

# Rassegna del 15/01/2018

## LAVORO

15/01/2018	<b>Foglio</b>	Anche nel sindacato qualcosa sta cambiando - Scintille di buon senso. Anche nel sindacato qualcosa sta cambiando	<i>Cerasa Claudio</i>	1
15/01/2018	<b>Giorno-Carlino-Nazione Economia&amp;Lavoro</b>	Intervista a Stefano Innocenti - L'identikit del selezionatore 4.0 «Tanti colloqui e social network Così si impara questa professione»	<i>Pieraccini Monica</i>	4
15/01/2018	<b>L'Economia del Corriere della Sera</b>	Diario sindacale - Salari: intesa o minimo per legge?	<i>Marro Enrico</i>	6
15/01/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	I padri ora scoprono il congedo	<i>Maglione Valentina</i>	7
15/01/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	L'analisi - Gli «Npl del lavoro» e la lezione della Germania - Lezione tedesca per gli «Npl dell'impiego»	<i>Orioli Alberto</i>	10
15/01/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	Le nuove vie del lavoro nell'anno dei bonus - Tutte le novità dal bonus per i giovani ai casi di crisi	<i>Barbieri Francesca - Melis Valentina</i>	11
15/01/2018	<b>Sole 24 Ore - Norme e Tributi</b>	Tutele crescenti, il patto di prova nullo apre alla reintegra - Nelle tutele crescenti il patto di prova nullo apre alla reintegra	<i>Colombo Daniele</i>	19
15/01/2018	<b>Stampa Tuttosoldi</b>	Le politiche (c)attive del lavoro	<i>Passerini Walter</i>	21

## FORMAZIONE

15/01/2018	<b>Italia Oggi Sette</b>	Aziende a caccia di professionisti del digitale - Talenti per il digitale - Il digitale cerca i giusti profili	<i>Iadarola Sabrina</i>	22
15/01/2018	<b>Italia Oggi Sette</b>	Risorse umane in efficienza	<i>Hassan Robert</i>	25
15/01/2018	<b>Italia Oggi Sette</b>	Stop agli sprechi con il cost controller	<i>Hassan Robert</i>	26
15/01/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	Lavoro e successo negli studi: i numeri per orientare le scelte	<i>Tucci Claudio</i>	27

## WELFARE E PREVIDENZA

15/01/2018	<b>Giornale</b>	L'Ape volontaria viaggia a rilento - Ape volontaria al via Ma per le pensioni servono altri sei mesi	<i>Signorini Antonio</i>	28
15/01/2018	<b>Italia Oggi Sette</b>	Più tempo con i figli per i papà	<i>De Lellis Carla</i>	30

## COMMENTI ED EDITORIALI

15/01/2018	<b>Corriere della Sera</b>	Il fisco possibile	<i>Saldutti Nicola</i>	32
------------	----------------------------	--------------------	------------------------	----

# Anche nel sindacato qualcosa sta cambiando

## Scintille di buon senso. Anche nel sindacato qualcosa sta cambiando

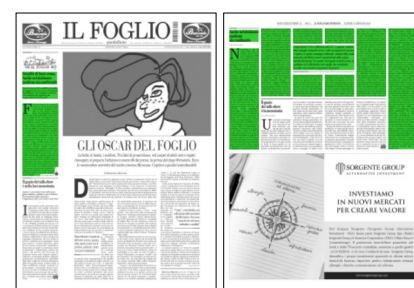
*Il no al ricorso al Tar sull'Ilva, la svolta nei rapporti con Fca, la presa di distanza dal grillismo. Una campagna elettorale con i sindacati che appaiono più responsabili di alcuni partiti*

L'impressione è che a differenza del 2013, quando i simboli della battaglia sindacale furono i volti sovrapposti di Camusso e Squinzi, in questa campagna elettorale i simboli della svolta sindacale potrebbero essere rappresentati dalla coppia Calenda-Bentivogli. E le parole consegnate venerdì scorso al quotidiano di Confindustria sono quelle che andrebbero trascritte nel prossimo programma di governo

**F**orse pecciamo di ottimismo, o forse no. Ma in questa strana e non banale campagna elettorale c'è una novità sorprendente che riguarda un mondo che di solito alla vigilia delle elezioni mostra il peggio di sé: il sindacato. Non è facile parlare in positivo della categoria del sindacato specie quando piccoli sindacati tengono regolarmente in ostaggio le città sul finire della settimana bloccando mezzi pubblici e trasporti locali. Eppure per almeno quattro ragioni a cinquanta giorni dalle elezioni non si può non notare che qualcosa sta cambiando e che forse anche nel sindacato inizia a esserci una consapevolezza latente di un fatto elementare: vivere nel 2018 come se fossimo ancora nel 1968 non ne vale più la pena. Proviamo a mettere insieme i puntini e poi tentiamo di fare qualche valutazione. La prima scintilla di buon senso si è manifestata alla fine dello scorso anno, tra novembre e dicembre, quando contro la sciagurata idea di Michele Emiliano di presentare un ricorso al Tar contro il decreto ministeriale sul piano ambientale disposto dal governo in sostegno del piano industriale dei nuovi soci dell'acciaieria del-

l'Ilva non si è levato solo il grido coraggioso del ministro Carlo Calenda ma anche quello, a sorpresa, di Maurizio Landini.

**N**onostante la sua distanza dalle idee del ministro dello Sviluppo, il capopopolo della Fiom ha dovuto riconoscere che il ricorso al Tar è una follia e che bloccare un'azienda per motivi ideologici è un lusso che un paese come l'Italia non si può permettere: "Noi chiediamo il ritiro del ricorso al Tar fatto dalla Regione Puglia perché lo consideriamo inopportuno e sbagliato in questa fase. Contemporaneamente chiediamo di non congelare nessuna trattativa perché ci sono tavoli fissati che devono andare



avanti". Pochi giorni dopo, a ruota di Landini, ecco Susanna Camusso: "E' legittimo pensare che il piano ambientale per l'Ilva di Taranto non sia sufficiente ma è stato conquistato un tavolo di confronto con il governo e quello è il luogo per discutere. Diciamo al presidente della Regione Puglia che quel ricorso non va bene e diciamo al ministro Calenda di non sospendere il tavolo". Su Ilva tutti d'accordo. Niente stupidaggini. Niente follie. Ci sono in ballo diecimila posti di lavoro, 5,3 miliardi di euro di investimenti, un punto di pil italiano che si gioca sull'acciaio di Taranto e dunque ideologie sì, follie no. Passano i giorni, da Taranto si arriva in Sardegna e anche lì una piccola buona notizia: lo stabilimento di produzione e lavorazione di alluminio nel Sulcis, chiuso dal 2012 da quando l'americana Alcoa ha deciso di vendere lasciando un migliaio di lavoratori a sperare in ciclici rinnovi degli ammortizzatori, riceve un'offerta da una società svizzera (a guida italiana) di nome Sider Alloys e grazie all'impegno tra le varie parti sociali, le istituzioni e il governo si riesce a fare sistema e il Sulcis può ripartire (il motore di tutto, nel sindacato, in questo caso, ma forse non solo in questo, è Marco Bentivogli, segretario della Fim Cisl, ma anche la Cgil ha avuto un ruolo propositivo nella partita). Passano le settimane e si arriva in campagna elettorale e a un mese e mezzo dal voto c'è una prima sorpresa: nonostante le posizioni coincidenti su molti fronti (dalla Buona scuola, al Jobs Act, fino alla riforma Fornero) i sindacati si sono tenuti distanti dal grillismo. Susanna Camusso, è notizia della scorsa settimana, ha invitato da segretario della Cgil Pietro Grasso a sostenere il Pd sia in Lombardia sia nel Lazio. E sempre a puntellare il candidato premier di Liberi e Uguali è arrivata dalla Cisl il segretario Annamaria Furlan, che ha invitato i partiti a smetterla di inseguire il populismo: "Leggo che il bilancio di queste promesse elettorali - ha detto Furlan - si aggira sui 200 miliardi di euro. E' evidente che molte di queste promesse, di fatto, saranno irrealizzabili. Credo, invece, che vadano messe a fuoco due o tre cose su cui

davvero il paese ha bisogno di muoversi. Il tema della crescita e dello sviluppo è collegato anche a questo". Si scorrono le agenzie, passano i giorni e si arriva a gennaio, al dodici gennaio, e senza coltelli tra i denti sempre la Fiom, dopo aver sciaguratamente provato a sabotare anni fa il referendum con cui Sergio Marchionne ha rivoluzionato la Fiat, chiede di sedersi a un tavolo con il governo e con Fca per parlare di futuri. E la Fiom che sceglie di lanciare una proposta e non una provocazione a Marchionne è una notizia mica male anche se in linea con una svolta dello stesso Landini che su Marchionne negli ultimi tempi ha rivisto la sua posizione ("Nessuno nega che la Fiat, prima dell'arrivo di Sergio Marchionne, fosse a rischio di fallimento e oggi no. E nessuno vuole negare le qualità finanziarie del manager. Di tutto questo noi siamo contenti", ha detto per la prima volta Landini nel marzo 2016). E su Fca oggi la svolta della Fiom suona così: "Non è più tempo di aspettare. In questi anni la Fiom con i lavoratori ha raggiunto con Fca le intese utili a salvaguardare l'occupazione, ma ora è tempo di andare oltre. Chiediamo un confronto ad azienda e governo, un tavolo congiunto per mettere in atto tutte le iniziative utili alla realizzazione di un piano che si basi sull'innovazione e sull'occupazione". Lo stesso, se ci pensiamo un attimo, vale anche per Confindustria. Nel 2013, in piena era Squinzi, il sindacato degli imprenditori scelse di costruire con la Cgil di Susanna Camusso una pace sociale finalizzata all'immobilismo che sfociò nelle molte apparizioni che il capo di Confindustria e il capo della Cgil fecero in giro per l'Italia l'uno sotto il braccio dell'altra. Oggi, nel 2018, Confindustria ha scelto di schierarsi su diversi temi, dal Jobs Act alla riforma Fornero, per non parlare del 2017 sul referendum costituzionale, su un fronte del tutto opposto a quello della Cgil e della Fiom e paradossalmente la competizione tra i due sindacati ha avuto l'effetto non di accrescere la tensione ideologica ma di alimentare un confronto concreto su diversi fronti di politica industriale (il sogno

vero sarebbe quello di vedere la Cgil schierata a fianco della Confindustria nella prossima legislatura a sostegno dell'unica vera battaglia industriale che potrebbe aiutare il paese a correre ancora più veloce: una spinta maggiore verso una contrattazione di secondo livello). A dire il vero i tiepidi segnali di una svolta sindacale – molti dei quali arrivati dopo l'ennesimo suicidio politico portato avanti dagli stessi sindacati nella partita Alitalia, con il referendum dell'aprile 2017 che ha messo in fuga i precedenti soci e costretto la nostra compagnia di bandiera a finire a un passo dal fallimento – riguardano soprattutto alcuni specifici settori legati al manifatturiero e all'industria, ovvero settori che negli ultimi mesi sono cresciuti in modo esponenziale e che anche grazie alla spinta prodotta dal progetto di industria 4.0 (governo Renzi-governo Gentiloni) hanno costretto i sindacati che si sono impegnati su questo terreno a confrontarsi più su temi legati al merito che su temi legati all'ideologia. Ma l'impressione è che a differenza del 2013, quando i simboli della battaglia sindacale furono i volti sovrapposti di Camusso e Squinzi, in questa cam-

gna elettorale i simboli della svolta sindacale potrebbero essere rappresentati dalla coppia Calenda-Bentivogli. E le parole consegnate venerdì scorso al quotidiano di Confindustria sono quelle che andrebbero trascritte nel prossimo programma di governo: "Occorre rispondere a una produzione che sarà sempre più 'sartoriale' – scrivono i due – e quindi il contratto nazionale ha senso non solo se ne riduce drasticamente il numero delle tipologie, che negli ultimi anni è esploso. Va incoraggiato il decentramento contrattuale, utile anche ai programmi condivisi di miglioramento della produttività, a livello territoriale, di sito e di rete". Con un sorriso, il nostro amico Dario Di Vico, editorialista del Corriere della Sera, la scorsa settimana ha notato su twitter che "una volta in campagna elettorale le richieste di aumentare la spesa pubblica venivano dai sindacati, mentre oggi questi appaiono molto più responsabili dei partiti". I prossimi giorni ci diranno se l'impressione è giusta ma al momento qualche piccolo segnale di buon senso inizia a prendere forma e sarebbe sciocco ignorarlo facendo finta di niente. O no?





# L'identikit del selezionatore 4.0

## «Tanti colloqui e social network Così si impara questa professione»

**Quella del recruiter è una professione complessa: la spiega Stefano Innocenti, psicologo del lavoro che insegna il mestiere agli aspiranti cacciatori di teste.**

### Manca una scuola per 'reclutatori'

«Non esiste un corso universitario specifico per recruiter – spiega Stefano Innocenti –. E poi bisogna fare i conti con un tessuto produttivo di pmi»

### Nuove tecnologie alla prova dei fatti

«Non solo il reclutatore può monitorare i commenti sui social dei candidati, ma soprattutto deve conoscere e saper usare strumenti potenti come LinkedIn»

### L'importanza della mediazione

«Il buon selezionatore è un mediatore: deve trovare un equilibrio tra le esigenze delle aziende per cui lavora e quelle dei candidati».

**Monica Pieraccini**  
■ FIRENZE

**N**ON TOCCA SOLO ai candidati doversi misurare con i nuovi strumenti di ricerca del personale. Anche i selezionatori devono fare i conti con le aziende, sempre più esigenti, che non guardano più solo alle competenze della persona, e con il boom dei social network, dove compaiono offerte di lavoro di tutti i generi e dove i *recruiter* possono costruirsi già un'immagine di chi hanno di fronte prima di incontrarla di persona. Una professione sempre più complessa, insomma, quella del selezionatore. Stefano Innocenti, libero professionista, psicologo del lavoro, viaggia su e giù per lo stivale per preparare i giovani che vogliono diventare cacciatori di teste.

**Chi è, oggi, il bravo recruiter?**  
«Quello a cui piace avere a che fare con le persone. Il selezionatore è un mediatore. La sua, infatti, è una continua mediazione tra le richieste, non necessariamente e non solo economiche, delle aziende e quelle dei candidati».

**C'è una scuola che indirizza a questo mestiere?**  
«No, in effetti. Non esiste un corso universitario specifico. Ci sono corsi dedicati alle risorse umane, ma portano ad un approccio trop-

po mirato verso l'alto. Negli atenei si tratta soprattutto di grandi aziende, ma poi ci si trova a fare i conti con il nostro tessuto produttivo, fatto di piccole e piccolissime aziende».

