

GL /XQHGu IHEEUDLR

# Sommario Rassegna Stampa

Pagina	Testata	Data	Titolo	Pag.
<b>Rubrica Edilizia e Appalti Pubblici</b>				
16	Il Sole 24 Ore	08/02/2021	<i>SALTA L'ECOBONUS SE IL BONIFICO NON "PARLA" (A.Borgoglio)</i>	3
<b>Rubrica Lavoro</b>				
1	Italia Oggi Sette	08/02/2021	<i>LA FINE DEL POSTO DI LAVORO (A.Longo)</i>	4
45	Italia Oggi Sette	08/02/2021	<i>DELOITTE CERCA 600 TALENTI (L.Rota)</i>	7
45	Italia Oggi Sette	08/02/2021	<i>GIOVANI PROGETTISTI PER LE SEDI DI LEONARDO</i>	8
<b>Rubrica Altre professioni</b>				
9	Il Sole 24 Ore	08/02/2021	<i>IL CNF RESTA SENZA VERTICI E I CONSIGLIERI INELEGGIBILI DECIDONO PER L'APPELLO (A.Cherchi)</i>	9
<b>Rubrica Professionisti</b>				
3	Il Sole 24 Ore	08/02/2021	<i>AIUTI AGLI AUTONOMI VERSO LA RIPARTENZA DOPO IL 2020 "SPOT" (D.Aquaro/C.Dell'oste)</i>	10
1	Il Sole 24 Ore	08/02/2021	<i>NELL'AGENDA DRAGHI LE PARTITE IVA IN CRISI: REDDITI IN PICCHIATA E CACCIA AI RISTORI (V.Uva)</i>	13
1	Il Sole 24 Ore	08/02/2021	<i>PER GLI ORDINI LA NOVITA' DEL VOTO VIA INTERNET IMPASSE PER IL CNF (M.Carbonaro)</i>	17
1	Il Sole 24 Ore	08/02/2021	<i>PROFESSIONISTI, TRE PROCEDURE PER USCIRE DALLA CRISI (M.Valente)</i>	21
<b>Rubrica Fisco</b>				
1	Italia Oggi Sette	08/02/2021	<i>IL VINCOLO DI TUTELA SUGLI IMMOBILI CONDIZIONA MA NON ESCLUDE LA MAXI DETRAZIONE (S.Loconte/C.De Leito)</i>	24

# Salta l'ecobonus se il bonifico non «parla»

AGEVOLAZIONI

**In assenza della causale non scatta la ritenuta e viene escluso l'accesso al beneficio**

**Alessandro Borgoglio**

Non spetta la detrazione del 50-65% delle spese per gli interventi di riqualificazione energetica, qualora il pagamento sia stato eseguito mediante bonifico bancario "non parlante". Lo ha stabilito la Ctr Lombardia 1281/26/2020 (presidente Nocerino, relatore Crisafulli).

Il contribuente aveva effettuato il pagamento delle spese con bonifico, ma senza indicare la norma agevolativa, per cui non era stata applicata la ritenuta dell'8% sulle somme bonificate, prevista dall'articolo 25 del Dl 78/2010. Il Fisco aveva quindi recuperato la detrazione, con cartella di pagamento, tempestivamente impugnata.

I giudici lombari hanno ricordato alcuni documenti di prassi secondo cui l'indicazione di una norma differente, ad esempio di quella per le ristrutturazioni edilizie, non compromette la fruizione della relativa detrazione, visto che in entrambe i casi viene comunemente applicata la ritenuta dell'8%

da parte degli istituti di credito (circolare 11/E/2014, risposta 4,5, e Faq delle Entrate del 20 gennaio 2015). Un errore che invece - scrive il collegio di merito - richiede necessariamente la correzione, pena la nullità dello sconto fiscale, è quello del cosiddetto bonifico "non parlante", vale a dire quando sul bonifico viene dimenticata la causale: l'assenza di quest'ultima non permette di effettuare la ritenuta e automaticamente preclude la concessione del bonus. In tal caso, quindi, l'unica soluzione percorribile è quella di far presente l'errore alla ditta, chiedere il rimborso di quanto già pagato, e fare un secondo versamento con un nuovo bonifico.

