

Rassegna Stampa

di Lunedì 8 marzo 2021



Centro Studi C.N.I.

Sommario Rassegna Stampa

Pagina	Testata	Data	Titolo	Pag.
Rubrica Innovazione e Ricerca				
19	Italia Oggi Sette	08/03/2021	<i>CASA INTELLIGENTE? ECCO COME (I.Greguoli Venini)</i>	3
Rubrica Lavoro				
1	Il Sole 24 Ore	08/03/2021	<i>LAVORO A TERMINE INDIETRO TUTTA (V.Melis)</i>	5
1	Il Sole 24 Ore	08/03/2021	<i>RAGAZZE PIU' VELOCI ALLA LAUREA MA TROVANO IMPIEGO DOPO GLI UOMINI (E.Bruno)</i>	9
1+41+3	Italia Oggi Sette	08/03/2021	<i>LE LAVORATRICI PAGANO IL PREZZO PIU' ALTO DEL COVID-19 (D.Cirioli)</i>	11
Rubrica Economia				
10	Il Sole 24 Ore	08/03/2021	<i>GRANDI OPERATORI INTERNAZIONALI A CACCIA DI SPAZI LOGISTICI IN ITALIA (E.Marchesini)</i>	14
Rubrica Energia				
10	Il Sole 24 Ore	08/03/2021	<i>IL FOTOVOLTAICO PLUG&PLAY ORA E' FACILE DA INSTALLARE (M.Voci)</i>	15
Rubrica Professionisti				
1	Il Sole 24 Ore	08/03/2021	<i>REDDITO DELLE DONNE ANCORA BASSO: -35% E L'ITALIA E' PENULTIMA PER CRESCITA SOCIALE (F.Landolfi)</i>	16
Rubrica Fisco				
1	Italia Oggi Sette	08/03/2021	<i>IL PROFESSIONISTA PUO' FAR DA SE' E APPORRE IL VISTO DI CONFORMITA' PER I CREDITI (S.Loconte/C.De Leito)</i>	20
1	Italia Oggi Sette	08/03/2021	<i>PROFESSIONISTI NEL MIRINO OCSE (M.Rizzi)</i>	22

L'Osservatorio Polimi ha diffuso i dati di mercato. Focus su alcune soluzioni disponibili

Casa intelligente? Ecco come

Termostati o lavatrici connesse per ridurre tempi e spese

Pagina a cura

DI **IRENE GREGUOLI VENINI**

Con la pandemia la casa è tornata al centro dell'attenzione, il che ha favorito l'adozione da parte di molte persone di soluzioni per rendere l'ambiente domestico più funzionale e confortevole grazie alla tecnologia. Per esempio, ci sono elettrodomestici che comunicano tra loro e con cui è possibile interagire via app, sistemi per l'illuminazione intelligenti, caldaie e termostati in grado di razionalizzare i consumi in base alle proprie abitudini, oltre agli smart home speaker che permettono, semplicemente parlando, di gestire gli oggetti connessi. Tutti sistemi, questi, che consentono di ottimizzare diversi aspetti e in molti casi di risparmiare tempo e denaro.

La casa torna al centro dell'attenzione. Secondo una ricerca dell'Osservatorio Internet of Things della School of Management del Politecnico di Milano, nel 2020 nel complesso il mercato della smart home è riuscito a contenere l'impatto dell'emergenza sanitaria e ha registrato solo una leggera flessione rispetto al 2019, pari al -5% (si veda *ItaliaOggi* del 3 marzo), mantenendo un valore di 505 milioni di euro.

L'emergenza sanitaria ha però riportato la casa al centro dell'attenzione dei cittadini e del governo, che ha attivato il Superbonus 110%, una misura che non ha ancora avuto un impatto diretto su questo mercato ma che ha generato un effetto a cascata su altre misure, come l'Ecobonus o il Bonus Domotica, che hanno favorito soprattutto le vendite di caldaie, termostati e climatizzatori smart.

La nuova centralità che l'ambiente domestico ha guadagnato durante la pandemia ha favorito la vendita di alcune soluzioni, mentre altre sono state penalizzate.

I sistemi per la sicurezza, per esempio videocamere, sensori per porte e finestre e serrature connesse, mantengono il primo posto per quote di mercato (21%) con 105 milioni di euro, ma segnano

un calo del 30% rispetto al 2019.

Continua invece la crescita degli smart home speaker, con un valore di 105 milioni di euro (+10%), pari al 21% del mercato: l'anno scorso sono state siglate nuove partnership, sono state aggiunte funzionalità e il mercato si è consolidato, ma solo il 14% dei possessori di smart speaker li utilizza per gestire altri prodotti connessi in casa.

Poi ci sono gli elettrodomestici con 100 milioni di euro, pari al 20% del mercato e in incremento del 17%, caratterizzati da un ampliamento dell'offerta connessa e con alcune tipologie, come i robot aspirapolvere e i purificatori d'aria, che hanno registrato un boom di vendite.

Cresce, inoltre, anche l'uso delle funzionalità smart da parte dei consumatori, pari al 59% di chi possiede grandi e piccoli elettrodomestici (+19%). Le caldaie, i termostati e i condizionatori connessi per la gestione del riscaldamento e della climatizzazione hanno beneficiato degli incentivi di Superbonus e Ecobonus, segnando un aumento del 15% con vendite per 75 milioni di euro, pari al 15% del mercato. Poi ci sono le casse audio (9% del mercato) e le lampadine connesse (8%).

Alcune soluzioni smart.

Tra i dispositivi verso cui c'è sempre più interesse ci sono gli smart home speaker (come Google Home e Amazon Echo, ovvero altoparlanti connessi, con cui si può interagire parlando grazie all'integrazione degli assistenti virtuali) con cui è possibile gestire altri oggetti connessi. Per esempio, per quanto riguarda i dispositivi Echo e l'assistente virtuale Alexa, Amazon ha rivelato che i clienti nel Bel Paese interagiscono mediamente 2 milioni di volte al giorno con Alexa per gestire l'illuminazione delle proprie case e che oggi nel mondo sono disponibili oltre 100 mila prodotti

che possono essere controllati attraverso Alexa, proposti da oltre 9.500 brand.

Un campo in cui cominciano a diffondersi soluzioni connesse è quello dei termostati intelligenti. Tra le soluzioni su questo fronte c'è Homix di Enel X, che permette di gestire in maniera ottimale il riscaldamento della casa, grazie a un sistema che impara le abitudini di utilizzo della famiglia e automatizza il riscaldamento in base alle proprie esigenze. Oltre al riscaldamento, grazie ai dispositivi aggiuntivi è possibile gestire in maniera smart anche l'illuminazione e la sicurezza.

Oppure c'è Bticino che offre una gamma di soluzioni per rendere la casa connessa, che comprendono l'impianto elettrico intelligente, e singoli dispositivi connessi come videocitofoni, termostati e sistemi di diffusione sonora.

Nel mondo degli elettrodomestici ci sono, tra le altre cose, le lavatrici connesse. Per esempio, c'è Ai Control di Samsung, una lavatrice dotata di intelligenza artificiale che impara dalle abitudini dell'utente, proponendo i programmi e le opzioni che sono usate più frequentemente; l'apparecchio inoltre suggerisce il programma di lavaggio ideale in base al tipo di carico e alle condizioni climatiche esterne, e comunica con l'asciugatrice impostando direttamente il programma di asciugatura in base al ciclo di lavaggio appena concluso.

Invece, considerando i robot aspirapolvere, Samsung ha appena presentato JetBot 90 AI+, con intelligenza artificiale Intel che, grazie alla combinazione di sensori e di tecnologia IA avanzata, è in grado di riconoscere gli oggetti, di pulire avvicinandosi quando possibile e mantenendo una distanza di sicurezza dagli oggetti fragili o delicati (evitando quelli classificati come pericolosi). Attraverso un'app è possibile controllare il robot a distanza e visto che il sistema è dotato di telecamera, ci si può connettere tramite smartphone quando si è lontani per tenere d'occhio la propria casa ed even-

tuali animali domestici.

Oppure c'è Candy, che ha sviluppato un'app che permette di dialogare con gli elettrodomestici della gamma simply-Fi, dando la possibilità di interagire con lavatrice, frigo, lavastoviglie, forno, cappa e piano cottura da tutti i dispositivi, fissi o mobili, e di gestirli anche da remoto.

I consumatori. In tutto ciò, oltre due terzi dei consumatori italiani hanno sentito parlare almeno una volta di casa intelligente (69%, +1%), con un livello di conoscenza più alto fra i 18-34enni (82%) e fra gli utenti che hanno più familiarità con le tecnologie (89%).

Aumenta anche la percentuale di persone che possiedono almeno un prodotto di questo tipo (43%, +1%) e l'uso delle funzionalità smart (il 19% ne ha incrementato l'uso, il 13% lo ha ridotto). Diminuisce, invece, l'attenzione verso gli oggetti intelligenti, con il 14% del campione che li ritiene meno prioritari rispetto a prima della pandemia, e il budget da dedicare a queste soluzioni, che si è ridotto per un quarto dei consumatori. In prospettiva, il 62% vorrebbe acquistare almeno un servizio associato ai dispositivi connessi e un terzo sarebbe disposto a pagare di più per la sua attivazione, soprattutto quelli legati all'assistenza medica (35%) e al monitoraggio e all'ottimizzazione dei consumi energetici (31%).

I canali di vendita.

Per quanto riguarda i canali dove si comprano questo tipo di dispositivi, gli e-retailer hanno raggiunto 180 milioni di euro, pari al 36% del mercato e con una crescita del 20%, trainata dalla riduzione dei prezzi derivata dall'arrivo di nuovi competitor e dall'aumento delle promozioni dedicate ai prodotti smart.

Anche i retailer multicanale hanno cercato di sfruttare la spinta all'e-commerce ampliando la gamma di prodotti

offerti in rete, ma le vendite sono state pari a 95 milioni di euro (-5%) a causa della riduzione degli acquisti in

negozio. La filiera tradizionale è il canale che ha sofferto maggiormente l'impatto del Covid19: le vendite in questo

caso sono state pari a 175 milioni di euro, con un calo del 17%. Rimangono limitate per il momento le vendite di telco,

utility e assicurazioni, anche se è stato un anno di rilancio sul fronte delle nuove offerte integrate per la casa.

