

Rassegna del 22/01/2018

LAVORO

22/01/2018	Corriere della Sera	Intervista a Marianna Madia - «Statali, dopo 8 anni rinnovo dovuto E una partecipala su tre chiuderà»	<i>Marro Enrico</i>	1
22/01/2018	Italia Oggi Sette	Assunzioni, tempo di saldi	<i>Longoni Marino</i>	3
22/01/2018	Italia Oggi Sette	Interinali, denunce in partenza	<i>De Lellis Carla</i>	5
22/01/2018	Italia Oggi Sette	Nuove assunzioni scontate in quattro declinazioni	<i>Cirioli Daniele</i>	7
22/01/2018	Italia Oggi Sette	Salgono gli sgravi, cala la precarietà	...	9
22/01/2018	Italia Oggi Sette	Scelti & prescelti - Retribuzioni 2018 previste in crescita	...	12
22/01/2018	Sole 24 Ore	Gli Ordini aprono ai vincoli di genere	<i>Cherchi Antonello</i>	13
22/01/2018	Sole 24 Ore	Nelle società in Borsa superata quota 33% - Le donne scalano i cda delle quotate	<i>Barbieri Francesca</i>	14
22/01/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Danno esistenziale solo se cambiano le condizioni di vita	...	16
22/01/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Quando la sanzione sconfinava nel mobbing - Se la sanzione diventa mobbing	<i>Lambrou Monica</i>	17

FORMAZIONE

22/01/2018	Stampa Tuttosoldi	Its, l'80% dei diplomati trova un posto - Its, otto diplomati su dieci trovano subito un posto	<i>W.P.</i>	19
------------	--------------------------	--	-------------	-----------

WELFARE E PREVIDENZA

22/01/2018	Giornale Miaeconomia	Con i «Pip» si arrotonda l'Inps Ma l'obiettivo è a lungo termine	<i>Montagnani Ennio</i>	21
22/01/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Ecco perché parlano tutti di pensioni	<i>Brambilla Alberto</i>	23
22/01/2018	Repubblica Affari&Finanza	Rapporto innovazione - "Il modello funziona promuove il merito e sta attraendo talenti"	<i>Frollà Andrea</i>	24

COMMENTI ED EDITORIALI

22/01/2018	Sole 24 Ore	La lezione delle dotcom: oltre la bolla avanza il futuro - Bolla o no, è il futuro che avanza	<i>Soldavini Pierangelo</i>	25
------------	--------------------	---	-----------------------------	-----------

IL CONTRATTO LA MINISTRA MADIA «Statali, dopo 8 anni rinnovo dovuto E una partecipata su tre chiuderà»



Candidatura a Roma

Dove sarò candidata? Spero a Roma e, perché no, a Roma 2 dove vivo. Quanto all'esito delle elezioni non mi fissa asticelle, credo sempre che il Partito democratico possa arrivare primo

di **Enrico Marro**

ROMA Ministra Madia, dopo 8 anni di blocco avete rinnovato il contratto degli statali. Gli arretrati verranno pagati a febbraio, avete promesso. «Una mancia preelettorale», secondo le opposizioni

«Non è una mancia preelettorale — risponde Marianna Madia, ministra della Pubblica amministrazione — ma il frutto di un lavoro complesso di 4 anni. Dal primo giorno il governo Renzi si è proposto di rimuovere il blocco dei contratti che per noi era un'ingiustizia. Su questo rivendico coerenza perché lo dicevo anche quando stavo all'opposizione. Ovviamente, non si poteva fare in un giorno. Prima abbiamo ridotto i comparti da 11 a 4 e poi abbiamo dovuto cambiare la legge Brunetta, che avrebbe reso impossibile il rinnovo dei contratti».

Il contratto degli statali riguarda 245 mila lavoratori mentre restano in attesa più di 3 milioni di dipendenti di scuola, sanità, enti pubblici e sicurezza. Ce la farete prima delle elezioni? Sindacati, Regioni ed enti locali dicono che non ci sono le risorse per dare 85 euro a tutti, come fatto per gli statali.

