organizzazione. In pratica, secondo la ricostruzione che ne ha sempre fatto la dottrina essi, proprio per la finalità che hanno acquisito nel tempo finiscono per svincolarsi dal concetto di "retribuzione", quindi di stretto corrispettivo della prestazione lavorativa, ma allo stesso tempo anche dalla percezione fortemente negativa propria della mera retribuzione in natura, come prevista dall'art. 2099 c.c. proprio perché accrescono, per loro propria caratteristica, più che l'esigenza del bene in senso stretto i meccanismi di engagement, di fidelizzazione, di motivazione e di appartenenza da parte dei dipendenti (3). Tra l'altro le ultime ricerche evidenziano che sono questi alcuni dei fattori di maggiore attrattività nella scelta di un lavoro o nella transizione tra un lavoro e un altro (si veda da ultimo la ricerca dell'HR Innovation Practice of

School Management del Politecnico di Milano).

Conclusioni

Ricostruita l'evoluzione storica e la natura giuridica dei fringe benefits sia da un punto di vista strettamente civilistico sia nel quadro della disciplina in materia di welfare (l'art. 51 TUIR), è ora possibile dare una possibile lettura delle novità introdotte dal Decreto Aiuti quater.

Innanzitutto, il primo aspetto ad emergere, ma anche l'obiettivo principale della norma - come era già avvenuto con il bonus carburante - è la finalità di sostegno al reddito, tanto è vero che la norma parla in primo luogo di "somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale". Non è pertanto uno strumento di welfare ma in primo luogo un vero e proprio aiuto.

A tale fattispecie si affianca poi - sempre entro il più alto valore di 3.000,00 euro - la fattispecie ordinaria, ossia il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai dipendenti. Ma è proprio l'affiancamento delle due fattispecie che crea le maggiori perplessità ai fini dell'applicazione pratica della norma.

La previsione di una esenzione in misura pari a 3.000,00 euro finisce infatti per creare non poche difficoltà (o vantaggi) da un punto di vista amministrativo. La prima e la più evidente è che le aziende che abbiano concretamente a fine anno la disponibilità di risorse che consentano erogazioni di tale portata - si badi bene, per dipendente e anche solo *ad personam* (4) - e che non hanno mai implementato piani di welfare - quindi del tutto lontane dagli obiettivi organizzativi e sociali alla base dei piani di welfare - potrebbero essere invogliate a far confluire i bonus e la retribuzione di tipo premiale verso questa misura, al fine di beneficiare della integrale esenzione fiscale (e contributiva) previste dalla norma. Non solo, alcuni commentatori hanno evidenziato che potrebbe anche crescere la spinta verso un uso decisamente solo consumistico delle risorse, reso possibile dalla previsione di legge che consente non solo di erogare i benefit nella forma di documenti di legittimazione anche elettronici (i voucher) ma anche di essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione, purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo previsto dalla legge (art. 6, c. 2 D.M. 25 marzo 2016). Anche in questo caso allontanando lo strumento dagli obiettivi di welfare con cui in questi anni è stato previsto e lar-

gamente utilizzato.

Riflettendo sull'importanza che è stata attribuita negli anni dal legislatore al trattamento fiscale e previdenziale dei benefits aziendali (già a partire dal 1997 e proprio al fine di evitare che gran parte della retribuzione variabile potesse essere "dirottata" verso benefit esenti) sia che siano attribuiti individualmente da parte del datore di lavoro sia che siano definiti in sede di contrattazione collettiva con il meccanismo della conversione del premio di risultato introdotto a partire dal 2016, crea grande perplessità la misura introdotta dal Decreto Aiuti quater proprio perché, per come è formulata la norma, potrebbe aprire ad un uso non propriamente coerente con la finalità propria dei piani di welfare, anche guardando soltanto alla rilevanza dell'importo esente identificato dal legislatore. Si tratta di un esempio virtuoso quanto ad obiettivi principali - quelli di aiuto nella gestione dei costi delle utenze elettriche e del gas - ma anche di un pericoloso precedente costituendo di fatto un mezzo per dare evidenza di come non dovrebbero essere utilizzate le risorse economiche che potrebbero (e dovrebbero) invece essere convogliate verso piani di welfare più strutturati.

Note

- (1) Il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR prevede in modo specifico "Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista".
- (2) L'art. 51, c. 3bis TUIR stabilisce che "Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale" - Il

DM 25 marzo 2016 ha poi identificato i criteri in base ai quali questi buoni possono essere utilizzati.

L'art. 6 D.M. 25 marzo 2016 stabilisce che "1. L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di cui all'articolo 51, comma 3-bis, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986, può avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico. Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

2. In deroga a quanto disposto dal comma 1, i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986 possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di cui alla medesima disposizione.
3. L'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continuano ad essere disciplinati dal decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207".
- (3) La dottrina in passato distingueva, propriamente, tra perquisites che sono delle forme di privilegio che si estrinsecano nell'attribuzione di beni quali auto, alloggio, prestiti agevolati, telefono cellulare etc. e benefits in senso stretto in cui vengono fatte rientrare tutte le forme di assicurazione aggiuntive rispetto a quelle obbligatorie.
- (4) L'Agenzia delle Entrate, nella circolare n. 35E/2022 ha precisato, con riguardo specifico alla previsione introdotta dal Decreto Aiuti bis e con riferimento al precedente limite di esenzione di 600,00 euro, che "atteso che la norma richiama la disciplina dettata dal predetto comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, e non anche quella dettata dal comma 2 del medesimo articolo, si ritiene che i fringe benefit in esame possano essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam".

San Sebastiano
di Ettore Greco



A cura di



WIRRWARR

Alex Pezzoli, Founder e CIO di Brightside Capital



«Non cercare di analizzare questo destino unico al mondo: l'esistenza consiste nel vedere, non fosse che per un istante.» (J.W., Goethe, *Faust: parte II, atto III*)
Wirrwarr - Guazzabuglio è il titolo originale del dramma scritto da Friedrich Maximilian Klinger e poi ribattezzato con il più famoso *Sturm und Drang - Tempesta e impeto*, titolo quest'ultimo che diede anche il nome al movimento letterario omonimo di fine Settecento e che ci aiuta, sintetizzandolo, a cogliere lo spirito tedesco. Nell'Uomo nuovo vagheggiato dallo *Sturm und Drang*, infatti, si riconoscono già quei tratti che saranno ripresi poi nel Romanticismo e nell'Oltreuomo nicciano: animato da una profonda inquietudine, egli sovverte l'ordine

costituito, rifiuta limiti e vincoli estrinseci in continua tensione verso qualcosa che non è possibile raggiungere. Proprio qui nasce lo "spirito faustiano", quel perseguimento dei propri interessi ed obiettivi ad ogni costo che è parte essenziale della storia tedesca.

Questa brevissima riflessione ci serve per introdurre lo scritto di oggi sull'attuale situazione della Locomotiva d'Europa, che sembra avviarsi verso un futuro non troppo roseo a seguito del disaccoppiamento energetico dalla Russia dovuto al conflitto in Ucraina e all'attentato al gasdotto North Stream e, parimenti, dall'economia cinese. **Separazione economica quest'ultima imposta come obietti-**

vo dagli Stati Uniti ai propri alleati nel quadro della strategia di contenimento dell'Impero di Mezzo.

“La tecnologia russa ed il capitale tedesco, assieme alle risorse naturali russe e alla manodopera russa, rappresentano l'unica combinazione che da secoli spaventa gli Stati Uniti.”

George Friedman, «il Giornale», 4 maggio 2018

Situazione dalla quale Berlino, pronta come Faust a qualsiasi sotterfugio pur di difendere i propri interessi, cerca di uscire aggirando le strette maglie di vincoli esterni e alleanze, in un guazzabuglio, appunto, di prese di posizione spesso contraddittorie, come emerge dal recente viaggio del cancelliere Scholz a Pechino.

Dell'ambiguità della Germania abbiamo già accennato in *I due volti di Berlino*, da cui ripartiamo alla luce degli ultimi eventi¹. Riprendiamo così il ragionamento ivi delineato e che è centrale per decifrarne il comportamento, tra atlantismo e *Drang nach Osten* (“spinta verso est”), sviluppandolo in una serie di punti che ci consentano di svolgere la matassa delle apparenti contraddizioni e cogliere il significato dei recenti movimenti teutonici.

Lord Hasting Ismay, il primo segretario generale della Nato, affermava che lo scopo dell'Alleanza atlantica in Europa e della stessa Ue era quello di tenere “fuori i russi, dentro gli americani e sotto i tedeschi”

Quadro geopolitico generale

Dalla sua sconfitta nella Seconda guerra mondiale, la Germania, grazie alla presenza sul territorio delle forze statunitensi e di strutture militari strategiche, è stata mantenuta in uno status subordinato per il timore che questa modificasse in un prossimo futuro la sua collocazione geopolitica, data la sua vocazione a guardare verso oriente².

In tale contesto, Berlino non doveva spendere per la difesa poiché i costi erano in gran parte assorbiti dagli americani stessi che così ne impedivano la rinascita militare e strategica. Quindi, poteva concentrare le risorse sul rilancio dell'industria nazio-

1 Cfr. *I due volti di Berlino*, in <https://brightside-capital.com/2020/11/23/i-due-volti-di-berlino/>

2 Cfr. Cuniberto, F., *Strategie imperiali. America, Germania, Europa*, Edizioni Quodlibet, 2019.

nale e sulla possibilità di impegnarsi liberamente nel commercio internazionale. In seguito, inglobando la DDR, la Bundesrepublik ha consolidato la propria centralità sul continente europeo. Questo è stato concesso dalle Potenze Alleate alla Germania a fronte di un compito preciso: **spostare a nord est la Cortina di ferro**³.

L'insofferenza verso gli Usa



Negli ultimissimi anni, **il ruolo della Germania in Europa è parzialmente mutato**. Già durante l'era Merkel era emersa una tendenza alla rinazionalizzazione della politica e all'insofferenza verso l'Impero americano con un'accentuazione sempre maggiore della spinta ad est con l'intensificarsi dei rapporti economici con Russia e Cina.

All'origine di questa insofferenza c'è la crisi finanziaria del 2008, quando Berlino decide di guardare all'economia cinese ritenuta più solida e solvibile, dove il risparmio delle famiglie è consistente rispetto al debito, contrariamente a quanto avviene oltre Atlantico. La Cortina di ferro, intesa come ruolo di contenimento del blocco eurasiatico a ridosso della Russia per cui alla Germania è stata concessa la riunificazione, viene abbattuta.

Già dall'avvenuta riunificazione, Berlino aveva iniziato a stringere sempre più i rapporti con Mosca e con il progetto di raddoppio del North Stream mirava ad un collegamento diretto con la Russia bypassando l'Ucraina e così diventare il grande hub energetico europeo. Parallelamente, grazie all'euro, riusciva ad imporre la propria costituzione economica, impedendo gli aiuti di Stato alle imprese ed il soccorso delle Banche centrali, ostacolando altresì le svalutazioni competitive così da limitare se non danneggiare competitor come l'Italia e, infine, a guadagnare sulla debolezza della moneta unica per esportare.

3 Cfr. Steinmann, L., *L'incertezza di essere Germania*, in Limes, n. 4, 2021.

Negli ultimi anni, inoltre, Berlino si opponeva alle richieste Usa di apertura del mercato europeo ai prodotti americani. Infatti, se prima dell'euro, per contrastare il disavanzo commerciale con la Germania, agli Usa bastava imporre la rivalutazione del marco, con l'euro diventava necessario chiedere a Berlino e quindi all'Europa di comprare di più prodotti americani. Come se non bastasse, Bruxelles (leggi Berlino) aveva pure preso di mira i giganti tecnologici americani e iniziato a parlare di esercito europeo.



Atteggiamento che ha generato un certo risentimento oltreoceano nei confronti della Germania, la quale subiva una guerra economica da parte degli Usa, come suggeriscono casi come il Dieseltgate (contro Volkswagen) o le indagini contro Deutsche Bank.⁴

La Germania dopo l'invasione russa dell'Ucraina

Anche il governo guidato da Scholz tende ad affrontare i temi con una prospettiva nazionale senza neppure più camuffarla dietro una posizione condivisa europea: **oggi la Germania prima definisce una propria posizione sui singoli punti per poi portare tale prospettiva nell'Unione**. Il caso del negoziato energetico è particolarmente emblematico: questa volta, infatti, la Germania ha preliminarmente deciso il suo piano nazionale e successivamente si è seduta al tavolo europeo per la definizione di una strategia comune. Questa impostazione ha suscitato una serie di reazioni allarmate negli altri Paesi a causa dell'ampiezza

⁴ Cfr. Aletta, G.S., *Contro il colonialismo finanziario. Le vere guerre fra gli Stati da Bretton Woods ai giorni nostri*, distribuito con MilanoFinanza, 2014.

del programma e per i potenziali effetti distorsivi sull'economia europea, ma risulta pienamente spiegabile sulla base degli sviluppi che hanno caratterizzato il Paese negli ultimi anni.

Attualmente, **la guerra in Ucraina ha offerto agli americani una finestra di opportunità per minare definitivamente le prospettive di un asse russo-tedesco e imporre agli alleati il decoupling economico dalla Cina**, di fatto colpendo soprattutto la Germania, la cui manifattura, senza l'energia russa a basso costo, sembra avviarsi ver-

IL CASO DEL PORTO DI AMBURGO

Il mese scorso il governo federale ha approvato l'acquisizione da parte di Cosco di una partecipazione del 24,9% nel terminal Tollerort, parte del porto di Amburgo. Sei ministeri (Esteri, Interni, Difesa, Economia e Tutela del clima, Finanze, Trasporti e Digitale) volevano impedire completamente l'ingresso del gruppo logistico nella gestione del terminal, a cui la Cancelleria era favorevole. In precedenza, l'accordo tra il gruppo e Hhla, l'operatore portuale di Amburgo, prevedeva l'acquisizione di una quota del 35 per cento per 65 milioni di euro. Di fronte alle posizioni dell'ufficio del cancelliere Olaf Scholz, i sei dipartimenti hanno elaborato una soluzione di emergenza, riducendo al 24,9 per cento la partecipazione di Cosco nel terminal di Tollerort. L'obiettivo è garantire che la società non acquisisca una minoranza di blocco e non possa esercitare alcuna influenza su un'infrastruttura critica nel porto principale della Germania. Il compromesso si è reso necessario in vista dell'avvicinarsi della scadenza del 31 ottobre. Entro quella data, il governo federale avrebbe dovuto prendere la decisione sulla partecipazione di Cosco nel terminal di Tollerort. In caso contrario, l'accordo sarebbe entrato in vigore nella versione originaria.

so una crisi irreversibile, trascinando con sé i Paesi integrati nella sua catena del valore.

Se nei confronti della Russia la linea di Scholz, nonostante le perplessità manifestate, è stata di **sostanziale allineamento** con quella del resto dell'alleanza atlantica, così non sembra nei confronti della Cina, come dimostrano la recente vicenda del porto di Amburgo e la visita a Pechino.

Il rapporto tra Germania e Cina

La Cina è da tempo il più importante partner commerciale della Germania, con gli interscambi che

nel 2021 hanno raggiunto il livello di 245 miliardi di dollari, mentre nei primi sei mesi dell'anno le importazioni tedesche dalla Cina sono aumentate del 45% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Il deficit commerciale tedesco con il paese asiatico, sempre nei primi sei mesi dell'anno, è salito a 41 miliardi di euro. Ciò dipende anche dal fatto che le imprese tedesche, oltre che ad esportare dalla Germania, tendono a produrre in loco: nei primi sei mesi dell'anno corrente, **gli investimenti diretti tedeschi in Cina sono cresciuti a 10 miliardi di dollari, contro i 5.7 dello stesso periodo dell'anno precedente.**

La struttura industriale tedesca è fondata su tre pilastri: **automotive, chimica e meccanica.**

Il settore automobilistico, in particolare, rappresenta il 10% del PIL e il 40% della spesa per ricerca e sviluppo. Le case tedesche vendono nel paese asiatico in media un terzo della loro produzione e vi ottengono una quota anche maggiore dei loro profitti. BMW, Mercedes-Benz e Volkswagen sono consapevoli delle tendenze globali di disaccoppiamento, tuttavia, stanno raddoppiando i loro già cospicui investimenti in Cina. Volkswagen definisce la Cina "il secondo mercato interno". Le case automobilistiche sono i protagonisti da tenere d'occhio in questa storia, in quanto hanno un ruolo importantissimo nelle relazioni di investimento: quando creano nuovi stabilimenti, i fornitori di solito li seguono.