© Riproduzione riservata

Lo scenario in Italia

Totale del mercato della smart home	505 milioni di euro (-5% rispetto al 2019)
Sistemi per la sicurezza	Pesano per il 21% del mercato, con 105 milioni di euro, in calo del 30% rispetto al 2019
Smart home speaker	Pesano per il 21% del mercato, con un valore di 105 milioni di euro, in crescita del 10%
Elettrodomestici intelligenti	Pesano per il 20%, con un valore di 100 milioni di euro, in crescita del 17%
Caldaiie, termostati e condizionatori	Pesano per il 15% del mercato, con vendite per 75 milioni di euro, in crescita del 15%
Casse audio	Pesano per il 9% del mercato
Lampadine connesse	Pesano per l'8% del mercato
Altre applicazioni	Pesano per il 6% del mercato



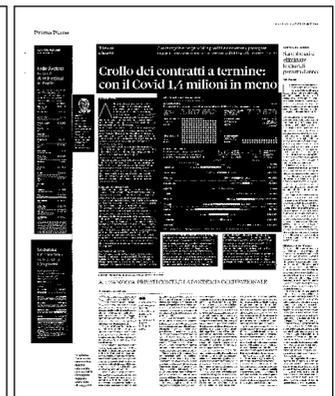
Lavoro a termine indietro tutta

Il fronte più vulnerabile. L'anno scorso 1,4 milioni di contratti in meno. Un terzo di quelli attivati si ferma a 30 giorni. Il 31 marzo scadono le deroghe al decreto Dignità sulle causali

I lavoratori a termine sono stati fra i più colpiti dagli effetti economici della pandemia di Covid-19. Nel 2020 sono stati, infatti, attivati 1,4 milioni di contratti a tempo determinato in meno rispetto all'anno precedente. E in un caso su tre si è trattato di contratti di durata inferiore a 30 giorni.

Il 31 marzo, intanto, scade il regime semplificato introdotto durante l'emergenza per rinnovare o prorogare i contratti a termine, fino a 12 mesi, senza indicare le rigide causali previste dal Dl Dignità. A meno che non ci siano proroghe, da aprile si ritornerà alle regole ordinarie. Nella fase attuale, tuttavia, con una visibilità ridotta delle imprese sul futuro, proprio una maggiore flessibilità delle regole sui contratti a termine potrebbe contribuire a ridurre l'impatto negativo della pandemia sull'occupazione.

Bottini e Melis — a pag. 4



**Il lavoro
e la crisi**

Con le regole emergenziali è possibile rinnovare o prorogare i rapporti senza indicare le motivazioni del Dl Dignità fino al 31 marzo

Crollo dei contratti a termine: con il Covid 1,4 milioni in meno

Valentina Melis

Alle aziende restano poco più di 20 giorni per sfruttare la chance di rinnovare o prorogare i contratti a termine, al massimo per 12 mesi, senza applicare le causali previste dal Dl Dignità. Le regole "semplificate" per prolungare i rapporti a tempo determinato introdotte per l'emergenza Covid-19 scadono il 31 marzo, esattamente come il blocco dei licenziamenti. A meno che non arrivi una proroga anche su questo fronte, da aprile bisognerebbe tornare ad applicare le regole valide prima della pandemia (anche per le pause obbligatorie fra un contratto a termine e il successivo, e per il numero massimo di quattro proroghe per i rapporti a tempo determinato).

Nel 2020 i lavoratori a tempo determinato sono stati fra i più colpiti dagli effetti del Covid: a dicembre 2020 risultavano quasi 393mila in meno, nella platea degli occupati, rispetto a un anno prima.

Gli effetti della sospensione o della pesante riduzione di molte attività economiche si sono fatti sentire sia in termini di rapporti a tempo determinato cessati e non rinnovati, con i lavoratori rimasti senza impiego (e non protetti dal blocco dei licenziamenti), sia per il crollo delle nuove attivazioni. Nel 2020 i contratti a termine attivati sono stati 1,4 milioni in meno rispetto al 2019.

L'andamento dei contratti

Nell'andamento dei rapporti a termine si ritrova il segno delle due ondate dell'epidemia di Covid-19, con il picco di perdite nel mese di aprile, in pieno lockdown: oltre 432mila attivazioni in meno rispetto allo stesso mese dell'anno prima (si veda la grafica a fianco). Dopo una lieve ripresa nei mesi di luglio e agosto, i nuovi contratti hanno ricominciato a diminuire ogni mese, fino a dicembre, che ha fatto registrare oltre 195mila attivazioni in meno su base annua. In questa dinamica si riflettono gli effetti della pandemia sulle attività alberghiere, turistiche, commerciali, che si avvalgono su larga scala di rapporti di lavoro flessibili, e concentrati in alcuni periodi dell'anno.

Passando dai contratti alle "teste", i rapporti a termine attivati nel 2020 hanno riguardato 3,4

milioni di lavoratori. Di questi, 713mila (il 20,5%) risultavano ancora attivi con gli stessi rapporti al 2 marzo 2021. Una quota minoritaria, che si spiega con la durata spesso molto breve dei contratti a termine: uno su tre dura meno di 30 giorni.

Le regole semplificate

Per arginare gli effetti della pandemia sui rapporti flessibili, nel 2020 - a partire dal Dl Cura Italia - il legislatore è intervenuto per quattro volte sulla disciplina dei contratti a termine, con lo scopo di allargare le maglie restrittive del Dl Dignità. I datori

di lavoro possono ancora rinnovare o prorogare i rapporti a termine in corso, fino a 12 mesi, senza indicare le causali (cioè le motivazioni) per le quali fissano un termine di scadenza al contratto. E, secondo l'interpretazione estensiva del ministero e dell'Ispettorato del Lavoro (nota Inl 713 del 16 settembre 2020) possono derogare anche alle pause di 10 o 20 giorni tra un contratto a termine e il successivo e al tetto massimo di quattro 4 proroghe per ciascun contratto a termine. Può accedere al regime semplificato di proroghe e rinnovi, però, solo l'azienda che non ne abbia già beneficiato, perché le deroghe al Dl Dignità - riscritte dal Dl Agosto - sono ammesse una volta sola. Le semplificazioni si applicano anche a i contratti a termine in somministrazione, come ha precisato il 3 marzo il ministero del Lavoro.

Il contratto a tempo determinato, peraltro, continua a essere la formula prevalente di accesso al mercato del lavoro: il 70% delle attivazioni avviene infatti con questa formula.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Andrea Orlando. Gli effetti della pandemia sull'occupazione sono al centro dei primi dossier e dei primi confronti con le parti sociali per il ministro del Lavoro del Governo Draghi

**LA DISTRIBUZIONE
E LE DURATE**

**Nelle Regioni
Record
di attivazioni
in Puglia**

Contratti a termine attivati nel 2020 da datori di lavoro privati per regione sede di lavoro e genere dei lavoratori coinvolti

REGIONE	CONTRATTI
Piemonte	238.448
V. d'Aosta	15.322
Lombardia	651.704
P.A. Bolzano	103.200
P.A. Trento	80.336
Veneto	346.473
Friuli V. G.	81.474
Liguria	101.540
Emilia R.	423.351
Toscana	286.582
Umbria	56.049
Marche	113.691
Lazio	665.973
Abruzzo	117.978
Molise	26.292
Campania	454.506
Puglia	841.349
Basilicata	101.012
Calabria	226.276
Sicilia	482.094
Sardegna	151.099
ESTERO	1.323
TOTALE	5.566.072

**La durata
Un contratto
su tre sotto
i 30 giorni**

Contratti a termine attivati nel 2020 da datori di lavoro privati per durata* del contratto

DURATA in giorni	CONTRATTI	INCIDENZA %
Fino a 30	1.730.095	31,1%
31-90	1.414.388	25,4%
91-365	200.951	3,6%
366 e oltre	2.220.638	39,9%
TOTALE	5.566.072	100%

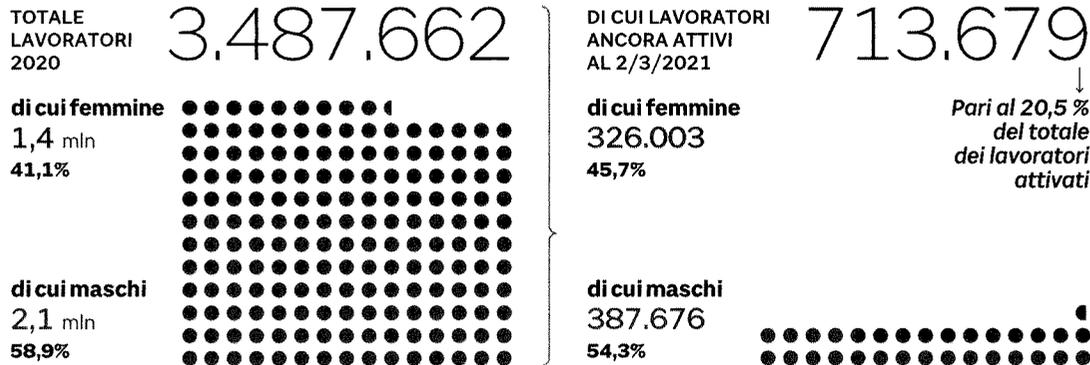
Note: (*) Per il calcolo della durata è stata considerata la durata effettiva del rapporto di lavoro se cessato, mentre è stata considerata la durata prevista nel caso in cui il rapporto sia ancora attivo
 Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo statistico delle comunicazioni obbligatorie

Che cosa è successo nel 2020

I LAVORATORI

Persone che hanno avuto un contratto a termine nel 2020 e che l'hanno ancora in corso

● = 20.000



PERDITE NEL 2020

Contratti a termine attivati nel 2020 da datori di lavoro privati per mese di attivazione e confronto con il 2019



	2020	2019	VARIAZIONE
Dicembre	234.094	429.344	-195.250
Novembre	396.124	485.386	-89.262
Ottobre	557.445	614.368	-56.923
Settembre	634.471	707.114	-72.643
Agosto	442.090	450.584	+8.494
Luglio	679.820	684.161	-4.341
Giugno	583.221	756.963	-173.742
Maggio	360.386	619.654	-259.268
Aprile	183.457	615.865	-432.408
Marzo	315.466	507.813	-192.347
Febbraio	427.150	450.611	+23.461
Gennaio	682.567	720.393	+37.826

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo statistico delle comunicazioni obbligatorie

Studio e lavoro**Ragazze
più veloci
alla laurea
ma trovano
impiego dopo
gli uomini****Bruno** — a pag. 13

Indagine AlmaLaurea. Ritardo generale per il primo contratto, con il record delle infermiere che aspettano sei mesi in più degli uomini. Il divario retributivo arriva fino a 325 euro in meno nel caso delle psicologhe

**Donne più veloci alla laurea
ma trovano lavoro dopo i colleghi****Eugenio Bruno**

Oltre che a bucare il tradizionale “soffitto di cristallo”, che impedisce le loro progressioni di carriera, le professioniste italiane fanno fatica anche a varcare le “porte di vetro”, che le separano dal mercato del lavoro. Come dimostrano le elaborazioni realizzate da AlmaLaurea per il Sole 24 Ore del Lunedì. Se è vero che il salto dagli studi al primo impiego rappresenta un momento traumatico per molti nostri connazionali è altrettanto vero che per le donne lo è ancora di più, visti i tempi mediamente più lunghi con cui accedono alla professione. Fatta eccezione per le specialiste in contabilità (commercialisti e dintorni) e le veterinarie.