Atali conclusioni - che risultano in linea con la prassi in materia (risoluzione 55/E/2012) - occorre però aggiungere che, se non è stato possibile ripetere il bonifico, la detrazione spetta comunque se il contribuente è in possesso di una dichiarazione sostitutiva di atto notorietà rilasciata dall'impresa, con la quale quest'ultima attesta che i corrispettivi accreditati a suo favore sono stati correttamente contabilizzati ai fini della loro imputazione nella determinazione del reddito (circolare 43/2016).

**www.ntplusfisco.ilssole24ore.com**

La versione integrale dell'articolo è disponibile online



# La fine del posto di lavoro

*Le conseguenze della pandemia registrano l'affermazione di formule più flessibili di collaborazione come codatorialità, job sharing, casual work*

Il mercato del lavoro è sempre più caratterizzato da una varietà di forme diverse dalla «tradizionale» formula, ancora prevalente, a tempo pieno e permanente. Il rapporto «New forms of employment» curato dagli esperti di Eurofound, punta i riflettori sulle nuove forme di lavoro innovative delineando i rapidi cambiamenti che si stanno registrando nella società e nell'economia. Il rapporto ne individua, nello specifico, nove: employee sharing (codatorialità), job sharing (lavoro ripartito), interim management (temporary management), casual work (lavoro intermittente), Ict-based mobile work, voucher-based work, portfolio work, crowd employment, collaborative employment.

Longo a pag. 43

*Gli scenari tratteggiati dal report New forms of employment messo a punto da Eurofound*

## Il tramonto del lavoro classico

*Arrivano codatorialità, job sharing e voucher-based work*

DI ANTONIO LONGO

Il mercato del lavoro è sempre più caratterizzato da una varietà di forme diverse dalla «tradizionale» formula, ancora prevalente, a tempo pieno e permanente. Nuovi modelli di rapporti di lavoro che, soprattutto a seguito dell'emergenza legata alla pandemia Covid-19, si rinvengono con maggiore frequenza, a seguito della diffusa richiesta di flessibilità da parte delle aziende e dei lavoratori e dell'imperante digitalizzazione. Il rapporto «New forms of employment» curato dagli esperti di Eurofound, la fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, punta i riflettori sulle nuove forme di lavoro innovative nei 27 Stati membri dell'Ue, in Norvegia e nel Regno Unito, delineando i rapidi cambiamenti che si stanno registrando nella società e nell'economia. Nell'esaminare i quadri politici di ciascun paese, oltre a mappare la scala e la portata dell'incidenza delle

nuove forme nonché le principali opportunità e rischi associati a ciascuna, il rapporto ne individua, nello specifico, nove: employee sharing (codatorialità), job sharing (lavoro ripartito), interim management (temporary management), casual work (lavoro intermittente), Ict-based mobile work, voucher-based work, portfolio work, crowd employment, collaborative employment.

**Employee sharing (codatorialità).** Nella condivisione strategica dei dipendenti un gruppo di datori di lavoro forma una rete che assume uno o più lavoratori da utilizzare per specifici incarichi a favore delle stesse aziende partecipanti. Si tratta di un fenomeno ancora marginale ma si registra una tendenza all'aumento in paesi come Austria, Belgio, Francia e Ungheria. In alcuni stati esiste già una legislazione ad hoc che disciplina la materia, in Italia il punto di riferimento è rappresentato dal decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003. Gli esperti sottolineano che si tratta di una formula che va ben gestita dai diversi datori di lavoro mentre il rischio per i

lavoratori è quello di incorrere in sfavorevoli condizioni di orario di lavoro e in un maggiore stress.

**Job sharing (lavoro ripartito).** Un datore di lavoro assume due o più lavoratori, a tempo parziale, per lavorare congiuntamente ad uno specifico compito da lavoro full-time, quindi il posto condiviso è permanentemente occupato da personale dedicato. In Europa non esiste un quadro giuridico specifico per tale formula, in generale si applica la normativa sul lavoro a tempo parziale. In alcuni paesi, come Grecia, Irlanda e Paesi Bassi, sono presenti accordi collettivi che regolamentano il lavoro ripartito. Si tratta, in generale, di una formula che permette ai lavoratori di gestire con flessibilità la prestazione e di migliorare lo sviluppo delle proprie competenze, grazie al quotidiano confronto con il collega con cui si condivide l'esperienza. Ma, allo stesso tempo, tale condivisione può generare rischi di conflitti tra i lavoratori.