Le decisioni di investimento delle tre case automobilistiche non riguardano solo la Germania. Il settore automobilistico del paese, infatti, è il fulcro delle relazioni economiche UE-Cina: la perdita di quote di mercato globali da parte dell'industria avrebbe gravi implicazioni per le reti di produzione in tutta Europa, a causa della natura transfrontaliera della sua catena del valore. Comunque, con l'avvento dell'elettrico le imprese tedesche, che

sono state relativamente lente ad investirvi, rischiano di perdere posizioni, mentre la Cina produce tra il 55% e il 60% di tutte le vetture elettriche del mondo. Ricordiamo infine che il settore impiega in Germania direttamente o indirettamente circa 15 milioni di persone⁵.

Per quanto riguarda la chimica, la decisione della Germania di guardare alla Cina per sopperire alla ridotta disponibilità interna di prodotti chimici è legata innanzitutto al suo posizionamento come leader mondiale nel settore. In Cina si va in prospettiva, nel 2030, verso il 50% del mercato globale. Il **CEO di Basf Martin Brudermuller**, mentre annuncia una riduzione importante delle capacità di produzione in Europa, sta avviando nel paese asiatico una nuova fabbrica da 10 miliardi di dollari in cui le attività si svolgeranno interamente con energie rinnovabili. Incidentalmente il nuovo insediamento, per le sue caratteristiche, appare un segno che la Cina, che una volta era contenta di essere la fabbrica del mondo, sta rapidamente diventando l'innovatore del mondo. Come afferma sempre Brudermuller, se si vuol essere un gigante mondiale della chimica, non si può non essere interessati alla metà del mercato mondiale⁶.

L'industria tedesca, quindi, sta contribuendo pesantemente alla crescente competitività della Cina. In altri termini, la Germania incoraggiando la Cina concorre alla propria deindustrializzazione.



La visita a Pechino

Il significato più evidente del viaggio in Asia del cancelliere tedesco è quello del tentativo di **guadagnare autonomia strategica rispetto agli alleati, consolidando un dialogo economico che vada oltre l'Europa e che permetta alla Germania di arginare gli effetti negativi del disaccoppiamento energetico dalla Russia.**

5 Cfr. Sebastian, G., *The bumpy road ahead in China for Germany's carmakers*, in MERICS Mercator Institute for China Studies, 27.10.2022.

6 Cfr. Comito, V., *La Germania, rapporti aperti con la Cina*, in Sbilanciamoci.org, 14.11.2022.

Il Cancelliere Scholz, spinto dagli industriali tedeschi, a Pechino ha affrontato chiaramente un argomento che potrebbe avere profonde implicazioni per le relazioni tra Cina, Germania, Europa e Stati Uniti per i mesi e gli anni a venire: **i leader cinesi e tedeschi hanno respinto inequivocabilmente la spinta degli Stati Uniti per il disaccoppiamento dalla Cina.**⁷

Questo viaggio rappresenta dunque un approccio pragmatico per supportare le imprese tedesche grazie ai costi energetici più sostenibili rispetto all'Europa, visto che la Russia ora e nei prossimi anni venderà il suo gas alla Cina. Come ha detto nei giorni scorsi Brudermüller, ci deve essere più equilibrio nelle attuali discussioni in Germania sulla Cina e bisogna sostenere l'impegno delle industrie tedesche. Su questioni in cui le posizioni dei due paesi divergono, la Germania dev'essere disposta a scambiare opinioni con la Cina per aumentare la comprensione e la fiducia reciproche⁸. Qui si innesta, però, un secondo livello di lettura. **Scholz a novembre ha visitato la Cina, si è recato in Indonesia per partecipare al vertice del G20 e in questa occasione ha visitato il Vietnam e Singapore, il tutto in un brevissimo intervallo.**



Including the CEOs of:

Adidas
Deutsche Bank
Siemens
BioNTech
Volkswagen
BASF
Bayer
BMW AG
Merck KGaA
Wacker Chemie



⁷ Cfr. Cong, W., *Scholz unequivocally rejects decoupling, but actions will speak louder*, in Global Times, 06.11.2022.

⁸ Cfr. Reuters staff, *BASF CEO: China not suddenly bad, but there are red lines*, in Reuters, 17.11.2022.

Per un grande paese occidentale, questo è davvero molto raro.

Scholz ha detto la scorsa settimana che “un mondo sempre più multipolare si sta organizzando in questo momento, fondamentalmente nuovo”. Ha affermato che per anni i paesi del Nord America e dell'Europa hanno goduto di una combinazione di crescita stabile, bassa inflazione e alti tassi di occupazione, ma questa era “un'eccezione economica che non può durare più a lungo”. Ha invitato la Germania e le altre nazioni europee ad abbracciare più scambi con le economie emergenti.

L'Occidente ha vissuto per decenni una deindustrializzazione su larga scala e l'Asia e l'Occidente hanno formato un rapporto di produzione e consumo. In Germania questo non è avvenuto: l'industria manifatturiera tedesca è ancora sviluppata e la sua quota nell'economia nazionale raggiunge il 24%. Pertanto, **la Germania sta scommettendo sul fatto che l'Asia da fabbrica del mondo stia diventando anche diventando il mercato di consumo più importante del mondo. In altri termini, che il ruolo dell'Asia nei confronti dell'Occidente e del mondo stia sostanzialmente cambiando.**

Il viaggio in Asia di Scholz, quindi, è ovviamente dovuto alla necessità di interessi nazionali ma mostra anche la visione tedesca sul futuro del mondo: l'Asia è indispensabile se l'Occidente vuole continuare a svilupparsi e prosperare.

Per la Germania il conflitto Russia-Ucraina è solo un fattore accidentale e non durerà a lungo: “*the East is rising, and the West is declining*” è una tendenza storica⁹.

Tuttavia, occorre sottolineare che la situazione politica interna tedesca è soggetta a **pesanti lotte intestine**. La strategia di contenimento di Washington nei confronti di Berlino è nelle mani dei Verdi e, in particolare, del Ministro dell'Economia Robert Habeck. All'interno della coalizione di governo, i Verdi sono i più aggressivi sulla Cina e sostengono l'urgenza di maggiori sforzi sul fronte della denuncia della violazione dei diritti umani e di guidare le imprese tedesche verso la diversificazione rispetto agli investimenti in Cina.

Scenari

Al di là della scommessa di Berlino sulla tendenza declinante dell'Occidente, Junhua Zhang, analista dell'Istituto europeo di studi asiatici, individua tre possibili scenari in cui giocano variabili politiche e temporali.

⁹ Cfr. Luzheng, S., *Asia is indispensable for West to revitalize*, in Global Times, 28.11.2022.

Il primo scenario è che a Berlino prevalga la linea dei Verdi volta a guidare le aziende a diversificare i loro investimenti per non diventare eccessivamente dipendenti dalla Cina. Tuttavia, nel breve termine il governo non è in grado di creare una tale prospettiva e Pechino, nel frattempo, adotterà tutte le politiche necessarie per trattenerne le compagnie straniere nel Paese. Se il rischio di tensioni legate all'obiettivo dichiarato di prendere Taiwan si facesse più concreto, ciò potrebbe costringere le imprese straniere a pensare di trasferirsi. In questo primo caso, saranno le politiche del presidente Xi, piuttosto che il governo tedesco, a costringere le aziende tedesche in Cina a diversificare i loro investimenti. Allo stesso tempo, la Germania non avrà i mezzi per aiutare le piccole e medie imprese a uscire dalla crisi energetica, quindi il suo stesso settore manifatturiero subirà un duro colpo.

In un secondo scenario, l'economia cinese, in apparente declino durante il terzo mandato del presidente Xi, verrà salvata e il consumo interno e la capacità produttiva del paese aumenteranno. Berlino non riuscirà a convincere le aziende tedesche con sede in Cina a diversificare i propri siti produttivi a breve termine. Le società tedesche in fallimento diventeranno obiettivi per fusioni e acquisizioni cinesi e, a causa dell'aumento dei prezzi dell'energia, le società dipendenti dall'energia decidono di trasferirsi in Cina. La Germania sperimenterà un processo accelerato di deindustrializzazione.

In un terzo scenario, grazie a un maggiore sostegno interno alle piccole e medie imprese, la Germania sopravviverà alla crisi energetica in inverno, preservando o addirittura facendo crescere gran parte della propria industria. Ci sarà anche un accordo tra le imprese tedesche attive in Cina e il governo sul loro coinvolgimento nel mercato cinese a medio e lungo termine, che si tradurrà in una sorta di vantaggio per entrambi i paesi. Col tempo sarà poi possibile trasferire parte della produzione non solo in Cina ma anche in altri paesi e regioni¹⁰.

Conclusioni

Concludiamo senza una risposta su qual sarà il destino della Germania ma con una domanda che dall'inizio percorre questo scritto. Se l'eroe romantico tedesco è l'eroe dal destino tragico, come se

la previsione o il presentimento della sconfitta facesse parte del suo specifico carattere, in esso possiamo cogliere la sorte della Germania stessa come potenza destinata alla sconfitta?



A questo punto è chiaro che la lettura non può che essere quella dell'opera maggiore dello scrittore tedesco più famoso: Johann Wolfgang Goethe. Faust è lo scienziato che vende l'anima al diavolo per saziare la propria sete di conoscenza e potere. Protagonista di un racconto popolare tedesco, molti autori del passato hanno attinto a questo mito scrivendo svariate opere.

Le più importanti sono sicuramente quella di Marlowe e quella di Goethe. Quest'ultimo ha dedicato tutta la sua vita alla composizione di quest'opera poetica e teatrale. Sempre in lotta e sempre ribelle, il ruolo di Faust è stato adottato come modello storico per l'uomo occidentale che, come scrive Massimo Fini, vive il paradosso di credere di volere il Bene e di operare eternamente, in una sorta di eterogenesi dei fini, il Male.

¹⁰ Cfr. Zhang, J., *Where are China-Germany relations headed?* in Gis Report, 01.11.2022.

Crediti, bonus e oneri: a chi vanno i 21 miliardi di aiuti per l'energia

Celestina Dominelli, Il Sole 24 Ore, PRIMO PIANO, 29 dicembre 2022, p. 3

È il capitolo di spesa che ha assorbito le risorse maggiori, due terzi del complessivo ammontare messo in campo dalla manovra, la prima firmata dal governo guidato da Giorgia Meloni: al contrasto degli effetti del caro bollette su famiglie e imprese l'esecutivo ha infatti destinato 21 miliardi distribuiti su una serie di misure, alcune delle quali rappresentano una proroga degli interventi già previsti nei mesi scorsi come l'azzeramento degli oneri di sistema per le fatture dell'elettricità e del gas e il potenziamento del bonus sociale destinato alla famiglie in difficoltà economiche. A questi interventi si sono poi aggiunte, durante l'esame parlamentare, ulteriori agevolazioni finalizzate a ridurre l'impatto dei rincari delle materie prime, a partire dal pellet. Vediamo nel dettaglio i principali tasselli del consistente pacchetto "energia". 1 bonus sociale Sconto rafforzato anche nel 1° trimestre.

Confermato, anche per il primo trimestre del 2023, il potenziamento del bonus sociale, vale a dire lo sconto previsto in bolletta per le famiglie in condizioni di disagio economico e fisico (che impongono il ricorso ad apparecchi elettromedicali salvavita). Il governo ha però deciso di alzare l'asticella dell'Isee (l'indicatore della situazione economica equivalente), la lente attraverso cui si decide l'accesso all'agevolazione, che passa da 12mila a 15mila euro e la cui erogazione, come noto, è stata resa automatica a partire dal gennaio 2021. L'ulteriore rafforzamento, dopo quelli messi in campo nei trimestri precedenti, costerà oltre 2,5 miliardi di euro che saranno trasferiti alla Cassa per i servizi energetici e ambientali entro il prossimo 31 marzo. 2 oneri di sistema Azzeramento prorogato fino a fine marzo

Per alleggerire i riverberi delle prossime bollette elettriche, saranno nuovamente azzerati anche gli oneri di sistema applicati sia alle famiglie che alle utenze non domestiche con contatori di potenza fino a 16,5 kilowatt. Restano fuori, invece, le potenze sopra quella soglia nonostante l'allarme lanciato dalle imprese: in sostanza il 78% delle attività produttive in termini di ragioni sociali. Per assicurare il nuovo ridimensionamento delle voci parafiscali in fattura, serviranno 963 milioni che, come per i bonus, saranno destinati alla Csea. La stessa calmierazione riguarderà anche gli oneri gas: il Ddl bilancio, come emendato durante l'esame parlamentare, stabilisce infatti che l'Arera, l'Autorità per l'energia le reti e l'ambiente, fissi una componente negativa per gli oneri gas per gli scaglioni di consumo fino a 5mila metri cubi annui (in sostanza, le utenze domestiche), mantenendo azzerate tutte le altre aliquote di questi oneri. Un doppio intervento, dunque, che comporterà, per le casse dello Stato, un esborso pari a 3,5 miliardi di euro. 3 nodo iva Nuova riduzione dal gas al teleriscaldamento Per il primo trimestre del 2023 sarà prorogato anche il taglio dell'Iva sul gas come già accaduto nei mesi precedenti. La riduzione al 5% sarà dunque assicurata sia per gli usi civili che per quelli industriali con un impatto, in termini di perdita di gettito, che risulta stimata nel 2023 in 833,5 milioni di euro di cui 797,7 milioni relativi alle famiglie e agli altri usi e 35,7 milioni per la parte industriale. Una differenza legata al fatto che, come noto, la maggioranza delle imprese può detrarre l'Iva sugli acquisti con effetti neutrali in termini finanziari. Con i correttivi introdotti in sede Parlamentare, lo stesso taglio è stato poi esteso anche all'energia termica

prodotta con gas metano in esecuzione di un contratto servizio energia e alle forniture di servizi di teleriscaldamento. Per fronteggiare gli aumenti dei prezzi delle materie prime, la riduzione dell'Iva, dal 22 al 10%, sarà inoltre assicurata per tutto il 2023 anche per il pellet. 4 crediti d'imposta Agevolazioni potenziate per le imprese In arrivo crediti d'imposta potenziati per le imprese nei primi tre mesi del 2023, a cominciare dalle agevolazioni concesse a energivori e gasivori. L'asticella del bonus sarà infatti innalzata dal 40 al 45% e lo stesso livello sarà assicurato anche alle imprese non gasivore ma contrassegnate comunque da forti esborsi per l'acquisto di gas naturale. Per le aziende dotate di contatori con potenza disponibile pari o superiore a 4,5 kilowatt diverse dalle energivore, il contributo straordinario salirà invece dal 30 al 35%. Nella relazione tecnica allegata al Ddl bilancio sono contenute anche le stime sugli effetti negativi in termini di gettito: 2,27 miliardi per gli energivori e 3,1 miliardi per i non energivori, 2,7 miliardi per i gasivori e 1,7 miliardi per le aziende non gasivore. 5 utenze gas Stop ai distacchi fino al 31 gennaio Sempre in sede parlamentare è stato approvato anche lo stop ai procedimenti di interruzione delle forniture gas per i clienti allacciati direttamente alla rete: la sospensione durerà fino al 31 gennaio ma fino a un limite di 50 milioni di euro. 6 enti territoriali Assist a Comuni e città metropolitane Dalla manovra giunge poi un assist anche agli enti territoriali colpiti dagli effetti del caro energia: si tratta di un fondo da 400 milioni per il 2023, di cui 350 milioni destinati a Comuni e 50 milioni riservati a città metropolitane e province. Sarà un decreto del ministero dell'Interno, di concerto con i dicasteri dell'Economia e degli Affari Regionali e dopo l'intesa in Conferenza Stato-città, a fissare la ripartizione delle risorse. 7 rinnovabili Nuovo tetto ai ricavi in linea con l'Europa Per allinearsi al regolamento approvato dall'Europa lo scorso ottobre, l'Italia ha fissato poi in manovra un tetto sui ricavi delle fonti di generazione elettrica diverse dal gas, a partire dalle rinnovabili. Sarà il Gse a calcolare la differenza tra l'asticella fissata dalle norme Ue e replicata in sede nazionale (180 euro per megawattora) e un prezzo di mercato pari alla media mensile del prezzo zonale orario di mercato: se la differenza sarà negativa la controllata dal Mef conguaglierà o richiederà al produttore l'importo corrispondente. Il nuovo tetto non si applicherà agli impianti di potenza fino a 20 kilowatt e alle centrali a carbone oggetto del programma di massimizzazione deciso dal governo precedente per fronteggiare il taglio