### E dunque che studi si possono fare?

«I giovani *recruiter* arrivano soprattutto dagli studi umanistici. Ci sono psicologi e laureati in lettere, ad esempio. Ma non è detto. Uno dei migliori direttori del personale che abbia mai conosciuto è un fisico. Non è un lavoro dalla connotazione maschile. Anzi, è una professione tipicamente femminile: ci sono tante donne che lo fanno e lo fanno bene».

### Si diventa recruiter per aiutare le persone a trovare lavoro?

«A volte è così. Ma il riferimento per il selezionatore non è tanto il candidato, quanto il cliente. L'azienda che ci chiede di trovare non tanto la persona più competente, ma la più adatta, per cultura e modo di fare, a lavorare in quell'ambiente».

### Meglio il colloquio tradizionale o la caccia del candidato sul web?

«Ognuno deve trovare la sua strada, utilizzare le sue metodologie e tecniche. È importante leggere, informarsi, confrontare gli strumenti. Ci deve essere, di base, l'inter-

esse per lo sviluppo della professione, il piacere di avere a che fare con le persone, l'attenzione a gestire bene la responsabilità del ruolo. A mio avviso è necessario unire entrambi gli elementi: il colloquio e i social. Un mix perfetto, tra classico e novità».

### Come un selezionatore deve usare i social?

«Ognuno, ripeto, trova la sua strada. Sicuramente è lecito per un selezionatore valutare i candidati anche dall'immagine che arriva dai social, rispetto ai commenti che fanno, se razzisti o violenti. Ma anche il selezionatore stesso deve sapere usare questi strumenti. Non riesco a immaginare, oggi, una persona che voglia lavorare nelle risorse umane, ma che non sappia usare LinkedIn. E lo deve anche saper usare bene, quindi avere un *network* professionale e conoscere le regole, scritte e non, di come ci si comporta. Sbagliato, ad esempio, è parlare male sui social dei candidati incontrati, perché in quel momento il selezionatore sta rappresentando la sua azienda».



## IL PERSONAGGIO

Psicologo del lavoro ed esperto di formazione  
Nel suo blog suggerimenti per avere il posto

■ PISTOIA

**STEFANO INNOCENTI** vive a Pistoia. È psicologo del lavoro, esperto di selezione e formazione del personale. Ha operato all'interno di varie realtà collaborando con soggetti sia pubblici che privati. Alle attività di selezione e formazione affianca l'orientamento alle tecniche di ricerca attiva del lavoro e la consulenza di carriera, occupandosi anche di Personal e Corporate Branding. Nell'ambito della formazione per i futuri *recruiter*, fa parte della *faculty* dei master di varie *business school* e tiene periodicamente corsi di specializzazione, dove tratta principalmente le tematiche connesse alla selezione, sviluppo e valutazione del personale. Appassionato di comunicazione e social network, ritiene che il selezionatore «del futuro» dovrà essere in grado di unire il meglio delle metodologie classiche con le possibilità offerte dai nuovi strumenti, senza mai dimenticare che questo lavoro lo si può fare soltanto confrontandosi con le Persone. Tiene anche un blog dedicato alla formazione ed alle tecniche di ricerca del lavoro: <https://stefanoinnocenti.wordpress.com>.

**OBIETTIVO:  
TROVARE  
LAVORO**

**In alto un  
operaio in  
fabbrica.  
A destra  
in basso  
Stefano  
Innocenti,  
psicologo  
del lavoro  
che  
insegna  
i giovani a  
diventare  
cacciatori  
di teste**



**Diario  
Sindacale****SALARI:  
INTESA  
O MINIMO  
PER LEGGE?**a cura di **Enrico Marro**

emarro@corriere.it

**D**opo un anno di incontri riservati, potrebbe arrivare a conclusione nei prossimi giorni il lavoro degli sherpa della Confindustria e del sindacato per arrivare a un accordo sul nuovo modello contrattuale. Franco Martini (Cgil, nella foto), Gigi Pettegni (Cisl) e Tiziana Bocchi (Uil) si incontreranno con Pierangelo Albini (Confindustria) per chiudere il testo che poi dovrebbe passare al vaglio dei segretari generali, Susanna Camusso, Annamaria Furlan e Carmelo Barbagallo, e del presidente degli imprenditori, Vincenzo Boccia.

Nonostante ci siano ostacoli nel merito, in particolare sul secondo livello di contrattazione e sulla relazione tra minimi contrattuali e retribuzione complessiva, i vertici della Confindustria e del sindacato dovranno prendere una decisione soprattutto politica: entrare, con la forza di un accordo tra le parti sociali, nel dibattito della campagna elettorale che sta mettendo al centro temi sensibili come il salario minimo fissato per legge (la proposta è trasversale, dal Pd di Matteo Renzi alla Lega di Matteo Salvini), tentando di condizionare fin d'ora le scelte del prossimo parlamento e governo, oppure aspettare lo sviluppo degli eventi. Con due rischi: di non trovare più la mediazione necessaria per l'accordo; di lasciare senza indicazioni le categorie proprio nell'anno in cui scadranno i grandi contratti dell'industria.

Tra i temi messi a fuoco dagli sherpa ce ne sono alcuni

molto importanti. Innanzitutto la rappresentanza. La bozza di accordo prevede, per la prima volta, che non solo i sindacati ma anche la Confindustria si sottoponga a una verifica della propria rappresentanza e suggerisce che ciò non avvenga solo su base volontaria: in sostanza, un invito al legislatore a introdurre una norma di soste-

gno che obblighi imprese e sindacati a comunicare a enti terzi i dati sulle trattenute sui propri iscritti e legittimi le sigle effettivamente rappresentative a stipulare i contratti di riferimento per le categorie, sbarrando così la strada ai contratti pirata e al dumping salariale.

Un altro tema presente nella bozza d'intesa è quello degli incentivi pubblici (sgravi fiscali sul welfare di secondo livello, sui premi legati alle performance aziendali, sulla partecipazione, eccetera) che, secondo le parti sociali, dovrebbero essere legati all'applicazione del contratto di riferimento: un modo questo per scongiurare che l'eventuale introduzione del salario minimo per legge faccia venir meno la convenienza a stipulare un contratto. Ce n'è abbastanza per spingere verso l'accordo. Prevarrà la lungimiranza o lo spirito di bandiera?

© RIPRODUZIONE RISERVATA





# I padri ora scoprono il congedo

Sono 90mila all'anno tra i privati - Il permesso raddoppia a 4 giorni, più 1 facoltativo

## Un aumento significativo

Nel 2016 permessi obbligatori cresciuti dell' 84% rispetto al 2013

E l'istituzione «volontaria» si diffonde nei contratti di secondo livello

**Valentina Maglione**

■ Aumentano ma sono ancora pochi i neopapà che si assentano dal lavoro utilizzando i congedi previsti dalla legge. Neppure il (brevissimo) periodo obbligatorio introdotto dal 2013 dalla riforma Fornero e pagato al 100% dall'Inps gode di buona fortuna. Si tratta di un "mini-permesso" da utilizzare entro cinque mesi dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento del figlio: inizialmente si trattava di un giorno, è stato portato a due giorni nel 2016 e nel 2017 e quest'anno sale a quattro giorni.

Ebbene: due anni fa (il periodo più recente monitorato dall'Inps) il congedo - per quanto obbligatorio - è stato utilizzato solo dalla metà dei neopapà che ne avrebbero avuto diritto. Il dato è frutto di una stima calcolata a partire dai dati Inps e Istat sul numero dei lavoratori, della popolazione e delle nascite. Molti meno - appena il 5% dei potenziali beneficiari - sono stati invece i papà che hanno sfruttato il congedo facoltativo (in origine di due giorni e che quest'anno scende a un giorno solo), da scalare dai cinque mesi di maternità obbligatoria della madre.

Ma negli anni il successo dei congedi tra i neopapà è aumentato. Rispetto al 2013, anno del debutto, nel 2016 i beneficiari del congedo obbligatorio sono saliti dell'84% (da 50.474 a 92.858) e quelli del congedo facoltativo del 69,1% (da 5.432 a 9.186). È quanto emerge dai dati dell'osservatorio Inps, che però monitora solo i lavoratori dipendenti del settore privato e non i dipendenti pubblici, che hanno pure diritto a questi congedi. Dal beneficio sono invece esclusi gli altri lavoratori, come autonomi e parasubordinati.

Sui numeri ancora contenuti dei padri che ne hanno beneficiato incide la scarsa conoscenza dei

nuovi congedi: un aiuto minimo nella sostanza ma dal significato rivoluzionario, visto che in Italia la cura dei figli è ancora perlopiù affidata alle madri. «Un inizio e un segnale», li aveva definiti Elsa Fornero, quando da ministro del Lavoro del Governo Monti li aveva tenuti a battesimo insieme ai voucher per l'asilo nido o la baby sitter, misura pensata per favorire il rientro al lavoro delle neomamme. A creare dubbi e confusione sulla possibilità di utilizzare i congedi ha contribuito di certo il fatto che la norma è stata sottoposta a proroghe e modifiche nel corso degli anni. Al debutto, infatti, l'astensione per i neopapà è stata introdotta in via sperimentale per tre anni, dal 2013 al 2015: il congedo obbligatorio era di un giorno e quello facoltativo (in sostituzione della madre) di due giorni. Nel 2016 è arrivata la prima proroga con modifiche: il congedo obbligatorio è stato portato a due giorni e sono stati confermati i due giorni di congedo facoltativo. Nel 2017, seconda proroga per il congedo obbligatorio di due giorni, ma non per il congedo facoltativo, che quindi non spetta a chi è diventato papà lo scorso anno. Quest'anno, nuova modifica: i giorni di congedo obbligatorio diventano quattro e torna anche il congedo facoltativo, ma solo per un giorno.

Un'evoluzione continua, quindi, che può avere spiazzato i neopapà potenziali beneficiari. Inoltre, «va considerato - spiega Giovanna Ventura, segretaria confederale Cisl - che, anche se non si utilizza il congedo obbligatorio, non sono previste sanzioni. Poi, l'assenza del padre dal lavoro per stare con i figli è ancora vista male in molti contesti e a volte si traduce in una penalizzazione. Questo vale anche per il congedo parentale, storicamente poco

usato dai papà».

Infatti, a beneficiare dell'astensione facoltativa dal lavoro, che spettava alle madri sia ai padri, sono perlopiù le prime: secondo il monitoraggio Inps, sui 311.720 lavoratori (dipendenti del settore privato, autonomi e parasubordinati) che hanno sfruttato il congedo parentale nel 2016, 52.567 sono padri (tutti dipendenti del settore privato: gli autonomi e i parasubordinati ne hanno diritto solo in caso di grave impedimento della madre). Su questi numeri incide però il fatto che il congedo parentale (che può durare dieci mesi, elevabili a 11 se il padre ne utilizza almeno tre) è retribuito dall'Inps solo al 30% e solo per i primi sei mesi: regole che spingono l'utilizzo da parte del genitore con il reddito più basso, spesso la donna.

Negli ultimi anni, però, anche l'appeal dei congedi parentali tra i papà è cresciuto: i beneficiari tra il 2013 e il 2016 secondo l'Inps sono aumentati del 54,1 per cento.

Un balzo che testimonia l'avvio di un cambio culturale? «Noi siamo convinti di sì - afferma Ventura -; anche l'asimmetria della distribuzione dei compiti familiari, che pure resta, sta diminuendo. Ora occorre fare un salto di qualità: servono congedi per i padri ampiamente retribuiti e di durata congrua e che almeno nei primi anni di operatività siano obbligatori. Peraltro, i permessi di paternità sono uno degli istituti più diffusi nella contrattazione di secondo livello, che già in passato ha spesso sperimentato innovazione sociale che poi la legge ha recepito ed esteso a tutti. Qui il diritto da sancire è quello dei bambini a crescere accompagnati da madre e padre, con tempi e modi che poi ogni famiglia può scegliere».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# 50%

**I beneficiari 2016**

Circa la metà dei papà aventi diritto ha usato i congedi obbligatori



## Le chance per i neogenitori

### I CONGEDI E I TEMPI

I periodi di astensione dal lavoro per le mamme e i papà in caso di nascita, adozione o affidamento di un figlio

-3 mesi



#### CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITÀ

Da due mesi prima a tre mesi dopo

I cinque mesi di astensione dal lavoro spettano alle madri lavoratrici dipendenti (incluse lavoratrici domestiche) o iscritte alla gestione separata Inps. I padri possono utilizzarli solo in casi particolari: se la madre muore, è colpita da grave infermità, abbandona o non riconosce il figlio o se il bimbo è affidato esclusivamente al padre. Durante il congedo l'Inps paga alla lavoratrice (o al lavoratore) un'indennità pari all'**80% della retribuzione**

#### FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITÀ

Da un mese prima a quattro mesi dopo

La madre può scegliere di continuare a lavorare durante l'ottavo mese di gravidanza e prolungare il periodo di astensione dal lavoro dopo il parto

#### CONGEDO PER I PADRI

Entro i primi cinque mesi

Dal 2013 è stato introdotto un **congedo obbligatorio** per i neo-padri lavoratori dipendenti: quest'anno è di quattro giorni. I padri lavoratori dipendenti hanno anche diritto a un giorno di **congedo facoltativo** da scalare dal periodo di congedo obbligatorio di maternità della madre. Durante i congedi (obbligatorio e facoltativo) l'Inps paga al lavoratore un'indennità pari al **100% della retribuzione**

#### CONGEDO PARENTALE (PER ENTRAMBI)

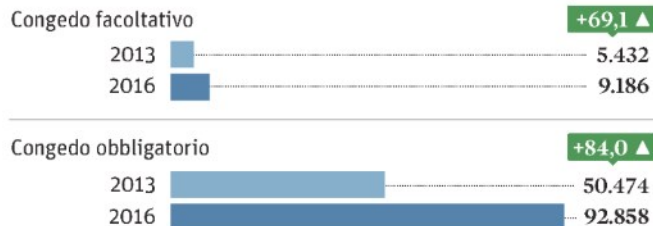
Entro i primi 12 anni

È un periodo di astensione facoltativa dal lavoro riconosciuto a madri e padri lavoratori dipendenti (esclusi i lavoratori domestici). Si tratta in totale di 10 mesi, che possono salire a 11 se il padre lo utilizza per almeno 3 mesi. La madre, però, lo può ottenere al massimo per 6 mesi e il padre al massimo per 7 mesi. L'Inps paga il **30% della retribuzione** per i primi sei mesi di congedo al genitore che li sfrutta entro 6 anni dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento. Entro gli otto anni l'indennità è riconosciuta solo se il reddito del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione (la soglia attuale è 16.311 euro). Il congedo si può utilizzare entro 12 anni dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento ma non spetta l'indennità