Prime all'università

L'ultima rilevazione stabile del consorzio che raggruppa 76 atenei italiani si ferma al 2019 quando la pandemia era ancora di là da venire. Un focus sui percorsi universitari e professionali di 13 categorie di professionisti, fotografati a 5 anni di distanza dal conseguimento del titolo, ci dice innanzitutto

che fino alla laurea le ragazze hanno un maggiore successo dei ragazzi. Non solo perché arrivano prima al traguardo - si va dai 26,2 anni delle avvocate contro i 26,6 degli avvocati e delle ingegneri industriali e gestionali ai 26,9 delle biologhe contro i 28 dei biologi - ma perché spesso ci riescono portando a casa un voto migliore. Come confermano il 108 a 106,7 delle architette sugli architetti, il 108,1 a 105,3 delle dentiste sui dentisti e il 107,3 a 105,8 delle ingegnere edili e ambientali rispetto ai loro omologhi maschili. Con un paio di eccezioni degne di nota (le infermiere che si laureano a 38 anni contro i 36 degli infermieri o gli ingegneri meccanici che ottengono un voto medio di 106,1 contro il 106 tondo delle loro colleghe), ma che non alterano i termini generali della contesa. Che vede l'accesso al lavoro femminile restare più lento, difficoltoso e precario rispetto a quello maschile. Con tutte le conseguenze che conosciamo in termini di gender pay gap: tema affrontato nelle pagine precedenti e confermato da AlmaLaurea.

In ritardo al lavoro

L'indizio più evidente delle difficoltà che le donne incontrano nell'accesso alla professione arriva dall'indicatore sul tempo medio che separa la laurea dalla prima occupazione. In alcuni casi la differenza è minima: 0,2 mesi per gli ingegneri industriali e gestionali (5,5 mesi per gli uomini e 5,7 per le donne), un mese per i medici generici (9,3 a 10,3) e gli avvocati (20,8 a 21,8);

1,2 mesi per i biologi (11,7 a 12,9) e i farmacisti (6,4 a 7,6). In altre è più ampia, ad esempio nelle professioni infermieristiche, con i maschi che ci mettono quasi sei mesi in meno (6,4 a 12,1) a ottenere il primo contratto. Laddove commercialiste e veterinarie fanno eccezione e battono seppur di poco i loro colleghi uomini: 11,9 a 12,7 le prime; 9,7 a 9,8 le seconde.

Risultato: il ritardo all'ingresso difficilmente viene recuperato, come dimostrano i livelli delle retribuzioni femminili mediamente più bassi di quelle maschili nonostante una formazione *post lauream* uguale se non migliore. A volte di poco, come i 44 euro netti mensili che separano le infermiere dagli infermieri; altre di tanto, come i 268 euro che dividono le dottoresse dai medici generici o addirittura i 325 delle psicologhe rispetto agli psicologi. Numeri che portano la direttrice di AlmaLaurea, Marina Tomoteo, a sottolineare: «Nel mondo delle libere professioni le differenze di genere che le indagini AlmaLaurea evidenziano ci parlano di un doppio registro: per le donne, storicamente penalizzate sul fronte occupazionale, si conferma un dato negativo, che si esprime in particolare in ambito retributivo. D'altra parte - aggiunge - le donne restano un motore propulsivo importante anche in questo ambito, come confermato dal fatto che la componente femminile è maggioritaria nell'esercizio di queste professioni». Un gap nel gap di cui non si può non tenere conto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tredici categorie a confronto

La situazione di impiego a cinque anni dal titolo per uomini e donne	Architetti	Avvocati	Biologi	Dentisti e odontostomatologi	Farmacisti	Ingegneri edili e ambientali	Ingegneri industriali e gestionali	Ingegneri meccanici	Medici generici	Infermieri	Psicologi clinici e psicoterapeuti	Specialisti in contabilità	Veterinari
■ UOMINI ■ DONNE													
ETÀ MEDIA ALLA LAUREA	27,5 26,6	26,6 26,2	28,6 26,9	27,6 28,2	27,5 26,5	27,5 26,9	26,6 26,2	26,5 26,5	29,0 28,2	36,3 38,0	28,6 26,9	26,9 26,5	27,8 27,0
VOTO MEDIO DI LAUREA (IN 110- M)	106,7 108,0	100,4 102,8	107,0 109,0	105,3 108,1	95,7 100,3	105,8 107,3	105,7 106,2	106,1 106,0	105,3 106,5	106,8 107,6	107,1 107,9	104,0 105,7	102,6 103,7
ALMENO UN'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE POST-LAUREA (%)	63,8 56,1	97,2 97,2	71,3 66,2	79,6 74,0	60,7 48,8	69,7 59,0	67,1 56,1	46,7 37,5	88,0 86,9	48,0 44,8	95,3 88,2	82,7 82,5	82,6 81,6
MESI DALLA LAUREA AL PRIMO LAVORO	8,4 9,8	20,8 21,8	11,7 12,9	6,7 8,4	6,4 7,6	8,1 9,4	5,5 5,7	5,2 7,3	9,3 10,3	6,4 12,1	15,3 16,6	12,7 11,9	9,8 9,7
RETRIBUZIONE MENSILE NETTA (MEDIE, IN EURO)	1.469 1.319	1.418 1.181	1.504 1.276	2.287 2.096	1.535 1.367	1.632 1.412	1.861 1.742	1.846 1.680	2.146 1.878	1.616 1.572	1.314 989	1.781 1.536	1.716 1.437

Fonte: AlmaLaurea (indagine 2019 sui laureati di secondo livello nel 2014)



Le performance. Le ragazze si laureano prima dei ragazzi e con voti migliori

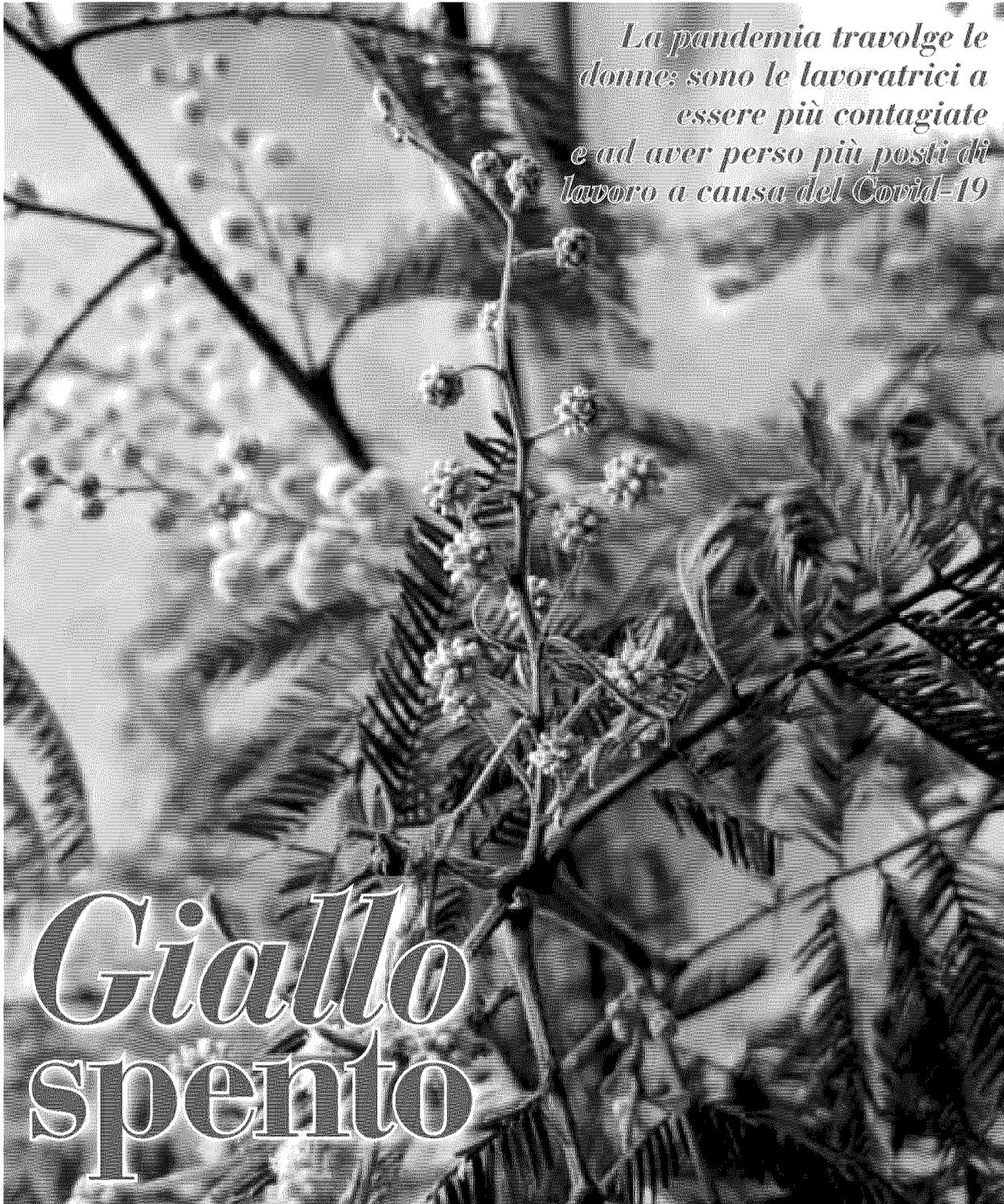
159329

IO Lavoro

Le lavoratrici
pagano il prezzo
più alto
del Covid-19

da pag. 41

*La pandemia travolge le
donne: sono le lavoratrici a
essere più contagiate
e ad aver perso più posti di
lavoro a causa del Covid-19*