dei consumi di gas. Esclusi dal prelievo, poi, anche gli impianti green già sottoposti al meccanismo di compensazione a due vie sul prezzo dell'energia introdotto dal decreto Sostegni ter: quelli con potenza superiore a 20 kilowatt che beneficiano di premi fissi derivanti dal Conto energia e sganciati dai prezzi di mercato, nonché gli impianti sopra i 20 kW alimentati da fonte solare, idroelettrica, geotermoelettrica ed eolica che non accedono a meccanismi di incentivazione ed entrati in esercizio prima del 1° gennaio 2010. 8 Consumi elettrici A Terna la regia del percorso per i tagli Affidata a Terna la regia del percorso con cui l'Italia declinerà il taglio dei consumi elettrici approvato a Bruxelles. Dove, con il regolamento licenziato a ottobre, è stato chiesto agli Stati membri di ridurre, fino al 31 marzo 2023, il consumo lordo complessivo di energia elettrica del 10% rispetto alla media conseguita nello stesso periodo negli ultimi cinque anni, nonché di tagliare obbligatoriamente di almeno il 5% in media l'ora il fabbisogno nelle fasce di consumo più elevato (ore di punta). La norma inserita in manovra assegnava al gruppo guidato da Stefano Donnarumma il compito di predisporre una proposta di procedura da trasmettere al ministero dell'Ambiente e della Sicurezza energetica e da approvare sentita l'Autorità per l'energia, le reti e l'ambiente. Nel frattempo Terna ha già approntato il regolamento prevedendo un primo taglio da 3mila megawatt, su base volontaria, da qui a fine gennaio: l'asta si svolgerà oggi e sarà aperta a clienti finali dotati di apparecchiatura di distacco del carico, vale a dire operatori industriali, anche per il tramite di consorzi, che riceveranno un premio massimo per la remunerazione del servizio. 9 caro carburante Aiuti in arrivo per pesca e agricoltura Per attutire gli effetti legati al caro carburanti, la manovra ha previsto anche l'estensione al primo trimestre del 2023 del credito d'imposta pari al 20% della spesa sostenuta per l'acquisto di gasolio e benzina per l'attività agricola e la pesca. Il contributo straordinario sarà assicurato anche per i carburanti utilizzati per il riscaldamento delle serre e dei fabbricati produttivi adibiti all'allevamento degli animali. 10 extraprofitti Prelievo esteso al 2023 ma sull'imponibile Ires Con la manovra è stato poi introdotto un nuovo prelievo per il 2023 sugli extraprofitti delle società energetiche dopo quello già deciso dal precedente esecutivo. Il contributo, però, ha escluso dal computo, per effetto di un correttivo introdotto in sede parlamentare, le imprese che non hanno almeno il 75% del fatturato proveniente dalle attività energetiche. Rispetto a quanto già previsto

per quest'anno, però, cambia la base imponibile: l'aliquota, che sale dal precedente 25% al 50 per cento, sarà applicata all'incremento di reddito complessivo l'es superiore di almeno il 10% rispetto alla media dei redditi complessivi conseguiti nei quattro periodi d'imposta precedenti al 2023. Esce, quindi, di scena la vecchia base di calcolo (il saldo tra le operazioni attive e passive Iva) che ha sollevato molte critiche e ha aperto la strada ai ricorsi delle aziende. Insieme alla modifica delle regole, è cambiata però anche la platea: a essere soggette al contributo, secondo le stesse indicazioni fornite dal Mef, saranno circa 7mila imprese. Quanto al 2022, è stato introdotto lo stesso paletto del 75% ed è stata estesa (dal 31 marzo al 30 aprile) il periodo da prendere in considerazione per la definizione del saldo negativo. Sono state poi escluse dal computo dei totali delle operazioni attive e passive le cessioni e gli acquisti di azioni, obbligazioni o altri titoli non rappresentative di merci e quote sociali intercorse tra soggetti passivi d'imposta. Mentre gli attivi non dovranno includere le operazioni non soggette a Iva per carenza del presupposto territoriale se gli acquisti relativi non sono territorialmente rilevanti ai fini dell'imposta sul valore aggiunto. Se l'importo da versare sarà maggiore di quello dovuto entro il 30 novembre, dovrà essere saldato entro il prossimo 31 marzo, in caso contrario sarà ammesso a compensazione a partire dalla stessa data. 11 fiscalizzazione Oneri nucleari via dalla bolletta dal 2023 Escono dalla bolletta e saranno finanziati attraverso la fiscalità (400 milioni), a partire dal 2023, gli oneri di sistema che sostengono lo smantellamento delle centrali nucleari e le relative misure di compensazione. Si tratta di una parte dei cosiddetti oneri impropri, cioè quelli non collegati al settore energetico. L'esclusione di queste spese dalla fattura si muove in linea con quanto stabilito dalla missione 1 del Piano di ripresa e resilienza che punta, tra l'altro, all'eliminazione progressiva dell'obbligo per i fornitori di riscuotere in bolletta

queste voci. Entro il 30 settembre 2023 l'Authority per l'energia dovrà poi formulare proposte e relative stime per estendere la fiscalizzazione anche ad altre tipologie di oneri generali di sistema. 12 incentivi Biocarburanti avanzati, slitta la deadline Slitta di un anno, al 31 dicembre 2023, il termine entro cui devono entrare in esercizio gli impianti di produzione di biocarburanti avanzati diversi dal biometano per accedere agli incentivi previsti dal decreto emanato dallo Sviluppo economico nel 2018 per accelerare la decarbonizzazione del settore dei trasporti. Quel decreto prevede il riconoscimento, da parte del Gse, di una somma pari a 375 euro per ciascun certificato di immissione di consumo di biocarburanti. La proroga arriva dopo quella concessa per il comparto del biometano, ma dovrà incassare l'ok della Commissione Europea. 13 mangiaplastica Via al rifinanziamento del piano sperimentale Per contenere la produzione di rifiuti in plastica attraverso l'uso di ecocompattatori, viene incrementato di 6 milioni di euro nel 2023 e di 8 milioni nel 2024 il fondo per il programma sperimentale Mangiaplastica istituito presso il ministero dell'Ambiente e della sicurezza energetica e con il quale sono stati previsti contributi ad hoc a sostegno dei Comuni a partire dal 2021. 14 procedure d'infrazione Fognature, 110 milioni per nuovi interventi Con la manovra arrivano ulteriori fondi per gli interventi predisposti dalla struttura commissariale che si occupa di adeguare i sistemi di collettamento, fognatura e depurazione delle acque reflue negli agglomerati su cui pende da anni la condanna della Corte di Giustizia europea per violazione della direttiva comunitaria. Si tratta nel complesso di 110 milioni di euro distribuiti tra il 2023 e il 2026. Oggi le procedure d'infrazione ancora aperte nei confronti dell'Italia sono quattro e il commissario unico Maurizio Giugni lavora contemporaneamente a 99 interventi, di cui 50 in attuazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Francoforte sbaglia: siamo in agflazione

Giuseppe Di Taranto, Il Sole 24 Ore, PRIMO PIANO, 3 gennaio 2023, p. 3

Nel giugno scorso, quando l'inflazione negli Stati Uniti superò il 9%, con il calo della fiducia dei consumatori e nell'Eurozona raggiunse l'8,6%, Christine Lagarde annunciò che la Bce avrebbe interrotto l'acquisto di titoli pubblici e aumentato il tasso di riferimento. La reazione negativa dei mercati fu immediata, con il crollo delle Borse e la discesa dell'euro rispetto al dollaro da 1,27 a 1,05, per continuare ulteriormente fino a un minimo di 0,95 a fine settembre. Inoltre, la Lagarde non chiarì, e non ha chiarito a tutt'oggi, come la Bce sarebbe intervenuta attraverso lo scudo anti-frammentazione per evitare l'aumento degli spread - spread che in Italia superò il livello di 230 punti mai raggiunto dal 2014 - limitandosi ad annunciare che, oltre al reinvestimento dei titoli acquistati, «si sarebbero, se necessario, creati nuovi strumenti». Non era la prima volta che la Bce sbagliava nella gestione dei tempi e dei modi della politica monetaria. Basti ricordare quando, intempestivamente, Trichet all'inizio della crisi dei mutui sub-prime portò al 4,25 il tasso di riferimento per ridurre l'inflazione che all'epoca era del 4%, mentre era necessario aumentare la liquidità per proteggere l'economia dai pericoli della recessione. Lo stesso errore verosimilmente si sta riproponendo oggi col suo ulteriore innalzamento al 2% - dopo il primo di 50 punti e i due successivi di 75 ciascuno -, l'annuncio di continuare in questa direzione con incrementi di 50 punti alla volta fino a riportare l'inflazione al 2% e la riduzione del suo bilancio tramite il Quantitative tightening di 15 miliardi al mese da marzo fino a giugno del 2023. La Banca centrale europea sembra non comprendere che siamo di fronte ad una inflazione da costi e non da domanda come

negli Stati Uniti.

In termini diversi, siamo in presenza di una nuova forma di agflazione più che di una reiterata stagflazione, agflazione causata dall'aumento dei costi delle commodities, quali prodotti minerali, energetici, semilavorati e derrate alimentari dai quali deriva il maggiore contributo all'aumento dei prezzi, e fagocitata dai nuovi processi di deglobalizzazione e dal ridimensionamento geografico delle catene del valore, che hanno mostrato la loro fragilità rispetto ad accadimenti imprevisi quali la pandemia, il conflitto russo-ucraino e non per ultima la stessa inflazione. Ma i pericoli della restrizione della politica monetaria da parte delle più importanti Banche centrali - Fed, Bce, BoE e altre - rischiano di avere ripercussioni molto più gravi. È importante ricordare che, dalla crisi dei mutui subprime al 2018, il debito mondiale aggregato, a causa del finanziamento da parte dei diversi Stati dei sistemi bancari nazionali e, conseguentemente, del loro accelerato indebitamento, è passato da 188000 miliardi di dollari a 249000, rispetto ai 76000 della ricchezza globale, in valori percentuali dal 110% al 330%. Con lo scoppio della pandemia, il debito aggregato ha raggiunto i 277000 miliardi, per superare attualmente di oltre tre volte e mezzo la ricchezza mondiale.

L'effetto dell'innalzamento dei tassi di riferimento delle Banche centrali per controllare il livello dell'inflazione ha portato il costo del debito, in termini d'incremento del tasso d'interesse per il suo finanziamento, a oltre mille miliardi in più di dollari. E ciò, nonostante la sua reiterata monetizzazione tramite l'acquisto di titoli da parte della Fed e della Bce - che ancora nel 2020 ne detenevano,

rispettivamente, il 32% del Pil statunitense e il 64% di quello dell'Unione europea - e saggi d'interesse azzerati se non addirittura negativi. Condizioni che hanno agevolato la propensione all'aumento del debito privato, per i minori oneri al suo prolungamento temporale, se non al suo rinnovo, a scapito delle imprese che necessitano di prestiti per mantenere o per migliorare la loro competitività. Ma il danno maggiore lo subiscono i Paesi emergenti, che hanno il loro debito denominato in dolla-

ri, a causa della rivalutazione della moneta statunitense, nonché per l'accelerato aumento del prezzo delle commodities alimentari conseguente al conflitto russo-ucraino. Non a caso, oltre la metà delle nazioni povere con elevati debiti aggregati sono prossime al default e qualcuna, come lo Sri Lanka, ha già superato il punto di non ritorno. Professore emerito di Storia economica Luiss Guido Carli.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Garanzia fino al 90% e rating ammorbidito dai crediti incagliati

Giuseppe Latour, Il Sole 24 Ore, PRIMO PIANO, 16 dicembre 2022, p. 6

Finanziamenti fino a otto anni, tetto dei prestiti parametrato al fatturato, garanzie comprese tra il 70 e il 90% e un termine massimo, il 31 dicembre del 2023, per attivare le coperture. Sono alcune caratteristiche della garanzia Sace, alla quale fa riferimento l'emendamento alla legge di conversione del decreto Aiuti quater, appena riformulato in materia di cessione dei crediti: di fatto, Governo e maggioranza rimandano in blocco alla norma che è stata disegnata (nel decreto legge n. 50/2022) per sostenere le imprese italiane colpite dagli effetti economici negativi derivanti dalla crisi russa-ucraina. La garanzia in questione è stata chiamata "Supportitalia" e riprende il meccanismo creato durante l'emergenza Covid (Garanzia Italia Sace). Lo strumento viene attivato dall'impresa, con la richiesta alla banca di un finanziamento garantito dallo Stato. A quel punto, la banca verifica la presenza dei criteri di eleggibilità, effettuando l'istruttoria creditizia e, in caso di esito positivo del processo di delibera, inserisce la richiesta di garanzia nel portale online di Sace. Proprio in questa fase, nella valutazione del merito di credito, l'istituto dovrà tenere conto della presenza di crediti di imposta maturati dall'impresa fino al termine del 25 novembre del 2022. In sostanza, gli sconti in fattura incagliati e non liquidati dovranno essere con-

siderati durante la definizione del prestito, anche nella predisposizione delle condizioni contrattuali. Una volta ricevuta la richiesta, Sace la processa e, dopo avere riscontrato l'esito positivo della delibera, le assegna un Codice unico identificativo (Cui) emettendo la garanzia, controgarantita dallo Stato. A questo punto, la banca eroga il finanziamento garantito che le è stato richiesto. La garanzia sarà rilasciata entro la fine del 2023 per finanziamenti di durata non superiore a sei anni, allungabili a otto, con la possibilità per le imprese di avvalersi di un preammortamento di durata non superiore a trentasei mesi. Il limite di importo dei finanziamenti ottenibili ammonta al maggiore fra: il 15% del fatturato annuo totale medio degli ultimi tre bilanci o il 50% dei costi sostenuti per fonti energetiche nei 12 mesi precedenti la richiesta. Trattandosi, in questo caso, di imprese di costruzioni (codici Ateco 41 e 43), il parametro di riferimento sarà probabilmente il primo. La garanzia concessa oscilla tra il 70 e il 90% e segue il livello di fatturato: più è alto e più si abbassa la quota garantita. Comunque, sarà pari al 90% per le imprese «con non più di 5mila dipendenti in Italia e valore del fatturato fino a 1,5 miliardi di euro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In Borsa. La Ue lancia il pacchetto per favorire il listing delle società