Fonte: elaborazione del Sole 24 Ore del lunedì su dati Inps

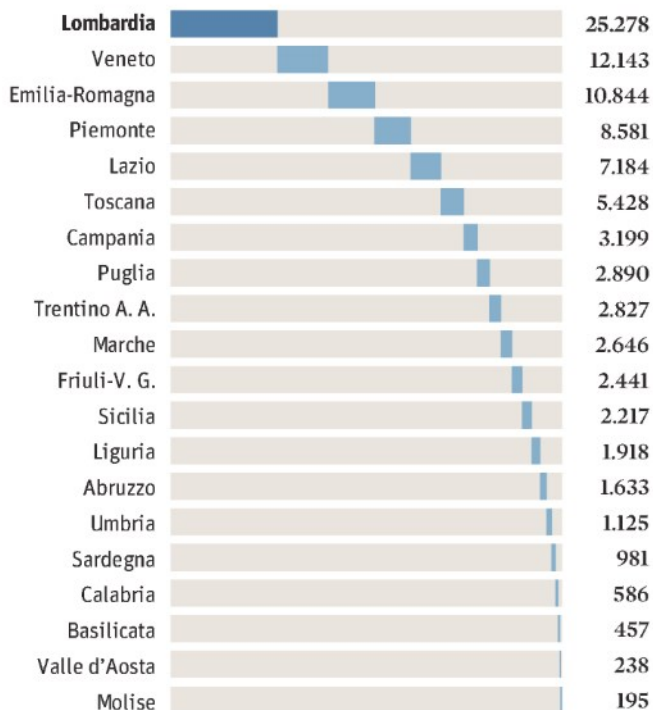
### I NUOVI CONGEDI PER I PAPÀ

I padri lavoratori dipendenti del settore privato che hanno utilizzato i congedi



### NELLE REGIONI

I papà beneficiari del congedo obbligatorio nel 2016



### IL CONGEDO PARENTALE PER I PAPÀ

I papà dipendenti del settore privato che hanno utilizzato il permesso





**DOMANDE & RISPOSTE**

# Indennità pari al 100% della retribuzione

## Debutto nel 2013

### In cosa consistono i congedi per i papà?

Si tratta di un periodo di astensione dal lavoro per i neopapà lavoratori dipendenti introdotto dal 2013 dalla legge Fornero (92/2012) articolato in due misure: il congedo obbligatorio, che è un diritto autonomo del papà, e il congedo facoltativo, che spetta al papà se la mamma rinuncia a un uguale periodo di congedo di maternità obbligatoria. Per chi diventa papà quest'anno il congedo obbligatorio è di quattro giorni (che possono essere uti-

lizzati in modo continuativo o no) e quello facoltativo è di un giorno. I giorni devono essere utilizzati entro cinque mesi dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento del figlio.

### Può utilizzarli anche chi è diventato padre alla fine dello scorso anno?

A chi è diventato papà entro il 31 dicembre 2017 si applicano le regole per i congedi in vigore l'anno scorso: il congedo obbligatorio spetta solo per due giorni, mentre quello facoltativo non spetta. E questo anche se i neopapà di fine anno utilizzeranno i giorni di

congedo nei primi mesi del 2018.

### Come si fa per utilizzarli?

I neopapà che vogliono utilizzare i congedi devono avvertire il datore di lavoro con una comunicazione scritta almeno 15 giorni prima del periodo scelto. Per il congedo facoltativo di un giorno, alla richiesta occorre allegare una nota della madre in cui dichiara che non utilizzerà un giorno di congedo di maternità, con conseguente riduzione del periodo che le spetta: questi documenti devono essere trasmessi anche al datore di lavoro della madre.

### Quanto sono pagati?

Sia per il congedo obbligatorio che per quello facoltativo al neopapà è riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione a carico dell'Inps.

### Che cosa si rischia se non si utilizza il congedo obbligatorio?

Nulla: a differenza di quel che accade per il mancato rispetto del congedo obbligatorio di maternità, la legge non prevede sanzioni né per il papà né per l'azienda.

**V.M.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**L'ANALISI****Gli «Npl  
del lavoro»  
e la lezione  
della Germania****POLITICHE ATTIVE****Lezione tedesca  
per gli «Npl  
dell'impiego»**di **Alberto Orioli**

**C**osa unisce la garanzia unica sui depositi al centro del difficile completamento dell'Unione bancaria e la garanzia pubblica per i disoccupati europei simbolo per l'Italia del nuovo corso della nuova Europa sociale e inclusiva? Il pregiudizio sfavorevole dei tedeschi, assai scettici nell'impiegare risorse europee senza adeguate rassicurazioni sull'efficienza nella loro gestione amministrativa. In sostanza, uno stallone per entrambe.

**L'**idea di leggere le sofferenze (umanissime) del mercato del lavoro un po' con le lenti usate finora per guardare gli Npl, le sofferenze bancarie (contabili), aiuta a comprendere meglio quanto il modello delle politiche attive dell'Italia sia lontano dallo standard europeo. E quanto il pregiudizio sfavorevole dei nostri partner sull'efficacia dei nostri sistemi di placement rende la posizione italiana difficile anche nella fase di abbandono dell'idea dell'Europa matrigna per la costruzione di quella più umana, sociale e inclusiva.

Probabilmente, se qualcuno volesse porvi la giusta attenzione aiuterebbe a rendere meno violenta e astrusa la campagna elettorale sul tema-totem del lavoro. E a cogliere meglio il punto vero. Ma non è aria.

Ormai è chiaro che il tema del lavoro come creazione di occupazione è affidato alla robustezza e durata della

ripresa economica, l'argomento delle regole e dei diritti è solo esca per i talk show anche se appare predominante. Il lavoro inteso invece come gestione ottimale dell'incontro tra domanda e offerta e, soprattutto, come chance per chi non lo trova o lo ha perso (gli Npl del lavoro) diventa il vero anello mancante del riformismo italiano. Non che anche nell'ultima legislatura non si sia fatto qualcosa: è nata l'Agenzia nazionale per le politiche attive (Anpal), si è potenziato l'apprendistato, si cerca di introdurre un sistema sperimentale di alternanza scuola-lavoro sul modello tedesco, si tenta la strada degli Its e dei centri di eccellenza per Industria 4.0. Ma sono altrettante riforme calibrate su amministrazioni inefficienti o carenti e dotate di pochissime risorse, nonché vittime del conflitto mai risolto tra Stato e Regioni sulla materia strategica della formazione.

Se il tema lavoro è materia di appannaggio nazionale, la formazione è prerogativa regionale, con competenze in concorrenza sparse. La vera alternanza scuola-lavoro quindi finora si è tradotta di fatto in una incomunicabilità istituzionale a tutto danno dell'efficacia degli esperimenti messi in campo.

La novità dell'assegno di ricollocamento, la dote finanziaria per chi si metta alla ricerca attiva di un'occupazione, non ha retto la concorrenza del nuovo ammortizzatore sociale (Naspi) che ha sostituito l'indennità di disoccupazione: la cultura del sussidio passivo ha vinto ancora una volta sulla

cultura dell'incentivo attivo a ricollocarsi. Era solo una sperimentazione: poteva contare su 27mila candidati, hanno risposto in 2.700 e il 20% di questi ha ritrovato un lavoro. Non è stato pubblicizzato a dovere, non è stato condiviso a livello locale, sconta la diffidenza delle imprese, ma resta un risultato difficile da rendere strutturale. Anche se rappresenta il molto che c'è ancora da fare per cambiare la cultura profonda del lavoro non troppo lontana dall'idea del diritto "a prescindere" e del suo corollario applicativo che è l'assistenzialismo.

È anche per questo che le obiezioni tedesche alla (buonissima) idea italiana del sussidio mutualistico per i disoccupati europei troverebbero un robusto corredo nella nostra cattiva prassi nazionale. Senza contare che i tedeschi hanno anche allergia all'uso di fondi europei per le politiche attive che finanziano solo con fondi propri (1,5% a carico sia di lavoratori sia dei datori di lavoro) e con procedure lineari e fortemente gestite dal centro a fronte di uno stringente esame dei risultati sul campo dei singoli land.

Il modello tedesco resta quello di riferimento (e non è un caso se quel Paese ha ormai

una disoccupazione fisiologica), ma è chiaro dai numeri quale sia la differenza di attenzione strategica al tema: in Germania ci sono 115mila persone dedicate ai centri per l'impiego, in Italia sono 7.500 e di provenienza dai vecchi uffici di collocamento e spesso con formazione non idonea e solo di recente aggregati alle Regioni grazie a una dote statale che ne ha garantito il passaggio amministrativo. Solo l'1,4% di chi trova lavoro passa da quei centri. Un'inezia. In Germania è la prassi normale rivolgersi a un centro per l'impiego, così come è prassi normale usare il canale dell'apprendistato come via d'ingresso al mercato del lavoro.

In Italia le riforme si sono rivelate ancora gracili: scontano la veduta corta delle campagne elettorali e l'impossibilità di fare scommesse - prima di tutto culturali - a medio lungo termine. C'è un verbalismo nel fissare gli obiettivi cui non seguono fattività finanziaria o amministrativo-istituzionale. I temi rimangono parole-simbolo da dibattito e la realtà resta altro (e altrove). E stavolta, purtroppo, non sembra molto diverso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Che cosa cambia nel 2018 per l'assunzione, durante il rapporto e nei casi di crisi

# Le nuove vie del lavoro nell'anno dei bonus

Incentivi su giovani e formazione - Più congedi ai padri

■ Un nuovo incentivo per l'assunzione dei giovani, un robusto credito d'imposta per le imprese che investono in formazione 4.0, meno paletti per la cassa integrazione delle aziende in crisi. Sono questi tre assportanti degli inter-

venti sul lavoro nel 2018 previsti dalla legge di Bilancio, che si abbina a un ventaglio di misure che prevedono anche più congedi per i padri lavoratori dipendenti.

Barbieri, Melis e Maglione ▶ pag 2-3-4

## Tutte le novità dal bonus per i giovani ai casi di crisi

### 1 - Il momento dell'assunzione

L'agevolazione per gli under 35 a tempo indeterminato comporta uno esonero del 50% sui contributi previdenziali

### 2 - Durante il rapporto di lavoro

Alle imprese un credito d'imposta fino a un massimo di 300mila euro per le spese di formazione sulle tecnologie collegate al piano Industria 4.0

### 3 - Nelle situazioni di crisi

I licenziamenti collettivi diventano più onerosi: raddoppia l'importo che il datore paga per ogni anno di anzianità aziendale negli ultimi tre

#### COLLABORATORI

Aumentano dal 32 al 33% i contributi: due terzi sono a carico del committente e un terzo ricade sul lavoratore

PAGINE A CURA DI

**Francesca Barbieri**  
**Valentina Melis**

■ Favorire l'assunzione di giovani fino a 35 anni che non hanno mai avuto il posto fisso. Investire nella formazione dei lavoratori sulle nuove tecnologie, con un incentivo fiscale fino a 300mila euro all'anno per le aziende che scommettono sul piano «Impresa 4.0». Riaprire le porte della cassa integrazione straordinaria per le

aziende in crisi, correggendo la rotta rispetto alla stretta stabilita con la riforma degli ammortizzatori sociali nel 2015 (si veda l'articolo sotto).

Sono questi tre assportanti degli interventi sul lavoro previsti per il 2018 con la legge di Bilancio (n. 205/2017) che riguardano altrettanti momenti della vita lavorativa: l'assunzione, i percorsi di carriera e le difficoltà aziendali.

Accanto a queste misure debuttano molte altre novità già in programma in base a disposizioni del passato: l'aumento dal 32 al 33% dei contributi per i collaboratori (due terzi a carico del committente e un terzo a carico del lavoratore), con un allineamento ai valori previsti

per i dipendenti; l'obbligo di assumere un lavoratore disabile nelle imprese da 15 a 35 dipendenti (riguarda circa 286mila aziende); i cinque giorni di congedo retribuito per i lavoratori che diventano padri nel 2018 (si veda l'approfondimento a pagina 4).

Il ventaglio delle novità potreb-





be coinvolgere oltre 1,4 milioni di lavoratori (solo i collaboratori interessati dall'aumento dei contributi sono più di 500mila).

La sfida maggiore, però, è legata all'esito del nuovo incentivo triennale per le assunzioni con contratto a tutele crescenti, introdotto stabilmente dal 2018, al quale il Governo ha affidato il compito di sostenere la ripresa dell'occupazione. Si tratta di uno sconto del 50% dei contributi del datore di lavoro con un tetto massimo di 3mila euro l'anno.

Gli ultimi dati Istat, riferiti al mese di novembre 2017, registrano segnali di ripresa anche per i giovani, con oltre 100mila occupati in più su base annua nella fascia 15-34 anni, ma il tasso di disoccupazione resta a livelli negativi record in Europa, soprattutto tra gli under 25 (32,7% contro una media Ue del 17%).

Il nuovo incentivo punta a creare più di 400mila posti di lavoro a tempo indeterminato nel 2018: certamente, però, la catena di requisiti e di condizioni prevista potrebbe

limitarne l'impatto.

Una prima condizione richiesta ai beneficiari per quest'anno è che non abbiano mai avuto, fino a 35 anni di età, un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere assunti, cioè, soltanto giovani che abbiano avuto contratti di collaborazione o a termine o di altro tipo, esclusi ovviamente i beneficiari dei bonus 2015 e 2016 (che non possono più essere fruiti), nel caso perdessero il lavoro.

«L'individuazione dell'assenza di pregressi rapporti di lavoro a tempo indeterminato - commenta Rosario De Luca, presidente della Fondazione studi dei consulenti del lavoro - è forse uno degli elementi più critici della previsione normativa. È necessario mettere a disposizione dei datori di lavoro e degli operatori strumenti opportuni che garantiscano una applicazione certa dello sgravio».

Una serie di verifiche vanno fatte sugli apprendisti, che seguono regole diverse a seconda del binario sul quale si trovano: possono

essere stabilizzati ma con un incentivo annuale i giovani fino a 30 anni. A meno che non si tratti di studenti che hanno svolto presso l'azienda periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o periodo di apprendistato in alta formazione: in questo caso l'incentivo è raddoppiato (passa dal 50% al 100%) e dura 3 anni.

Per la stabilizzazione del modello duale di apprendistato sono stati stanziati 75 milioni l'anno in via permanente, che nel 2018 sono aumentati di ulteriori 50 milioni.

Tra le altre novità del 2018, c'è il debutto delle nuove regole sulla privacy il 25 maggio, con la nuova figura del *data protection officer*, che potrebbe offrire nuove opportunità professionali.