**Giallo
spento**

Il quadro tracciato da Inail e Istat. Bene lo smart working, ma a scapito della carriera

La pandemia colpisce le donne

Lavoratrici le più contagiate. Con 99 mila posti in meno

Pagina a cura
di DANIELE CIRIOLI

Le donne pagano il prezzo più alto della pandemia Covid-19 a livello lavorativo. Le lavoratrici, infatti, sono le più colpite sia dai contagi professionali e sia dalla perdita dei posti di lavoro. Sul primo versante, il Dossier Inail pubblicato per la Giornata internazionale dell'8 marzo attesta che su 147.875 denunce presentate al 31 gennaio 2021, ben 102.942 sono femminili, cioè 70 contagi ogni 100 sono di donne, con età media di 46 anni. Il quadro è devastante sul versante occupazionale: nonostante il blocco dei licenziamenti, su 101 mila lavoratori che hanno perso il lavoro a dicembre l'Istat attesta che 99 mila riguardavano posti occupati da donne (98%). Per le più fortunate che ancora un lavoro ce l'hanno, lo smart working è molto apprezzato perché offre maggiore benessere familiare e positivi vantaggi di salute, come meno stress percepito, e anche maggiore produttività.

Covid, donne in prima linea. In controtendenza rispetto al complesso degli infortuni sul lavoro, tra i quali i casi femminili si fermano al 36%, le lavoratrici sono le più colpite dai contagi professionali da Covid. Diversa la situazione tra le vittime: donne nel 17,1% dei casi (con 79 decessi su 461), in linea con il dato degli infortuni mortali sul lavoro nel complesso, che registra il numero maggiore di decessi tra gli uomini, mentre le donne restano sotto la soglia del 10%. L'età media tra le contagiate è di 46 anni: nel 43,6% dei casi ha più di 49 anni; nel 38,1% tra 35 e 49 anni; nel 18,3% è under 35. Più elevata, e pari a 56 anni, è l'età media al decesso, con nessuna deceduta nella classe di età più giovane delle under 35, mentre il 19,0% delle vittime ha tra i 35 e i 49 anni e l'81,0% ha dai 50 anni in su. Rispetto al territorio, la Lombardia racco-

glie il 28,3% delle denunce rosa, seguita da Piemonte (15,4%), Veneto (11,1%), Emilia Romagna (8,5%). E ancora la Lombardia è la regione a registrare il maggior numero di vittime femminili, il 39,2%, seguita da Emilia Romagna (15,2%) e Piemonte (8,9%).

Le più colpite sono le infermiere (81,1% dei casi della categoria) e le fisioterapiste (5,8%). Segue la categoria delle operatrici sociosanitarie, con il 22,4% dei casi, e, con l'8,9%, quella delle lavoratrici qualificate nei servizi personali e assimilati. Il 6,3% dei casi riguarda, invece, i medici e il 5,0% le lavoratrici non qualificate nei servizi di istruzione e sanitari. Per quanto riguarda i decessi, la categoria più colpita è sempre quella dei tecnici della salute, con un caso ogni quattro denunce: il 70% sono infermiere.

Taglio netto ai posti di lavoro. I numeri dell'Istat presentano un quadro devastante dell'occupazione femminile: su 101 mila persone che hanno perso il lavoro a dicembre 2020, la quasi totalità sono donne. Nonostante il blocco dei licenziamenti attivi, infatti, dei 101 mila posti di lavoro in meno a dicembre ben 99 mila sono di donne e solo 2 mila di uomini. Il dato dimostra come, a pagare il prezzo della pandemia a livello lavorativo, sono soprattutto le donne, in particolare le lavoratrici autonome e precarie, cioè con rapporti di lavoro più facile da sciogliere.

Più donne ai posti di comando. In assoluta controtendenza è il dato di Manageritalia che nel Rapporto Donne 2020 indica una ripresa dei dirigenti privati tutta a tinta rosa. Le dirigenti donne, infatti, hanno raggiunto una quota del 18,3% del totale ed è cresciuta del 49% dal 2008 al 2019, a fronte del calo del 10% degli uomini (nello stesso periodo, dal 2008 al 2019, i dirigenti privati sono complessivamente calati del 3%). Secondo i dati dell'Inps, c'è stato un salto del 32,3% tra le under35 e del 28% tra

le under40. La crescita, in atto da anni, è continuata anche nell'ultimo periodo, nonostante la crisi che ha colpito il settore della dirigenza, escluso il terziario dove sono invece in forte crescita.

Guardando al solo settore del terziario, dal 2008 al 2020, a fronte di una crescita totale del 14,7% dei dirigenti, la presenza femminile è cresciuta del 51% e a dicembre del 2020, le donne sono il 22,2% del totale, contro il 19,7% del 2019. Tra le regioni più "rosa" il Molise è al primo posto (30%), seguita da Sicilia (25,5%), Lazio (24,1%) e a pari merito Basilicata e Lombardia (20%). In fondo alla classifica Calabria (14,6%), Abruzzo (9,3%) e Trentino-Alto Adige (9,2%).

Apprezzato lo smart working. Ma a caro prezzo. Un questionario proposto dall'Ugl in collaborazione con L'Osservatorio nazionale antimolestie evidenzia che la stragrande maggioranza delle intervistate (82%) ha avuto ottima percezione delle misure di flessibilità nell'organizzazione del lavoro durante il periodo di lockdown. Ha indicato, infatti, maggior benessere familiare e (tra il 50% e il 70%) anche positivi vantaggi di salute, ovvero meno stress, e maggiore produttività dovuta a condizioni di lavoro favorevoli.

Le criticità sono state rilevate, invece, in merito alla penalizzazione della carriera e per quanto riguarda i carichi di lavoro saltuari e non strutturati. Alla domanda aperta sulla misura della percezione del disagio lavorativo, il 59,7% ha risposto in modo affermativo. Tra le cause individuate dal punto di vista personale: il mancato riconoscimento del lavoro svolto, situazione di precarietà e bassa retribuzione. Per quanto riguarda il disagio percepito a livello organizzativo il dato più significativo è costituito dalla mancanza di condivisione e dall'assenza di controllo che coinvolge i dirigenti, ma anche i colleghi. Secondo l'Ugl,

a fronte dell'esperienza positiva sull'adozione dello smart working, il quadro del disagio percepito dà un'immagine di lavoro femminile durante la pandemia di disorganizzazione, di mancanza di condivisione e supporto, che si riflette a livello personale con il mancato riconoscimento del lavoro svolto, di precarietà e bassa retribuzione. Un dato che va letto insieme al preoccupante dato dell'Istat sull'occupazione (i 99 mila posti rosa in meno sui 101 mila occupati in meno a dicembre 2020, come detto in precedenza). Il questionario Ugl ha chiesto anche se durante il periodo Covid ci sono state molestie sui luoghi di lavoro. Il 10% (dato in crescita rispetto al 7,5% indicato dall'Istat nel Report 2018 relativo agli anni 2015-2016) ha risposto affermativamente individuando in minacce, ricatti e intimidazioni il comportamento molesto più frequente.

—© Riproduzione riservata—

Donne e lavoro in tempo di pandemia

Occupazione	Su 101 mila posti di lavoro persi a dicembre 2020, ben 99 mila sono di donne e solo 2 mila di uomini. Colpite soprattutto le lavoratrici autonome e precarie. Fonte: Istat
Flessibilità	Per l'82% delle lavoratrici è stata ottima l'esperienza della flessibilità sul lavoro durante il periodo di lockdown: benessere familiare, meno stress e maggiore produttività dovuta a condizioni di lavoro favorevoli. Fonte: UGL
Contagi	Su 147.875 contagi denunciati al 31 gennaio 2021, 102.942 sono femminili, cioè 70 contagi ogni 100. Età media: 46 anni. Le più colpite sono le infermiere (81,1% di casi della categoria). In Lombardia il 28,3% delle denunce in rosa, seguita da Piemonte (15,4%), Veneto (11,1%), Emilia-Romagna (8,5%). Fonte: Inail
Carriera	Le criticità riguardano una penalizzazione della carriera e carichi di lavoro saltuari e non strutturati. La percezione del disagio lavorativo riguarda il 59,7% delle lavoratrici. Fonte: UGL
Posti di comando	Le dirigenti donne hanno raggiunto una quota del 18,3% del totale dei posti di comando in aziende private, con una crescita del 49% dal 2008 al 2019, a fronte del calo del 10% degli uomini (nello stesso periodo, i dirigenti privati sono calati del 3%). Le regioni più rosa Molise (30%), Sicilia (25,5%) e Lazio (24,1%). Fonte: ManagerItalia

Il gender gap è una malattia sociale

Il condizionamento sociale fa sentire le donne meno meritevoli rispetto agli uomini sul lavoro, con un impatto negativo sulla loro carriera. Il dato emerge da una ricerca commissionata dal principale network professionale, LinkedIn. In tempi di Covid, dunque, non arretra la disparità di riconoscimento: il 44% delle intervistate in Italia crede che le donne siano meno legittimate a ottenere promozioni o aumenti di stipendio sul posto di lavoro, mentre solo 2 uomini su 5 (40%) intervistati hanno detto lo stesso. Meno della metà (47%) delle donne ha ammesso di aver provato questa esperienza o di averla vista provare da altri. Nonostante le politiche di flessibi-

lità sul posto di lavoro, un quinto (20%) delle donne concorda sul fatto che avere figli ha avuto un impatto sulla loro progressione di carriera. Anche quando il loro datore di lavoro ha implementato politiche family friendly, il prezzo che sono convinte di pagare per il lavoro flessibile include l'essere viste come meno dedite al lavoro rispetto agli altri dipendenti (42%) e la mancanza di avanzamento di carriera (23%). Mentre il 51% degli uomini con figli intervistati concorda sul fatto che la loro carriera è rimasta una priorità fondamentale, il 47% delle donne con figli ha affermato lo stesso.