Antonio Criscione, PLUS24, 24 dicembre 2022, p. 11

La Commissione europea ha presentato lo scorso 7 dicembre una serie di misure per dare un impulso all'Unione dei mercati dei capitali (Cmu) della Ue. E tra le altre misure c'è la proposta di alleggerire, attraverso una nuova normativa sul listing, gli oneri amministrativi per le società di tutte le dimensioni, in particolare per le Pmi, in modo che possano finanziarsi accedendo alla quotazione in Borsa. Secondo Marcello Bianchi, vice direttore generale di Assonime: «Il Listing Act segnala la volontà di affrontare il problema del sottosviluppo del mercato europeo dei capitali. Finora il progetto di creare una vera Capital Market Union in Europa ha prodotto risultati modesti, soprattutto perché le norme che dovevano favorire l'accesso al mercato e il superamento della frammentazione nazionale si sono rivelate particolarmente rigide e lasciavano uno spazio eccessivo ai singoli paesi di determinarne l'effettiva applicazione». Le proposte del Listing Act puntano a correggere alcune impostazioni dell'attuale disciplina europea soprattutto riguardo ai documenti da pubblicare per accedere al mercato (Regolamento Prospetto) e agli obblighi informativi continui delle società quotate (Regolamento sugli Abusi di Mercato). «Se approvate - continua Bianchi -, ci sarà un parziale alleggerimento degli oneri e una minore incertezza interpretativa. Particolarmente positiva è la proposta di modifica della nozione di informazione privilegiata, da cui dipende l'obbligo di informazione immediata al mercato». Proprio un recente documento di Assonime segnalava che viene proposto di modificare la nozione di informazione privilegiata rilevante per gli obblighi di comunicazione al pubblico, differenziandola rispetto a quella rilevante per il divieto

di insider trading. Ora la Commissione dovrebbe fare una lista non esaustiva di informazioni rilevanti e per ognuna la tempistica di pubblicazione. Tornando al listing - come illustrato dagli uffici Ue a Plus24 -, gli emittenti che si quotano per la prima volta dovranno produrre un prospetto più breve, più standardizzato e più snello, che, a livello di informazioni, sarà allineato all'attuale prospetto Ue della crescita (EU Growth Prospectus), al momento disponibile solo per le Pmi e le società a media capitalizzazione quotate su un mercato di crescita per le Pmi. È stato infatti posto un limite massimo di 50 pagine al prospetto (il cui nome viene cambiato da Simplified Prospectus a Follow-on prospectus) che deve essere pubblicato nel caso di emissioni secondarie che non possono fruire delle esenzioni. Sarà sempre consentito l'uso della lingua inglese, le regole sull'inclusione di informazioni mediante riferimento saranno ulteriormente rafforzate, diventando un obbligo in luogo di una mera possibilità, e la pubblicazione e la distribuzione del prospetto avverranno sempre in formato elettronico. Come già accennato, il prospetto avrà un formato standardizzato e un limite di pagine per l'emissione di azioni. Inoltre le Pmi e le società quotate in un mercato di crescita per le Pmi beneficeranno di un "EU Growth issuance document", un nuovo format abbreviato e proporzionato alle dimensioni delle PMI. Nella maggior parte dei casi, le emissioni secondarie da parte di società già quotate in un mercato regolamentato o in un mercato di crescita per le PMI saranno, esentate (a determinate condizioni) dall'obbligo di redigere un prospetto in caso di emissione di titoli fungibili con titoli già quotati. La semplifica-

zione però si estende anche allo scrutinio e all'approvazione del prospetto da parte delle autorità di vigilanza, in modo da migliorarne la convergenza normativa. Inoltre viene assicurata l'esenzione per le piccole offerte di titoli al pubblico che non richiedono la cosiddetta "passaportabilità". In futuro, tali offerte saranno esentate al di sotto di una soglia armonizzata di 12 milioni di euro «Ciò che purtroppo ancora manca è un cambio di passo sostanziale nella direzione della creazione di un mercato europeo veramente integrato: Assonime da tempo sostiene la necessità di andare verso

un'autorità di vigilanza unica, indipendente e dotata dei necessari poteri, sul modello della Banca Centrale Europea. In questa prospettiva sarebbe opportuna l'introduzione di un Prospetto Europeo, approvato direttamente dall'Esma e riconosciuto automaticamente in tutti gli Stati membri, come strumento opzionale per gli emittenti che intendono effettuare un'offerta o essere ammessi a negoziazione in più mercati Ue».

©RIPRODUZIONE RISERVATA

Le banche centrali saranno in grado di fare quello che serve per l'economia?

Carmen M. Reinhart, Il Sole 24 Ore, COMMENTI, 3 gennaio 2023, p. 11

Le economie avanzate registrano la più alta inflazione degli ultimi 40 anni, con un tasso medio di quasi il 9% nei 12 mesi fino a settembre 2022. Per le banche centrali e i mercati finanziari, l'aspettativa – o, più precisamente, la speranza – che il picco dell'inflazione fosse transitorio è stata ampiamente sostituita dalla presa di coscienza che la crescita dei prezzi è un problema persistente che richiede una stretta monetaria significativa e prolungata. Con l'eccezione della Banca del Giappone, adesso le principali banche centrali stanno alzando i tassi di interesse, cercando di stabilizzare o invertire la crescita dei bilanci. Pochi potrebbero dubitare che, dopo 15 anni di tassi di interesse eccezionalmente bassi, questo cambiamento di politica sarà difficile, specialmente con l'economia globale che vacilla sull'orlo della recessione. Ma con il 2023 che dovrebbe portare maggiori rischi finanziari ed economici globali – per non parlare delle crescenti tensioni geopolitiche – questo diventerà quasi certamente ancora più complicato.

La prospettiva storica

Una prospettiva storica illumina alcune delle sfide che potrebbero emergere con l'inasprimento delle condizioni finanziarie internazionali. I tassi di interesse ufficiali reali (tassi di interesse nominali meno inflazione) nel centro finanziario mondiale, gli Stati Uniti, sono stati costantemente negativi dalla crisi finanziaria globale del 2008-2009. I tassi di interesse reali sono rimasti negativi per periodi pluriennali in un centro finanziario globale solo quattro volte dalla metà del 1800 (almeno). I primi tre episodi si sono verificati durante le due guerre mondiali e all'indomani dello shock petrolifero

dell'Opec del 1974-1980. In questi tre casi, l'inflazione media negli Stati Uniti variava dal 7% al 15% e il ripristino di tassi di interesse reali positivi faceva parte di uno sforzo per contrastare l'inflazione. L'attuale periodo di prolungati tassi di interesse reali negativi è il più lungo dei quattro. Inoltre, i tassi reali in altre economie avanzate sono stati ancora più profondamente negativi. In gran parte dell'Europa e del Giappone, anche i tassi di interesse nominali erano negativi – una novità storica. Ancora un'altra caratteristica storicamente anomala della recente fase dei tassi di interesse "bassi per lungo tempo" è che, sotto il titolo di «quantitative easing», le banche centrali delle economie avanzate hanno acquistato enormi quantità di debito pubblico (o garantito dal governo), stabilendo nuovi record in tempo di pace. Sebbene dopo la fine della crisi finanziaria globale i bilanci delle banche centrali si siano in parte ridotti, sono rimasti molto più grandi di quanto non fossero prima della crisi, e hanno raggiunto nuovi massimi durante la pandemia di Covid. Questo accomodamento finanziario eccezionale spiega perché, nonostante i significativi aumenti dei tassi, il tasso sui fondi federali statunitensi rimane ben al di sotto del tasso di inflazione a 12 mesi di circa l'8 per cento. Allo stesso modo, il tasso ufficiale della Banca centrale europea rimane ben al di sotto del tasso sui fondi federali statunitensi, mentre l'inflazione dell'eurozona si avvicina alla doppia cifra.

Stabilizzare l'inflazione

In questo quadro, il ripristino di tassi di interesse reali positivi – stabilizzando così l'inflazione – potrebbe richiedere che la politica monetaria venga

mantenuta più restrittiva per un periodo più lungo di quanto molti politici e operatori di mercato sembrino aspettarsi. Eppure non è affatto chiaro se le banche centrali manterranno il loro impegno per la stretta di fronte all'indebolimento dell'attività economica. La persistenza dell'inflazione negli anni 70 può essere spiegata in parte dalla tendenza della Federal Reserve Usa a fare troppo poco e troppo tardi, o a vacillare nel processo di inasprimento. L'esperienza indica anche un altro rischio sottovalutato: il ritorno della volatilità nei mercati a reddito fisso (obbligazionari). Le recenti turbolenze nel Regno Unito, che hanno costretto la Banca d'Inghilterra a lanciare un programma di acquisto di obbligazioni di emergenza, ne sono un esempio. La volatilità dei prezzi è normale nei mercati globali delle merci, indipendentemente dal tasso di interesse. Ma, nei mercati a reddito fisso, una maggiore volatilità è l'ancella di tassi di inflazione più elevati ed instabili. La variazione dei tassi di inflazione nelle principali economie avanzate è stata circa sette volte superiore nel periodo 1974-89 rispetto al 2008-21. Ciò significa che, nella fase di tassi di interesse estremamente bassi per un periodo prolungato, la volatilità del mercato del reddito fisso è diminuita costantemente. Dopo il 2008, i tassi di inflazione bassi e stabili in tutte le economie avanzate hanno contribuito in modo significativo anche ad una riduzione della volatilità dei tassi di cambio, come Kenneth Rogoff, Ethan Ilzetski ed io abbiamo dimostrato.

Gli effetti dei tassi bassi

I persistenti tassi di interesse estremamente bassi hanno plasmato i bilanci incoraggiando l'indebitamento pubblico e del settore privato e l'assunzione aggressiva di rischi alla ricerca di profitto (aumentando la probabilità di bolle azionarie). Sebbene i tassi estremamente bassi rafforzino tecnicamente i bilanci pubblici, possono aver creato o aggravato perdite fuori bilancio, anche minando la solvibilità dei fondi pensione (soprattutto tra i governi locali). "Low for long" ha, in alcuni casi, indebolito la disciplina fiscale e ritardato le riforme. Per i Paesi con debiti molto elevati (come l'Italia), i tassi di interesse negativi – insieme ai massicci acquisti di debito

da parte delle banche centrali – potrebbero aver sostituito la ristrutturazione del debito, che almeno in linea di principio può portare a maggiori e più rapidi progressi nella riduzione dello stesso. Resta da vedere come questo divario verrà colmato in una fase di politica monetaria più restrittiva. Il messaggio è chiaro: i rischi posti dall'uscita dai tassi di interesse reali negativi prolungati si estendono ben oltre la recessione. La questione è come risponderanno le banche centrali quando questi rischi si manifesteranno.

Le banche centrali e l'indipendenza

L'indipendenza delle banche centrali sembra essersi erosa – non necessariamente *de jure*, ma forse *de facto*, poiché i funzionari soppesano le conseguenze più ampie delle loro azioni. Se la leva finanziaria (pubblica e privata) e le esposizioni al rischio sollevano dubbi sulla stabilità finanziaria, le banche centrali torneranno all'accomodamento monetario? E cosa accadrà se emergeranno timori di un crollo del mercato, o se insolvenze sovrane sembreranno imminenti (come potrebbe accadere nell'Eurozona)? Negli anni 70, le economie hanno sopportato anni di inflazione elevata prima che l'uscita dai tassi di interesse reali negativi fosse completa. E ancora altri rischi si profilano nel 2023. La Cina – motore chiave della crescita economica globale dopo l'ultima crisi finanziaria globale – è alle prese con fragilità finanziarie e politiche. Condizioni finanziarie globali più restrittive potrebbero danneggiare gravemente i mercati emergenti e le economie in via di sviluppo nel breve periodo. Quelli con grandi debiti denominati in dollari americani soffriranno ancora di più. Già oltre il 60% dei Paesi a basso reddito sono ad alto rischio di crisi o ci sono già dentro. Ma proprio come l'uscita dalla fase dei tassi di interesse "bassi a lungo" solleva gravi rischi, così è anche per un'inflazione elevata e persistente, che, tra le altre cose, inasprisce le disuguaglianze all'interno e tra i Paesi. Dire che questo sia un momento difficile per i governi e le banche centrali sarebbe un enorme eufemismo.

© PROJECT SYNDICATE 2022

Perché tassi e protezionismo rischiano di spaccare la Ue

Marcello Messori, Marco Buti, Il Sole 24 Ore, COMMENTI, 27 dicembre 2022, p. 12

Il 2022 lascia un'eredità pesante per le prospettive economiche dell'Unione europea (Ue) durante i 44 mesi che mancano alla conclusione di Next Generation Eu (Ngeu). Quattro sono le sfide interrelate, con le quali ci si dovrà confrontare fin dai primi mesi del 2023.

1 La stagflazione: nonostante la resilienza del mercato del lavoro e una sorprendente crescita positiva nei primi tre trimestri del 2022, gli indicatori di fiducia mostrano elevati rischi di eccessiva inflazione e recessione.

2 Occorre evitare che la politica monetaria restrittiva aggravi la frammentazione dei mercati finanziari europei.

3 L'invasione russa dell'Ucraina del febbraio scorso ha appesantito la crisi energetica; il che rende cruciale ma ancora più impervia la già difficile sfida della transizione "verde" disegnata nei Piani nazionali di ripresa e resilienza.

4 Le politiche industriali protezionistiche, predisposte dagli Stati Uniti con il varo dell'*Inflation reduction act* (Ira), minacciano di aumentare quel ritardo tecnologico della Ue che andrebbe colmato con l'altra transizione prevista da Ngeu, quella digitale; ed esse attivano una distorsiva corsa ai sussidi pubblici anche all'interno della Ue. Il fatto che l'economia europea si trovi stretta fra tassi eccessivi di inflazione e lo spettro di una nuova recessione (la quinta negli ultimi 15 anni) è stato innescato da strozzature "reali" dal lato dell'offerta. In linea con il suo mandato, la Bce sta reagendo per impedire un disancoraggio delle aspettative di inflazione. Non potendo attenuare le strozzature di offerta, gli strumenti monetari restrittivi comprimono però la domanda aggregata con il rischio di

deprimere i livelli di attività fino a che il tasso di inflazione dell'euro area non ritorni al 2 per cento. Oltre a questi impatti sull'economia reale, iniziative antinflazionistiche affidate alle sole politiche monetarie restrittive incidono negativamente sulla sostenibilità dei debiti pubblici degli Stati membri più fragili. I conseguenti aumenti nei tassi di interesse di policy e riduzioni della liquidità offerta al settore bancario inducono restrizioni nei crediti e disincentivano le già deboli tendenze alla costruzione di un mercato europeo dei capitali, con l'effetto di accentuare le barriere nazionali e la conseguente frammentazione dei mercati finanziari europei. Bassa crescita e vincoli finanziari stringenti rischiano di ostacolare sia la transizione "verde" che quella digitale. È noto che almeno il 37% delle risorse della Recovery and resilience facility (Rrf), trasferite dalla Ue a ciascuno Stato membro, vanno impiegate per le riforme e gli investimenti che formano i progetti legati all'attuazione delle due transizioni. È tuttavia altrettanto noto che, pur se ingenti, tali risorse non sono che una frazione dei finanziamenti necessari per raggiungere gli ambiziosi obiettivi ambientali della Ue e per ridurre i divari tecnologici europei rispetto a Stati Uniti e Cina. Gran parte delle risorse totali va coperta da risorse finanziarie nazionali provenienti dalla spesa pubblica o dalla mobilitazione della ricchezza finanziaria privata; ma ciò risulta arduo in presenza di eccessivi stock di debito pubblico e in assenza di efficienti mercati finanziari. Si aggiunga che le emergenze economico-sociali, indotte dalla crisi energetica, stanno spingendo quasi tutti i Paesi della Ue a sostenere sia i consumi che le produzioni delle fonti tradizionali di energia. Ne deriva che le difficoltà energe-

tiche contingenti rendono ancora più strategica la doppia transizione “verde” e digitale; eppure, almeno nel breve termine, queste stesse difficoltà spingono le politiche nazionali in direzione opposta. Tali dinamiche sono accentuate dalle politiche industriali di tipo protezionistico varate dagli Stati Uniti, che generano forti spinte per un ulteriore allentamento delle regole europee sugli aiuti di Stato. Come nel caso della politica monetaria lasciata a sé stessa, un’indiscriminata apertura agli aiuti di Stato accentuerebbe le divergenze fra i singoli Pa-

esi della Ue e rappresenterebbe una risposta del tutto inadeguata all’Inflation reduction act. Le considerazioni fatte mirano a chiarire le maggiori sfide che le istituzioni e gli Stati membri della Ue dovranno affrontare nel corso del 2023. Il quadro è fosco, ma non ineluttabile. L’esame delle politiche nazionali ed europee, che possono fornire un’efficace risposta alle sfide dette, sarà oggetto di un prossimo articolo. Primo di due articoli.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Quella rotta incomprensibile tracciata dalle banche centrali