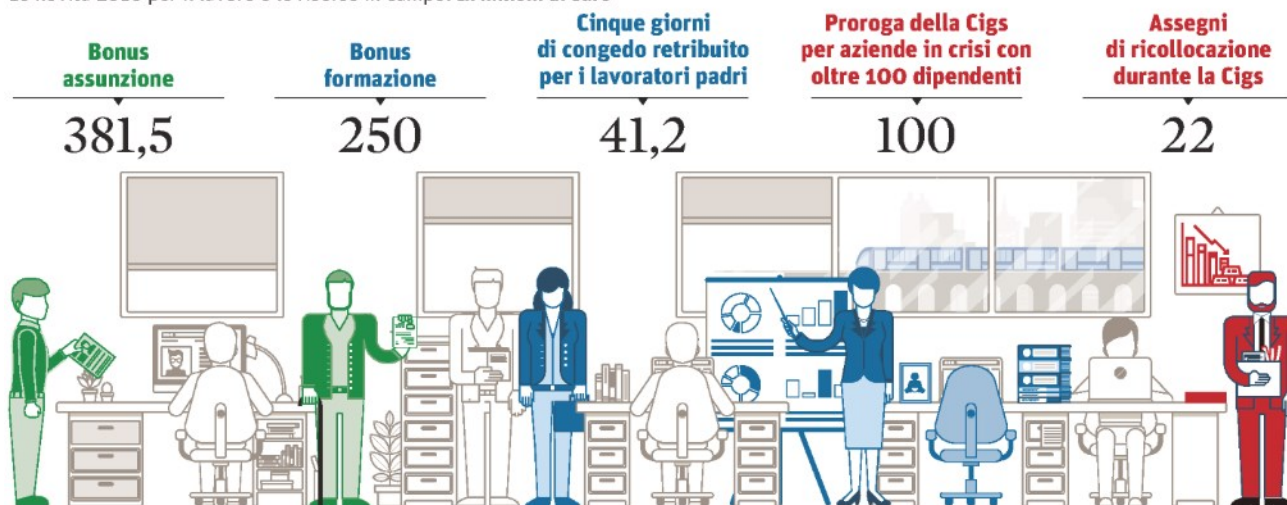
Infine, fino a giugno si può richiedere l'anticipazione del Tfr in busta paga, che però, dato lo svantaggio fiscale è stato richiesto finora da meno dell'1% dei dipendenti.

**▶ pagina 32**

Il patto di prova nel contratto a tutele crescenti

## L'Italia dell'occupazione

Le novità 2018 per il lavoro e le risorse in campo. In milioni di euro



<b>ASSUNZIONE</b>	<b>Requisiti dei lavoratori</b>
<b>L'identikit del nuovo bonus</b>	Età non superiore a 35 anni nel 2018 - a 30 anni dal 2019 in poi. Non essere stati occupati a tempo indeterminato
<b>Destinatari</b>	<b>Quando scatta l'esonero al 100%</b>
Datori di lavoro privati	- Studenti che hanno svolto presso lo stesso datore alternanza scuola-lavoro pari almeno del 30% delle ore
<b>Contratto agevolato</b>	- Studenti che hanno svolto, presso lo stesso datore, periodi di apprendistato per la qualifica o in alta formazione
- Assunzione a tempo indeterminato	- Giovani assunti in una delle otto regioni del Sud
- Apprendistato trasformato a tempo indeterminato (giovani con meno di 30 anni e per una durata massima di 12 mesi)	<b>Quando viene revocato l'esonero</b>
- Contratti a tempo determinato convertiti a tempo indeterminato (requisito anagrafico)	Licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore assunto con l'esonero nei sei mesi successivi
<b>Beneficio</b>	
Esonero dal 50% dei contributi previdenziali (esclusi premi all'Inail)	
<b>Limite annuo del bonus</b>	
3.000 euro	
<b>Durata massima</b>	
36 mesi	

**Il test di convenienza con gli altri bonus a disposizione**

Esempio: impiegato di 5° livello di un'azienda commerciale con 35 dipendenti assunto a tempo indeterminato o come apprendista (professionalizzante) con paga di settimo livello - Ccnl terziario. Dati in euro per una mensilità

Assunzione senza agevolazioni	Bonus Fornero donne e over 50	Bonus legge di Bilancio 2018	Bonus alternanza legge di Bilancio 2018	Bonus beneficiari di Naspi	Bonus occupazione Sud + bonus legge di Bilancio 2018	Contratto di apprendistato professionalizzante
Datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato	Datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato donne di qualsiasi età prive di impiego da almeno 24 mesi o over 50 disoccupati da almeno 12 mesi	Datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato giovani fino a 30 anni di età (fino a 35 anni solo nel 2018)	Studenti fino a 30 anni (35 solo nel 2018) che hanno svolto presso di loro almeno il 30% dell'alternanza scuola-lavoro (o dell'apprendistato)	Datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato percettori di indennità di disoccupazione Naspi	Datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato giovani e disoccupati nelle regioni del Sud e delle isole	Datori di lavoro che assumono giovani fino a 29 anni compiuti
<b>COSTO</b> <b>1.937</b>	<b>COSTO</b> <b>1.717</b>	<b>COSTO</b> <b>1.717</b>	<b>COSTO</b> <b>1.687</b>	<b>COSTO</b> <b>1.677</b>	<b>COSTO</b> <b>1.497</b>	<b>COSTO</b> <b>1.425</b>
	<b>DURATA MAX</b> <b>18 mesi</b>	<b>DURATA MAX</b> <b>36 mesi</b>	<b>DURATA MAX</b> <b>36 mesi</b>	<b>DURATA MAX</b> <b>24 mesi</b>	<b>DURATA MAX</b> <b>12 mesi</b>	<b>DURATA MAX</b> <b>48 mesi</b> <small>in caso di conferma</small>

**La platea dei beneficiari del nuovo bonus**

**423.800**

**Assunzione di lavoratori disabili**

**La novità**  
I datori di lavoro con un numero di dipendenti fra 15 e 35 devono coprire la propria quota di posti riservati alle persone con disabilità (un posto per queste aziende). Fino al 2017 l'obbligo scattava con la sedicesima assunzione

**Gli effetti**

Dal 2018 l'obbligo deve essere assolto entro 60 giorni dal raggiungimento della soglia di 15 dipendenti. Chi si trova già nella fascia 15-35 dipendenti computabili, deve coprire la quota di riserva entro il 2 marzo. Chi non si adegua, per ogni giorno lavorativo in cui risulta scoperta la quota d'obbligo, dovrà versare la sanzione di 153,20 €, per ciascuna persona disabile non occupata nella giornata

**Il budget 2018 del nuovo bonus**

**381,5 mln**



### RAPPORTO DI LAVORO

#### Aumento dei contributi per i collaboratori

**La novità**  
Da quest'anno la contribuzione previdenziale dovuta dai collaboratori (compresi gli amministratori) iscritti alla gestione separata, che non hanno un'altra forma di previdenza obbligatoria, passa dal 32% al 33% (per due terzi è a carico del committente, per un terzo a carico del collaboratore)

#### Professionisti esclusi

Resta ferma al 25% per i professionisti (esclusi gli iscritti alle Casse private) e al 24% per coloro (professionisti e collaboratori) con un'altra forma di previdenza o pensionati

---

#### Bonus formazione 4.0 fino a 300mila €

**La novità**  
Entra in vigore un credito d'imposta pari al 40% delle spese di formazione sostenute dall'impresa fino a un importo massimo annuale di 300mila euro

**Gli effetti**  
Si applicherà a tutte le imprese che nel 2018 effettueranno spese di formazione svolta per acquisire o consolidare le conoscenze delle tecnologie previste dal piano Impresa 4.0

**Il budget**  
250 milioni di euro

#### Si allarga il welfare aziendale

**La novità**  
Non formano reddito di lavoro dipendente e quindi sono detassate le somme erogate o rimborsate ai dipendenti dal datore di lavoro per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale

**Gli effetti**  
Dal 2018, le aziende potranno inserire nei loro piani welfare anche la possibilità di pagare o rimborsare l'abbonamento per bus, tram, metro e treno dei dipendenti e dei loro familiari. La cifra per l'azienda è deducibile completamente se il piano di welfare è frutto di un accordo tra l'azienda e i sindacati; o parzialmente se l'iniziativa è unilaterale

#### Richieste fino a giugno per il Tfr in busta paga

**La novità**  
Fino al 30 giugno 2018 i lavoratori dipendenti del settore privato, esclusi i lavoratori domestici e i lavoratori del settore agricolo, che hanno un rapporto di lavoro in corso da almeno sei mesi con lo stesso datore, possono chiedere l'anticipazione del Tfr in busta paga, comprese le quote eventualmente destinate a una forma pensionistica complementare

**Gli effetti**  
Questa parte integrativa della retribuzione è soggetta a tassazione ordinaria e non è imponibile a fini previdenziali

---

#### Cinque giorni di congedo per i papà

**La novità**  
Passa da 2 a 4 giorni il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente che ha un figlio. Il congedo può essere fruito anche in via non continuativa

**Gli effetti**  
Per il 2018 il papà lavoratore dipendente può astenersi, oltre ai 4 giorni obbligatori, per un ulteriore giorno, d'accordo con la madre e in sua sostituzione per il periodo di astensione obbligatoria spettante a lei. La copertura di questi giorni a livello retributivo è a carico dell'Inps. (Si veda l'articolo a pagina 4)

#### Opportunità di lavoro con la nuova privacy

**La novità**  
Entra in vigore il 25 maggio 2018 il Regolamento Ue per la protezione dei dati, la nuova normativa europea sulla privacy che sostituirà integralmente la normativa oggi in vigore nei Paesi dell'Unione (in Italia, il Dlgs 196/2003)

**Gli effetti**  
Le aziende devono adeguare la propria organizzazione, i documenti e le policy interne sulla privacy. Una figura chiave nel nuovo sistema della privacy sarà il responsabile della protezione dei dati, data protection officer (Dpo). Il Dpo dovrà essere nominato obbligatoriamente negli enti pubblici mentre le aziende devono nominarlo solo quando i trattamenti effettuati sono rischiosi per gli interessati

**L'impatto sull'occupazione**  
40mila opportunità di lavoro in Italia per profili che abbinano competenze giuridiche e informatiche

### IMPRESA IN CRISI

#### Cigs più lunga

**La novità**  
Possibilità di proroga della Cigs per riorganizzazione (fino a 12 mesi) e crisi aziendale (fino a 6 mesi), derogando al limite massimo nel quinquennio mobile

**Destinatari**  
Imprese con organico superiore a 100 unità lavorative e rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino considerevoli problematiche occupazionali con esuberanti significativi nel contesto territoriale che abbiano o stiano esaurendo i limiti massimi di utilizzo della Cigs

**Requisiti**  
Accordo sindacale; piani di gestione per la salvaguardia occupazionale con azioni di politiche attive

**Durata**  
Anni 2018 e 2019

**Il budget**  
100 milioni di euro

**Proroga della Cigs nelle aree complesse**

**La novità**  
Possibilità di proroga di Cigs e mobilità in deroga fino al limite massimo di 12 mesi e in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2018

**Requisiti**  
Accordo presso il ministero del lavoro con intervento del Mise e della regione competente; piano di recupero occupazionale con percorsi di politica attiva; dichiarazione che non ricorrono le condizioni per la Cigs

**Il budget**  
34 milioni di euro

**Raddoppio del ticket sui licenziamenti**

**La novità**  
Dal 1° gennaio 2018 raddoppia il ticket sui licenziamenti collettivi, per le procedure avviate dai lavoratori tenuti a finanziare la Cigs entro il 20 ottobre 2017. In pratica, per ciascun licenziamento collettivo, passa dal 41% all'82% del massimale Naspi (l'importo massimo mensile della prestazione a sostegno del reddito per chi ha perso il lavoro) la somma che il datore di lavoro deve versare per ogni anno di anzianità aziendale del lavoratore negli ultimi tre anni

**Il calcolo**  
Considerando un massimale Naspi che per il 2017 è di 1.195 euro, il 41% vale 490 €, e la misura massima del ticket (relativa a tre anni di anzianità) è di 1.470 €. Con il raddoppio, il contributo passa a 2.940 €. In caso di licenziamento collettivo senza accordo sindacale, il ticket sui licenziamenti va moltiplicato per tre. Con il raddoppio in vigore da gennaio, il contributo per ciascun licenziamento della procedura collettiva avvenuto senza accordo passa da 4.410 a 8.820 €

**Emergenza occupazione.** Più tempo per la Cig e strumenti di politica attiva

# Con l'assegno di ricollocazione un aiuto a chi cerca un altro posto

■ Più politiche attive e meno paletti alla cassa integrazione. Sono queste in estrema sintesi le novità 2018 sul fronte degli ammortizzatori sociali messe in campo dalla legge di Bilancio 2018.

La Manovra interviene in primis sulla stretta dei sussidi passivi operata dal Jobs act (Dlgs 148/2015) che, oltre al definitivo accantonamento della cassa in deroga e all'abrogazione della Cig in caso di fine attività, ha ridotto le durate degli interventi fissando il tetto a 24 mesi nel quinquennio mobile.

Le novità riguardano proprio le durate: per gli anni 2018 e 2019 le imprese con oltre 100 lavoratori e con una rilevanza economica strategica, anche a livello regionale, potranno beneficiare di un ulteriore periodo di integrazione salariale per superare o affrontare le criticità sotto il profilo occupazionale o gestionale. Le possibilità di proroga, a seconda dei casi, possono arrivare a massimo sei mesi o fino a 12 mesi.

Per le imprese (con più di 5 dipendenti) che invece sono escluse da cassa ordinaria straordinaria, ma rientrano nel raggio di azione del Fis (fondo di integrazione salariale) il 2018 porta in dote l'aumento della quantità di risorse disponibili per i sussidi di sostegno al reddito. Se un'azienda nel 2017 poteva chiedere fino a 4 volte l'ammontare dei contributi versati (lo scorso anno i lavoratori per cui è stata fatta richiesta sono stati oltre 100 mila, per una spesa superiore a 115 milioni di euro) dal 2018 la quota è stata portata a 10

volte la contribuzione versata.

Sul fronte delle politiche attive, invece, debutta l'assegno di ricollocazione in "formato aziendale" per estendere ai lavoratori delle imprese in crisi lo strumento di politica attiva che finora è stato sperimentato su una platea selezionata di circa tremila disoccupati (da almeno 4 mesi) che hanno risposto alla chiamata dell'Agenzia nazionale

Anpal (su circa 28 mila lettere inviate, la percentuale di risposta è stata del 9,1 per cento).