**Interim management**

**(temporary management).** Forma di impiego in cui un'azienda «affitta» lavoratori ad altre società temporaneamente e per uno scopo specifico. A differenza di un'agenzia di lavoro interinale, il personale è costituito da esperti, altamente specializzati, che vengono utilizzati per risolvere specifiche problematiche. Quindi, la tipologia si avvicina a quella della consulenza anche se l'esperto ha lo status di dipendente. Forma di occupazione ancora marginale ma in costante crescita.

**Casual work (lavoro intermittente).** Nel lavoro occasionale, non stabile e non continuativo, il datore di lavoro richiede la prestazione al momento in cui si manifesta lo specifico bisogno. L'occupazione è, quindi, caratterizzata per un periodo ben determinato. Piuttosto diffusa in Europa, si tratta di una formula utilizzata soprattutto in alcuni settori caratterizzati da fluttuazioni della domanda, come agricoltura, turismo, vendita al dettaglio, industria dell'intrattenimento. Sensibile al ciclo economico, il

### Il nuovo lavoro post Covid-19

- Employee sharing (Codatorialità)
- Job sharing (Lavoro ripartito)
- Interim management (Temporary management)
- Casual work (Lavoro intermittente)
- Ict-based mobile work (Smart working)
- Voucher-based work (Lavoro utilizzando i voucher)
- Portfolio work (Lavoro per più clienti)
- Crowd employment (Lavoro tramite piattaforma)
- Collaborative employment (Lavoro collaborativo)

lavoro occasionale è maggiormente diffuso tra i giovani e i dipendenti non qualificati. La legislazione mira a garantire occupazione e qualità del lavoro e ad evitare abusi da parte dei datori di lavoro. Se da un lato manca la sicurezza e la certezza dell'occupazione, dall'altro lato questa tipologia consente alle imprese di adattarsi meglio alle fluttuazioni del carico di lavoro, traducendosi in una migliore efficienza dei costi e della produttività.

**Ict - based mobile work.** Il lavoratore, sia dipendente che autonomo, offre la propria prestazione al di fuori di locali di pertinenza delle imprese, grazie all'utilizzo degli strumenti tecnologici. Differente dal telelavoro, la sua diffusione è prevalente nei paesi nordici e in Estonia, Francia e Lussemburgo. A seguito della pandemia, tale tipologia è cresciuta in maniera esponenziale e il trend proseguirà anche nell'immediato futuro, coinvolgendo soprattutto gli under 35. I principali vantaggi sono legati alla flessibilità e all'autonomia concesse ai lavoratori, in grado di garantire un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata con conseguente aumento della produttività e costi ridotti per le imprese. I rischi sono rappresentati dal potenziale pericolo di «lavoro illimitato», con la richiesta di disponibilità di 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

**Voucher-based work.** Il rapporto di lavoro si basa sul pagamento delle prestazioni attraverso un voucher, emesso da un ente autorizzato, che copre sia la retribuzione sia i contributi sociali. La formula è utilizzata, in prevalenza, nel lavoro domestico e nel settore agricolo. L'obiettivo generale è quello di fare emergere sacche di lavoro sommerso, ponendo limiti temperali all'utilizzo a salvaguardia del lavoratore. Forma di occupazione caratterizzata da un livello elevato di flessibilità ed autonomia per il lavoratore ma che si traducono spesso in precarietà ed insicurezza.

**Portfolio work.** Un lavoratore autonomo svolge la propria prestazione per diversi clienti, curando attività su piccola scala per ognuno di essi. Le statistiche specifiche includono questa formula nei dati riguardanti liberi professionisti o lavoratori autonomi. Gli aspetti positivi di tale tipologia sono flessibilità e autonomia, le criticità riguardano l'isolamento professionale e l'orario

di lavoro.