Donato Masciandaro, Il Sole 24 Ore, PRIMO PIANO 31 dicembre 2022, p. 3

Una rotta prima sbagliata, poi incomprensibile. Un equipaggio frastornato, perché il comandante è meno credibile. Questo è stato il 2022 della politica monetaria messa in atto dalla Fed e dalla Bce. Con la spiacevole possibilità che anche la rotta per il 2023 venga danneggiata, in termini di più alti rischi di stagflazione. L'anno che sta scivolando via è stato senza dubbio orribile per le due più importanti banche centrali. Prima un sistematico errore di previsione, che si è trascinato per un anno e mezzo: un'inflazione descritta come temporanea, nei tempi e nei modi, che non lo è stata affatto. Poi un cambio di rotta, in cui spariscono gli annunci monetari, e si decide riunione per riunione. La politica monetaria diventa incomprensibile, e di riflesso fraintesa: Fed e Bce vengono accusate di eccesso di restrizione, mentre magari è vero il contrario. Come è potuto succedere? Per comprendere l'anno nero della politica monetaria quattro sono i pilastri da ricordare: incertezza, aspettative, annunci, credibilità. L'incertezza è stato il tratto del 2022 e continuerà a caratterizzare anche l'anno che verrà. Ma davvero l'incertezza di questi tempi è straordinaria? L'analisi economica ha da tempo incorporato nei suoi modelli il ruolo dell'incertezza. A simboleggiare il fatto che, di per sé, il tema non è affatto nuovo, basta ricordare che nel 1977 Galbraith, economista statunitense, fu autore di una serie televisiva TV intitolata «L'età dell'incertezza». La serie affrontava i problemi che in quel momento preoccupavano i cittadini americani, alle prese con una profonda ed inattesa stagflazione. Anche oggi il rischio è lo stesso. Ma questa volta l'incertezza ha natura diversa perché in questi due anni abbiamo imparato a conoscere, ed a temere,

le recessioni "non convenzionali" nate al di fuori del perimetro economico:

prima, la pandemia; poi l'aggressione militare russa all'Ucraina. Nel 2022, la fine dello shock sanitario si è intrecciata con l'inizio della crisi geopolitica. L'incertezza è stata ed è straordinaria, e diviene un detonatore per effetti macroeconomici negativi. Ma quale è il principale meccanismo di trasmissione che la miccia dell'incertezza può accendere? Solo le aspettative di imprese, famiglie e mercati finanziari. Le aspettative influenzano sia la domanda aggregata, modificando consumi ed investimenti, sia l'offerta aggregata, determinando costi del lavoro e definizione dei prezzi al consumo, sia l'intera struttura di prezzi e rendimenti finanziari. Dunque il cadere o no in stagflazione dipende dalle aspettative. Qui entra in gioco la politica monetaria. Le banche centrali, utilizzando la politica delle regole monetarie flessibili, possono influenzare nella direzione desiderata le aspettative, riducendo il rischio stagflazione. La regola monetaria ha come bussola il tasso di interesse neutrale, che corrisponde ad una situazione in cui la politica monetaria non è né espansiva né restrittiva. Il tasso neutrale è a sua volta la somma tra la stima del tasso naturale - cioè il rendimento nel lungo periodo di attività a basso rischio - e l'obiettivo di inflazione di un paese. Per Stati Uniti ed Europa il livello attuale del tasso neutrale può essere considerato di 250 punti base. Rispetto a tale tasso, Fed e Bce dovrebbero definire il percorso atteso - in termini di modi e tempi - dei tassi per riportare l'inflazione - oggi vicina alla doppia cifra in entrambe le economie - all'obiettivo del 2 per cento. La regola monetaria sarebbe ovviamente flessibile:

notizie ritenute rilevanti sarebbero utilizzate per modificare il percorso atteso. Se la banca centrale è credibile, la regola monetaria è strumento efficace per governare le aspettative. È il cosiddetto "effetto Ulisse": un impegno credibile del comandante – il banchiere centrale – influenza positivamente l'equipaggio – imprese, famiglie, mercati – e la nave – l'economia – va nella direzione sperata. La strategia della e è stata applicata sia dalla Fed sia dalla Bce – ancorché con tempi e modalità diverse - durante la lunga fase dell'espansione monetaria che va dal 2008 al 2021, e l'evidenza empirica disponibile conferma che è stata efficace. Ma, arrivati al 2022, emerge il nodo dolente di tutto il racconto: sia la Fed che la Bce hanno avuto una perdita di credibilità in questi mesi. La ragione principale è stata l'errore di analisi sull'inflazione: giudicata temporanea, non lo è stata affatto. Le banche centrali si giustificano così: in un periodo di incertezza straordinaria, la probabilità di errore aumentata. È una spiegazione robusta, corroborata dai dati. Ma c'è un'altra spiegazione supportata da altrettanto rilevante evidenza empirica: quando ci sono shock macroeconomici che, almeno inizialmente, colpiscono l'offerta aggregata, le banche centrali tendono a non intervenire, e/o a spaccarsi al loro interno su quale sia la strategia migliore da adottare. La ragione è semplice: se si adotta un atteggiamento restrittivo, aumenta il rischio recessione; se si sceglie invece un atteggiamento espansivo, cresce il rischio inflazione.

I falchi sposteranno l'opzione restrittiva, le colombe quella espansiva. Più il conflitto tra falchi e colombe è acceso, più si tende a ritardare le decisioni.

Alla fine, verosimilmente scottate dall'errore di previsione, sia la Fed che la Bce hanno modificato la strategia.

Ma invece di annunciare una modifica della regola monetaria flessibile, hanno abbandonato tale approccio, adottando la strategia della discrezionalità incondizionata: decisioni riunione per riunione, senza annunci vincolanti. Se nella regola monetaria il pilastro fondante è la trasparenza, la discrezionalità incondizionata è basata sull'opacità. Usando la metafora shakesperiana, alle allodole, che amano la luce, si sono sostituiti gli usignoli, che preferiscono il buio. L'effetto macroeconomico immediato è negativo: aumenta l'incertezza. Rispetto al rischio stagflazione, le banche centrali diventano da potenziale antidoto a possibile volano. Il positivo effetto Ulisse viene sostituito dal negativo effetto Delfi: meno è trasparente la politica monetaria, più alti i rischi di incomprensioni e fraintendimenti, che colpiscono negativamente le aspettative. Ulteriori effetti negativi: compaiono i pavoni – banchieri centrali che surrettiziamente sostituiscono la loro voce a quella istituzionale – e i corvi – banchieri centrali che utilizzano l'anonimato per destabilizzare le decisioni collettive. Se poi chi rappresenta la voce ufficiale della banca centrale – Christine Lagarde nel caso della Bce, autobattezzatasi la civetta – ci mette del suo a inciampare nella comunicazione, la confusione nella voliera – è il caso di dirlo – diventa massima. Peggio non si può fare. È questa la nota ottimistica per il 2023.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GEOPOLITICA



Figura
di Ettore Greco

A cura di

GREGGIO
AVVOCATI D'IMPRESA

Il futuro della Cina, la relazione con Washington e le scelte dell'Asia

Kevin Rudd, Il Sole 24 Ore, COMMENTI, 9 dicembre 2022, p. 13

Se provassimo ad analizzare le relazioni tra la Cina e gli Stati Uniti nel 2023, vedremmo un panorama pieno di incertezze. Non ci troviamo infatti solo di fronte all'obiettivo essenziale e strategico di mantenere la pace nello stretto di Taiwan, ma anche a quello di mantenere le relazioni della Cina, spesso complesse, con altre potenze come il Giappone, la Corea del Sud, l'Australia, l'India e l'Europa, così come i suoi legami con i Paesi amici ribelli come la Russia. Oltre a questo, bisognerà vedere se l'anno prossimo l'economia cinese continuerà a rimanere a galla oppure se subirà un crollo. **L'economia politica della Cina** Il rapporto presentato dal presidente Xi Jinping al Partito comunista cinese a ottobre in occasione del ventesimo Congresso nazionale ha evidenziato che i legislatori economici cinesi si focalizzeranno sul settore delle imprese pubbliche, sul controllo del partito, sull'autosufficienza economica a livello nazionale e porranno una nuova enfasi sulla redistribuzione della ricchezza nel 2023 e oltre. Ciò richiederà una correzione significativa delle politiche che si sono finora focalizzate sulle forze di mercato, sul settore privato e sull'integrazione con l'economia internazionale, come abbiamo osservato nei decenni precedenti con i presidenti Deng Xiaoping, Jiang Zemin e Hu Jintao. La questione chiave per il 2023, tuttavia, è fino a quando il processo di superamento dello Stato sul mercato continuerà a impedire la crescita economica complessiva della Cina. Sembra infatti che la riaffermazione del ruolo dello Stato nel settore tecnologico (al posto di giganti come Alibaba, Tencent, JD, Didi e ByteDance) comporterà una riduzione del ruolo dell'innovazione tecnologica e delle applicazioni commerciali quali motori di crescita

rispetto al passato. Inoltre, anche la continua riduzione della leva finanziaria del settore immobiliare cinese produrrà un rallentamento della crescita economica. In parallelo a questi fattori ideologici, c'è il *trend* demografico negativo della Cina e l'incertezza rispetto al futuro del regime di gestione del Covid-19. Tutti questi fattori rappresentano enormi ostacoli e sembra quindi che, secondo i legislatori cinesi, gli strumenti migliori e più sicuri per incoraggiare la crescita verso l'obiettivo del 6% nel 2023 siano gli stessi usati in passato, ovvero esportazioni nette e investimenti nelle infrastrutture statali. Ma cosa succederà agli sforzi del regime volti a incoraggiare il consumo privato a livello nazionale? Dopotutto, quest'aspetto sarebbe dovuto essere il principale motore dello sviluppo economico di lungo termine della Cina, in quanto dieci anni fa i legislatori avevano iniziato a sviluppare un nuovo modello di crescita che non fosse basato su stipendi bassi, esportazioni di prodotti manifatturieri ad alta intensità di lavoro e su alti livelli di investimento nelle infrastrutture statali. Analizzando con attenzione il rapporto del Congresso del partito, il vero test in quest'ambito dipenderà dal perseguimento di una riforma fiscale e di misure di previdenza sociale, come i sussidi per l'assistenza ai bambini e agli anziani, finalizzate all'aumento del reddito disponibile per le famiglie cinesi e al conseguente aumento del consumo. Oltre a queste misure, sarà importante analizzare l'impatto di una nuova agenda focalizzata sulla "prosperità comune", al di là del nuovo linguaggio del rapporto del congresso relativo alle nuove regolamentazioni legate all'accumulo di ricchezza, per vedere se quest'approccio porterà effettivamente a una

maggior redistribuzione della ricchezza alle famiglie medie. Da un punto di vista economico, ciò sarà essenziale al fine di determinare se il consumo privato a livello nazionale è in grado di compensare le carenze legate all'ideologia, al *trend* demografico e alle politiche di contrasto al Covid che sono emerse nel corso del 2022. **Le relazioni tra la Cina e gli Stati Uniti** L'incontro di Xi con il Presidente Joe Biden ai margini del vertice del G20 a Bali a novembre potrebbe aver creato un'opportunità per stabilizzare i legami bilaterali, anche se non si dovrebbe interpretare questo passo come un tentativo di normalizzare le relazioni. A livello tattico, entrambe le parti sembrano essere d'accordo sul fatto che sia utile trovare dei modi e degli strumenti per contenere la rottura diplomatica nel breve termine senza tentare di aggiustarla del tutto. Inoltre, le intenzioni della Cina sul medio e lungo termine rispetto a Taiwan sembrano essere rimaste le stesse. Se non altro, un'attenta lettura del linguaggio usato nella relazione ufficiale della Cina sul vertice tra Biden e Xi indica un irrigidimento della posizione cinese su Taiwan. Per la prima volta, infatti, Xi si è riferito a Taiwan come «una linea rossa invalicabile» nelle relazioni tra Cina e Stati Uniti. Inoltre, ha indicato che la posizione di Cina e Stati Uniti su Taiwan rappresenta il «fondamento della relazione politica tra i due Paesi». Nessuna di queste due posizioni sembra, pertanto, far trasparire una flessibilità a livello tattico da parte della Cina su questa questione chiave. Tuttavia, nonostante un relativo irrigidimento, la relazione sul vertice contiene un linguaggio nuovo sia da parte cinese che americana rispetto alla possibilità di trovare un nuovo meccanismo di stabilizzazione nel medio e lungo termine. Ad esempio, Xi ha fatto riferimento alla necessità di trovare nuove «forme di protezione» per la relazione bilaterale al fine di evitare nuove crisi e un conflitto. Oltretutto, Xi ha usato un nuovo linguaggio rispetto alla necessità di avere una «rete di sicurezza» per mitigare ulteriormente il rischio di un conflitto. Oltre a queste novità nel linguaggio, Xi ha poi autorizzato i suoi funzionari *senior* a «mantenere le comunicazioni strategiche» tra le parti, ricostituendo anche il gruppo di lavoro tra Cina e Stati Uniti. Ciò potrebbe portare alla realizzazione effettiva della visita proposta dal segretario di Stato statunitense Antony Blinken a Pechino a febbraio-marzo del 2023. Seppur limitati nel loro obiettivo, meccanismi simili sono comunque positivi. Il contenuto (o la mancanza di contenuto) potrà infatti determinare se le due parti riusciranno a ridurre le tensioni nel lungo

termine. **Gli altri Paesi devono schierarsi?** Ovviamente, lo stato delle più importanti relazioni bilaterali a livello mondiale avrà conseguenze sugli altri Paesi nel corso del 2023 e in modo più evidente in Europa dove gli Stati Uniti cercheranno di raddoppiare gli sforzi al fine di garantire il supporto europeo sul divieto delle esportazioni dei semiconduttori come annunciato unilateralmente a ottobre. Le ultime restrizioni sono di grande importanza e il fatto che siano state annunciate senza il sostegno europeo indica il livello di resistenza dell'Europa e, in alcuni casi l'ostilità, rispetto agli sforzi diretti degli Stati Uniti di creare una separazione a livello tecnologico dalla Cina. I *leader* europei dovrebbero prepararsi ad affrontare nel 2023 dei nuovi tentativi da parte degli Stati Uniti di portare gli europei dalla loro parte con il nuovo regime. Entrambe le parti ricorderanno infatti gli scambi duri degli anni precedenti sul divieto imposto sulla tecnologia Huawei e sull'uso dei suoi dispositivi con le reti 5G nei Paesi europei. Gli Stati Uniti hanno considerato i loro sforzi ripagati da un livello elevato di conformità da parte degli europei e tenteranno di ottenere lo stesso risultato con questi nuovi divieti sulle esportazioni. L'anno prossimo si aprirà anche un nuovo dibattito sulle relazioni economiche tra India e Stati Uniti. Il sostegno dell'India a gran parte del gruppo economico dell'Indo-Pacifico, lanciato dagli Stati Uniti nel 2022, verrà messo alla prova e si vedrà fino a dove entrambe le parti saranno disposte a spingersi per ottenere dei legami economici più stretti. L'India ha già stabilito che una normalizzazione delle relazioni economiche o politiche con la Cina è fuori portata a causa degli effetti delle diverse incursioni cinesi lungo la frontiera indo-cinese durante il mandato di Xi. Per contro, l'economia indiana si sta aprendo di più all'Occidente e diversi accordi di libero scambio sono già stati negoziati con l'Australia, il Regno Unito e l'Unione europea lasciando aperta la possibilità di riprendere le negoziazioni sul fronte economico anche con gli Stati Uniti (il che dipende in gran parte dalla diminuzione del sentimento di protezionismo in entrambi i Paesi). L'impatto delle relazioni tra Cina e Stati Uniti sull'Asia in termini generali, ma soprattutto sul sud-est asiatico, continuerà a mettere la regione di fronte a un bivio in termini geopolitici e geoeconomici creando enormi difficoltà per la Corea del Sud, minori conseguenze per il Giappone, ma molta pressione sull'Australia. Oltre alle difficoltà per questi tre alleati degli Stati Uniti sul fronte della sicurezza, ci sarà una ricerca continua di autonomia geopolitica. I dieci membri

dell'Associazione delle nazioni del sud-est asiatico (Asean) si sono impegnati a mantenere un'equidistanza tra gli Stati Uniti e la Cina, ottimizzando i loro interessi in termini politici e di sicurezza principalmente con gli americani e ottimizzando gli interessi commerciali e di investimento con la Cina. Rimane da vedere se i Paesi dell'Asean riusciranno a raggiungere un equilibrio sostenibile. Pertanto, l'anno 2023 si presenta come un altro anno dinamico sia per l'economia politica nazionale cinese, sia per le sue relazioni con gli Stati Uniti e anche per l'impatto che queste relazioni avranno sugli altri Paesi. L'economia cinese

continuerà ad avere difficoltà di crescita, mentre le sue relazioni con gli Stati Uniti potrebbero stabilizzarsi (salvo un evento esterno destabilizzante, in particolar modo se relativo al processo politico che porterà Taiwan alle sue prossime elezioni, previste per il 2024). Durante tutto il corso del prossimo anno, e sicuramente ben oltre, le tensioni derivanti dalle relazioni tra Cina e Stati Uniti continueranno a manifestarsi in tutta l'Europa e l'Asia.