L'idea è di anticipare l'assegno (da 250 a 5 mila euro) - che può essere speso in servizi di assistenza intensiva alla ricollocazione, presso un centro per l'impiego o un'agenzia per il lavoro accreditata - nella gestione delle crisi, considerato anche che dal 2017 non ci sono più mobilità e cassa integrazione in deroga.

In caso di accordo con il sindacato, ai lavoratori in Cig straordinaria sarà riconosciuto il diritto a chiedere all'Anpal l'attribuzione immediata dell'assegno di ricollocazione entro 30 giorni dall'accordo per essere accompagnati verso un nuovo lavoro. Il servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro potrà avere una durata pari a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e, in ogni caso, non inferiore a 6 mesi e potrà, eventualmente, essere prorogato di ulteriori 12 mesi.

«Malgrado il forte ritardo con cui l'assegno di ricollocazione sta andando a regime - commenta Guglielmo Loy, segretario confederale Uil - la volontà di attivare processi di riqualificazione e ricerca di nuova occupazione durante i periodi di integrazione salariale ha trovato le parti sociali sempre d'accordo. Come tutte le misure di politiche attive avrà un periodo di gestazione piuttosto lungo, ma rappresenta una scommessa su un approccio diverso dalla classica cassa integrazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**OCCUPAZIONE**

# Requisiti sotto esame per l'incentivo under 35

**Alessandro Rota Porta**

■ Per fruire dell'incentivo introdotto dalla legge di bilancio 2018 con l'obiettivo di promuovere l'occupazione stabile, l'azienda interessata dovrà mettere in campo una serie di verifiche. Diversamente, si potrebbe ritrovare a dover restituire i contributi risparmiati, con l'applicazione delle sanzioni civili: infatti, l'Inps ha messo in campo un sistema capillare di controlli che ha già portato al disconoscimento degli incentivi legati a numerosi rapporti di lavoro, poiché privi dei requisiti richiesti dalle norme di riferimento.

## I requisiti del lavoratore

In primo luogo, per accedere al nuovo bonus, va accertata la presenza delle due condizioni soggettive, da parte dei lavoratori incentivati:

- 1 il requisito anagrafico, dal momento che le persone da assumere non devono aver compiuto il trentacinquesimo anno di età (per il 2018);
- 2 il fatto di non essere mai stati occupati a tempo indeterminato con lo stesso o con un altro datore di lavoro.

L'unica deroga a quest'ultimo principio consiste nella previsione che rende neutri gli eventuali periodi di apprendistato, svolti, però, presso un altro datore di lavoro e non proseguiti

con un rapporto a tempo indeterminato.

Un valido strumento per accertare quest'ultima condizione potrà essere costituito dalla possibilità che è stata concessa - alle agenzie per il lavoro e agli iscritti all'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro - di verificare i dati relativi alle persone in stato di disoccupazione, appena questa sarà resa operativa dall'Anpal.

## Le condizioni per il datore

Oltre ai requisiti soggettivi del lavoratore, è necessario il rispetto di una serie di condizioni per il datore di lavoro che realizza l'assunzione: l'esonero contributivo spetta se, nei sei mesi precedenti e presso la stessa unità produttiva, non sono stati effettuati licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi.

Non basta. Vanno anche rispettate le regole generali per la fruizione degli incentivi che causano il loro diniego se:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente;
- l'assunzione viola il diritto di precedenza, derivante dalla legge o dal contratto collettivo;
- in linea generale, se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro legate a una crisi o riorganizzazione aziendale.

Queste verifiche vanno estese

anche al caso della trasformazione a tempo indeterminato di un contratto di lavoro a termine, contemplata dalla legge come ipotesi agevolata. In questo caso, oltre al presupposto che la conversione sia successiva al 1° gennaio 2018, serve la sussistenza del requisito anagrafico (under 35) alla data della trasformazione e il rispetto delle condizioni soggettive e oggettive elencate sopra.

## Le regole anti-abusi

Il legislatore ha introdotto un meccanismo anti-abusi che può portare al blocco dell'incentivo ma anche alla revoca delle quote di esonero fruite, se scatta il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore agevolato assunto o di un lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore incentivato. Questa "limitazione" opera solo per il datore di lavoro che ha messo in atto il licenziamento. È prevista invece la possibilità di godere delle quote residue di esonero per altri datori che assumano nuovamente a tempo indeterminato il lavoratore agevolato, indipendentemente dalla sua età al momento della nuova assunzione.

La piena operatività dell'incentivo arriverà solo dopo l'emanazione della circolare dell'Inps che dovrà definire le procedure operative: i benefici collegati alle assunzioni agevolate realizzate nel frattempo non andranno comunque persi ma potranno essere recuperati con le modalità comunicate dall'Istituto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**DISABILI**

## Con 15 addetti scatta il posto riservato

**Manuela Lombardo**

Dal 1° gennaio 2018 i datori di lavoro che occupano un numero di dipendenti compreso tra 15 e 35 devono coprire la quota di riserva riferita al collocamento obbligatorio. La modifica introdotta con il Jobs Act (tramite il Dlgs 151/2015, articolo 3, comma 1) fa scattare l'obbligo di assumere una persona con disabilità contestualmente al raggiungimento della quindicesima unità computabile, non più nel caso di una nuova assunzione (la sedicesima) come avveniva fino al 31 dicembre 2017.

I datori interessati devono presentare agli uffici competenti nel territorio, entro il 2 marzo 2018, la richiesta di assunzione: nell'eventualità che la quota di riserva non sia coperta, scatta la sanzione di 153,20 euro per ogni giorno lavorativo di scopertura, per ciascuna persona disabile non occupata nella giornata.

Con le nuove regole, anche i datori di lavoro che si troveranno a superare la soglia dei 14 dipendenti, dovranno adoperarsi per coprire la quota di riserva, entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo.

I datori che dovessero avere in organico persone con disabilità già presenti prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunte tramite il collocamento obbligatorio, potranno

non computare questi lavoratori nella quota di riserva, a patto che abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento.

Le aziende in particolari condizioni possono, invece, presentare una richiesta di esonero parziale dalla copertura. La possibilità di non occupare l'intera percentuale di posti riservati alle categorie protette è concessa per un periodo massimo di 12 mesi, con scadenza al 31 dicembre di ogni anno e costa all'azienda un contributo di 30,64 euro per ogni giorno lavorativo e per ciascuna persona disabile non assunta.

Sono sospese dall'obbligo di assunzione le aziende che hanno attivato interventi straordinari di integrazione salariale o procedure di licenziamento collettivo o di incentivo all'esodo, o che hanno dichiarato fallimento o che sono in liquidazione.

I datori che hanno almeno 15 dipendenti, per i quali sono intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, devono presentare entro il 31 gennaio il prospetto informativo relativo al 2017: per la mancata presentazione del modello è prevista una sanzione di 635,11 euro, aumentata di 30,76 euro per ogni giorno di ritardo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**LICENZIAMENTI**

## Una stretta per favorire gli incentivi all'esodo

**Giampiero Falasca**

Raddoppia il ticket obbligatorio che devono pagare le imprese rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria che licenziano personale all'esito di una procedura collettiva.

Secondo la legge di Bilancio per il 2018, infatti, il contributo a carico dei datori che licenziano dipendenti al termine di una procedura di riduzione del personale avviata con le forme della legge 223/01 passa dal 41% del massimale Naspi (il trattamento di disoccupazione ordinaria) all'81% dello stesso importo.

In termini assoluti, utilizzando gli importi del 2017, questo significa che l'importo del contributo massimo dovuto cresce da 1.470 a 2.940 euro. Questa innovazione determina una doppia disciplina del contributo di licenziamento. Si applica la regola già esistente (con il tetto a 1.470 euro) per i licenziamenti fondati su giustificato motivo oggettivo aventi natura individuale.

Si applica, invece, il nuovo importo per i recessi aventi natura collettiva intimati da imprese rientranti in area Cigs; tale importo, peraltro, triplica (e può quindi arrivare fino a un valore massimo di poco inferiore ai 9 mila euro per ciascun lavoratore) se la procedura di riduzione del personale si conclude senza

un accordo sindacale.

Nel complesso, la misura dovrebbe servire a spingere le imprese a costruire dei piani di incentivazione all'esodo, invece che procedere con il licenziamento unilaterale, ricalcando lo spirito che sorreggeva il vecchio, e ormai abrogato, contributo di ingresso. Se l'azienda raggiunge un accordo sindacale, infatti, ha un risparmio di circa 6 mila euro per ciascun lavoratore, che può utilizzare per finanziare, in tutto o in parte, i piani in questione.

Resta invece confermata la quantificazione del contributo effettivamente dovuto in proporzione all'anzianità di servizio, con un valore per ciascun anno di storia lavorativa sino a un massimo di 36 mesi. Confermata anche l'obbligatorietà del contributo per tutti i casi nei quali l'interruzione del rapporto di lavoro ha come conseguenza il diritto teorico alla Naspì, a prescindere quindi dall'effettiva fruizione del trattamento. Rimane ferma anche la regola che esclude dall'obbligo di pagamento del contributo alcuni casi specifici (risoluzioni consensuali, licenziamenti intimati per ragioni disciplinari). La legge di Bilancio, inoltre, esonera dall'aumento le procedure collettive avviate entro il 20 ottobre 2017.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**CONTRIBUTI**

## L'aumento esclude i liberi professionisti

**Maria Rosa Gheido**

■ Dal 1° gennaio 2018 l'aliquota contributiva per il Fondo pensioni, dovuta alla Gestione separata Inps per i collaboratori non obbligatoriamente assicurati presso altri enti, aumenta dal 32 al 33%. A questa percentuale deve essere aggiunto l'1,23% per finanziare le prestazioni assistenziali e l'indennità di disoccupazione Dis-Coll.

La legge 81/17 sulla tutela del lavoro autonomo ha, infatti, riconosciuto, dal 1° luglio 2017, l'indennità Dis-Coll ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio. La stessa norma ha stabilito che, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto alla Dis-Coll, nonché per gli amministratori e i sindaci - seppure esclusi dalla Dis-Coll - è dovuta un'aliquota contributiva aggiuntiva dello 0,51%, che si somma quindi al previgente 0,72%.

L'aliquota contributiva rimane invece al 25% per i liberi professionisti, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata e con partita Iva. La legge 232/16 ha infatti stabilito che dal 2017 per i lavoratori autonomi titolari di posizione fiscale ai fini Iva, che non risultano iscritti ad altre gestioni previdenziali obbligatorie né sono pensionati, l'aliquota contributiva è al 25%. A questa aliquota occorre aggiungere lo 0,72%, poiché la Gestione separata

assicura anche ai professionisti iscritti esclusivi un'indennità in caso di maternità, ricovero ospedaliero o malattia.

Per i lavoratori autonomi, l'aliquota contributiva si applica al reddito di lavoro autonomo prodotto nell'anno (entro il massimale fissato per il 2017 in 100.324 euro) e determinato secondo le regole stabilite per l'Irpef, dalle quali si mutano anche i termini per il versamento, in acconto e a saldo dell'importo annuale dovuto.

L'aliquota rimane ferma al 24% per gli assicurati iscritti obbligatoriamente a un'altra cassa previdenziale o pensionati.

A differenza di quanto avviene per altri autonomi la cui pensione è gestita dall'Inps, come artigiani e commercianti, non è previsto alcun versamento minimo anche se l'importo dei versamenti contributivi rileva, in realtà per il diritto alle prestazioni. Si applica, infatti, anche ai titolari di partita Iva la regola generale che aggancia il diritto alle prestazioni al minimale di reddito fissato per gli iscritti alla Gestione previdenziale dei commercianti, pari nel 2017 a 15.548 euro. L'anno è accreditato per intero solo con un versamento contributivo pari all'applicazione dell'aliquota (34,23; 25,72; 24) al minimale. Versamenti inferiori comportano il riproporzionamento del periodo coperto dall'assicurazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**PRIVACY**

## La protezione dei dati esige un responsabile

**Antonello Cherchi**

■ Dal 25 maggio amministrazioni pubbliche e aziende medio-grandi dovranno individuare il *data protection officer*, cioè il responsabile della protezione dei dati. Lo prevede il regolamento europeo sulla privacy (si vedano anche gli articoli a pag. 5), che diventerà operativo tra poco più di quattro mesi con due obiettivi: da un lato uniformare a livello Ue la normativa in materia di tutela della riservatezza, ora frammentata nelle legislazioni nazionali; dall'altro, rendere più penetrante la protezione dei dati personali.

Anche per questo il regolamento introduce la figura del *data protection officer* (Dpo), che dovrà verificare l'applicazione della nuova normativa collaborando e supportando l'attività degli altri uomini-privacy, ovvero il titolare e il responsabile del trattamento dei dati. Si tratta di un ruolo nuovo, sul cui profilo il regolamento dice poco. Di certo c'è che si aprono nuove opportunità per chi intende lavorare nel campo della protezione delle informazioni personali. Nel prossimo futuro si avrà bisogno di migliaia di Dpo: secondo alcune stime, ne serviranno circa 40 mila.

Ecco perché almeno da un anno e mezzo - da quando, ad aprile 2016, è stato approvato il regola-

mento - c'è un grande fermento di corsi per formare i Dpo. Come, però, ha avuto modo di chiarire il Garante della privacy in una nota di qualche mese fa (pubblicata sulla newsletter 432 del 15 settembre), il regolamento non prevede che il Dpo possieda attestati formali delle competenze professionali. I certificati formativi, ha sottolineato il Garante, possono rappresentare uno strumento utile per valutare il possesso di determinate conoscenze, ma non equivalgono a una "abilitazione" allo svolgimento del ruolo di *data protection officer*.

In altre parole, non esistono requisiti prestabiliti in base ai quali selezionare il Dpo (come il titolo di studio o l'appartenenza a un Albo professionale). Per scegliere il Dpo, dunque, uffici pubblici e aziende dovranno muoversi in autonomia, partendo dalle proprie esigenze in materia di protezione dei dati e seguendo le indicazioni di carattere generale fornite dal Garante: privilegiare chi possiede un'approfondita conoscenza delle regole sulla riservatezza e di quelle del settore in cui si deve operare, puntando su persone che possano documentare le proprie conoscenze (per esempio, attraverso partecipazione a master o a corsi di studio o professionali) e le eventuali esperienze fatte.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**LAVORO**

Tutele crescenti,  
il patto di prova  
nullo apre  
alla reintegra

Daniele Colombo ▶ pagina 32

**Contenzioso.** Orientamenti difformi tra i giudici di merito

# Nelle tutele crescenti il patto di prova nullo apre alla reintegra

Licenziamento illegittimo con sanzioni differenziate

## LA MOTIVAZIONE

Il recesso può essere ritenuto ingiustificato perché fondato su una ragione inesistente per le carenze del patto di prova

PAGINA A CURA DI

**Daniele Colombo**

■ La redazione del patto di prova richiede molta attenzione, anche per le assunzioni con il contratto a tutele crescenti. Il licenziamento intimato al lavoratore assunto con questa tipologia contrattuale per mancato superamento del periodo di prova, la cui clausola sia nulla per vizi formali o sostanziali, infatti, in alcune delle prime pronunce dei giudici di merito, hanno dato spazio alla reintegrazione in servizio del lavoratore.