© Riproduzione riservata





Rendimenti più elevati rispetto alla media europea

Grandi operatori internazionali a caccia di spazi logistici in Italia

Evelina Marchesini

Caccia grossa agli immobili logistici dei mercati emergenti in Europa. Tra questi, l'Italia, che insieme ai Paesi nordici e alcuni Paesi dell'est europeo è entrata a pieno titolo nei radar dei grandi investitori internazionali. Lo evidenzia un recente report di Garbe Industrial Re GmbH, gigante delle piattaforme di immobili logistici in Europa che gestisce attualmente circa 4,5 milioni di metri quadrati di asset per un valore di circa 6,6 miliardi. «Ci sono nuove aree interessanti per investimenti anche opportunistici – si legge in un report di Garbe sul settore – mercati emergenti che hanno aspetti interessanti in termini di top yields e attrattività complessiva». Tra questi l'Italia, dove la rapida crescita delle vendite online, spinte dall'emergenza Covid e dai lockdown, enfatizza le possibilità di business e i rendimenti.

La Germania resta, secondo Garbe, il Paese leader per le piattaforme logistiche, ma è anche vero che i principali centri tedeschi sono ormai cari, tanto che il report identifica in Berlino, Erfurt, Dresda, Leipzig e Magdeburg le migliori op-

portunità. Opportunità che si fanno via via più allettanti spostandosi a Nord ed Est – per esempio Budapest – e appunto in Italia, dove la maggior parte degli operatori internazionali cerca possibilità di investimento, limitate però dalla scarsità di prodotto a disposizione.

A Milano il prime rent 2020, secondo Garbe, è di 4,7 euro al metro quadrato con un net prime yield del 4,8% e un trend dei rendimenti netti prime in veloce diminuzione: -5,9% composto annuo dal 2016 al 2020. A Piacenza il prime rent 2020 è di 3,7 euro al metro quadrato con un net prime yield del 5,7%, a Bologna è di 4,2 e il rispettivo yield del 5,4%, a Verona gli stessi indicatori sono rispettivamente pari a 3,9 e 6,1%. Il confronto con i rendimenti prime tedeschi ne fa emergere l'appeal, visto che a Francoforte il net prime yield è del 3,7%, a Dusseldorf del 3,6%, a Berlino del 3,5%, fino al 4,6% di Magdeburg.

La logistica italiana, insieme a un ruolo sempre più importante, è chiamata anche a stare al passo con profondi cambiamenti, come sottolinea l'Osservatorio Contract Logistics Gino Marchet del Politecnico di Milano. Da un lato cresce la complessità dei

network logistici e la capillarità sul territorio: il 47% delle imprese usa tutte le tipologie di magazzino (stoccaggio, di prossimità con e senza stock, fulfillment center) e per il 40% aumenteranno i magazzini di prossimità e i fulfillment center nelle aree urbane. In secondo luogo, la necessità di garantire la sicurezza dei lavoratori e allo stesso tempo la continuità del business portano a un ripensamento degli spazi e delle attività più critiche in termini di rischio di assembramento, come le attività di ricevimento e allestimento ordini e quelle di ufficio. Cresce la spinta all'automazione, che ormai riguarda diverse aree del magazzino, dallo stoccaggio (secondo il 71% dei rispondenti) all'allestimento (59%) e allo smistamento degli ordini in entrata (47%) e in uscita (71%).

La logistica è poi sempre più green. Le soluzioni più adottate riguardano l'illuminazione e i sistemi per la movimentazione e automazione. Nel 38% degli edifici logistici esaminati si ricorre a fonti di energia rinnovabile, prevalentemente fotovoltaico in autoconsumo (57%) e acquisto da fonti rinnovabili certificate (36%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Efficienza. Semplificato l'iter per i mini pannelli che forniscono elettricità attraverso una semplice presa. Con il bonus del 50% costo ripagato in 3 anni

Il fotovoltaico plug&play ora è facile da installare

Maria Chiara Voci

In Italia fino ad oggi è stato un mercato di nicchia, poco installato ed utilizzato rispetto ad altri Paesi europei. Il cosiddetto "fotovoltaico a spina" o "plug&play", anche grazie al rilancio degli incentivi per la riqualificazione energetica e la produzione di energia da fonti rinnovabili, potrebbe conoscere nel 2021 una nuova alba. Da qualche mese, stanno crescendo gli operatori che lo propongono: fra gli altri, è scesa in campo anche la multiutility Enel-X con il prodotto Sun Plug&Play.

Ma cosa è cambiato nel panorama legislativo e a cosa si deve l'inversione di tendenza? Per rispondere a questa domanda occorre innanzitutto definire cosa s'intende per fotovoltaico a spina. Si tratta di impianto per la produzione di taglia "mini", con una potenza ridotta (fino a un massimo di 350W, compatibile con una produzione elettrica di 300-400 kWh/anno e contro i 2.700 - 3mila kWh/annui del fabbisogno medio di una famiglia) e per questo adatto all'alimentazione di elettrodomestici o di altri piccoli apparecchi di casa. Una tecnologia facile da installare perché scambia energia attraverso una semplice presa di corrente. Al punto che, in Paesi come Germania o Olanda, un kit solare di questo tipo è acquistabile addirittura al supermercato.

Se fino a ieri, però, per questi impianti (al di sotto degli 800 Watt) le regole autorizzative erano in parte equiparate a quelle di un sistema tradizionale (con tanto di necessità di presentazione di un progetto e di pa-



Pronto all'uso. Il fotovoltaico a spina o "plug&play" è già diffuso in molti Paesi europei: basta collegarlo con una semplice presa elettrica a un impianto domestico già esistente

gamento dell'istruttoria per la connessione), dalla scorsa estate l'Autorità di regolazione per energia reti e ambiente (Arera) ha semplificato le regole. La delibera 315/2020/R/eel è intervenuta sul Testo Integrato Connessioni Attive (Tica) e ha introdotto modalità di connessione agevolate, che passano attraverso la necessità di una Comunicazione Unica (modulo predisposto dalla stessa Arera) inviata direttamente al Distributore, senza l'obbligo di alcun corrispettivo da versare.

«Un passaggio epocale – spiega Massimo Berti, titolare della One Way Energy di Faenza, un piccolo operatore che in questi anni ha tenuto alta l'attenzione sulla tecnologia -. Finalmente anche in Italia potrà crescere un mercato che è rivolto davvero all'autoconsumo casalingo e che consente la produzione di energia in proprio in estrema libertà». Infatti: il pannello di produzione è unico (un impianto fotovoltaico standard può averne anche una decina), può anche essere inserito in facciata o su un balcone (a patto che non ci siano incompatibilità sotto l'aspetto del decoro urbano), contiene all'interno un inverter per la commutazione in energia alternata, ha un apparato di protezione e un dispositivo di interfaccia e un cavo elettrico con spina schuko pressofusa. Lo scambio con la rete avviene attraverso una presa da 220 volt, senza necessità di lavori di modifica al sistema elettrico o alla sua estensione, purché esista una presa dedicata. In particolare, il sistema One Way prevede un pannello di circa 25 chili di peso e una superfi-

cie di 1,50 mq per una produzione garantita di 350kWh/annui (latitudine Roma) e viene proposto al costo di circa 500 euro. Sun Plug&Play, l'impianto fotovoltaico da 0,34 kW disegnato da Enel X è adatto sia a ringhiera metallica che parapetto in muratura, è resistente a venti di 130 km/h, ha una garanzia di 10 anni e costa (fuori dalle offerte lancio, che costano la metà) circa 600 euro.

Per contro, il risparmio che si ottiene è calcolato (per ogni kit) fino a 90 euro euro l'anno. A differenza del normale fotovoltaico, non è previsto lo scambio sul posto, ma scatta però la detrazione al 50% fra le spese di ristrutturazione (anche senza lavori di muratura). Significa che il tempo di ritorno dell'investimento è inferiore ai tre anni. Ogni casa può, inoltre, contenere più di un impianto fotovoltaico a spina: e su questo si gioca la reale convenienza. Specie se il surplus di energia viene immagazzinato con una batteria di accumulo.

«Ora la sfida da vincere – prosegue Berti – è quella di superare i vincoli all'installazione imposti agli edifici storici. Siamo tutti d'accordo che per il patrimonio di particolare pregio sia necessario procedere con cautela, ma nella maggior parte dei casi, su immobili che magari hanno cento anni, i pannelli sono installabili senza ledere il decoro architettonico. Tenendo anche conto che sono sempre removibili, non richiedono particolari lavori impiantistici e, anzi, rappresentano un'opportunità per diffondere la tecnologia solare laddove non sarebbe possibile con altri mezzi».

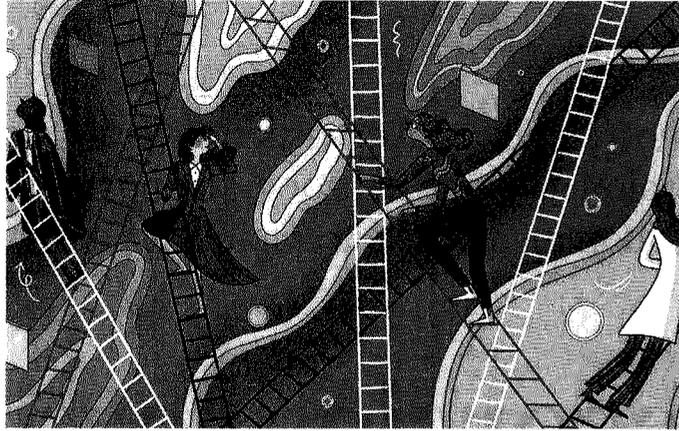
RIPRODUZIONE RISERVATA

Effetto covid. La crescita dell'e-commerce ha fatto lievitare la domanda e i prezzi degli spazi per la logistica in tutta Europa

Rimane il problema delle regole severe che tutelano il decoro architettonico di facciate storiche e condomini

La mappa delle categorie Reddito delle donne ancora basso: -35% E l'Italia è penultima per crescita sociale

In occasione della Giornata della donna
Il Sole 24 Ore propone uno speciale di 4 pagine.
Cherchi, Landolfi, Melis e Uva
—alle pagine 11, 12, 13 e 14



Gender pay gap 2010-2019. Le donne recuperano solo il 5% dei compensi: più colpite avvocate, commercialiste e ingegnere. I nodi: carichi familiari e monocommittenza

Redditi delle professioniste: pesa un divario del 35%

**Flavia Landolfi
Valeria Uva**

C è una zavorra pesante a inchiodare verso il basso la bilancia dei redditi delle professioniste rispetto ai colleghi uomini. In media vale il 35% in meno. Lo rileva un'indagine condotta dal Sole24Ore sulla base dei dati delle principali Casse professionali: i numeri fotografano le entrate dichiarate dalle varie categorie nell'evoluzione tra il 2010 e il 2019, esclusi i notai perché hanno un sistema previdenziale a ripartizione.