«Si lavora senza soste per rinnovare i contratti. Ci vorrà il tempo necessario ma vogliamo fare presto. Le ultime tre leggi di Bilancio contengono gli stanziamenti che, secondo la Ragioneria, sono sufficienti a garantire l'impegno preso con i sindacati sugli 85 euro per tutti. Regioni ed



I 5stelle

Sconsiglio di votare i 5stelle. Essendo romana mi basta dire che per convincersi di quanto sia dannosa l'ipotesi di un loro governo è sufficiente farsi un giro per la mia città

enti locali sanno che devono provvedere coi loro bilanci, ma le risorse ci sono».

Veniamo alla riforma della pubblica amministrazione. Secondo l'indagine del Forum Pa, per il 29% dei dipendenti pubblici non è cambiato nulla e un altro 50% dice che gli effetti della riforma non sono apprezzabili. I cittadini, secondo lei, si sono accorti di qualcosa?

«La riforma ha messo in campo un potenziale il cui buon esito dipende da tutti coloro che quotidianamente lavorano per applicarla: dai sindaci ai dirigenti, dagli assessori ai funzionari. Il ministero sta monitorando i risultati. Per le riforme profonde occorre tempo, ma i primi riscontri sono ottimi. Ho girato l'Italia per incontrare sindaci e amministrazioni e vedere come procede. Ho riscontrato buone pratiche al Nord e al Sud. Penso alle soluzioni sul lavoro agile per conciliare impiego e vita familiare a Milano e Bergamo, ma anche alla nuova conferenza dei servizi sperimentata a Reggio Calabria e allo sforzo fatto a Palermo sulla anagrafe unica della popolazione residente».

Sul taglio delle società partecipate siete indietro.

«No, stiamo andando avanti. C'è una struttura al hoc al ministero dell'Economia, che ha ricevuto finora 8.771 piani di razionalizzazione delle partecipate. La risposta l'83%, delle amministrazioni, mancano i piccoli comuni che spesso neppure hanno società. Dai piani emerge che una partecipata

su tre chiuderà o subirà un processo di fusione o razionalizzazione. Ciò avverrà entro il 2018, come dice la legge, altrimenti scatteranno le sanzioni che, ricordo, nonostante il consiglio di Stato avesse giudicato sproporzionate, noi abbiamo mantenuto, proprio per dare più efficacia alla riforma».

Uno dei punti dolenti della nostra Pa è l'età media dei dipendenti, superiore a 50 anni. Nel 2018 dovrebbe cominciare il ricambio, è così?

«Sì, abbiamo finalmente sbloccato il turn over negli enti locali. Avevamo ereditato un sistema di reclutamento irrazionale, che coniugava il blocco del turn over con un utilizzo improprio dei precari. Abbiamo varato un sistema ordinato di reclutamento sulla base della programmazione delle professionalità che servono. Prima delle elezioni, nella conferenza unificata Stato-Regioni-Enti locali, definiremo le linee guida per fabbisogni e concorsi. E in tre anni avremo assunto i precari storici».

Che bilancio fa dei suoi 4 anni da ministra?

«Il bilancio è positivo. Ho messo in pratica l'80% di ciò che mi proponevo. Credo che trasparenza degli atti con il Foia, semplificazioni, modulare unificata, processi digitali, taglio delle partecipate, fine del precariato, rinnovo dei contratti e nuovo sistema di reclutamento siano un patrimonio che ora va attuato in tutto il suo potenziale».

Ha lavorato meglio con



Renzi o con Gentiloni?

«Molto bene con entrambi. Sono persone diverse ma di grande livello».

Ma lei si sente oggi più vicina all'uno o all'altro?

«È una domanda senza senso, l'importante è fare squadra»

Perché Renzi è in declino?