**Crowd employment.** Una piattaforma online mette in contatto datori di lavoro e lavoratori per fornire servizi alla clientela. Gli esperti di Eurofound hanno rilevato diverse tipologie di piattaforme, in base alla scala delle attività, che vanno dalle micro attività ai progetti più grandi, al formato della fornitura del servizio, con consegna in loco o tramite servizio reso online, dal livello di abilità richiesto, in base all'attore che determina l'assegnazione del lavoro, ossia cliente, lavoratore o piattaforma. Gli esempi più noti di piattaforme riguardano i servizi di trasporto e la consegna di alimenti. Un aumento significativo dei servizi resi si è registrato durante il lockdown con alcune piattaforme che hanno ampliato il loro ambito d'azione. I lavoratori tramite piattaforme sono, in prevalenza, giovani. Negli ultimi anni una serie di iniziative, sia a livello dell'Ue sia a livello nazionale, sono state attivate per migliorare le condizioni dei lavoratori, la protezione sociale e la tutela dei dati. Se la flessibilità è garantita, non sempre la condizione occupazionale è nitida e tutelata, con particolare riferimento alla giusta retribuzione.

**Collaborative employment.** Lavoratori autonomi e micro imprese collaborano per superare i limiti posti dalle dimensioni e dall'isolamento professionale. Eurofound ha distinto tre tipi di lavoro collaborativo: le organizzazioni «ombrello» che offrono servizi amministrativi ai lavoratori autonomi, per esempio in materia di fatturazione o di questioni fiscali; il coworking prevede la condivisione di spazi di lavoro e attività di back-office; le cooperative (di lavoratori) sono caratterizzate da organizzazioni gestite direttamente dai partecipanti. In particolare, nel report si sottolinea che gli spazi di coworking sono cresciuti negli ultimi anni, si tratta di un fenomeno quasi esclusivamente urbano ma le prospettive future, a medio termine, non sono così ottimistiche a causa delle preoccupazioni legate al distanziamento fisico imposto dalla pandemia.

**Le indicazioni politiche.** Premesso che uno specifico rapporto di lavoro può ricadere anche in più di una delle categorie individuate, gli analisti di Eurofound evidenziano l'attuale lacuna

di quadri normativi condivisi e ben definiti e di una solida base di informazioni relative alle crescenti nuove forme di lavoro. In tal senso, l'auspicio manifestato è quello di assistere ad una maggiore collaborazione tra gli stati per giungere ad approcci armonizzati che facilitino il confronto e lo scambio di informazioni.

— © Riproduzione riservata —

## La comunicazione si sposta tra le mura domestiche

La pandemia da Coronavirus travolge anche il mondo della comunicazione. Se prima dell'emergenza sanitaria solo due lavoratori su dieci avevano reso la propria prestazione in smart working, la crisi ne ha «chiusi in casa» otto su dieci, e di questi praticamente tutti continuerebbero a lavorare in modalità agile anche in condizioni normali. Sono le principali evidenze della ricerca di Uilcom, Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione, sul «lavoro che verrà» lanciata nel corso dell'autunno 2020, poco prima che si aprisse la seconda

fase pandemica, e condotta da Variazioni, società specializzata in smart working e innovazione organizzativa, attraverso la somministrazione di un sondaggio cui hanno aderito su base volontaria 14.664 lavoratrici e lavoratori del settore della comunicazione.

Il campione, diffuso su tutto il territorio nazionale con una prevalenza di lavoratori e lavoratrici con sede in Campania, Lazio, Lombardia e Piemonte, ha dichiarato, per il 77%, di non aver mai fatto smart working in precedenza e, per l'88%, che ha lavo-

rato da casa tutti i giorni nel periodo del lockdown, il 61% dei lavoratori ha dichiarato di avere esigenze di conciliazione. Il 77% dei lavoratori ritiene che la propria attività sia totalmente o in prevalenza «smartizzabile»: il 58% lavorerebbe da casa tutti i giorni della settimana, tanto da vivere con preoccupazione il ritorno in ufficio, un po' per timore del contagio e, soprattutto per motivi di conciliazione legati alla gestione della famiglia o alla gestione della mobilità casa lavoro.

— © Riproduzione riservata —

Thumbnail of the magazine cover. The main headline is "La fine del posto di lavoro". Below it, there is a sub-headline "TOGETHER TO COMPETE" and another one "CRESCI INSIEME A NOI!". There is also a small graphic with "110%" and a picture of a dog.

