



Rassegna Stampa

venerdì 21 febbraio 2020

Oltre le attività atipiche

Come far decollare l'economia digitale

Trasparenza nei rapporti, basta algoritmi, coperture sanitarie e previdenziali adeguate: servono poche regole chiare per tutti

ANTIMO MONETA

■ Internauti, lavoro online, big data, piattaforme digitali per vendere, intermediare servizi e lavoro sono alcuni dei fenomeni analizzati nell'ultimo Rapporto Inapp Plus 2018 presentato lo scorso anno. L'acronimo Plus sta per «Partecipazione, labour, unemployment survey» e svela l'obiettivo dell'indagine: mettere in evidenza le caratteristiche delle relazioni economiche, sociali e professionali che ormai tutte le generazioni vivono sul web. Un insieme di rapporti complessi che hanno determinato un nuovo modo di lavorare, fornire servizi o semplicemente vendere beni materiali e immateriali, sovvertendo le dico-

tomie classiche del lavoro, a cominciare da autonomia e subordinazione, lavoro a cottimo e lavoro retribuito.

Alle attività svolte a domicilio e al telelavoro si aggiunge infatti lo *smart working*, con implicazioni che finora sono state colte soltanto in parte. Quello che fu il pony-express si trasforma in lavoratore della gig economy. Le tutele sembrano ridursi, il potere di controllo della prestazione lavorativa è esercitato da applicazioni funzionanti sugli smartphone, i diritti sindacali si offuscano e il diritto alla disconnessione è una chimera.

Stando al rapporto Inapp, ai nuovi lavoratori online e a quelli della gig economy si aggiungono gli internauti che annoverano tra le loro fila quanti inizia-

no a vendere beni o servizi per hobby per poi fare del proprio passatempo un lavoro o un reddito aggiuntivo. Spesso senza tutele previdenziali o sanitarie.

Alcune delle risposte possibili sono state fornite dai lavori conclusivi del progetto Don't Gig Up, della Fondazione Brodolini, cofinanziato dalla Ue, che ha analizzato la situazione della nuova economia in diversi Paesi europei, tra cui l'Italia e ha prodotto alcune raccomandazioni su come garantire tutele e protezione sociale nell'era dell'economia digitale.

Intanto più trasparenza sulle piattaforme che operano a livello europeo, a cominciare dagli obblighi in materia di contratti, fisco e previdenza sociale. Poi più chiarezza per le posizioni atipiche e la rinuncia

agli abusi nelle relazioni di lavoro occasionali. Ma soprattutto considerare le piattaforme della gig economy come datori di lavoro a tutti gli effetti e non più meri fornitori di servizi offerti perfino ai fattorini che effettuano le consegne. In alternativa si dia alle persone che lavorano per queste piattaforme, l'opportunità di sviluppare davvero attività indipendenti.

SFRUTTAMENTO IN TUTTA LA UE

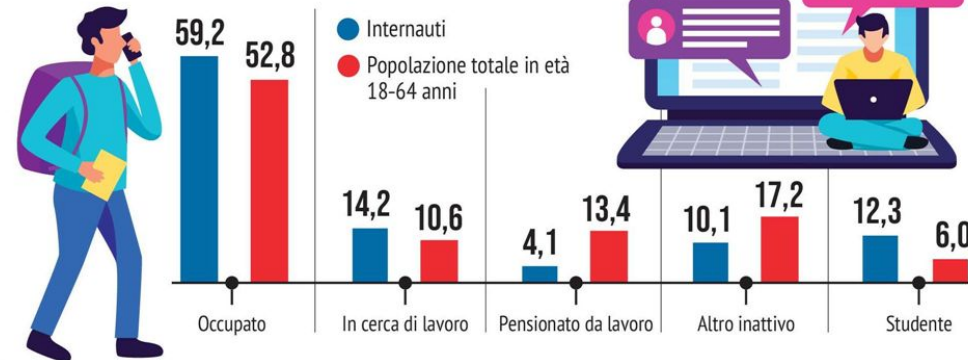
I fenomeni di sfruttamento delle nuove figure sono comuni a molti Paesi europei. Ma la Francia ha varato il diritto alla «disconnessione»