«Aspetterei il 4 marzo, prima di parlare di declino. Se penso all'Italia com'era e com'è, oggi sta certamente meglio. Dobbiamo fare una campagna elettorale che unisca l'orgoglio con l'umiltà. L'orgoglio di spiegare le cose fatte con l'umiltà di ascoltare le cose che ancora non vanno».

Gentiloni si candiderà nel collegio di Roma centro. Fa bene?

«Molto bene. Al Pd e a Roma, che è anche la mia città».

Il Pd, per il candidato premier, farebbe meglio a puntare su Renzi o su Gentiloni?

«Noi all'elettorato diciamo la verità, cioè che il segretario del Pd è Matteo Renzi e che il premier lo sceglierà il presidente della Repubblica».

Lei dove sarà candidata?

«Spero a Roma».

Magari a Roma 2 (Flaminio-Montesacro) dove vive?

«Perché no».

Come andranno le elezioni? Difficilmente il Pd sarà il**primo partito.**

«Non mi dò asticelle, ma credo che il Pd possa arrivare primo».

Il caso Boschi farà perdere voti al Pd?

«Non credo proprio. C'è stato un tale accanimento contro di lei che mi pare sia evidente anche agli elettori».

È possibile un governo Pd-Forza Italia?

«Per quanto mi riguarda no. Il Pd vuole governare con un'alleanza di centrosinistra».

E dei 5 stelle cosa pensa? Molti che in passato hanno votato per il Pd potrebbero passare con loro.

«Sconsiglio di votarli. Essendo romana, intanto suggerirei di farsi un giro per la mia città. Basterebbe questo a convincere chiunque di quanto sia dannosa l'ipotesi di un loro governo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La mappa degli aumenti**3,2 milioni**

I dipendenti pubblici

di cui:

1 milione

I dipendenti della scuola

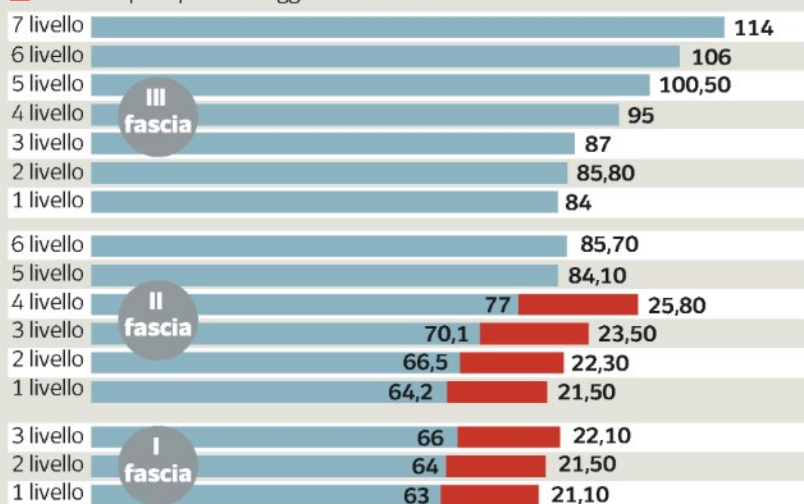
245 mila

Gli statali che hanno avuto l'aumento

INCREMENTI MENSILI DEI FUNZIONARI

Dati in euro lordi

■ Elemento perequativo in aggiunta nel 2018



Corriere della Sera

La parola**CONTRATTO**

Dopo dieci anni di blocco, è stato firmato il nuovo contratto della Pubblica amministrazione ovvero per i dipendenti di ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici. In tutto si tratta di circa 247 mila persone. Il rinnovo copre il triennio che va dal 2016 al 2018

Chi è

● Marianna Madia, 37 anni, è ministra per la Pubblica amministrazione. Sposata con due figli, prima dell'incarico come ministra

nel governo Renzi e ricoperto anche nel governo Gentiloni, ha fatto parte della segreteria tecnica del Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio del governo Prodi dal 2006 al 2008. È stata eletta deputato nelle liste del Pd durante le elezioni del 2008