(Traduzione di Marzia Pecorari).

© PROJECT SYNDICATE, 2022

Il Kazakhstan si smarca dalla Russia e cambia nome al suo petrolio

Antonella Scotti, Il Sole 24 Ore, PRIMO PIANO, 6 gennaio 2023, p. 6

Per evitare equivoci, hanno dato al loro petrolio un nuovo nome: il Kazakhstan, tra i principali produttori mondiali di materie prime, è legato a filo doppio alla Russia per esportarle. Poiché produce poco meno di due milioni di barili al giorno ma non ha accesso al mare - il Caspio è un bacino chiuso, dunque in realtà un lago - il Kazakhstan è costretto ad appoggiarsi al porto russo di Novorossiisk, sul Mar Nero. Punto di arrivo del Caspian Pipeline Consortium (CPC), il principale oleodotto kazako alimentato dai grandi giacimenti di Tengiz, Karachaganak e Kashagan: gestiti dalle majors americane ed europee dell'energia, che con il Governo kazako - e con compagnie russe come Transneft e Lukoil - condividono anche la partecipazione nel CPC, di cui sono partner Chevron, Exxon, Eni, Shell. L'invasione russa dell'Ucraina e ora l'embargo sulle vendite di petrolio russo hanno terribilmente complicato la vita al Kazakhstan. Gli interessi occidentali e l'importanza del CPC per l'economia del Kazakhstan hanno tenuto l'oleodotto al riparo dalle sanzioni. Ma il 10% del greggio trasportato è russo, e dal 5 dicembre l'Unione Europea si è unita al bando di Stati Uniti e Regno Unito sugli acquisti di petrolio russo, vietando inoltre alle compagnie di assicurazione di garantire i carichi destinati a Paesi terzi che non accettino il limite dei 60 dollari al barile. E perché le sanzioni non facciano confusione con il greggio di Mosca - varietà Urals o REBCO - le autorità kazake hanno ribattezzato il proprio blend KEBCO (Kazakh Export Blend Crude Oil), «per evitare effetti negativi». Ma è soprattutto loro intenzione trovare rotte alternative, per arrivare ai mercati europei senza più passare dalla Russia: aumentando i carichi verso l'Azerbaijan, per poi utilizzare il Ba-

ku-Tbilisi-Ceyhan e arrivare in Turchia, o lavorando in direzione della Cina. Il Cremlino non ha gradito. I mezzi per fare pressione su Astana non mancano: attraverso il CPC passano due terzi delle esportazioni kazake di petrolio, ogni giorno di sospensione dell'attività assesta un duro colpo ai conti pubblici di Astana. E in questi mesi le autorità russe hanno interrotto più volte le operazioni del consorzio CPC a Novorossiisk, con diversi pretesti. Lo hanno fatto per esempio nel luglio scorso, il giorno successivo a un colloquio con il presidente del Consiglio UE, Charles Michel, in cui il presidente kazako, Kassym-Jomart Tokayev, aveva messo a disposizione il potenziale di idrocarburi del Kazakhstan per stabilizzare i mercati europei e globali dell'energia. Ma non si tratta solo di oil & gas. L'invasione di una delle ex repubbliche "sorelle" sovietiche ha spinto i kazaki a chiedersi se, dopo l'Ucraina, non potrebbe toccare a loro. Di certo non hanno dimenticato i dubbi espressi anni fa da Vladimir Putin sulla legittimità dello Stato sovrano kazako, o le allusioni dei nazionalisti russi che danno per scontata l'adesione alla linea di Mosca. Emerso un anno fa come il nuovo uomo forte del Kazakhstan dalle proteste scoppiate per l'aumento dei prezzi del carburante, il presidente Tokayev cerca di mantenere un equilibrio delicatissimo tra il desiderio di rafforzare i legami economici e politici con Occidente, Turchia e Cina per mettersi al riparo da eventuali mire russe, gestendo nello stesso tempo relazioni e interessi con Mosca ancora profondi, cementati dalla storia, da un interscambio superiore ai 24 miliardi di dollari annui nel 2021 e dal secondo confine condiviso più lungo al mondo, più di 7.600 km. Senza dimenticare che nel gennaio 2022 fu proprio Tokayev a

chiamare Putin in aiuto per riportare sotto controllo i disordini ad Almaty. Eppure, qualche mese dopo Tokayev ha avuto il coraggio di rifiutare a Putin il riconoscimento dell'annessione delle regioni strappate all'Ucraina. Alle Nazioni Unite, invece di schierarsi a fianco di Mosca nelle risoluzioni di condanna della guerra, il Kazakhstan si è astenuto. Tokayev ha mandato aiuti umanitari all'Ucraina; ha chiesto aiuto alle major americane per dare nuovi sbocchi all'export di petrolio attraverso il Caspio. E ha stretto accordi di cooperazione con la Cina, interessatissima a questo valico attraverso l'Asia Centrale e a incoraggiare nuovi afflussi di petrolio all'economia mondiale. Infastidito dall'instabilità creata dall'invasione dell'Ucraina, in settembre il presidente Xi Jinping ha visitato Astana lanciando un chiaro avvertimento a Putin: il Kazakhstan è "cortile di casa" anche per la Cina, nel momento in cui, sul fianco Sud, il ritorno dei talebani a Kabul ha riaperto un antico arco di crisi. Anche gli Stati Uniti hanno ogni interesse a sfruttare la crescente distanza tra Mosca e Astana. L'esito della guerra in Ucraina sarà decisivo per il destino del Kazakhstan. E nel mondo che in seguito prenderà forma, rivoluzionato da questa tragedia, il Kazakhstan avrà un ruolo cruciale.

Sostenibilità e innovazione

E questo è il motivo per cui l'autunno scorso è nata Confindustria Kazakhstan: con l'obiettivo, spiega Ernesto Ferlenghi che ne è presidente, «di garantire la collaborazione con le diverse realtà distribuite

nel nostro territorio e le associazioni del sistema cui facciamo riferimento per presentare le opportunità presenti, puntando a creare consorzi tra le imprese per massimizzare la competitività nei tender. Il nostro modello prevede una sempre maggiore integrazione con il mondo finanziario: le collaborazioni con Sace sull'export credit e il sistema bancario saranno indispensabili». Dall'indipendenza del 1991, il Kazakhstan è partito dallo sviluppo del settore petrolifero per attirare consistenti investimenti di società straniere: tra le prime arrivate, Eni è andata oltre il settore oil & gas per diversificare nel campo delle rinnovabili. «In Kazakhstan - spiega Ferlenghi - Eni ha iniziato un percorso virtuoso che l'ha portata a divenire uno dei maggiori investitori, con una crescente attenzione alla cultura della sostenibilità. Molte PMI hanno seguito gli ingenti investimenti dei vari consorzi petroliferi, per contribuire a sviluppare un terziario che oggi vede molte aziende che da esportatori hanno adottato la strategia di localizzazione e sono in grado di garantire forniture di equipment e servizi di ingegneria e costruzione, anche ricorrendo al modello della creazione di JV italo-kazake, rafforzando il modello del "made with Italy"». Particolare attenzione verrà rivolta al settore infrastrutturale: non solo la costruzione di nuove vie di collegamento ma anche lo sviluppo di progetti che sono parte della strategia della "Via della seta".

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Kosovo chiude confini a Serbia Usa e Ue: disinnescare tensioni

Luca Veronese, Il Sole 24 Ore, ECONOMIA E POLITICA INTERNAZIONALE, 29 dicembre 2022, p. 10

Uscirà dal carcere Dejan Pantic, l'ex poliziotto di etnia serba il cui arresto in Kosovo ha scatenato le violente proteste della minoranza serba contro le forze dell'ordine e il governo di Pristina. La concessione degli arresti domiciliari a Pantic, accusato di avere aggredito un agente della polizia kosovara, è il primo segno di distensione da giorni in Kosovo. Intorno a Mitrovica e alle altre città del nord, la minoranza serba continua a organizzare barricate e posti di blocco per controllare il territorio, mentre l'esercito serbo resta accampato a pochi chilometri dalla frontiera, in stato di massima allerta, come deciso dal presidente serbo Aleksandar Vucic, «pronto a intervenire per difendere la Serbia e il nostro popolo anche in Kosovo». Il premier del Kosovo, Albin Kurti, ha chiuso il principale valico di frontiera con la Serbia, vicino a Podujevo, rispondendo ai blocchi già presenti sul versante serbo. Lo stesso Kurti si è inoltre detto pronto a usare la forza per smantellare le barricate e stroncare le proteste della minoranza serba nel nord dell'ex provincia serba, governata dalla maggioranza albanese, sotto il protettorato delle Nazioni Unite, ma che Belgrado rivendica come parte dei propri confini nazionali. La tensione non è mai stata così alta tra Kosovo e Serbia dopo la guerra del 1999, nemmeno dopo la dichiarazione unilaterale di indipendenza del 2008: una mossa sostenuta dagli Stati Uniti e dalla maggioranza dei membri dell'Onu, ma non da tutti i Paesi nella Ue, non dalla Russia e dalla Cina. «Unione europea e Stati Uniti stanno lavorando con il presidente Vucic e il primo ministro Kurti per trovare una soluzione politica al

fine di disinnescare le tensioni e concordare la via da seguire nell'interesse della stabilità, della sicurezza e del benessere di tutte le comunità locali», si legge in una dichiarazione congiunta di Bruxelles e Washington che esprime anche grande preoccupazione per la crisi kosovara. «Chiediamo a tutti di esercitare la massima moderazione, di agire immediatamente per ridurre incondizionatamente la situazione e di astenersi da provocazioni, minacce o intimidazioni», continua la nota, richiamando il governo kosovaro al rispetto dei diritti della minoranza serba ma giudicando inaccettabile ogni forma di violenza delle proteste. Europa e Stati Uniti auspicano che «il Kosovo e la Serbia tornino a promuovere un ambiente favorevole alla riconciliazione, alla stabilità regionale e alla cooperazione a beneficio dei loro cittadini» e concludono ricordando che «tutti gli obblighi del dialogo devono essere pienamente attuati senza indugio». Ma le posizioni sembrano inconciliabili. Il governo di Pristina vuole accelerare verso l'indipendenza e ottenere il pieno riconoscimento internazionale. La Serbia chiede la creazione di una Comunità delle municipalità serbe in Kosovo, una sorta di area speciale dentro all'ex provincia ed è irremovibile sul no all'indipendenza del Kosovo. E a complicare la crisi, oltre a decenni di scontri in un conflitto mai risolto, c'è anche la vicinanza, culturale e politica, della Serbia alla Russia di Vladimir Putin: anche ieri il Cremlino ha ribadito «il sostegno alle azioni di Belgrado» pur negando ogni volontà di ingerenza in Kosovo. La pace in queste ore sembra affidata più che mai alla presenza della Kfor, la forza Nato di

quasi 4mila militari presente in Kosovo: «È fondamentale che tutti i soggetti coinvolti evitino qualsiasi retorica o azione che possa causare tensioni e aggravare la situazione. Le soluzioni vanno cercate attraverso il dialogo», ha affer-

mato il comandante della Kfor, il maggiore generale Angelo Michele Ristuccia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

UNA TERRA CONTESA

Un conflitto irrisolto Il Kosovo è un protettorato dell'Onu. Con 1,8 milioni di abitanti e un Pil di quasi 10 miliardi di euro. È stato provincia della Serbia fino al 1999 quando la Nato intervenne in difesa dell'etnia albanese islamica contro il regime di Slobodan Milosevic. Il riconoscimento Nel 2008 la maggioranza albanese al governo ha dichiarato l'indipendenza dalla Serbia: mossa sostenuta dalla maggioranza dei membri Onu. Ma non da tutta la Ue e non da Russia e Cina. La crisi di oggi Lo scontro è sull'indipendenza e sulle condizioni della minoranza serba (ortodossa), 100mila persone, per la metà residenti nelle aree del nord.