Non tengono conto dei livelli occupazionali né tantomeno delle ore lavorate che nel caso delle professioniste è una variabile che pesa fortemente sui redditi annuali. E che vale comunque la pena di leggere in controluce sulla base degli altri indicatori disponibili che riguardano il fenomeno in Italia. Secondo un rapporto Ocse nel 2019 il divario sulla paga oraria lorda si aggirava intorno al 5,6% (ma senza nessun altro parametro, nemmeno i contratti full e part time). Secondo Eurostat (2018) invece in Italia il settore pubblico si aggirerebbe intorno a un gap del 4% e quello privato del 20 per cento. Nella Ue il pay gap si attesta invece a quota -16%, ragione per cui la Commissione europea ha deciso di intervenire con una direttiva ad hoc.

La carriera mancata

Non è monolitico, però, questo divario: si riduce in fase di avvio della professione, nella fascia tra i 30 e i 40 anni d'età, sia rispetto alla media complessiva che, soprattutto, rispetto alla fascia tra i 50 e i 60 anni d'età che ingenera l'apice della carriera.

«Sono dati impressionanti - dice la sottosegretaria al Mef Maria Cecilia Guerra - dai quali emerge che il divario di reddito maggiore nelle fasce di età più avanzate è il segno dell'incepparsi della progressione della carriera per le professioniste per effetto del noto soffitto di cristallo». Guerra indica poi nell'assegno unico alla famiglia ora in discussione al Senato per il perfezionamento della legge delega «un buon segnale per il sostegno alle famiglie ma non sufficiente: per superare i divari di genere è necessario proseguire su due punti fermi contenuti nel Recovery Plan del governo Conte: asili nido e altre infrastrutture sociali e valutazione dell'impatto di genere di tutte le politiche».

Il gap salariale troverà spazio anche nel documento finale dell'engagement group Women 20 al G20 che si chiuderà a luglio. «Il gender pay gap è alimentato da una discriminazione esplicita, quella di una minore retribuzione a parità di lavoro - dice la presidente Linda Laura Sabbadini che è anche direttrice dell'Istat - ma è anche il punto di sfogo di tutti gli ostacoli che le donne incontrano nel percorso professionale e che si traduce, per esempio, nel part time forzato e nella sospensione più o meno lunga dell'attività lavorativa».

Il gap 2010-2019

Facciamo un passo indietro. A guardare i numeri delle professioniste, in dieci anni il divario tra i redditi si è attenuato: nel 2010 in media valeva il 40%, ovvero se un uomo poteva contare in media su 43mila euro di reddito annuo, la sua collega non arrivava a 26mila. Nel 2019 (ultimo dato disponibile) si è registrato un lieve incremento medio femminile, mentre nel decennio la crisi per gli uomini ha mandato in fumo più di 2.600 euro

(-6%). Le donne, dal canto loro, hanno recuperato il 2%, ma comunque appena sopra i 26mila euro di reddito medio complessivo. Da qui l'"illusione ottica" di un progresso femminile, che a ben guardare è davvero poca cosa.

Le prime a fare le spese del maggior divario di reddito sono le avvocate, peraltro diventate maggioranza nella professione, che dopo un decennio continuano a guadagnare meno della metà rispetto ai colleghi uomini (si veda il grafico a fianco). «Il gap è considerevole e strutturale ormai, nonostante il crescente potere di rappresentanza femminile all'interno delle istituzioni di categoria - dice Susanna Pisano, consigliera di Confprofessioni e avvocatessa - . Il dato è frutto anche della tendenza a scegliere settori poco redditizi, come il diritto di famiglia, nell'illusione che siano quelli più facilmente conciliabili con la vita privata».

Male anche commercialiste e ingegnere (entrambe distanti 45 punti percentuali). Chi ha capovolto il gap è la categoria delle biologhe, ma questo è soprattutto dovuto alla tumultuosa femminilizzazione (+49%).

Redditi assottigliati

Che la crisi economica abbia colpito più duro sui redditi relativamente più alti degli uomini è evidente anche nelle professioni tecniche. Gli architetti hanno perso più di duemila euro, mentre le architetto hanno mantenuto la posizione. Restando però inchiodate ai 16mila euro di media. Andamento simile anche per gli ingegneri, professione in cui gli uomini hanno perso nel decennio il doppio (-6%) rispetto alle donne.

«In realtà la crisi dell'edilizia ha colpito in modo indistinto entrambi i sessi con lo stop ai grandi cantieri, e alla committenza privata strutturata

GLI AIUTI ALLA FAMIGLIA

L'indennità di maternità

In attesa dell'assegno unico per i figli esteso alle professioniste dal Ddl Family act, sono le Casse private (e i loro iscritti) a farsi carico degli oneri per l'indennità di maternità. A tutte le professioniste va l'80% di 5/12 del reddito dichiarato due anni prima. L'indennità spetta anche in caso di adozione o aborto

Il bonus bebè

Molte casse integrano l'indennità di maternità con contributi propri alla nascita. Alle commercialiste, ad esempio, va un assegno pari a circa un mese in più di indennità e non inferiore a 1.775 euro. Ai medici è riconosciuto un assegno di 1.500 euro per il primo anno di vita del bambino. Tremila euro l'importo concesso da Eppi ai periti industriali per nascita, adozione o affidamento

Il contributo paternità

Più di recente alcuni enti previdenziali hanno voluto estendere i bonus anche agli iscritti divenuti papà. Così agli psicologi è riconosciuto un assegno di mille euro (anche alle coppie omosessuali). Ai biologi Enpab versa un contributo di paternità una tantum di 2mila euro (e copre la metà della retta dell'asilo nido). Cassa forense concede l'indennità di maternità per i padri monogenitoriali, ovvero unici ad aver riconosciuto il bambino nato. Altre forme di sostegno riguardano, per tutti, i figli disabili

- commenta il direttore del centro studi del Consiglio nazionale ingegneri, Massimiliano Pittau – ma le donne sembrano più reattive, ad esempio sono le prime ad associarsi e a creare società di ingegneria».

Secondo Tiziana Stallone, presidente dei biologi di Enpab, il minor pay gap delle giovani è ancora in parte legato alla vita privata: «Nella prima fascia d'età molte donne non hanno ancora i figli e possono quindi dedicarsi di più al lavoro».

Effetto monocommittenza

C'è però anche un altro fenomeno che impatta: quello della "monocommittenza" ovvero le tante "partite Iva apparenti", di fatto "dipendenti" strutturalmente dagli studi, ricompensate con importi fissi, ma penalizzate nella progressione di carriera e dunque nel reddito. Una situazione che coinvolge più donne che uomini. Lo dicono in controluce i numeri dell'ultimo rapporto Adepp. Si vede quando fatturato e reddito coincidono. «Succede quando non ci sono spese fisse di studio - aggiunge Stallone che è anche vicepresidente Adepp - e quando di fatto si viene ricompensati con un fisso: ebbene le professioniste in questa situazione, giovani soprattutto, sono molto di più rispetto agli uomini». E ancora: «Credo che le donne rinuncino ad essere manager di sé stesse solo per un fatto culturale - dice Stallone -. Grava ancora su di loro la responsabilità principale del carico familiare che assorbe tanta energia».

Il fenomeno, c'è da scommettere, non si attenuerà. Anzi. La pandemia, il lockdown, la didattica a distanza e lo smartworking hanno colpito più duro sulla metà della popolazione: quella che partiva già svantaggiata. Le donne, appunto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Recovery

Plan. «Bisogna proseguire il lavoro su infrastrutture sociali e sulla valutazione dell'impatto di genere», dice Maria Cecilia Guerra, sottosegretaria al Mef



G20. «La questione del gender pay gap sarà affrontata nel documento finale del W20», dice Linda Laura Sabbadini presidente dell'engagement group Women 20 e direttrice dell'Istat

Il divario negli ultimi dieci anni

Le differenze di reddito per le principali categorie attraverso i redditi dichiarati alla Cassa di appartenenza: medie per alcune fasce d'età e per tutti gli iscritti e differenze in % per il 2010 e il 2019. Importi in euro

ARCHITETTI* - INARCASSA

FASCIA	30/40 ANNI		50/60 ANNI		MEDIA	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019
UOMO	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	27.130	24.936
DONNA	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	16.039	16.194
					-40,9	-35,0

AVVOCATI - CF

FASCIA	30/40 ANNI		50/60 ANNI		MEDIA	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019
UOMO	31.935	26.801	87.207	71.214	61.967	54.496
DONNA	20.372	16.300	44.123	33.487	28.160	25.073
	-36,2	-39,0	-49,0	-53,0	-54,6	-54,0

BIOLOGI - ENPAB

FASCIA	30/40 ANNI		50/60 ANNI		MEDIA	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019
UOMO	33.591	15.777	27.351	32.561	27.651	20.005
DONNA	24.644	12.383	18.904	23.031	18.904	23.822
	-26,4	-22,0	-31,0	-33,0	-30,9	-19,0

COMMERCIALISTI - CDC

FASCIA	30/40 ANNI		50/60 ANNI		MEDIA	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019
UOMO	35.270	37.831	109.207	100.533	72.414	77.884
DONNA	27.055	28.741	61.815	57.110	36.775	42.695
	-23,3	-24,0	-43,0	-43,0	-49,2	-45,0

CONSULENTI DEL LAVORO - ENPACL**

FASCIA	30/40 ANNI		50/60 ANNI		MEDIA	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019
UOMO	24.893	29.788	58.154	60.309	44.857	51.895
DONNA	17.018	21.420	41.344	40.446	29.460	36.134
	-31,6	-28,0	-29,0	-33,0	-34,3	-30,0