Thumbnail of a magazine page. The main headline is "Il tramonto del lavoro classico". Below it, there is a sub-headline "Arrivano codatorialità, job sharing eoucher-based work". There is also a small graphic with "L'INCHIESTA" and a picture of a person.

Nonostante la pandemia, il network continua il proprio rafforzamento

# Deloitte cerca 600 talenti

## La selezione per consulenti digital e business

Pagina a cura  
di LAURA ROTA

**D**eloitte continua a cercare risorse: nei primi cinque mesi del 2021 sono previste oltre 600 nuove assunzioni su tutto il territorio nazionale. Un impegno in linea con Impact for Italy, il nuovo progetto per l'Italia lanciato a inizio 2020 con cui il network vuole continuare a dare il proprio contributo alla crescita del sistema paese attraverso soluzioni sostenibili e innovative, adeguate alle nuove esigenze. I profili ricercati sono di tipo consulenziale, in ambito sia tecnologico, soprattutto in digital, cyber, analytics, cloud, IoT, It forensic e Erp, sia business, con specializzazione in tax, legal, audit, risk, finance, strategy e m&a. Il network, che in Italia è operativo in 25 città, conta oltre 7.700 persone di cui il 50% al di sotto dei 30 anni e circa la metà donne e ha 9 mila clienti, annuncia i risultati dell'esercizio fiscale 2020,

terminato il 31 maggio 2020: un fatturato che ha superato gli 830 milioni di euro e la nomina di 28 nuovi partner. Da marzo 2020, nonostante la pandemia, ci sono stati 1.500 nuovi ingressi tra assunzioni e stage. «L'obiettivo ora»,

messe in campo dalle istituzioni per rilanciare l'economia nazionale. Innovazione, digitalizzazione, sostenibilità, internazionalizzazione: sono questi alcuni dei pilastri che hanno caratterizzato il primo anno di Impact for Italy.

dal mondo dell'imprenditoria a quello accademico e al terzo settore, interagendo con il governo e l'intera business community, sempre con uno sguardo rivolto al futuro. Uscire dalla fase di emergenza rimane la priorità attuale, ma formare e guidare i nostri talenti è la chiave di volta per il futuro delle prossime generazioni».

Deloitte in Italia ha organizzato numerose iniziative dedicate alla crescita del sistema paese. Tra le principali, la quarta edizione dell'Innovation Summit, che ha ribadito l'importanza di declinare le riflessioni che riguardano l'innovazione mettendo la persona al centro del cambiamento e dei nuovi processi tecnologici, e la prima edizione dell'osservatorio di fondazione Deloitte, con cui il network ha accesso i riflettori sull'importanza dell'educazione e formazione delle materie Stem. Gli interessati possono candidarsi al link <https://jobs2.deloitte.com/it/it>.

— © Riproduzione riservata — ■

# Deloitte

dichiara Fabio Pompei, ceo di Deloitte Italia, «è quello di accelerare processi già avviati in epoca pre-Covid, moltiplicandone l'impatto positivo non solo sul sistema economico, ma sulla società in senso più ampio. Nella fase attuale è necessario porre basi solide per uscire rafforzati da questi mesi difficili».

Deloitte è impegnata a supportare le aziende e le imprese nell'affrontare le criticità legate al Covid e nel cogliere le opportunità che derivano dalle politiche e dalle norme

«Deloitte», prosegue Pompei, «è un network globale, ma ha una presenza capillare sul territorio nazionale. Grazie a queste caratteristiche riusciamo a offrire un contributo tangibile nel supportare istituzioni e clienti, favorendo una sinergia tra pubblico e privato e contribuendo con un centro studi dedicato a realizzare ricerche periodiche relative a diversi settori ed ambiti di competenza. Accelerare i processi vuol dire anche favorire il dialogo tra le varie componenti del sistema,