GLI EQUIVOCI SULLA «GIG ECONOMY»

Per lungo tempo non si è capito bene cosa riservassero i nuovi lavori. Salvo scoprire che erano del tutto privi di una rete di protezione adeguata

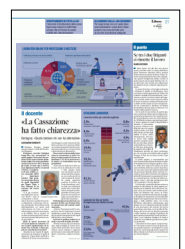
LA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE

Internauti e totale popolazione per condizione occupazionale (val. %)



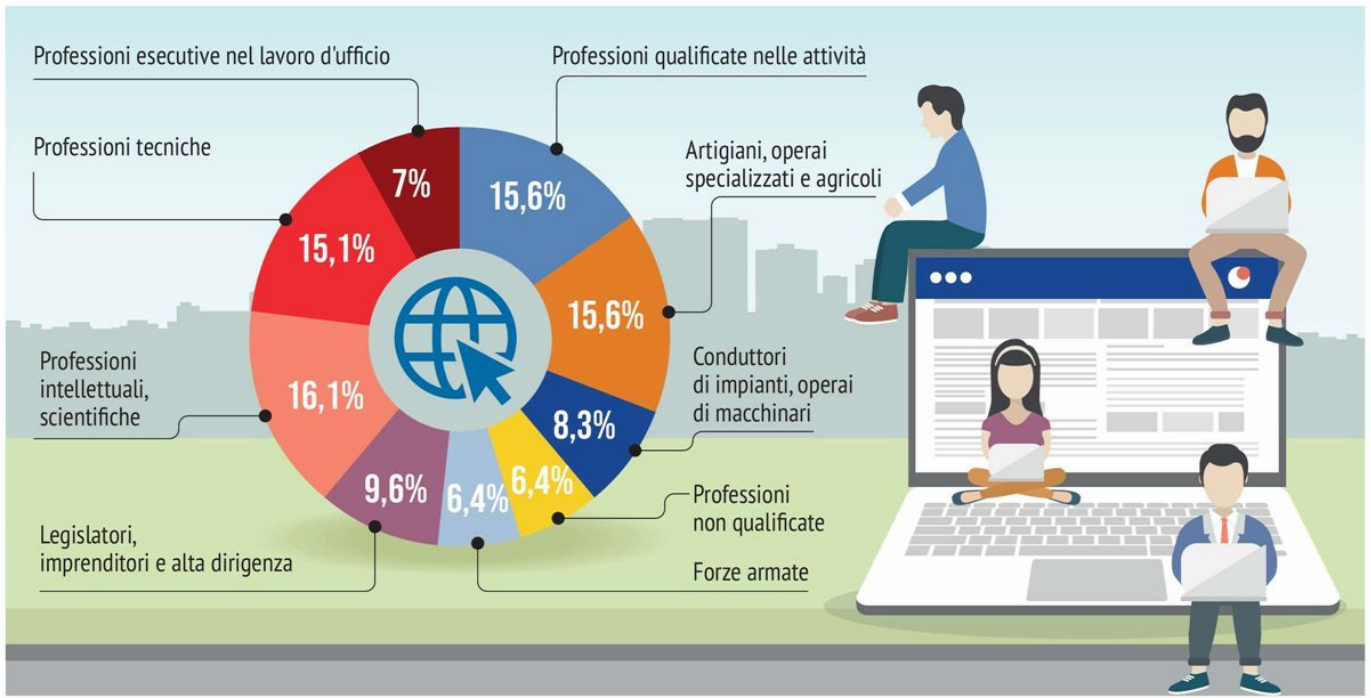
Fonte: elaborazioni su dati Inapp-Plus 2018