Le nuove rotte del commercio globale: meno rischi geopolitici e più scambi con i Paesi amici

Janet Yellen, Il Sole 24 Ore, COMMENTI, 3 dicembre 2022, p. 17

Le economie di tutto il mondo sono state messe a dura prova dagli eventi degli ultimi tre anni. La pandemia di Covid-19 ha causato milioni di vittime e ha bloccato l'economia mondiale. La brutale guerra della Russia ha avuto un impatto devastante sulle vite umane e sulle infrastrutture in Ucraina, generando ripercussioni devastanti sui prezzi del petrolio e dei prodotti alimentari in un momento in cui l'economia globale stava cominciando a ingranare. [...] Nel mondo di oggi, credo che qualsiasi agenda economica debba considerare il potenziale impatto degli *shock* regionali e globali sulle nostre catene di approvvigionamento, compresi gli *shock* provocati dalle politiche di alcuni governi stranieri. Siamo preoccupati per le vulnerabilità derivanti dall'eccessiva concentrazione, dai rischi geopolitici e per la sicurezza, e dalle violazioni dei diritti umani. Attraverso un approccio chiamato *friend-shoring*, l'amministrazione Biden mira a mantenere l'efficienza del commercio promuovendo al contempo la resilienza economica per gli Stati Uniti e i suoi partner. Partiamo dai fondamentali. Nessun Paese può, o dovrebbe, produrre tutti i beni di cui la sua economia ha bisogno. Il commercio porta notevoli vantaggi economici a tutti i paesi coinvolti. Possiamo esportare merci che produciamo in modo più efficiente. E possiamo importare merci prodotte in modo più efficiente da altri Paesi. Per le imprese, il commercio aumenta la produzione fornendo un mercato più ampio per le esportazioni. Consente alle nostre aziende più produttive di espandersi e creare buoni posti di lavoro per più persone. Per i consumatori, comporta prezzi più bassi e una

maggiore scelta nei prodotti che acquistiamo. Il commercio incoraggia anche il flusso globale di idee che è essenziale per la scoperta scientifica e il progresso tecnologico. Dobbiamo proteggere con forza l'integrazione economica globale. Nel farlo, abbiamo bisogno di un commercio sicuro che raccolga i vantaggi dell'integrazione economica, fornendo al contempo una maggiore affidabilità nella fornitura dei beni da cui dipendiamo. Tre rischi destano particolare preoccupazione. 1 L'eccessiva concentrazione. Gli Stati Uniti e i loro partner hanno un forte interesse a creare ridondanze nelle catene di approvvigionamento. Dobbiamo evitare un'eccessiva concentrazione della produzione di beni critici in un particolare mercato. La concentrazione di fonti per componenti fondamentali a volte può ridurre i costi. Ma rende le catene vulnerabili alle interruzioni a cascata che danneggiano lavoratori e consumatori. Prendiamo l'esempio dei semiconduttori. I *microchip* sono elementi costitutivi essenziali dell'economia moderna. Tuttavia, praticamente tutta la produzione dei *chip* più avanzati si trova in Asia orientale. Abbiamo toccato con mano le conseguenze di una loro carenza che, secondo una stima, ha colpito almeno 169 industrie. Per la sola industria automobilistica, si stima che nel 2021 la carenza di *chip* dovuta alla pandemia sia costata 210 miliardi di dollari di entrate perse, con produttori come Ford e General Motors costretti a chiudere temporaneamente molti stabilimenti. [...] 2 I rischi geopolitici e per la sicurezza. Non solo la Russia sta conducendo una guerra brutale contro il popolo ucraino; ha anche trasformato le esporta-

zioni di materie prime in un'arma contro il mondo. Per troppo tempo, gran parte del mondo è stato eccessivamente disposto a credere alla pretesa della Russia di essere un fornitore affidabile di energia economica e conveniente. Le conseguenze sono evidenti. Nei primi cinque mesi successivi all'invasione russa dell'Ucraina, il prezzo del gas naturale in Europa è aumentato del 170 per cento. La distruzione dei depositi di grano e il blocco dei porti ucraini da parte della Russia hanno fatto aumentare anche i costi del cibo. Il Programma alimentare mondiale stima che la guerra della Russia potrebbe spingere fino a 70 milioni di persone in più nell'insicurezza alimentare acuta. 3 Le catene di approvvigionamento che violano i diritti umani fondamentali. Per decenni gli Stati Uniti hanno proibito l'importazione di beni realizzati con il lavoro forzato. Un'area di particolare preoccupazione sono le importazioni dalla regione dello Xinjiang in Cina, dove il governo di Pechino ha perpetrato violazioni dei diritti umani contro gli Uiguri e altri gruppi di minoranze etniche e religiose. Ha sottoposto i detenuti dei suoi campi di internamento a lavori forzati - con minacce di violenza, abusi fisici e sessuali, e torture. L'amministrazione Biden sta limitando le importazioni di beni prodotti con il lavoro forzato dallo Xinjiang, tra cui cotone, pomodori e alcuni prodotti a base di silice.

Gli Stati Uniti difenderanno sempre i diritti umani. E dobbiamo continuare a farlo, anche attraverso le nostre scelte di filiera. [...] Dobbiamo innanzitutto riconoscere che il settore privato non interiorizza da solo il giusto livello di resilienza economica. Alcune aziende sono fortemente incentivate a concentrarsi sulla riduzione dei costi a breve termine e potrebbero non tenere conto dei rischi a lungo termine come l'eccessiva concentrazione nelle catene di approvvigionamento. Anche quando le aziende perseguono privatamente un livello ottimale di resilienza attraverso polizze assicurative e accumulo di scorte, spesso non prendono in considerazione i problemi di sicurezza nazionale, o le conseguenze che un'interruzione della loro produzione potrebbe avere su altre aziende o consumatori. I governi svolgono un ruolo fondamentale nel rafforzare la resilienza economica a livello nazionale. [...]

Riteniamo che sia importante allontanarsi dal com-

mercio che insegue solo le catene di approvvigionamento più economiche senza considerare altri fattori come concentrazione, geopolitica e sicurezza, e rischi per i diritti umani. In tal modo, creeremo maggiore certezza e affidabilità per beni chiave e *input* fondamentali per i nostri consumatori e le nostre imprese. Allo stesso tempo, il *friend-shoring* confuta la tesi di coloro che sostengono che la sicurezza economica può essere raggiunta solo attraverso il protezionismo. Il *friend-shoring* mira a raggiungere la resilienza economica e allo stesso tempo realizzare l'efficienza economica del commercio. [...] Più in generale, molte aziende stanno diversificando le proprie catene di approvvigionamento in risposta alle recenti crisi. In un sondaggio, l'81% dei gestori di catene di approvvigionamento in tutto il mondo ha affermato di acquistare le materie prime da due fornitori anziché da uno, rispetto al 55% nel 2020. Le aziende americane mostrano un crescente interesse a spostare segmenti delle catene di fornitura fuori dalla Cina, anche nel sud-est asiatico o in Messico. Sappiamo che, a lungo termine, il cambiamento climatico porrà rischi sempre più gravi per l'affidabilità delle forniture critiche. I Paesi devono lavorare insieme per sviluppare la resilienza climatica, in particolare per le comunità più vulnerabili. Devono anche lavorare insieme per evitare i peggiori effetti del riscaldamento globale raggiungendo gli obiettivi dell'accordo sul clima di Parigi del 2015. [...] Quando tra alcuni decenni guarderemo indietro a questa stagione, credo che gli ultimi tre anni saranno visti come un periodo di instabilità unico nella nostra storia moderna. Siamo stati tutti soggetti a enormi sconvolgimenti nelle nostre vite collettive: la pandemia, una terribile guerra in Europa, e disastri naturali sempre più distruttivi. Ma credo anche che sarà visto come il momento in cui gli Stati Uniti e i loro partner hanno promosso un nuovo pilastro della nostra agenda economica, incentrato sulla resilienza. Sono fiduciosa che questa agenda rafforzerà il nostro dinamismo economico fornendo al contempo una maggiore stabilità economica per la nostra gente.

© PROJECT SYNDICATE, 2002

L'industria Ue è trainata da tre regioni italiane che vanno veloci

Marco Fortis, Il Sole 24 Ore, COMMENTI, 3 gennaio 2023, p. 10

Tre regioni italiane figurano tra le prime dieci in Europa per livello di valore aggiunto industriale: Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna. Il confronto europeo, vincolato dalla limitata disponibilità dei dati Eurostat, è possibile solo fino al 2019-2020 e unicamente a valori correnti, mentre l'Istat ha già aggiornato le statistiche dell'Italia al 2021, sia a valori correnti sia a valori concatenati 2015. Escludendo il caso anomalo dell'Irlanda meridionale (non comparabile a causa degli insediamenti di imprese straniere motivati esclusivamente da ragioni fiscali), la Lombardia è, di fatto, la prima regione industriale in base alla classificazione NUTS2 dell'Unione Europea, con un valore aggiunto nel 2019 di 80,4 miliardi di euro, davanti alle due regioni tedesche di Stoccarda e dell'Oberbayern, pilastri, rispettivamente, dei due Länder del Baden-Württemberg e della Baviera. Il Veneto è al sesto posto, mentre l'Emilia-Romagna è all'ottavo. Complessivamente, nei primi dieci posti della classifica europea per livello di valore aggiunto dell'industria troviamo quattro regioni tedesche (oltre alle due già citate, anche Düsseldorf e Colonia), le tre italiane, due francesi (Ile-de-France e Rodano-Alpi) e una spagnola (la Catalogna). La graduatoria delle prime dieci regioni industriali europee non si è molto modificata dal 2015 in poi. Le prime cinque posizioni sono rimaste immutate (Lombardia, Stoccarda, Oberbayern, Ile-de-France e Düsseldorf, nell'ordine). Mentre il Veneto è salito dall'ottavo al sesto posto (superando Catalogna e Rodano-Alpi) e l'Emilia-Romagna è salita

dal nono all'ottavo posto (superando anch'essa il Rodano-Alpi). Colonia è invece rimasta in decima posizione. In un precedente articolo (uscito il 29 dicembre) avevamo già sottolineato come le industrie dell'Emilia-Romagna e del Veneto, nonché quella della Lombardia, siano cresciute, in termini di valore aggiunto a prezzi costanti, molto di più della media delle industrie italiana, tedesca, francese e spagnola sull'arco del periodo 2015-2021. Ciò ha suscitato curiosità e notevole interesse da parte dei lettori. Alcuni, peraltro, hanno obiettato che l'analisi sarebbe stata ancor più esaustiva se il confronto fosse stato fatto non solo tra regioni italiane e intere nazioni europee ma anche tra regioni italiane e altre regioni europee. In realtà, un simile confronto può essere soltanto parziale e a valori correnti per la mancanza di dati comparabili a valori concatenati e per il ritardo con cui l'Eurostat raccoglie i dati di contabilità regionale, come già detto all'inizio.

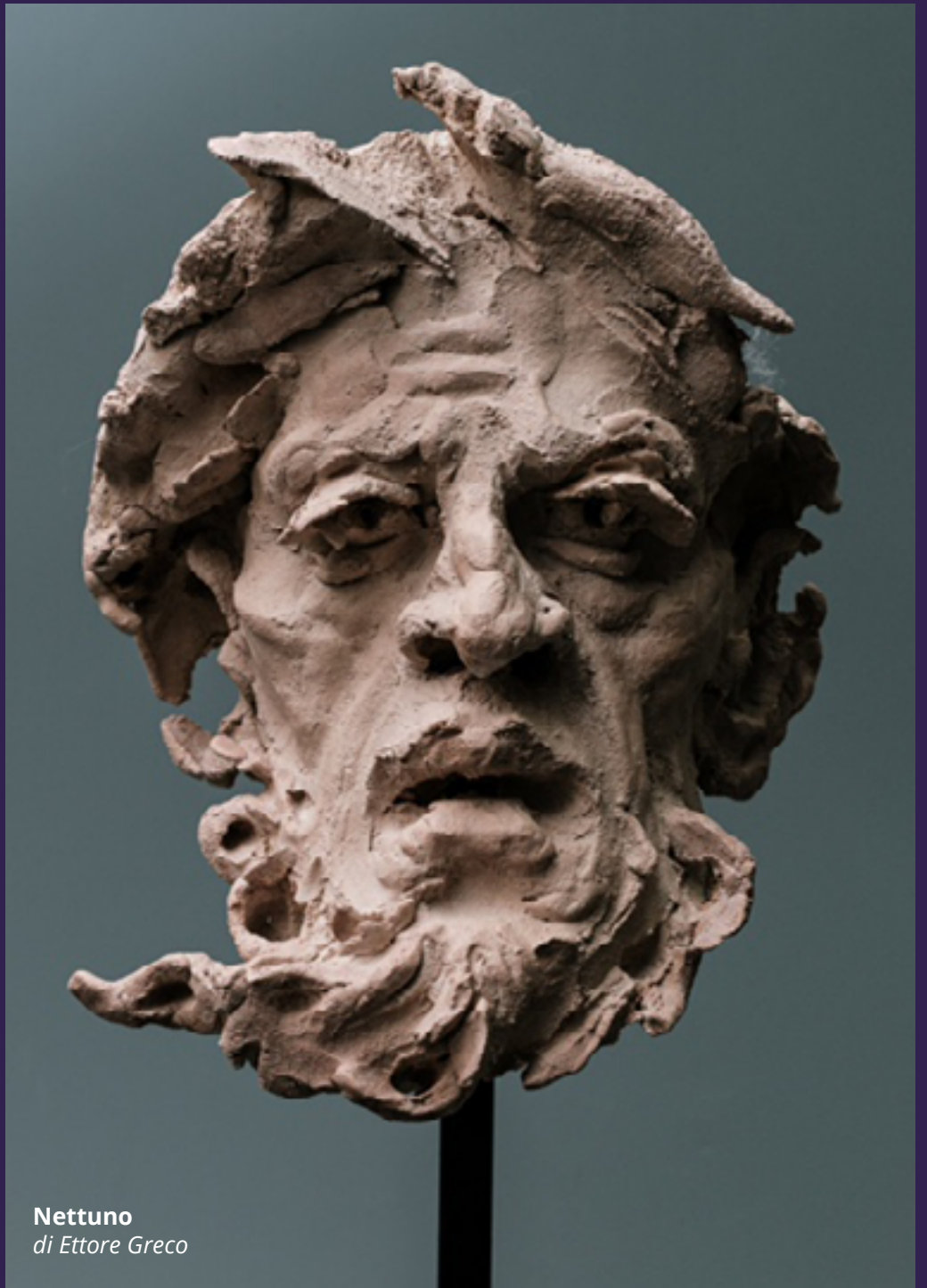
I nuovo triangolo industriale

Tuttavia, a dimostrazione della forte dinamica industriale delle due maggiori regioni del nostro Nord Est, nonché della stessa Lombardia, svolgeremo qui comunque una breve analisi comparata dell'andamento del loro valore aggiunto industriale a prezzi correnti rispetto alle altre sette principali regioni europee. Confronto che fuga ogni dubbio sulla superiore performance produttiva del nostro "nuovo triangolo industria-

le" imperniato su Nord Est-Lombardia. Dal grafico, infatti, è possibile constatare che dal 2015 al 2019 il Veneto e l'Emilia-Romagna sono state le regioni il cui valore aggiunto industriale a prezzi correnti è cresciuto nettamente di più (rispettivamente del 16,1% e del 14,9%) se confrontato con quello delle altre maggiori regioni UE. Anche la Lombardia, fino al 2018, aveva avuto la terza più forte crescita industriale. Molto staccate dietro Veneto ed Emilia-Romagna, nel 2019 troviamo poi l'Oberbayern (cresciuta dell'11,2% rispetto al

2015) seguita dalla Catalogna (+10,9%). Deludenti invece Dusseldorf (+5,8%), Stoccarda (+5,2%) e Colonia (+4,8%). In definitiva, anche l'analisi a valori correnti e a livello regionale dimostra il notevole cambio di passo dell'industria italiana, che, facendo perno in particolare su Nord Est e Lombardia, negli ultimi anni è cresciuta assai di più della media in Europa. Tendenza che è stata confermata anche nel 2022.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Nettuno
di Ettore Greco

A cura di

GREGGIO
AVVOCATI D'IMPRESA

John Ronald Reuel Tolkien: un ricordo a cinquant'anni dalla scomparsa

Claudio Mattia Serafin, Professore di Filosofia del Diritto ("Il diritto e i percorsi della cultura contemporanea") presso l'Università LUISS di Roma

Nel 1973 viene a mancare lo scrittore e filologo J. R. R. Tolkien, nato nel 1892 in Sudafrica; nel 2023 si celebra il ricordo a cinquant'anni dalla scomparsa, mentre l'anno scorso (2022) è stato ricordato l'anniversario della nascita.

L'Autore è diventato, da una ventina d'anni a questa parte, un vero e proprio fenomeno culturale, grazie anche all'intervento di autorevoli registi (Peter Jackson), musicisti (Howard Shore o John Sangerster) e artisti (Alan Lee, John Howe, ecc.), i quali sono riusciti nel tentativo di rendere visibili i contenuti meta-testuali e immaginifici presenti nell'opera, definita non a caso *legendarium*, ovverosia corpo di miti, racconti, leggende, dicerie e suggestioni. Sebbene lo scrittore sia principalmente noto per essere l'autore della saga de *Il signore degli anelli*, a una più attenta lettura si può affermare che egli si sia cimentato con diversi generi letterari, anticipando e di molto alcuni tratti di modernità della nostra letteratura. Animato dal nobile intento di dotare la Gran Bretagna di un proprio apparato di tradizioni narrative (apparato risalente infatti a *Beowulf* e a tutta la materia arturiana), Tolkien ha scritto anche numerosi racconti per l'infanzia, da *Lo Hobbit* a *Mr. Bliss*, *Le lettere di Babbo Natale*, ecc., oltre che saggi didascalici dedicati alla propria materia da leggenda (il *Silmarillion*, *La caduta di Gondolin*).