## Giovani progettisti per le sedi di Leonardo

Leonardo, operante nella produzione di macchine di collaudo, in particolare per il settore automotive, con 116 dipendenti, ne cerca urgentemente 12. Nata nel 1994 e in costante crescita, da due anni dà vita al gruppo Test Industry, con uno stabilimento produttivo a Maclodio (Brescia) e un altro a Ponte Valleceppi (Perugia). «Cerchiamo», afferma Emanuele Petrogalli, direttore operativo e cofondatore di Leonardo, «per entrambe le sedi progettisti meccanici, progettisti elettronici, progettisti software, tecnici che possano seguire il montaggio, l'assemblaggio e la messa a punto dei congegni meccanici e l'attività del post vendita». L'azienda, che è stata definita una sartoria tecnolo-



gica, un luogo in cui sviluppare progetti che fanno nascere prodotti, considera le persone la componente più importante e offre loro percorsi formativi e opportunità di crescita. Ricerca periti tecnici, elettronici, meccanici e laureati in ingegneria meccanica ed elettronica, con passione per la tecnologia e l'elettronica, voglia di imparare e di crescere, curiosi, portati ad interfacciarsi con i clienti, disponibili a viaggiare. Leonardo è una realtà che progetta, costruisce, testa e installa macchinari per il collaudo e la verifica dei prodotti dei propri clienti, appositamente sviluppati per soddisfare esigenze specifiche. Competenze e affidabilità fanno di Leonardo il partner ideale per le industrie metalmeccaniche, automobilistiche, idrauliche e per tutte le aziende connesse all'uso di fluidi, gas e aerosol. L'equipe di Leonardo lavora per immaginare e progettare lo strumento perfetto: lo costruisce, lo installa, lo collauda e continua nel tempo con la manutenzione e l'assistenza. Gli interessati possono presentare la propria candidatura al sito <https://www.leonardoautomation.com/it/lavora-con-noi>.

© Riproduzione riservata ■





**AVVOCATI**

**CONTENZIOSO INFINITO**

# Il Cfn resta senza vertici e i consiglieri ineleggibili decidono per l'appello

Sta assumendo i contorni di una storia senza fine quella che vede il Consiglio nazionale forense continuare a lavorare a ranghi ridotti, dopo che 9 consiglieri, tra cui il presidente Andrea Mascherin, sono stati dichiarati ineleggibili dal Tribunale di Roma. Anche in questo caso si tratta di elezioni, che però dovrebbero essere indette per sostituire gli esclusi e sulle quali non c'è certezza. E ancora di meno ora che la palla è ritornata nel campo dei giudici. Otto dei nove consiglieri hanno, infatti, presentato appello, con richiesta di sospensiva dell'ordinanza del tribunale capitolino che a settembre scorso li ha estromessi perché avevano alle spalle già due mandati consecutivi come componenti del Cnf. Il terzo non è consentito se prima non si sta fermi almeno un giro.

Per arrivare a chiarire la questione sono state necessarie diverse sentenze, fino a quelle di Cassazione e Corte costituzionale, che hanno permesso di arrivare al verdetto di settembre. Nel dichiarare l'ineleggibilità dei nove, il giudice aveva, tuttavia, dichiarato che esiste una lacuna normativa che non permette di dare indicazioni dettagliate su come comportarsi. Vanno certamente rifatte le elezioni, ma solo il ministro della Giustizia può dire in che tempi e con quali modalità. Da via Arenula, però, finora non ci sono state indicazioni e, vista la crisi di Governo, non arriveranno a breve.

Tanto più che si è rimessa in moto la macchina del contenzioso, con l'appello, che vede partecipare anche il Cnf, della decisione del Tribunale di Roma. Per ora l'unica certezza è che se ne riparerà il 3 giugno: è la data per la discussione di merito stabilita giovedì scorso dal giudice d'appello nel corso dell'udienza durante la quale sono emerse irregolarità nella notifica degli atti alle parti in giudizio, difetto da sanare entro il 25 febbraio. Analoghi vizi erano stati rilevati nell'udienza del 7 gennaio per la sospensiva, la quale potrà essere rimessa in pista una volta sanate le irregolarità di notificazione.

«Al di là della legittimità di ciascuno a perseguire la via giudiziaria - commenta Michelina Grillo, tra i convenuti dell'appello - c'è da riflettere sull'opportunità politica della prosecuzione del contenzioso e sull'impatto negativo che provoca sulla categoria il fatto di avere un Cnf depotenziato mentre si stanno per prendere decisioni importanti per l'avvocatura».