L'EGO - HUB



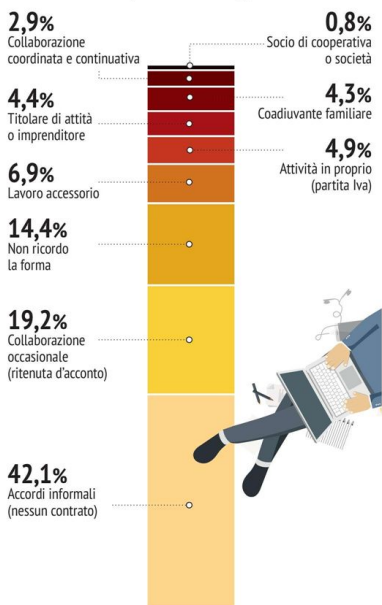
Peso: 20-40%, 21-46%

LAVORATORI ONLINE PER PROFESSIONE O MESTIERE

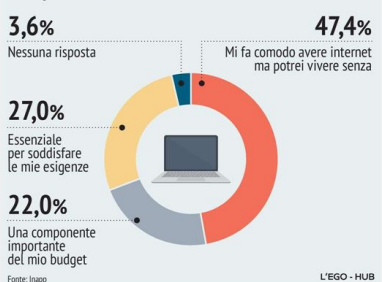


SITUAZIONE LAVORATIVA

Lavoratori online per contratto applicato



Lavoratori on line per livello di importanza del reddito ricavato



Peso: 20-40%, 21-46%

DOPO I DUBBI DI INPS E DELL'UFFICIO PARLAMENTARE DI BILANCIO

Gualtieri: troveremo i 2 miliardi per il taglio del cuneo nel 2021

**Salario minimo, posizioni
distanti nella maggioranza
Lunedì nuovo round
Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci**

Dopo l'altolà di Inps e Upb sulle coperture per il cuneo fiscale, arriva la prima risposta del Governo. Il ministro dell'Economia, Roberto Gualtieri, assicura che verranno trovati i 2 miliardi di euro ad oggi mancanti, per rendere strutturale il taglio delle tasse sul lavoro dipendente dal 2021: «Ci sono già 5 miliardi stanziati, sarà finanziata anche l'altra componente - ha spiegato Gualtieri riferendosi alla detrazione -, rendere strutturale il taglio del cuneo fiscale costa 7,2 miliardi, troveremo gli altri 2 miliardi».

Per il Dl che è all'esame della commissione Finanze del Senato, martedì alle 18 scade il termine per la presentazione degli emendamenti. Per lunedì, invece, sono attesi i documenti di sintesi sui 4 tavoli aperti nell'ambito della verifica di maggioranza sui temi del lavoro. Se per previdenza, formazione-occupazione-ammortizzato-

ri sociali, sicurezza sul lavoro ed equo compenso, si registrano convergenze tra gli alleati di governo, sul salario minimo le posizioni restano distanti.

A irrigidire il confronto ha contribuito la decisione, a sorpresa, del ministro del Lavoro, Nunzia Catalfo (M5S), di riproporre il tetto minimo legale di 9 euro lordi orari, valido per tutti. La soglia legale è fortemente criticata da Pd, Iv e Leu, ed è stata accolta da un coro unanime di "no" da sindacati e associazioni datoriali.

Il tema del salario minimo, cavallo di battaglia del M5S, continua dunque a dividere la maggioranza, con Pd, Iv e Leu contrari ad indicare cifre fisse per legge alle quali devono adeguarsi i contratti collettivi nazionali. Nel nuovo testo presentato ieri da Catalfo si considera «retribuzione complessiva sufficiente, il trattamento economico minimo orario definito dal Ccnl in vigore per il settore in cui opera l'impresa, stipulato dalle associazioni più rappresentative, non inferiore a 9 euro lordi». Eppure il ministro Catalfo lunedì scorso aveva fatto un primo passo indietro, presentando un testo in cui scompa-

riva il riferimento ai 9 euro, sostituito però da un meccanismo considerato difficilmente praticabile, secondo cui «il trattamento economico minimo orario definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro non può essere inferiore al 70% del valore mediano delle retribuzioni dei Ccnl stipulati dalle parti sociali comparativamente più rappresentative».