Il Dlgs 23/2015 che disciplina il contratto di lavoro a tutele crescenti non contiene alcun chiarimento su questo tema. Le prime decisioni di merito dei giudici si sono orientate verso l'applicazione dell'articolo 3, comma 2 del Dlgs 23/2015, che prevede, esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, che il giudice annulli il

licenziamento e condanni il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore. Inoltre, il datore deve versare al lavoratore un'indennità risarcitoria fino a un massimo di 12 mensilità. A questo fine, in giudizio dovrà essere dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, senza alcuna valutazione sulla proporzionalità della sanzione espulsiva. La norma, quindi, si riferisce inequivocabilmente solo alle fattispecie di licenziamento per motivi soggettivi.

Secondo parte della giurisprudenza, tuttavia, anche l'invalidità del patto di prova per carenza di forma e di sostanza darebbe luogo alla condanna del datore di lavoro alla reintegrazione in servizio del dipendente in quanto il licenziamento, in questo caso, poiché fondato su una ragione inesistente, sarebbe ingiustificato in base all'articolo 1 della legge 604/1966 (si vedano le sentenze del Tribunale di Milano, sezione lavoro, 2912 del 3 novembre 2016 e del Tribunale di Torino, sezione lavoro, 1501 del 16 settembre 2016). L'accertata inesistenza delle ragioni poste alla base della motivazione del recesso, comporta, secondo questa interpretazione, l'insussistenza del fatto materiale.

Un'altra sezione del Tribuna-

le di Milano, invece, in un giudizio avente a oggetto il licenziamento per mancato superamento del periodo di prova di una lavoratrice disabile assunta con il contratto a tutele crescenti, è arrivata invece a conclusioni diverse, affermando l'inapplicabilità delle disposizioni previste dall'articolo 3, comma 2, della legge 23/2015.

Dopo aver accertato la nullità del patto di prova apposto al contratto di lavoro il giudice ha ritenuto applicabile l'articolo 3, comma 1, che sanziona con la sola indennità economica l'illegittimità del recesso datoriale: nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro a versare un'indennità



non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a quattro e non superiore a 24 mensilità.

Secondo questo orientamento, la tutela reintegratoria prevista in caso di insussistenza del fatto materiale (articolo 3, comma 2) è applicabile ai soli licenziamenti disciplinari (Tribunale di Milano, sezione lavoro, sentenza 730 dell'8 aprile 2017, giudice Bertoli).

Vedremo come si consoliderà la giurisprudenza, anche alla luce, da una parte, del tenore letterale della norma e, dall'altra, della ratio del Jobs Act, che è quella di rendere eccezionale e sporadica la sanzione della reintegrazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Le pronunce

### 01 | IL RECESSO È LEGITTIMO ANCHE CON PROVA SUPERATA

Il patto di prova fa sorgere a favore del datore di lavoro un potere di recesso che non richiede motivazione. La valutazione del datore di lavoro è discrezionale e la prova da parte del dipendente dell'esito positivo del periodo di prova non basta per sostenere l'illegittimità del recesso, poiché è necessario dimostrare che il licenziamento sia stato provocato da motivi diversi.

*Cassazione, sezione lavoro, sentenza 1180 del 18 gennaio 2017*

lavoro, quindi, deve non solo risultare da un atto scritto, ma contenere anche l'indicazione specifica delle



mansioni da espletare. La facoltà del datore di lavoro di esprimere la propria insindacabile valutazione sull'esito della prova presuppone che questa debba essere effettuata per mansioni esattamente identificate e indicate.

*Cassazione, sezione lavoro, sentenze 10618 del 22 maggio 2015 e 5509 del 19 marzo 2015*

### 02 | LE MANSIONI VANNO INDICATE IN MODO SPECIFICO

Per poter valutare l'esito del periodo di prova, è necessario dare rilevanza alle mansioni espressamente individuate nel patto di prova inserito nel contratto. Il patto di prova apposto al contratto di

### 03 | RECESSO INGIUSTIFICATO SENZA IL PATTO PER ISCRITTO

L'invalidità del patto di prova per carenza di forma scritta comporta l'ingiustificata del licenziamento ex articolo 1 della legge 604/1966 perché fondato su una ragione inesistente. Dall'accertata inesistenza di motivazione del recesso intimato consegue l'insussistenza del fatto materiale contestato e da ciò discende, in base all'articolo 3, comma 2 del Dlgs 23/2015, la condanna del datore a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e a versare l'indennità risarcitoria.

*Tribunale di Torino, sezione lavoro, sentenza 1501 del 16 settembre 2016; Tribunale di Milano, sezione lavoro, sentenza 2912 del 3 novembre 2016*

lavoro, il giudice ritiene applicabile l'articolo 3, comma 1 del Dlgs 23/2015 che sanziona con la sola indennità economica l'illegittimità del recesso datoriale. Non può applicarsi, infatti, la tutela reintegratoria prevista in caso di insussistenza del fatto materiale posto alla base



del licenziamento (articolo 3, comma 2 del Dlgs 23/2015) posto che, in base alla lettera della norma, essa si applica solo ai licenziamenti disciplinari, mentre il licenziamento per mancato superamento del

periodo di prova non presuppone né implica (anche solo di fatto), una condotta disciplinamente rilevante.

*Tribunale di Milano, sezione lavoro, sentenza 730 dell'8 aprile 2017*

### 05 | IL PATTO È ILLEGITTIMO SE LA VERIFICA È GIÀ AVVENUTA

Nel lavoro subordinato, il patto di prova tutela l'interesse di entrambe le parti a sperimentare la convenienza del rapporto. Il patto è illegittimamente stipulato, dunque, se questa verifica è già intervenuta, con esito positivo, per le stesse mansioni, ancorché diversamente denominate, e per un congruo lasso di tempo, a favore dello stesso datore di lavoro o di un precedente datore di lavoro-appaltatore, titolare dello stesso appalto.

*Cassazione, sezione lavoro, sentenza 17371 del 1° settembre 2015*

## LE POLITICHE (C)ATTIVE DEL LAVORO

WALTER PASSERINI

**S**e ne sentono di tutti i colori. C'è chi vorrebbe abolire tutto: la legge Fornero-Monti, il Jobs Act, e altro ancora. C'è chi vorrebbe riesumare molto: l'articolo 18, il sistema di calcolo retributivo, i vecchi ammortizzatori sociali di lunga durata. L'unica cosa di cui non si parla sono le politiche attive del lavoro, mentre imperversano le cattive politiche del lavoro, in un bailamme di proposte lanciate nell'universo mediatico. Eppure sarebbe ora di ammainare le bandiere di maniera e di parte, per marciare uniti almeno su un grande obiettivo: le politiche attive del lavoro. Significa passare dall'assistenzialismo all'attivazione sia di risorse che di comportamenti personali.

Se prendiamo le risorse

complessive per le politiche attive scopriamo che spendiamo meno di un terzo di Francia e Germania. Per sostenere i servizi al lavoro ancora meno. Mentre è in crescita la spesa per le politiche passive del lavoro: indennità, ammortizzatori, spese di personale. Insomma, il vecchio modello risarcitorio e assistenziale contro il nuovo modello dell'attivazione e del coinvolgimento personale.

Quando entreremo nell'era dei servizi, efficaci ed efficienti, per il lavoro? Quando aiuteremo a lavorare con pari dignità gli operatori privati insieme ai centri per l'impiego pubblici? È urgente cambiare modelli e paradigmi. Per aiutare davvero chi perde il lavoro a ritrovarne un altro, e chi non ha mai lavorato a trovare una dignitosa prima occupazione.

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI





**IO Lavoro**

Aziende a caccia  
di professionisti  
del digitale

da pag. 41

*Servono oltre 62 mila profili professionali  
ma il sistema formativo non è in grado di prepararli*

# Talenti per il digitale

*Crescono gli occupati e le richieste ma il sistema formativo non riesce a farvi fronte*

## Il digitale cerca i giusti profili Oltre 62 mila posti vacanti perché mancano le competenze

Pagina a cura  
DI SABRINA IADAROLA

**D**igitale in crescita su scala mondiale, in cui l'Italia non fa eccezione. Con nuovi posti di lavoro, ma alcuni (ancora troppi) vacanti, 62.000 per l'esattezza, perché i profili ricercati sul mercato non ci sono. Lo evidenzia il report 4.0 Confeoperative-Censis «4.0 la scelta di chi già lavora nel futuro». Nonostante negli ultimi 5 anni gli occupati siano cresciuti del 52% nel segmento più qualifica-

to dell'Ict e le richieste di nuove professionalità crescano del 30% ogni anno. Tra le figure più richieste (con una quota sul totale dei profili più richiesti del 42,5%) c'è il developer, lo sviluppatore di applicazioni web, con oltre 26 mila vacancies presentate e un incremento del 23,8% fra il 2015 e il 2016. Seguito a distanza dall'analista di sistemi informativi con 8.800 richieste e un differenziale del 29,6% sul 2015. Nel nostro paese su 100 occupati 3,3 sono riconducibili alle professioni Ict, mentre solo 1 su 100 è un «professionista Ict ad elevata qualificazione».

Dati che, se confrontati a livello europeo, non sono particolarmente brillanti, nonostante il tendenziale recupero degli ultimi anni. Il Desi - Digital Economy and Society Index del 2017, realizzato dalla Commissione europea, collocava l'Italia al 20° posto su 28



paesi per quanto riguardava la quota di professionisti Ict sul totale delle persone occupate. Con riferimento al 2015, la quota era pari al 2,5%, un punto percentuale inferiore alla media dell'Unione Europea (3,5%). Accanto a questo indicatore, la valutazione del capitale umano disponibile per il grado di digitalizzazione della società e dell'economia era affidata anche al numero di laureati in discipline scientifiche per 1.000 persone con età compresa fra i 20 e i 29 anni. In questo caso l'Italia si collocava al 23° posto, con 14 laureati Stem (Science, Technology, Engineering & Mathemati-

cs) ogni 1.000 giovani 20-29enni, mentre la media Ue si attestava sui 19 laureati dati relativi al 2014.

Al di là dell'acquisizione di dati di retrospettiva, qualcosa si sta muovendo sul piano della creazione di capitale umano qualificato e in linea con i processi di digitalizzazione che si stanno diffondendo. È lì che bisogna incidere. Sul recupero rispetto agli altri paesi, ma soprattutto puntando sulla capacità di guidare i processi di innovazione nella società e nell'economia, attraverso il rafforzamento dei canali dell'istruzione terziaria, ampliando la «base produttiva» nell'ambito delle competenze digitali e rendendo evidente

il ritorno che l'investimento su questo tipo di competenze può garantire per i giovani. «Le persone più qualificate», commenta Maurizio Gardini, presidente di Confcooperative, «saranno quelle che potranno cogliere le opportunità del 4.0. Questo ci deve portare a un investimento straordinario in formazione e innovazione perché tutti siano in condizione di capitalizzare le opportunità. Siamo per un 4.0 dal volto umano che non lasci indietro nessuno. In Italia, solo l'8,3% dei lavoratori è impegnato in programmi di formazione permanente, al di sotto della media europea 10,8%. Dobbiamo fare molto di più. Formare non è una spesa, ma un investimento sul futuro del paese».

## *Dall'e-mail marketing manager al cloud architect*

**E-mail Marketing Manager, Sales Lead Generation, Chief Digital Officer, Cloud Architect, Cyber security manager, Data Protection Officer.** Le figure professionali più richieste sono super specializzate. Parlano in linguaggio cloud e operano su tecnologie digitali. È la previsione degli sbocchi occupazionali per il 2018 che fa Hunters Group. Previsioni che coincidono, peraltro, con la fotografia scattata da Confcooperative - Censis nel Report «4.0 la scelta di chi già lavora nel futuro». Partendo da un dato: 16mila 680 imprese in più dal 2011 ad oggi (su un totale di 111mila 511 imprese digitali attive), stando ai registri Unioncamere al terzo trimestre 2017, operano nel campo del digitale. Dal commercio al dettaglio di qualsiasi prodotto effettuato tramite internet. Dall'erogazione di servizi di accesso a Internet, posto telefonico pubblico, Internet point e altre attività connesse alle telecomunicazioni, alla produzione di software e consulenza informatica. Dall'elaborazione dei dati, hosting, portali web all'edizione di software, con un incremento di fatto del 17,6% rispetto allo stesso trimestre del 2011.

Che le imprese digitali siano in trend di crescita non sorprende, visto che il digitale è entrato «prepotentemente» nelle nostre vite. Ha modificato (e continuerà a farlo) i nostri comportamenti di consumo, ridefinendo l'approccio al mercato da parte delle imprese, trasformando il nostro modo di lavorare e di apprendere nuove conoscenze. E, va da sé, che tale tendenza inciderà anche sul lavoro e sulle opportunità di occupazione, comportando la nascita di nuovi profili professionali e nuove competenze in grado di interpretare i potenziali di sviluppo e di cambiamento.

Già nel 2016 il Wef (World Economic Forum) aveva pubblicato *The Future of Jobs* per illustrare l'evoluzione del lavoro fino al 2020 sulla base delle indicazioni raccolte tra i responsabili delle risorse umane di 350 tra le maggiori aziende mondiali (imprese che nel totale rappresentano circa 13 milioni di dipendenti). Ipotizzando la nascita di oltre 2 milioni di nuovi posti in settori come «architettura e ingegneria» e «computer e matematica» e identificando profili e professioni che, in maniera trasversale (e a livello mondiale), avranno sbocco nei settori Industria e costruzioni, Commercio, Energia, Servizi finanziari, Sanità, Ict in senso stretto, Media & Intrattenimento, Logistica, Servizi professionali.