—Antonello Cherchi

**9**

**GLI ESCLUSI**

Il numero di consiglieri dichiarati ineleggibili dal tribunale di Roma e che sono usciti dal Cnf

**LA CRONISTORIA**

**Il vincolo**

È la legge professionale (la 247 del 2012) a prevedere il vincolo: chi ha svolto due mandati consecutivi negli Ordini territoriali o al Cnf non può candidarsi. Deve stare "fermo un giro". Nasce il dubbio: valgono anche i mandati svolti prima dell'entrata in vigore della legge 247?

**La Cassazione**

Con la sentenza 32781 del dicembre 2018 la Suprema corte afferma che valgono anche i mandati, o parte di essi, svolti prima della legge 247. Il Cnf sosteneva il contrario

**Le elezioni**

Vengono indette le elezioni per il rinnovo del Consiglio nazionale forense, che viene proclamato nel febbraio 2019. Ne fanno parte nove consiglieri - tra cui Andrea Mascherin, presidente uscente che viene riconfermato - che hanno alle spalle due mandati al Cnf

**La Corte costituzionale**

La Corte costituzionale (sentenza 173 del 18 giugno 2019), presso cui il Cnf aveva sollevato questione di legittimità, conferma il vincolo del doppio mandato e la sua "retroattività"

**Il tribunale di Roma**

Con due diversi interventi il tribunale della capitale mette un punto fermo alla vicenda. La prima volta (ordinanza 1275 del 13 marzo 2020) sospende i nove consiglieri del Cnf con doppio mandato. La seconda volta (ordinanza del 25 settembre 2020) li dichiara ineleggibili al Cnf. Per quanto riguarda quelle posizioni, le elezioni devono essere ripetute

**L'appello**

Otto dei consiglieri dichiarati ineleggibili propongono appello, chiedendo anche che venga sospesa l'ordinanza di settembre 2020 del tribunale di Roma. L'udienza di merito è fissata per il 3 giugno 2021



159329

**LE EMERGENZE DI DRAGHI**

Le misure di sostegno

L'anno scorso gli indennizzi «stop &amp; go» con cinque decreti hanno coperto 7 mesi su 10. Ora vanno articolati gli interventi per cui è già autorizzata la spesa totale di 32 miliardi.

# Aiuti agli autonomi verso la ripartenza dopo il 2020 «spot»

A cura di

**Dario Aquaro**  
**Cristiano Dell'Oste**  
**Gabriele Ferlito**

**C**inque decreti legge, 15 profili di lavoratori, sette mensilità su dieci coperte dagli indennizzi – tra marzo e dicembre – ma con un quadro tutt'altro che omogeneo. L'impianto degli aiuti 2020 a professionisti e autonomi è un *patchwork* cucito di mese in mese sempre sul filo dell'emergenza. Tagliato di qua e di là in termini di beneficiari, requisiti, importi e procedure d'accesso.

I 32 miliardi di scostamento di bilancio, decisi poche settimane fa per alimentare l'ipotetico decreto "Ristori 5", con ogni probabilità continueranno a contemplare anche gli aiuti a professionisti e autonomi, come nelle intenzioni del Governo Conte-bis. Ma in una direzione ancora da tutta vedere, che sarà il nuovo Esecutivo a dover indicare.

La ripartenza degli aiuti avrà l'imprinting di Mario Draghi, che già l'anno scorso aveva sollecitato il sostegno immediato alla liquidità su vasta scala, esortando a mobilitare in ogni modo l'intero sistema finanziario, per proteggere i cittadini e l'economia «contro scossoni di cui il settore privato non ha nessuna colpa, e che non è in grado di assorbire».

D'altra parte, con il passare dei mesi è diventato sempre più chiaro che la strategia degli aiuti a fondo perduto serve a far fronte allo shock iniziale, ma non basta a garantire né il sostentamento, né il rilancio delle attività economiche nel medio periodo. Ad esempio, un venditore a domicilio nel 2020 può aver ricevuto al massimo 4.800 euro spalmati su sei mensilità tra marzo e dicembre. Mentre un libero professionista iscritto alla gestione separata Inps si è fermato a 2.200 euro in tre mensilità (si veda il

grafico in basso). Cifre non trascurabili – soprattutto se si va a vedere l'impatto per le casse pubbliche – ma che agli occhi di molti lavoratori sono sembrate poco più di una mancia. Ad esempio, solo nei primi due mesi dell'emergenza (marzo e aprile) l'impegno di spesa totale per il sostegno agli autonomi è stato di 5,2 miliardi, come spiega l'Ufficio parlamentare di bilancio. Ma distribuito su una platea di 4,25 milioni di richiedenti si è tradotto in 1.226 euro pro capite.