INGEGNERI* - INARCASSA

FASCIA	30/40 ANNI		50/60 ANNI		MEDIA	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019
UOMO	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	38.744	36.681
DONNA	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	20.813	20.251
					-46,3	-45,0

MEDICI - ENPAM

FASCIA	30/40 ANNI		50/60 ANNI		MEDIA	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019
UOMO	36.610	39.538	57.863	69.940	52.471	56.493
DONNA	28.202	27.362	42.758	46.714	35.721	37.813
	-23,0	-31,0	-26,0	-33,0	-31,9	-33,0

PERITI INDUSTRIALI - EPPH

FASCIA	30/40 ANNI		50/60 ANNI		MEDIA	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019
UOMO	31.418	32.024	38.080	42.547	33.045	36.320
DONNA	21.469	18.998	29.559	25.888	21.187	24.427
	-31,7	-41,0	-22,0	-39,0	-35,9	-33,0

PSICOLOGI - ENPAP

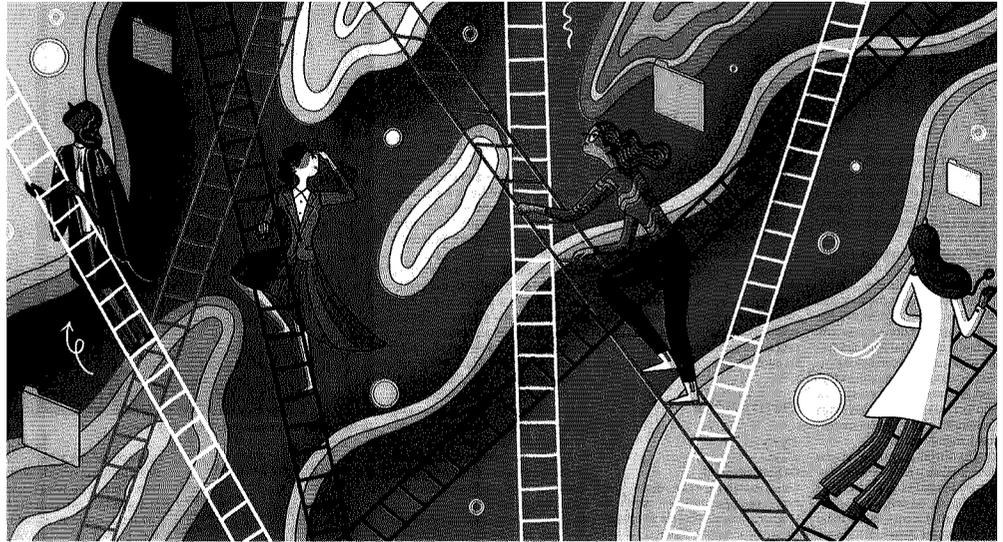
FASCIA	30/40 ANNI		50/60 ANNI		MEDIA	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019
UOMO	15.962	14.596	22.816	22.726	18.951	19.389
DONNA	11.868	11.446	19.061	17.294	13.937	13.880
	-25,6	-21,0	-16,0	-24,0	-26,5	-28,0

RAGIONIERI - CNPR

FASCIA	30/40 ANNI		50/60 ANNI		MEDIA	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019
UOMO	37.680	29.488	67.842	56.926	56.516	53.878
DONNA	28.161	22.001	46.207	40.061	37.526	38.713
	-25,1	-25,0	-32,0	-28,0	-33,6	-28,0

MEDIA TOTALE

FASCIA	30/40 ANNI		50/60 ANNI		MEDIA	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019
UOMO	30.907	28.225	58.565	56.970	43.345	40.704
DONNA	22.349	19.831	37.974	35.506	25.852	26.281
	-27,7	-30,0	-35,0	-38,0	-40,4	-35,0



Illustratrice.
 Elisa Macellari
 è un'illustratrice
 italo-thailandese
 Nata a Perugia,
 vive e lavora
 a Milano. Il suo
 ultimo libro
 "Kusama,
 ossessioni, amo
 e arte", edito da
 Centauria, è una
 biografia a
 fumetti della
 celebre artista
 giapponese

(*) Per gli architetti e gli ingegneri l'ultimo anno disponibile è il 2019
 (**) Per i consulenti del lavoro l'anno di riferimento è il 2012
 Fonte: Elaborazione Sole 24 Ore sui dati delle Casse; importi in valori assoluti

**IL MIO
110%
QUOTIDIANO**
**Il professionista
può far da sé e
apporre il visto
di conformità
per i crediti**

Loconte-De Leito a pag. 14

Lo hanno chiarito le Entrate: il dl Rilancio rinvia alle disposizioni sull'asseverazione

Il professionista può fare per sé

Possibile apporre il visto di conformità per propri crediti

Pagina a cura
DI STEFANO LOCONTE
E CHIARA DE LEITO

Il professionista abilitato che sia, allo stesso tempo, beneficiario delle agevolazioni fiscali da superbonus può validamente apporre il visto di conformità rispetto ai propri crediti. Il chiarimento, fornito dall'Agenzia delle entrate con la risposta a interpello 61/2021, si pone in sostanziale continuità con precedenti documenti di prassi emessi in relazione all'attività di apposizione del visto di conformità sulle dichiarazioni dei redditi.

Crediti da superbonus e visto di conformità. Nell'impianto normativo delineato dal legislatore fiscale i crediti da superbonus possono essere validamente ceduti a soggetti terzi o utilizzati in diminuzione del corrispettivo dovuto ai fornitori che hanno effettuato gli interventi agevolabili a condizione che i crediti siano muniti del cosiddetto «visto di conformità», rilasciato da soggetti all'uopo abilitati, attestante la sussistenza dei presupposti che danno diritto alla detrazione d'imposta secondo le disposizioni recate dall'art. 119, dl Rilancio. L'apposizione del visto di conformità è un adempimento essenziale nel

meccanismo di circolazione dei crediti in commento. Infatti, la mancanza del visto di conformità preclude il valido esercizio delle opzioni «sconto in fattura» e «cessione del credito» esercitabili, a norma dell'art. 121 dl Rilancio, dal soggetto che sostiene spese per interventi di efficientamento energetico e di riduzione del rischio sismico. Per espressa previsione normativa, il visto è rilasciato ai sensi dell'art. 35, dlgs 241/1997. Dunque, il legislatore ha rinviato agli adempimenti prescritti ai fini delle dichiarazioni fiscali e, in particolare, all'apposizione del cosiddetto «visto leggero» che implica, come noto, il riscontro della corrispondenza dei dati esposti nella dichiarazione dei redditi alla corrispondente documentazione e alle disposizioni che disciplinano gli oneri deducibili e detraibili e lo scomputo delle ritenute d'acconto. Si tratta di un'attività di controllo formale e non di merito svolta dal professionista, finalizzato esclusivamente a evitare errori materiali e di calcolo nella determinazione degli imponibili e delle imposte risultanti dalla dichiarazione. Nel caso degli interventi agevolabili ai sensi dell'art. 119 dl Rilancio i professionisti devono attestare, sulla base della documentazione prodotta dal beneficiario, la sussistenza dei presupposti che danno diritto alla detra-

zione d'imposta. In queste ipotesi, i soggetti incaricati di rilasciare il visto devono anche verificare la presenza delle attestazioni e asseverazioni di competenza dei tecnici abilitati, in quanto obbligatorie alla fruizione del beneficio. Anche rispetto al visto di conformità rilasciato ai fini della fruizione delle agevolazioni da superbonus, la verifica richiesta ai professionisti si sostanzia in un controllo formale di tipo documentale.

I professionisti abilitati. I soggetti autorizzati al rilascio del visto di conformità relativo agli interventi superbonus sono gli stessi abilitati a rilasciare il «visto leggero» sulle dichiarazioni fiscali. Il comma 11 dell'art. 119 espressamente riserva tale attività ai soggetti indicati nelle lettere a) e b) dell'art. 3, comma 3, del regolamento di cui al dpr 322/1998 e ai responsabili dei centri di assistenza fiscale. Pertanto, il visto di conformità in parola può essere rilasciato esclusivamente (i) dagli iscritti nell'albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili, e dei consulenti del lavoro; (ii) dagli iscritti, alla data del 30 settembre

1993 nei ruoli di periti ed esperti tenuti dalle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura per la sub-categoria tributi, in possesso di diploma di laurea in giurisprudenza o in economia e commercio o equipollenti o diploma di ragioneria; (iii) dai responsabili dell'assistenza fiscale dei Caf-impresse.

I requisiti soggettivi e il tema dell'indipendenza del professionista. Le disposizioni dettate dal dl Rilancio nel prevedere l'obbligatorietà dell'apposizione del visto di conformità rinviano integralmente alle disposizioni in tema di «visto di conformità leggero» senza nulla disciplinare in merito alla ricorrenza di requisiti ulteriori rispetto a quelli già previsti dal dlgs 21/1997. Pertanto, il professionista che intende svolgere detta attività dovrà presentare una comunicazione alla Direzione regionale competente allegando copia della polizza assicurativa sottoscritta a norma del dl 164/1999, nonché una dichiarazione sostitutiva di atto notorio che attesti l'insussistenza di provvedimenti di sospensione dell'ordine professionale di appartenenza; all'assenza di condanne, anche non definitive, o sentenze emesse ai sensi dell'articolo 444 cpp, o procedimenti penali pendenti, per reati finanziari; la mancata commissione di violazioni gravi e ripe-

tute, per natura ed entità, alle disposizioni in materia contributiva e tributaria; la mancata ricorrenza di una delle condizioni previste dall'articolo 15, comma 1, legge 55/1990; di non aver fatto parte di società per le quali è stato emesso un provvedimento di revoca ai sensi dell'articolo 39, comma 4, dlgs 1997/241, nei cinque anni precedenti. Oltre a questi requisiti, relativi all'onorabilità e alla professionalità del soggetto che appone il visto, null'altro è previsto con la conseguenza che il requisito dell'indipendenza, rispetto ai dati oggetto di verifica, non costituisce elemento necessario ai fini del rilascio del visto. Così, con la risposta a interpello 61/2021 l'Agenzia delle entrate ha positivamente riscontrato l'istanza di un consulente del lavoro in merito alla possibilità di apporre il visto di conformità rispetto a un credito proprio, maturato in relazione a interventi da superbonus e rispetto al quale il contribuente intendeva esercitare l'opzione per la cessione. L'amministrazione finanziaria è giunta a tale conclusione in coerenza con la prassi in materia di visto di conformità di cui all'art. 35, dlgs 241/1997, posto che il rinvio operato dall'art. 119 al predetto art. 35 comporta l'applicazione di tale disciplina nonché della prassi emessa con riferimento a tale materia.