## I profili più richiesti

<b>E-mail Marketing Manager</b>	Si occupa, attraverso campagne mirate e veicolate attraverso le e-mail, di fidelizzare i clienti attuali di una azienda o di trovarne altri
<b>Sales Lead Generation</b>	Si occupa della vendita di progetti di e-mail marketing per l'acquisizione di contatti profilati di potenziali clienti
<b>Chief Digital Officer</b>	Coordina i processi digitali, la trasformazione digitale e promuove la cultura digitale in azienda
<b>Cloud Architect</b>	Si occupa dell'ideazione e della realizzazione di architetture in cloud
<b>Cyber security Manager</b>	Si occupa a 360 gradi della gestione dei dati in azienda, dei macchinari - solitamente in ambito industria 4.0 - e dei dati dei clienti
<b>Data Protection Officer</b>	Osserva, valuta e organizzare la gestione del trattamento di dati personali e la loro protezione all'interno di un'azienda
<b>Project Manager</b>	Si occupa di gestire progetti complessi, in un mercato legato principalmente all'ingegneria e all'impiantistica
<b>Responsabile di produzione</b>	Si occupa di pianificare, controllare e coordinare l'attività produttiva in una logica di ottimizzazione delle risorse impegnate (umane, economiche e tecnologiche)
<b>Direttore di Stabilimento/Plant Manager</b>	È responsabile del presidio di uno stabilimento produttivo di una società con l'incarico di dirigere e coordinare tutte le funzioni aziendali e relative risorse impegnate nella produzione
<b>Program manager</b>	Responsabile della pianificazione complessiva e del controllo di uno o più progetti

*Nel settore industrial cresce il ricorso a figure in grado di razionalizzare la struttura*

# Risorse umane in efficienza

## Organizzazione aziendale al massimo della produttività

### L'identikit

Mansioni	Obiettivi
Aiuta le aziende a tagliare i «rami secchi» nella struttura aziendale e a portare al massimo la produttività	Niente più sprechi, più produttività ed efficienza
Guida un team di lavoro nella comprensione degli sprechi	Migliorare il posizionamento del mercato ed incrementare il livello dell'offerta rispetto alla concorrenza

Pagina a cura  
DI **ROBERT HASSAN**

**N**el settore industrial servono sempre più profili che, all'interno della divisione risorse umane, aiutino l'azienda a tagliare i «rami secchi» nella struttura aziendale e a portare al massimo la produttività. Attualmente questi ruoli sono presenti soprattutto nelle grandi aziende, ma si stanno allargando sempre di più anche verso altre realtà imprenditoriali. Questa figura quindi deve raggiungere il risparmio dei costi, in modo da migliorare il posizionamento del mercato e incrementare il livello dell'offerta rispetto alla concorrenza. Il suo percorso di formazione essenzialmente prevede lo sviluppo di competenze molto trasversali che permettono una visione sistemica dell'organizzazione, mettendone in relazione i diversi elementi. La capacità di questo ruolo si completa con l'acquisizione delle competenze necessarie per la gestione delle persone, in cui è leader e coach della squadra con la quale lavora e ne favorisce la crescita. In un periodo di crisi economica, questa figura è sempre più richiesta dalle grandi e piccole imprese. Solitamente lavora in un team, scelto dal medesimo, per controllare attentamente tutti i rami dell'azienda e scoprire quali fattori possono essere migliorati. Questo team rappresenta un vero e proprio

gruppo di consulenza aziendale e, dopo aver individuato tutti i principali problemi, indirizzerà l'azienda verso una posizione ottimale nel mercato. Una scarsa ottimizzazione delle risorse a disposizione comporterebbe invece un basso rendimento finanziario.

L'obiettivo primario di questo professionista essenzialmente è la massimizzazione del valore per il cliente e la contemporanea riduzione delle risorse necessarie a generarlo. Per conseguirlo, è necessario riorganizzare i propri processi secondo principi fondamentali, come il flusso del valore, e quindi mediante la diffusione della cultura del miglioramento continuo e del problem solving, reimpiegando le migliori risorse aziendali in nuove sfide strategiche.

Nelle aziende di successo oggi sono più che mai cruciali le figure che occupano le posizioni di vertice, per esempio manager per i quali non è più sufficiente occupare una posizione preconstituita, ma è necessario possedere le competenze del «saper fare» a tutti i livelli dell'impresa. Questo profilo è portatore dell'approccio snello, è in grado sia di generare una visione vincente per l'azienda in cui opera, sia di guidare con competenza l'operatività delle persone con cui lavora, affiancandole nei momenti cruciali del loro lavoro e aiutandole nel prendere le migliori decisioni. In questo tipo di cultura questo professionista

introduce il metodo scientifico all'interno delle organizzazioni e, attraverso un percorso di sperimentazione e apprendimento continuo, è in grado di innalzare progressivamente le capacità delle persone e dei team con i quali opera. Un simile risultato richiede di partire dalla comprensione di ciò che è valore per i propri clienti, per poi rivedere tutti i processi: dalle operations (produzione e logistica) a quelli per l'innovazione (gestione del knowledge e sviluppo dei nuovi prodotti e processi), sino a quelli connessi al mercato (marketing e vendita).

Se il lavoro di questo professionista prevede anche la cessione del ramo d'azienda, si procede all'identificazione di possibili acquirenti e ad una valutazione del valore transazionale del ramo spiega Pierpaolo Dalzocchio, partner di Mid Up, brand attivo nella ricerca di middle management. Nella prima delle due attività sono anche coinvolti il marketing, le vendite, il finance dell'azienda. Nella seconda, soprattutto l'amministrazione la finanza. In entrambe le attività le funzioni aziendali sono quasi sempre affiancate da un advisor conclude Dalzocchio.



## Stop agli sprechi con il cost controller

Pagina a cura

**DI ROBERT HASSAN**

Nel settore industrial, un'altra figura richiesta, più specifica, sempre nell'ambito della riduzione degli sprechi nelle industrie, è il manager che controlla i costi: gli si chiede di definire e implementare le procedure di razionalizzazione dei costi e di misurare la performance di ogni settore aziendale, di ottimizzare i processi ed effettuare una valutazione finanziaria di investimenti e progetti di sviluppo. Le sue prospettive sono molto positive, in quanto la crescente competitività fra imprese a livello internazionale rende la funzione del cost saving sempre più centrale nelle aziende per non perdere quote di mercato e dal momento che sono ricercati validi professionisti soprattutto per i mercati emergenti asiatici.

La retribuzione annua lorda parte generalmente dai 30 mila euro circa per i profili junior, sino ad arrivare, per quei profili senior che lavorano sui mercati esteri, a oltre 80 mila euro. Come possibilità di sviluppo, questo manager può arrivare a ricoprire la carica di direttore finanza e controllo e inoltre le possibilità di impiego di questa figura sono molteplici a seconda del settore merceologico e della dimensione di una struttura organizzativa. Questo professionista deve analizzare l'eventuale impatto che un aumento dei costi in un'area di lavoro può avere sugli altri comparti, supportare il progetto nella gestione della risk analysis e alla preparazione del cost control report.

Si occupa quindi di analisi dell'allocazione dei costi nelle diverse unità produttive e, a livello di corporate, della elaborazione di report specifici legati all'analisi delle variazioni dei flussi di costi generati durante l'esercizio ordinario e straordinario della società.

È una figura professionale generalmente laureata in Economia e Commercio e Ingegneria gestionale. Deve avere innanzitutto una conoscenza fluente della lingua inglese, una buona conoscenza del pacchetto Office e dei software commerciali necessari per lo svolgimento delle attività di project control ed essere disponibile, in diversi casi, a trasferimenti temporanei presso sedi estere. L'aver maturato ottime doti relazionali con i responsabili dei centri di costo interni all'azienda è elemento fondamentale per poter svolgere al meglio le analisi e condividere con i diretti riporti l'attività nel suo complesso. È un ruolo generalmente inserito nell'area controlling o internal accounting a diretto riporto del controller senior di business unit o di plant, a secondo della realtà aziendale.





**POST DIPLOMA. DA EUDOSCOPIO AL MIUR**

# Lavoro e successo negli studi: i numeri per orientare le scelte

di **Claudio Tucci**

**C**i sono altre informazioni che famiglie e studenti, alle prese da domani con le iscrizioni, è bene che conoscano: sono quelle legate agli sbocchi occupazionali dei percorsi offerti dalla nostra istruzione superiore.

Le fonti a disposizione sono diverse: Almadiploma, Eduscopio della fondazione Agnelli, Scuola in chiaro del Miur. Recentemente, anche l'Istat ha acceso un faro sul tema, confermando (in una pubblicazione del 2016) una maggiore propensione "all'impiego" dei diplomati degli istituti tecnici e professionali; meno dei liceali. A un anno dal titolo, evidenzia l'ultimo rapporto di Almadiploma, ha un contratto in mano il 42% dei ragazzi che esce dai professionali, soprattutto nell'industria metalmeccanica. Lo stesso fenomeno interessa il 31% dei periti (un ulteriore 13% circa studia e lavoro contemporaneamente): anche qui lo sbocco principale è nell'industria (quasi il 30%), in particolare metalmeccanica. Il rapporto è in diversi casi stabile, o in apprendistato; la retribuzione, sempre a 12 mesi dal titolo, oscilla tra gli 800 e i mille euro (a una maggiore specializzazione però corrispondono retribuzioni più elevate).

La cifra degli istituti tecnici «è l'apprendimento in concreto - evidenzia Maurizio Chiappa, presidente del Marconi di Dalmine (Bg) -. È un percorso di istruzione in cui accanto a una solida preparazione linguistica, matematica e scientifica, gli studenti sviluppano competenze pratiche creando oggetti e dispositivi utilizzan-

do in modo critico le tecnologie, specie quelle digitali».

Dal 2014 famiglie e ragazzi possono passare dal generale al particolare e addentrarsi nei tassi di occupazione offerti dalle singole scuole. Grazie al portale Eduscopio della Fondazione Agnelli che ha di recente esteso all'intero territorio nazionale le sue rilevazioni. Utilizzandolo, ad esempio, posso scoprire che se abito a Milano e sono disposto a iscrivere mio figlio in un raggio di 10 chilometri il tecnico-economico "Falcone-Righi di Corsico" vede occupato il 68% dei suoi diplomati a un anno.

Diversi, per forza di cose, sono i numeri che interessano i liceali: a un anno dal titolo, infatti, il 70% si iscrive all'università e solo il 5% risulta occupato; i contratti sono spesso precari e il settore economico di impiego prevalente è quello dei servizi (in particolare, commercio, servizi sociali e personali, servizi ricreativi e culturali). Vista la propensione molto più alta a proseguire gli studi in questo caso Eduscopio può aiutare a capire quale istituto prepara meglio i ragazzi all'avventura da matricole. Valga un caso per tutti: a Roma l'indice più alto di voti e crediti per gli iscritti a un corso di laurea scientifico lo si registra al Virgilio.

Altro tema degno di nota in questa sede è infine la coerenza tra studi fatti e lavoro svolto: ebbene il 41% degli occupati (diplomati) si dice insoddisfatto della preparazione scolastica e dichiara di non sfruttare le conoscenze apprese sui banchi. Mentre uno su tre ritiene di aver sbagliato indirizzo. Quando si dice il "disorientamento".

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**ALTRI SEI MESI PER LE PENSIONI**

**L'Ape volontaria  
viaggia a rilento**

**Antonio Signorini**

■ In arrivo la firma di banche e assicurazioni sull'Ape volontaria, l'anticipo della pensione fino a tre anni e sette mesi. Ma serviranno ancora sei mesi per partire.

a pagina 10

# Ape volontaria al via Ma per le pensioni servono altri sei mesi

*In arrivo la firma di banche e assicurazioni  
A febbraio le richieste di certificazioni Inps*

**NON PER TUTTI**

**Anticipo da restituire  
in 20 anni, con un taglio  
fino al 20 per cento**

**IL CASO**

di **Antonio Signorini**  
Roma

Ultimo giro di firme per l'Ape volontaria. L'anticipo della pensione fino a tre anni e sette mesi, sostenuto da un prestito bancario, è una delle misure più attese dai lavoratori sulla soglia della pensione. Sarebbe dovuta partire in questi giorni, ma i tempi si sono allungati, creando non pochi disagi. Sindacati (compresi quelli che hanno bocciato la misura) e i giornali sono stati sommersi da richieste di informazioni e da proteste degli aspiranti pensionandi che contavano di potere ottenere il finanziamento all'inizio dell'anno.

Fino a venerdì mancava all'appello la firma ufficiale degli accordi con banche e assicurazioni, rappresentate da Abi e Ania, bloccate dal parere delle authority competenti. Nel giorno scorsi il via libera del garante della Privacy. Venerdì i due

accordi sono stati firmati dal ministero dell'Economia, in queste ore toccherà al dicastero del Lavoro e poi, a strettissimo giro di posta, alle associazioni delle banche e delle assicurazioni.

Le tappe successive sono tutte tecniche, ma non per questo meno complesse. L'Inps deve mettere a punto il portare attraverso il quale i lavoratori potranno fare domanda. I tecnici dell'istituto guidato da Tito Boeri assicurano di essere a buon punto. Verosimilmente sarà tutto pronto per la fine di febbraio.

Poi scatteranno i tempi previsti dalla normativa. Dal sito dell'Inps sarà possibile chiedere la certificazione del diritto, l'ammontare del prestito e della rata da restituire. Tempi, da trenta a settanta giorni. Una volta ottenuto il certificato il lavoratore potrà andare da una banca che aderisce all'operazione e chiedere il finanziamento. Gli istituti di credito devono rispondere entro 15/20 giorni.

La somma erogata partirà dal momento della domanda, quindi con la prima rata «l'apista» potrà incassare più mensilità. I primi assegni dovrebbero arrivare in tarda primavera, ini-

zio estate.

Hanno diritto all'Ape volontaria i lavoratori dipendenti privati e pubblici, autonomi (escluso chi aderisce a casse private) e iscritti a gestione separata, che abbiano compiuto 63 anni e maturato 20 anni di contributi. La pensione teorica calcolata dall'Inps dovrà essere superiore a 1,4 volte il minimo, al netto della rata del prestito. Il richiedente non dovrà avere una pensione di invalidità o di un'altra pensione.

L'Ape volontaria, a differenza della versione social che è a carico della fiscalità generale, è pagata interamente dal lavoratore. L'anticipo, che può andare da sei mesi a tre anni e sette mesi, deve essere restituito in 260 rate pagate attraverso una trattenuta sulla pensione e spalmate in 20 anni. Nei costi vanno calcolati il tasso di interesse sul finanziamento e il premio



assicurativo. Una polizza che copre il rischio di morte del pensionato prima dei 20 anni. Ancora da definire il tasso di interesse, che sarà calcolato periodicamente, ma rimarrà invariato per il singolo. Si può comunque ipotizzare un costo complessivo tra il 4 e il 5% per ogni anno di pensione anticipata. La decurtazione della pensione potrà quindi essere, per il massimo dell'anticipo, di circa 12-15%.

Il rateo non può superare il 30 per cento della pensione. Sarà l'Inps in fase di certificazione a verificare i requisiti.