«C'è intesa su molti punti sul lavoro - sostiene la sottosegretaria al Lavoro, Francesca Puglisi (Pd) -, segno che questa maggioranza può fare bene per rilanciare occupazione ed economia. Sul salario minimo continueremo a cercare la soluzione che non spacca le parti sociali e che sappia valorizzare le relazioni industriali». Cautissima Annamaria Parente (Iv): «ci rivedremo lunedì per cercare una soluzione condivisa che non faccia saltare le relazioni industriali, ma non a tutti i costi».



Peso: 10%

Tassazione pesante se il Tfr resta nel Fondo di tesoreria

LAVORO E PENSIONI
La differenza rispetto alla previdenza integrativa rilevante per i redditi alti
Antonello Orlando

Il messaggio Inps 413/2020 ha chiuso alla possibilità di trasferire il Tfr accantonato presso il Fondo di tesoreria ai fondi di previdenza complementare (si veda il Sole 24 Ore del 5 febbraio).

Dal 1° gennaio 2007, il trattamento di fine rapporto lasciato in un'azienda con almeno 50 addetti viene in realtà accantonato presso il Fondo di tesoreria, custodito da Inps, che non riveste la natura di fondo pensione complementare e che, al momento della richiesta di anticipazione o di liquidazione del Tfr, lo elargisce (direttamente o per il tramite del datore di lavoro) con le consuete modalità di tassazione di questo istituto.

Al momento della percezione del Tfr, infatti, i datori di lavoro applicano la tassazione separata con aliquote Irpef dal 23 al 43% (fatta salva

l'applicazione per clausola di garanzia del previgente sistema di aliquote), che tuttavia viene poi ricalcolata dall'agenzia delle Entrate con una nuova aliquota media basata sui redditi degli ultimi 5 anni.

Le regole della previdenza complementare, invece, stabiliscono oltre alla deducibilità limitata dei contributi in fase di accumulo, una tassazione sostitutiva agevolata per le prestazioni accantonate dal 2007, alimentate anche con il Tfr: l'aliquota parte dal 15% e scende fino al 9% sulla base del numero di anni di iscrizione ai fondi pensione, escludendo i contributi già tassati.

Si tratta di una trasformazione di regime fiscale del Tfr che può portare a un risparmio fino a 34 punti percentuali e senza alcuna alea di riliquidazione, in quanto la tassazione dei fondi pensione è definitiva.

Per le quote di Tfr accantonate dal 2007 da dipendenti di aziende con almeno 50 addetti Inps ha di fatto negato la possibilità di versamento in quanto, nella sua lettura, tale liquidità assume la natura irrevocabile di contribuzione, indisponibile alla volontà delle parti. Inoltre Inps ha esplicitato che la portabilità del Tfr accantonato nei fondi di previdenza complementare non si estende alle quote di trattamento

di fine rapporto giacenti presso il Fondo di tesoreria.

Tale lettura, di per sé corretta, non mette però a fuoco la vera fattispecie di interesse dei cittadini. Si prenda il caso di un dirigente di un'azienda da 500 dipendenti che abbia accantonato dal 2007 al 2017 un Tfr di 150.000 euro. Se avesse aderito a una forma di previdenza complementare da 20 anni, senza tuttavia destinare il proprio Tfr e, nell'avvicinarsi della pensione, valutasse il trasferimento del Tfr a un fondo complementare, qualora l'operazione fosse possibile, sul capitale e la rendita derivante da tale accantonamento si vedrebbe applicare una aliquota del 13,5% (tassazione di circa 20.250 euro). Se tale importo, invece, fosse liquidato in unica soluzione come Tfr, la pressione fiscale sarebbe di circa il 38%, con un prelievo di oltre 57.000 euro.

La lettura di Inps, oltretutto, rischia di risultare pesantemente discriminante per quei soggetti che, pur avendo stesse retribuzioni, Tfr e responsabilità, sono dipendenti di un'azienda sotto i 50 addetti (priva dell'obbligo di versamento alla tesoreria) e di un'azienda con almeno 50 addetti.



Peso: 11%