© Riproduzione riservata

Visto infedele e regime sanzionatorio

Responsabilità	I professionisti sono responsabili per gli errori commessi in sede di controlli finalizzati all'apposizione del visto
Sanzioni	<ul style="list-style-type: none"> • Visto di conformità infedele: sanzione amministrativa da euro 258 a euro 2.582 • Resta ferma l'irrogazione delle sanzioni per le violazioni di norme tributarie • In caso di violazioni gravi e/o reiterate, è possibile disporre la sospensione o la revoca da tale attività
Ufficio competente	Agenzia delle entrate - Direzione Regionale competente in base al domicilio fiscale del trasgressore



Fisco - L'Ocse dichiara guerra ai furbetti dell'evasione: intermediari fiscali nel mirino di una strategia in cinque mosse

Rizzi a pag. 9

Nel report della Task force sui crimini fiscali (Tftc) una guida per le strategie nazionali

Professionisti nel mirino Ocse

Stretta su chi utilizza le competenze per frodare il fisco

Pagina a cura
di **MATTEO RIZZI**

L'Ocse si accanisce contro i professionisti fiscali disonesti. Presentata la strategia su come avviare una task force contro chi utilizza le proprie competenze per frodare il fisco. Una procedura che si pone l'obiettivo di scoraggiare, individuare e perseguire quel ristretto gruppo di infedeli. Gli intermediari fiscali che facilitano l'evasione fiscale sono solo una minoranza nel panorama degli esperti fiscali, tuttavia, secondo l'Ocse, minano il lavoro di un'intera categoria di professionisti che svolge un ruolo essenziale nell'aiutare i propri clienti a comprendere e rispettare la legge.

Il nuovo report dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, intitolato Ending abusive financial framework: cracking down the intermediaries who promote tax crimes and white-collar crime, è stato prodotto dalla Task force dell'Ocse sui crimini fiscali (Tftc) utilizzando pratiche ed esperienze raccolte dai paesi membri della Tftc (di cui fa parte anche l'Italia). Il report offre quindi una guida su cinque aree chiave che dovrebbero essere considerate nello sviluppo di strategie nazionali: consapevolezza, legislazione, strategie di deterrenza e interruzione, cooperazione ed attuazione (si veda la tabella in pagina).

La criminalità cosiddetta dei colletti bianchi, come l'evasione fiscale, la concussione e la corruzione, è spesso oscurata da complesse strutture legali e transazioni finanziarie agevolate da consulenti fiscali, avvocati e consulenti legali, commercialisti, consulenti finanziari, notai e altri promotori di schemi di evasione fiscale; e persone giuridiche come banche, istituzioni finanziarie e fornitori di servizi societari. Sebbene si tratti di un gruppo ristretto,

questi professionisti utilizzano le loro capacità per fornire ai propri clienti i mezzi per frodare lo stato ed evitare i loro obblighi fiscali.

L'Ocse definisce i professionisti disonesti come «favoreggiatori professionali di reati fiscali». Affrontare questi esperti risulta un elemento fondamentale nella lotta ai reati fiscali, perché in molti casi i criminali non hanno le competenze legali o finanziarie per essere in grado da soli di nascondere grandi somme di denaro o le loro attività illecite. I favoreggiatori professionali sono in genere professionisti altamente qualificati e sofisticati che hanno esperienza nel navigare nel sistema finanziario internazionale e nelle leggi di tutto il mondo, così come nel nascondere la condotta criminale dei loro clienti e la loro stessa complicità. Implementando le strategie per combattere questi disonesti, i paesi saranno in grado di concentrare le risorse nazionali per salvaguardare meglio i danni causati da questi crimini, spiega l'Ocse. Inoltre, una maggiore attenzione globale sul ruolo dei furbetti promuoverà una maggiore cooperazione internazionale, la condivisione dell'intelligence e gli sforzi multilaterali per affrontare chi opera in più paesi, creando un ambiente più difficile per cooperare a livello globale, e rendendo più difficile nascondere le attività illecite.

Il report raccomanda una serie di strategie in ambito nazionale. In effetti, affrontare gli intermediari richiede spesso una cooperazione che copre diverse autorità statali, anche con gli ordini e le commissioni etiche delle professioni interessate. Per quanto riguarda la cooperazione internazionale, il Dialogo di Oslo avviato dall'Ocse nel 2011, sostiene lo scambio di informazioni tra le varie autorità nazionali per prevenire, individuare e perseguire i criminali e recuperare i proventi delle loro

attività illecite.

I facilitatori professionali usano la loro esperienza specializzata per aiutare i loro clienti a commettere reati in vari modi.

Per citarne alcuni, questi potrebbe includere: la creazione di società, trust o strutture commerciali offshore per oscurare la titolarità effettiva e nascondere il denaro dei loro clienti (e le loro fonti) dalle autorità fiscali e da altre autorità; la falsificazione della documentazione per i loro clienti per evadere il fisco; la facilitazione di schemi fiscali illegali per conto dei clienti.

Nell'ultimo decennio, operazioni di questa natura hanno acquisito un'importante dimensione politica internazionale e nazionale e hanno ricevuto un'ampia copertura mediatica. Sebbene il report non faccia alcuna stima dei costi delle frodi agevolate dagli intermediari fiscali, alcuni esempi, forniti dai paesi membri del Tax crime action group dell'Ocse, illustrano danni nell'ordine di milioni o addirittura miliardi di euro. Ad esempio, lo scandalo Cum-ex dell'arbitraggio sui dividendi, facilitato dagli intermediari, è costato a Germania, Austria, Belgio e Danimarca oltre 55 miliardi di euro di entrate fiscali nel corso dell'anno negli ultimi 15 anni. Ma altri numerosi esempi sono emersi dai Panama Papers, che hanno mostrato come lo studio legale Mossack Fonseca ha implementato migliaia di strutture offshore per nascondere patrimoni miliardari. Oppure ancora dai Swiss Leaks che hanno messo in luce le attività portate avanti da Hsbc che aiutavano il fisco a frodare i clienti.

Per alcuni paesi, il concetto di «facilitatore professionale» può essere ristretto e concentrarsi sulla condotta più intenzionale; mentre altri hanno una visione più ampia e includono coloro che sanno o hanno ragione di sapere che i loro servizi vengono utilizza-

ti in modo improprio. Occhio, però, è importante mantenere la differenza tra chi facilita reati o si adopera in una pianificazione fiscale aggressiva. Questo report mira a colpire solo chi concepisce strategie chiaramente illegali e proibite. L'uso delle aree grigie della legge, sebbene suscettibile a critiche, spiega l'Ocse, è legale fintanto che non è vietato dal diritto penale. L'Organizzazione parigina infatti affronta il problema della pianificazione fiscale attraverso un altro strumento, il progetto contro l'erosione della base imponibile e il trasferimento dei profitti (Beps).

© Riproduzione riservata

Le strategie contro i professionisti «furbetti»

Consapevolezza. Garantire che le autorità fiscali dispongano di sufficienti capacità per individuare i professionisti e determinare i rischi associati al modo in cui progettano, commercializzano, attuano e occultano i reati fiscali e finanziari.

- Considerare la necessità di una definizione comune di professionista, riconoscendo il ruolo e i diversi livelli di colpevolezza nei diversi settori
- Istruire le autorità sui tipi di servizi forniti dai professionisti e perché rappresentano un rischio
- Sviluppare indicatori di rischio per identificare i professionisti disonesti

Misure legislative. Garantire che la legge conferisca all'autorità fiscale e ai pubblici ministeri poteri sufficienti per identificare, perseguire e sanzionare i professionisti.

- Considerare la necessità di un regime di responsabilità professionale specifico
- Valutare se il quadro giuridico fornisca ai pubblici ministeri la capacità di provare i reati professionali
- Riflettere sull'eventualità che il privilegio professionale rappresenti un ostacolo alle indagini e all'azione penale
- Esplorare se le autorità supervisione o gli ordini professionali possano essere utilizzati per impedire ai professionisti di operare

Deterrenza e interruzione. Attuare strategie di prevenzione, che incentivino la comunicazione e il whistle-blowing, in particolare attraverso l'impegno con le autorità di vigilanza e gli ordini professionali.

- Prevenire gli abusi attraverso la comunicazione con i contribuenti e l'educazione dei professionisti
- Sfruttare il ruolo e le informazioni a disposizione delle autorità di supervisione o degli ordini professionali
- Incentivare la buona governance e la cultura della compliance

- Creare strutture di divulgazione volontaria, segnalazione e denuncia
- Considerare l'introduzione di norme di divulgazione obbligatoria per richiedere agli intermediari di segnalare possibili schemi all'inizio dell'implementazione

Cooperazione. Garantire lo scambio di informazioni e la collaborazione tra agenzie nazionali e internazionali per affrontare i meccanismi che operano a livello transfrontaliero.

- Usare i meccanismi interni tra le diverse autorità, come la segnalazione di sospetti, la condivisione di informazioni, le indagini tra agenzie e altri meccanismi di cooperazione
- Usare i meccanismi di cooperazione internazionale, compresi i diversi tipi di scambio di informazioni (anche su richiesta e automatica, richieste di gruppo, scambio spontaneo, e condivisione con altre agenzie), così come i meccanismi di cooperazione multilaterale

Attuazione. Nominare un dirigente e un organo incaricato di vigilare sull'attuazione della strategia contro i professionisti disonesti, effettuare un riesame della sua efficacia nel tempo e di apportare modifiche.

- Assicurarsi l'impegno da parte degli alti livelli nelle autorità di vigilanza e di applicazione della legge per affrontare e contrastare i professionisti disonesti, contribuire e implementare la strategia
- Nominare un organo nazionale che funga da collegamento tra le diverse autorità e che valuti i bisogni, le sfide e i punti di forza di ogni autorità
- Impegnarsi in discussioni aperte tra governo, imprese, pubblico, università e associazioni professionali per attingere alle esperienze e alle opinioni di tutti i settori
- Assicurarsi che vengano fornite risorse adeguate per un'efficace implementazione della strategia