Tra gli aspetti meno conosciuti dell'Ape volontaria, il fatto che chi la percepisce potrà anche restare al lavoro, percependo sia la rata l'anticipo della pensione sia lo stipendio. In sostanza l'Ape, più che un ammorbidimento dei requisiti previdenziali, è un finanziamento vero e proprio, rivolto a una classe di età che può avere difficoltà a ottenere prestiti.

## Meno assegni, ma sale la spesa



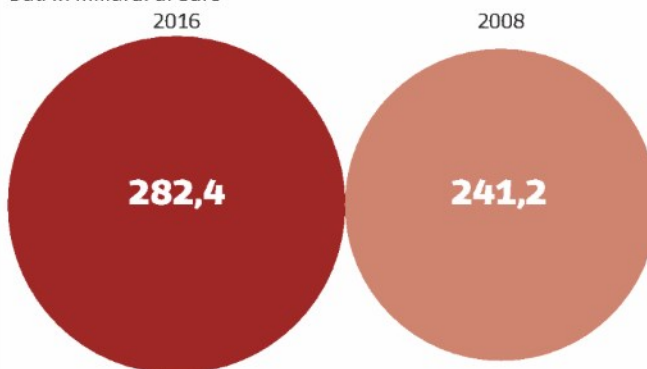
### NUMERO PENSIONATI

Dati in milioni di euro



### SPESA PER LE PENSIONI

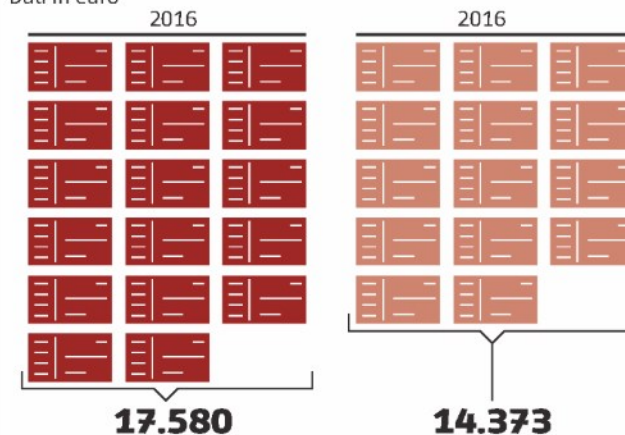
Dati in miliardi di euro



### ASSEGNI

Media

Dati in euro



### Risparmi della legge Fornero

**15-16 miliardi all'anno**

(esclusi i costi degli interventi successivi per correggere la riforma)

L'ESGO EDITORE



*Dall'1/1 si è allungata l'astensione obbligatoria fruibile entro i cinque mesi dalla nascita*

# Più tempo con i figli per i papà

## Congedi da 2 a 4 giorni. E uno al posto della mamma

**La durata del congedo non subisce variazioni in caso di parto plurimo: ciò significa che in caso di parto gemellare o plurigemellare il papà avrà sempre e comunque diritto/obbligo a quattro giorni**

**Il papà ha diritto a percepire, per i quattro giorni di astensione, un'indennità a giornaliera a carico Inps pari al 100% della retribuzione. E a carico dell'Inps c'è pure la contribuzione figurativa**

Pagina a cura  
di **CARLA DE LELLIS**

**R**addoppia il congedo obbligatorio per i papà lavoratori dipendenti. Dal 1° gennaio, infatti, il periodo obbligatorio di astensione dal lavoro, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita di un figlio, passa da due (fino al 31 dicembre 2017) a quattro giorni, da godere anche in via non continuativa. Sempre dal 1° gennaio, inoltre, il papà lavoratore dipendente può astenersi dal lavoro per un ulteriore giorno in sostituzione della madre che rinunci a un giorno di congedo obbligatorio a lei spettante. Le novità arrivano dall'art. 1, comma 354, della legge di Bilancio 2017 (legge n. 232/2016) che, da una parte ha prorogato fino al 31 dicembre 2018 la misura a sostegno della genitorialità e della maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli prevista dalla riforma Fornero (legge n. 92/2012), e dall'altro ha previsto un giorno in più di congedo facoltativo scambiabile tra i coniugi.

**Raddoppia il congedo obbligatorio.** Dal 1° gennaio, dunque, ai papà lavoratori dipendenti spetta il doppio di giorni di «congedo obbligatorio»: quattro anziché due.

Tale congedo, come dice la parola stessa, costituisce un «obbligo» vero e proprio di astensione dal lavoro.

Per quattro giorni, consecutivi o in più tappe a sua scelta, comunque nei primi cinque mesi di vita del figlio, il papà deve lasciare il lavoro per restare a casa e dedicarsi

al neonato.

La fruizione va fatta sempre per giornate intere di lavoro, una o due, perché per espressa previsione di legge non è possibile il frazionamento a ore.

La fruizione, inoltre, può avvenire anche mentre il coniuge (madre del neonato) sta fruendo del congedo di maternità. Il congedo di maternità, si ricorda, riconosce alla madre lavoratrice dipendente l'obbligo di astenersi dal lavoro per un totale di cinque mesi da suddividere prima e dopo la nascita. Ordinariamente la ripartizione è due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo la nascita; ma la lavoratrice può decidere di posticipare fino a un mese il periodo di astensione obbligatoria prima della data presunta del parto, al fine di allungare (di conseguenza) quello post partum che così può arrivare fino a quattro mesi (è la c.d. «flessibilità» del congedo di maternità).

Ovviamente, poiché la legge impone al papà di fruire del congedo obbligatorio «nei primi cinque mesi di vita del figlio», la sua astensione in contemporanea al congedo di maternità del coniuge può avvenire soltanto nel periodo post partum.

Riguardo alla durata del congedo obbligatorio Fornero, l'Inps ha precisato che, analogamente a quanto disposto per il congedo di maternità, la durata non subisce variazioni in caso di parto plurimo.

Ciò significa, in altre parole, che in caso di parto gemellare o plurigemellare il papà avrà sempre e comunque di-

ritto/obbligo a quattro giorni di congedo.

Va considerato, infine, che nei casi di morte o grave infermità della madre o di abbandono del figlio da parte della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, il papà ha diritto al «congedo di paternità»: diritto ad assentarsi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità che sarebbe spettata alla madre lavoratrice dipendente o, se già in parte fruito, per la parte residua.

La ricorrenza di quest'ipotesi non pregiudica al papà il diritto al nuovo congedo obbligatorio di quattro giorni che, di conseguenza, va a sommarsi al periodo di congedo di paternità.

**Trattamento durante le assenze.** Il congedo obbligatorio Fornero è retribuito e coperto da contributi.

In particolare, il papà ha diritto a percepire, per i quattro giorni di astensione, un'indennità a giornaliera a carico Inps pari al 100 per cento della retribuzione e sempre a carico dell'Inps c'è pure la contribuzione (c.d. «figurativa»). L'indennità è corrisposta al lavoratore dal datore di lavoro, il quale la recupera mediante conguaglio con i contributi che deve versare mensilmente all'Inps.

**La richiesta del congedo.** Il papà che intende fruire del congedo obbligatorio deve darne comunicazione in forma scritta al proprio datore di lavoro, specificando il giorno o i giorni in cui vorrebbe assentarsi. La comunicazione va fatta con un anticipo non infe-



riore a 15 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto (si veda facsimile in pagina).

**Un giorno di congedo facoltativo.** È la nuova opportunità in vigore dal 1° gennaio 2018; in verità, un simile congedo facoltativo di due giorni è rimasto in vigore fino al 31 dicembre 2016 (non è stato invece prorogato, come lo è stato il congedo obbligatorio, per l'anno 2017).

Il nuovo congedo dà opportunità al padre, lavoratore dipendente, di fruire di un ulteriore giorno di astensione dal lavoro.

A differenza del congedo obbligatorio di quattro giorni, il quale spetta incondizionatamente, il congedo facoltativo è subordinato alla scelta del coniuge (madre del neonato), anch'essa lavoratrice dipendente, di non fruire di un giorno del proprio congedo di maternità.

Non è previsto un termine per fruire del congedo facoltativo; però poiché è condizionato all'alternativa fruizione da parte della madre, appare logico che la fruizione possa avvenire entro il termine di validità del diritto al congedo di maternità da parte della mamma (ordinariamente entro i primi tre mesi di vita del figlio).

—© Riproduzione riservata—

## Facsimile di domanda di congedo obbligatorio

(Da presentare al proprio datore di lavoro, almeno 15 giorni prima)

Spett.le \_\_\_\_\_

**Oggetto: Richiesta congedo obbligatorio ai sensi dell'art. 4, comma 24, lett. a) della legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni e integrazioni.**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_  
il \_\_\_\_\_ Codice fiscale \_\_\_\_\_  
assunto in data \_\_\_\_\_ con contratto \_\_\_\_\_,  
livello \_\_\_\_\_, mansione \_\_\_\_\_,  
matricola \_\_\_\_\_;

**premesse**

che in data \_\_\_\_\_ è avvenuta [avverrà] la nascita [l'ingresso in famiglia nei casi di adozione e/o affidamento] di suo figlio \_\_\_\_\_;

**chiede**

di poter fruire di \_\_\_\_\_ giorno/i di congedo di paternità obbligatorio, previsto dalla norma in oggetto, nel seguente periodo \_\_\_\_\_.  
Tanto si doveva, con l'occasione porge molti distinti saluti.

Luogo e data \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

## Beneficiari in crescita del 27,6%

Nell'ultimo numero dell'anno 2017 dello «Osservatorio sulle prestazioni a sostegno della famiglia», con l'analisi dei dati dell'anno 2016, l'Inps spiega che il nuovo congedo obbligatorio e facoltativo di paternità, introdotto dalla legge 92/2012, ha visto incrementare il numero dei beneficiari. In particolare, nell'anno

2016 i beneficiari sono stati 92.858, con un aumento del 27,6% rispetto all'anno precedente (anno 2015 con un numero di beneficiari pari a 72.754), valore, secondo l'Inps, nonostante la crescita ancora da non poter essere considerato «a regime».

—© Riproduzione riservata—

## I congedi Fornero (solo ai papà)

Anno	Congedo obbligatorio	Congedo facoltativo
2013	50.474	5.432
2014	67.672	8.130
2015	72.754	9.587
2016	92.858	9.186

Fonte: Inps, Statistiche in breve, Dicembre 2017



Dir. Resp.: Luciano Fontana

## IL FISCO POSSIBILE

di **Nicola Saldutti**

**D**ifficile dimostrare in modo (davvero) scientifico se parlando di tasse le elezioni si vincono o si perdono. Ma una cosa è certa: le tasse sono uno degli argomenti chiave della campagna elettorale e tendenzialmente la promessa di una riduzione delle imposte trova (da sempre) il favore dei contribuenti. Il punto è però un altro: capire in che modo la riduzione annunciata/promessa sarà sostenibile, ad esempio attraverso il taglio delle spese. Altrimenti lo stesso contribuente si troverà a dover affrontare un onere ancora maggiore che affiorerà inesorabile da qualche altra parte nel bilancio dello Stato.

Sembra una questione puramente contabile ma non lo è. Basti un dato: la spesa per interessi sul debito pubblico si aggira intorno ai 70 miliardi di euro ogni anno. L'evasione fiscale, secondo alcune stime, è pari a circa 120 miliardi. Un piccolo conto e si può facilmente dimostrare che ci sarebbero risorse sufficienti a saldare quella voce di spesa. Ma non è così.

Il Fisco, comunque lo si guardi, è una macchina complicatissima.

**E** non sempre equa. Ci sono cittadini che per un mancato versamento di 50 euro ricevono una cartella esattoriale e altri che riescono a risultare «invisibili» alle imposte per migliaia di euro. Due mondi opposti che si recheranno al voto. C'è un punto sul quale tutti sono d'accordo, ma sul quale tutti fanno fatica a intervenire: il Senato della

Repubblica ha calcolato in ben 610 le misure che regolano agevolazioni, bonus, diritti a vario titolo. Una selva che rende complicata la vita dei contribuenti. Che, vale la pena ricordarlo, lavorano 170 giorni all'anno per il Fisco. Tradotto: la «liberazione» avviene solo il 19 giugno, calcola la Cgia di Mestre.

È in questo quadro che i partiti si sono presentati con le loro proposte, dalla cancellazione delle tasse universitarie di Liberi e uguali, alla tassa piatta (flat tax) di Forza Italia e della Lega, al riordino proposto dal Pd, tenendo conto del centro e delle imposte locali (sempre più elevate), secondo il principio «pagare meno, pagare tutti», fino alla formula del Fisco giusto, sostenibile e snello orientato alla riduzione della pressione fiscale soprattutto per le fasce di reddito medio-basse, indicata dal Movimento 5 Stelle.

Nessuno dunque, e sul lato del consenso è comprensibile, immagina di alzarle. Eppure, tanto per cominciare, sui conti pende sempre la questione della clausola di salvaguardia per l'aumento dell'Iva (solo sospesa per il momento). Il professor Francesco Forte, autore di una proposta di flat tax con dosi di progressività ha stimato che ogni punto di riduzione corrisponde a 7,5 miliardi di gettito in meno. Starà ai partiti spiegare sempre meglio, nel corso della campagna elettorale, quali saranno le coperture, le compensazioni necessarie per tenere a bada il debito pubblico. Un debito che viaggia intorno al 132 per cento del Prodotto interno lordo. E resta, nonostante tutto, il principale elemento sul quale la credibilità della classe di governo verrà misurata dai mercati. Aspetto che, in realtà, negli annunci

elettorali appare molto laterale.

Ben venga dunque il dibattito sulle imposte, perché se anche l'Istat ha di recente certificato che la pressione fiscale è scesa ai livelli più bassi dal 2011, toccando circa il 40,3%, è vero che la sensazione di vivere da tartassati (evasori esclusi, naturalmente) è molto diffusa. Lo scorso anno l'Agenzia delle Entrate è riuscita a recuperare circa 19 miliardi, un risultato record. Forse questa strada va perseguita.

Alzi la mano chi si direbbe contrario alla riduzione delle imposte. Eppure bisogna considerare che a fronte di quelle imposte i cittadini chiedono servizi pubblici. Il punto del nuovo equilibrio di governo sta nell'ottenere gli stessi servizi (magari addirittura migliori) con minori spese. Esercizio che finora, bisogna ammetterlo, non è riuscito molto bene. E invece rappresenta la strada più percorribile per arrivare ad una graduale riduzione delle imposte.

C'è un antico principio, quello della «no taxation without representation», nessuna tassa senza rappresentanza, un criterio base delle democrazie moderne, utilizzato di recente da Trump per ridurle negli Usa. Un principio che non può essere sostituito dagli annunci. Le tasse sono materia di consenso, certo. Ma vanno maneggiate con cura.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