Tutto ciò con requisiti d'accesso che spesso hanno prestato il fianco alle critiche di chi è rimasto escluso. I limiti di questo meccanismo sono stati indirettamente evidenziati anche nelle discussioni sull'ipotetico decreto "Ristori 5": il vecchio Governo, infatti, stava pensando a un nuovo sistema di indennizzi basato sulle effettive perdite di fatturato per l'intero 2020. Andando oltre, così, alle misure spot erogate l'anno scorso.

Mentre altri Paesi europei come Germania e Spagna hanno già programmato l'estensione degli aiuti per i prossimi mesi (si vedano gli articoli a lato), uno dei punti su cui misurerà la bontà dei nuovi interventi italiani sarà la capacità di selezionare con efficacia i destinatari, oltre alle cifre in gioco. Tenendo conto dell'inevitabile evoluzione del quadro economico: rispetto all'inizio della pandemia, c'è chi sta tenendo duro e chi ha cessato l'attività (magari per tentarne un'altra). E c'è anche chi ha aperto una nuova partita Iva, spesso lasciando un impiego dipendente ormai al capolinea. Solo nel primo semestre 2020 – con tre mesi di *lockdown* duro – il lavoro indipendente (professionisti e no) ha perso circa 140 mila unità: andando così ad aggiungere un 20% alle 735 mila posizioni perse nel decennio 2009-19, secondo l'ultimo rapporto di Confprofessioni. Ma tra luglio e settembre 2020 – rileva il dipartimento Finanze – sono state attivate 104.900 nuove posizioni Iva: il 3% in più su base annua, con un balzo del 10% rispetto al trimestre precedente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**I CONTRIBUTI  
 IN TRE FASI**

**1**

**L'emergenza  
 Copertura  
 a tappeto  
 nel lockdown**

- Gli aiuti di marzo 2020 sono stati stanziati dal decreto cura Italia (DI 18/20) con l'indennità di 600 euro destinata a una pluralità di categorie.
- Il mese di aprile è stato coperto con il decreto Rilancio, arrivato però il 19 maggio.
- La platea si è poi ristretta con i decreti successivi

**2**

**I ristori  
 Replicati  
 gli indennizzi  
 di agosto**

- I DI Ristori 137/20 e Ristori-quater 157/20 danno (per novembre e dicembre) un'altra mensilità una tantum ai beneficiari di quelle del DI Agosto 104/20, estendendo la platea.
- Sono misure rivolte ai lavoratori colpiti dalla crisi, e non solo per le restrizioni dei Dpcm del 24 ottobre e del 3 novembre

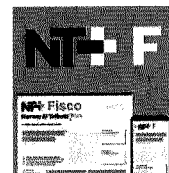
**3**

**Il 2021  
 Nuove risorse  
 in attesa  
 di utilizzo**

- La quinta edizione del decreto Ristori, che avrebbe dovuto anche contemplare misure a favore dei professionisti, è stata fermata sul nascere dalla crisi di governo.
- Restano disponibili però i 32 miliardi di euro di scostamento di bilancio già decisi dal Parlamento, una parte dei quali potrà riguardare gli aiuti agli autonomi

**Archiviato  
 il decreto  
 «Ristori 5»,  
 toccherà  
 al nuovo  
 Governo  
 mettere  
 mano agli  
 aiuti per  
 quest'anno**

**Nel terzo  
 trimestre  
 del 2020,  
 dopo lo  
 stallo di  
 primavera,  
 ci sono sta-  
 te 104mila  
 nuove  
 partite Iva**



Su NT+ Fisco, le pagine digitali di Norme & Tributi, lo speciale sui decreti ristori e gli ultimi aggiornamenti sulle misure della legge di Bilancio per il 2021 **ntplusfisco. ilsole24ore.com**

