Uno dei volumi citati, dedicati appunto alle avventure del signor Bilbo Baggins, funge da lieve ed educativo preludio alle fosche vicende successive, descritte nella saga citata e dedicate all'anello e alla Terra di Mezzo, continente ove si svolgono le tarde vicende di tutto il lungo arco cronologico immaginato da Tolkien.

* **

Nell'Est secondo l'Autore ha sede il male, mentre il centro è luogo di conflitti militari (Tolkien ha prestato servizio durante il Primo conflitto mondiale) e sociali; nell'Ovest risiede un Bene dai vaghi tratti metafisici, teologici, liturgici, a mezza via tra paganesimo e cristianesimo, correnti religiose le quali hanno in pari misura influenzato lo scrittore.

Uno spirito che va incontro a caducità, con il trascorrere del tempo (Tolkien presuppone l'esistenza di tre distinte ere cronologiche), che comporta il deperimento dei figli degli dèi, ovverosia gli Elfi.

La quarta era del mondo non è descritta, come se fosse appunto la nostra - l'era degli uomini, dei mortali, dei fallaci - mentre la prima, quella ove tutto ha inizio, ricorda vicende bibliche, ove un essere luciferino (Melkor / Morgoth) entra in rotta con il creato, seminando morte e distruzione per sua propria volontà.

La seconda era vede ascendere al potere un suo luogotenente (Annatar / Sauron, l'antagonista delle vicende successive, presente anche nei *film*) e soprattutto è il momento storico in cui ha luogo la forgiatura di questi fantomatici anelli, simboli del potere, piccoli oggetti in grado di proiettare influenza e dominio sull'esterno. Si tratta di strumenti narratologici dal carattere sottile, ambiguo, estremamente moderno, specie se si pensa che l'Autore è stato studioso di storia e mitologia, dunque lontano dagli psicologismi odierni.

La terza era, infine, è quella che vede soccombere il male ad opera delle creature più piccole, gli Hobbit, a scapito della forza e

della saggezza delle altre razze, paradossalmente non (più) in grado di portare a termine l'impresa.

L'opera di Tolkien è estremamente importante e ricca di spunti di riflessione, e viene ora giustamente inserita nei canoni letterari moderni,

specie quelli giovanili, ove si ha la possibilità di esercitare il giudizio etico, morale, letterario; la sua rilevanza nella cultura alta e popolare rimane assoluta, dominante, in grado di plasmare immaginari anche estremamente diversi dalla loro fonte di scaturigine.

Pillole di coaching

Public Speaking 5.0

Le dieci chiavi per comunicare da leader

Numero 7: La Creatività

di Francesca Trevisi e Stefania Del Gaizo - Speaker coach TEDx

“La creatività è vedere qualcosa che ancora non esiste”
Anonimo

Allora ti diciamo che la creatività nasce da diversi processi cognitivi ed emotivi e che gli 8 fattori della creatività sono pensiero fluido, pensiero flessibile, pensiero originale, pensiero elaborativo, disponibilità al rischio, complessità, curiosità, immaginazione.

Interessante senza dubbio, ma il nostro intento in questa rubrica è allenare le menti e chi le ospita ad esplorare percorsi non ancora nati e noti.

Il Nuovo Dizionario di Psicologia definisce la creatività come “carattere saliente del comportamento umano, particolarmente evidente in alcuni individui capaci di riconoscere, tra pensieri e oggetti, nuove connessioni che portano a innovazioni e cambiamenti”.

Se vuoi ispirare e sorprendere, se vuoi emozionare e lasciare il segno come speaker è necessario che tu sia creativo, che tu usi ogni opportunità per affermare la tua individualità e creare uno speech originale.

Che sia un oggetto in scena, che sia una frase ad effetto, che sia un'azione da fare o far fare, che sia un modo di esporre, che sia una soluzione che trovi per raccontare, gli speaker che hanno avuto il coraggio di essere creativi rispettando la propria unicità, hanno creato speech memorabili, sempre.

Per creare uno speech straordinario esci dall'ordinario e concediti un pizzico di follia.

Abbi il coraggio di esplorare la tua creatività e fallo senza porti limiti.

TEMPO DI LETTURA PREVISTO: **3 minuti**

La nostra proposta TED sulla **Creatività**

https://www.ted.com/talks/ethan_hawke_give_yourself_permission_to_be_creative?utm_source=rn-app-share&utm_medium=social&utm_campaign=tedsread

Bio

Francesca Trevisi

TEDx Presenter & Speaker Coach. Public Speaking. Effective Communication. Licensed NLP Coach™. Journalist. Keynote Speaker.

Stefania Del Gaizo

Communication's Strategic Consultant. Project Manager. Executive Business Coach ICF. Public Speaking Trainer. Speaker Coach. Speaker Coach di TEDx.

Arriva la deglobalizzazione? È una notizia fortemente esagerata (per ora)

Fabrizio Onida, Il Sole 24 Ore, COMMENTI, 5 gennaio 2023, p. 15

Globalizzazione al rallentatore? Le turbolenze causate dalla pandemia e dalla guerra in Ucraina hanno rilanciato previsioni di un netto prolungato rallentamento nella crescita dell'economia mondiale nei prossimi anni. Il grado di apertura (integrazione), misurato dal rapporto fra esportazioni mondiali di merci e servizi e Pil mondiale, ha continuato a crescere vigorosamente dal 15% del 1990 al 25% intorno al 2015 (dal 20% al 30% per i soli servizi), salvo un leggero ripiegamento negli anni successivi. Con lo slogan "America First" Trump nel 2017 ha inaugurato una svolta protezionistica, riproponendo dazi (principalmente sulle importazioni statunitensi di acciaio e alluminio) con pretestuose motivazioni di sicurezza nazionale. Contemporaneamente Trump ha minato la *rule of law* nel commercio globale insistendo a boicottare il tribunale d'appello della Wto. Il governo Biden, ora giunto a metà del suo primo mandato 2021-2025, non ha finora smantellato le mosse del predecessore sulle difese doganali, puntando invece su un massiccio sostegno pubblico agli investimenti nazionali nella parte alta della filiera microelettronica e nella rivoluzione dei veicoli elettrici, oltre che sul vincolo del contenuto locale imposto agli investimenti diretti dall'estero. Si stima che ogni nuovo veicolo elettrico assorba più di 2000 semiconduttori, tanto che l'auto del prossimo futuro assomiglierà sempre più a un " *software-defined vehicle* " che al prodotto di un assemblaggio meccanico. Nei confronti della Cina, secondo il «Washington Post», Biden sembra aver adottato una strategia articolata piuttosto che rigida e dura, mirando soprattutto a impedire il trasferimento verso quel Paese di capacità tecnologiche ultra-avanzate nella microelettronica protagonista di impieghi sensibili

nei settori della Difesa. E con il Chips Act che impegna 43 miliardi di euro fino al 2030 l'Europa da parte sua ha varato un ambizioso programma di microelettronica per recuperare ritardi, puntare su nicchie di eccellenza e attrarre investitori non europei a radicarsi nel continente. Veniamo dai tre quarti di secolo di impetuosa globalizzazione che hanno visto eventi storici come l'emergere e l'espandersi della Unione Europea e dei suoi alleati, la guerra fredda e il successivo crollo dell'Unione sovietica, il consolidarsi di aree di libero scambio aventi come protagoniste soprattutto il Nord America e le economie dinamiche dell'Asia orientale, l'ingresso della Cina nella Wto, l'esplosione dei trasporti internazionali e della logistica, la pervasiva digitalizzazione dei servizi e dei processi manifatturieri, potente motore di integrazione fra Paesi a vari livelli di sviluppo, la crescente interdipendenza energetica fra l'Occidente e la dozzina di Paesi che detengono il 90% delle riserve mondiali di petrolio e gas.

Rallentano gli scambi?

Siamo dunque oggi alle soglie di una vera e propria "Deglobalizzazione" o comunque di un netto rallentamento nella crescita degli scambi mondiali? No, con le dovute eccezioni questa non è l'opinione della maggioranza degli economisti e dei politologi. Non stiamo silenziosamente scivolando su un percorso di guerra commerciale globale. Un insegnamento fondamentale della teoria del commercio internazionale, da Adamo Smith in poi, è il seguente: mentre dazi e barriere quantitative all'import soffocano la domanda interna del Paese protezionista e in tal modo rischiano di innestare una depressione del mercato globale (come ben si è visto

negli anni 30 del secolo scorso), i sussidi alla produzione nazionale a carico dello Stato espandono l'offerta e quindi operano nella direzione di allargare, non di restringere, il mercato globale. Il rilancio della produzione nei settori sussidiati in un Paese genera a sua volta maggior domanda di beni intermedi importati da altri Paesi, secondo il classico moltiplicatore del commercio estero. L'allargamento del mercato, se ben governato, genera maggiore efficienza e può indurre economie di scala che accrescono la produttività del lavoro e la produttività totale dei fattori, stimolando una gara per maggiori innovazioni tecnologiche e organizzative. Una variante morbida della deglobalizzazione viene vista nella "regionalizzazione" degli scambi, incoraggiata dall'accorciamento delle catene globali del valore alla ricerca di fornitori geograficamente più vicini (*nearshoring*) e/o politicamente più affini e affidabili (*friendshoring*), particolarmente quando shock non previsti (come guerre, rivoluzioni, pandemie, sconvolgimenti climatici) mettono a repentaglio l'ordinato funzionamento dei mercati. Un caso vistoso di *nearshoring* si sta riscontrando in Nord America, con una parziale crescente sostituzione del Messico come fornitore degli Usa al posto della Cina, dal tessile-abbigliamento alle componenti di autoveicoli, all'elettronica di consumo, alla meccanica

leggera. Senza peraltro dimenticare che, secondo stime affidabili, già da tempo il 40% del valore delle esportazioni messicane negli Usa è costituito da parti e componenti made in Usa. Si consolida così l'integrazione commerciale e produttiva nell'area nord-americana (già Nafta), con forti risparmi di costi di trasporto e un enorme accorciamento dei tempi di consegna rispetto ai traffici marittimi con la Cina. Certamente, i vincoli sul "contenuto locale" degli investimenti diretti in entrata obbligano gli investitori a rivedere le proprie strategie di approvvigionamento imponendo soluzioni meno efficienti e possibili duplicazioni dell'offerta, ma in una logica di politica industriale che guarda lontano può essere il male minore. Sotto la spinta dei continui e imprevedibili avanzamenti tecnologici e della irrefrenabile concorrenza tra gruppi industriali a vocazione multinazionale (anche di dimensioni economiche non gigantesche, ma con fortissima specializzazione e prontezza di risposta alla rapida evoluzione dei mercati), l'interdipendenza tra Paesi e sistemi tende a prevalere sui nazionalismi, sulle velleità politiche isolazioniste e sulle barriere alla mobilità internazionale del capitale umano. fabrizio.onida@unibocconi.it.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Solo la bellezza salverà il mondo

*La poesia è molto più che un insieme di parole. È emozioni, è vita, è amore.
Le parole racchiudono dei sogni, e la poesia li dischiude. Ma solo a chi vuole sognare. E vivere.*

Questo amore (Jaques Prevert)

*Questo amore
Così violento
Così fragile
Così tenero
Così disperato
Questo amore
Bello come il giorno
E cattivo come il tempo
Quando il tempo è cattivo
Questo amore così vero
Questo amore così bello
Così felice
Così gaio
E così beffardo Tremante di paura come un bambino
al buio
E così sicuro di sé
Come un uomo tranquillo nel cuore della notte
Questo amore che impauriva gli altri
Che li faceva parlare
Che li faceva impallidire
Questo amore spiato
Perché noi lo spiavamo
Perseguitato ferito calpestato ucciso negato
dimenticato
Perché noi l'abbiamo perseguitato ferito calpestato
ucciso negato dimenticato
Questo amore tutto intero
Ancora così vivo
E tutto soleggiato
E' tuo
E' mio
E' stato quel che è stato
Questa cosa sempre nuova
E che non è mai cambiata*

*Vera come una pianta
Tremante come un uccello
Calda e viva come l'estate
Noi possiamo tutti e due
Andare e ritornare
Noi possiamo dimenticare
E quindi riaddormentarci
Risvegliarci soffrire invecchiare
Addormentarci ancora
Sognare la morte
Svegliarci sorridere e ridere
E ringiovanire
il nostro amore è là
Testardo come un asino
Vivo come il desiderio
Crudele come la memoria
Sciocco come i rimpianti
Tenero come il ricordo
Freddo come il marmo
Bello come il giorno
Fragile come un bambino
Ci guarda sorridendo
E ci parla senza dir nulla
E io tremante l'ascolto
E grido
Grido per te
Grido per me
Ti supplico
Per te per me per tutti coloro che si amano
E che si sono amati
Sì io gli grido
Per te per me e per tutti gli altri
Che non conosco
Fermati là
Là dove sei*

*Là dove sei stato altre volte
Fermati
Non muoverti
Non andartene
Noi che siamo amati
Noi ti abbiamo dimenticato
Tu non dimenticarti
Non avevamo che te sulla terra
Non lasciarci diventare gelidi
Anche se molto lontano sempre
E non importa dove
Dacci un segno di vita
Molto più tardi ai margini di un bosco
Nella foresta della memoria
Alzati subito
Tendici la mano
E salvaci.*

*Quando ti ho conosciuto ho lanciato una goccia
nell'oceano, quando la ritroverò smetterò di amarti.*
(Anonimo)

*Tempi duri danno vita a uomini forti, uomini forti
danno vita a tempi facili. Tempi facili danno vita a
uomini deboli, uomini deboli danno vita a tempi duri.*
(Proverbio arabo)

*Sono come un pezzo di ghiaccio entro cui brucia una
fiamma.*
(Giorgio Armani)

*La Provvidenza è la risposta di Dio alle preghiere
degli uomini. Ed è meraviglioso pensare che ciò possa
avvenire attraverso i santi, le persone morte che ci
hanno amato. L'intero Vangelo non è che un invito
a pregare: "Chiedete e vi sarà dato". La liturgia è
preghiera: la Chiesa non fa altro che pregare. Ma la
fede del credente incontra sempre momenti di prova:
perché resta da spiegare la preghiera non esaudita. Il
male, la sofferenza, l'ingiustizia. E oggi, per la prima
volta nella storia, la scienza offre risposte alternative,
sino a mettere in crisi l'idea stessa di creazione. Anche
per questo il mondo ha sempre meno fede.*

(Giovanni Bazoli, intervista a
"Il Corriere della sera")

*Va ripensato il concetto di anima, che fa parte
della nostra educazione tradizionale, ma è di
derivazione platonica. Il Vangelo promette molto più
dell'immortalità dell'anima; promette la resurrezione
della carne. L'Aldilà sarà la ripresa di questa nostra
vita umana, ma del tutto rinnovata: senza più
affanni, perché liberata dal male. Sarà il ristoro
dell'ingiustizia. Sarà illuminato il grande mistero in
cui siamo immersi.*

(Giovanni Bazoli, intervista a
"Il Corriere della sera")

*Il vero luogo natio è quello dove per la prima volta si
è posato uno sguardo consapevole su sé stessi: la mia
prima patria sono stati i libri.*

(Margherite Jorcenar,
"Memorie di Adriano")

Un ringraziamento a



Marco Greggio

Avvocato in Padova, specializzato in diritto societario e della crisi d'impresa



Alex Pezzoli

Founder e CIO di Brightside Capital



Dario Ceccato

Dario Ceccato,
Founder Ceccato Tormen & Partners



Claudio Mattia Serafin

Professore di Filosofia del Diritto ("Il diritto e i percorsi della cultura contemporanea") presso l'Università LUISS di Roma



Francesca Trevisi

Public Speaking Trainer, Speaker Coach di TEDx, Licensed NLP Coach™, Journalist, Keynote Speaker.



Stefania Del Gaizo

Public Speaking Trainer, Speaker Coach di TEDx, Executive Business Coach ICF, Project Manager, Communication's Strategic Consultant.



Elisa Boscaro

Consulente del lavoro in Padova (Ceccato Tormen & Partners)

Torso
di Ettore Greco