Assunzioni, tempo di saldi

Sconti contributivi del 50 e anche del 100% a chi assume giovani con meno di 35 anni. Ma anche donne, anziani, cassintegrati, lavoratori in mobilità

DI MARINO LONGONI
mlongoni@class.it

Tornano gli sgravi contributivi per l'assunzione di giovani sotto i 35 anni (30 anni dal 2019). L'idea di fondo è quella di attribuire ai giovani lavoratori una sorte di dote da spendere in occasione della prima assunzione. La dote consiste in uno sgravio triennale del 50% dei contributi previdenziali fino a un massimo di 3 mila euro annui, che diventa del 100% nel caso di assunzione di un giovane che ha già effettuato uno stage presso la stessa azienda. Nelle regioni del Sud, oltre allo sgravio totale dei contributi previdenziali, il tetto annuale viene alzato a 8 mila euro. La legge di Bilancio 2018 prevede altre condizioni (che sono dettagliate nelle pagine interne di questo stesso giornale), ma lascia aperti anche alcuni dubbi pratici: per esempio, in alcuni casi non sarà semplice verificare l'assenza di pregressi lavori a tempo determinato, tanto che l'Inps sembra stia lavorando alla realizzazione di un'utility da mettere a disposizione delle aziende e dei loro consulenti che, partendo dal codice fiscale del lavoratore, restituirà l'informazione sul tipo di rapporto di lavoro instaurato nel tempo e anche quella sugli sgravi di cui si è eventualmente già beneficiato.

Gli stimoli previsti sono mirati a fornire un taglio contributivo consistente ma calibrato in modo diverso in funzione di una serie piuttosto numerosa di situazioni particolari.

In questo modo si è probabilmente riusciti a fornire l'incentivazione più ampia possibile con il minimo impegno, nei limiti del possibile, di risorse della

fiscaltà generale (comunque necessarie per coprire la riduzione dei versamenti contributivi). Inevitabilmente, però, si è finito per creare una disciplina piuttosto complessa, che avrà bisogno di non pochi chiarimenti per focalizzare numerose situazioni particolari. Anche perché si tratta di incentivi automatici, cioè

applicati direttamente dall'azienda senza alcuna forma di autorizzazione ex ante da parte dell'Inps o di altri enti pubblici.

Questi sgravi contributivi, in vigore dal 1° gennaio 2018 (anche se in taluni casi necessitano ancora di istruzioni ufficiali), sostituiscono alcuni incentivi operanti nel 2017,

che hanno definitivamente chiuso i battenti alla fine di dicembre, come la Garanzia giovani, l'esonero contributivo per l'alternanza scuola-

la-lavoro,

l'incentivo occupazione al Sud. Si aggiungono invece ad altri incentivi esistenti, che restano operativi, come quello che consente sgravi contributivi del 50% per l'assunzione di lavoratrici o di lavoratori/lavoratrici con più di 50 anni, oppure gli sgravi contributivi, che possono essere di varia entità, per l'assunzione di lavoratori disabili, quelli al 50% per la sostituzione di maternità o paternità, il bonus di 5 mila euro per chi assume genitori con meno di 35 anni o quelli di importo variabile per incentivare l'assunzione di lavoratori in mobilità, in cigs, percettori di Naspi o di altre indennità di disoccupazione.

Quelli previsti dalla legge di Bilancio 2018 sono incentivi piuttosto allettanti per le imprese anche se non tanto quanto quelli del 2015 che, con uno sgravio contributivo del 100% dei contributi previdenziali per tre anni, contribuirono in modo forse decisivo, in un periodo di crisi, all'assunzione di un milione e 176 mila lavoratori. Infatti l'anno successivo, con lo sgravio contributivo ridotto al 40% e solo per un biennio, le nuove assunzioni furono solo 411 mila. A dimostrazione, semmai ce ne fosse bisogno, che il costo del lavoro è una delle ragioni più importanti che scoraggia le imprese dalla creazione di nuovi posti di lavoro.

© Riproduzione riservata





Entro fine mese la comunicazione ai sindacati dei contratti di somministrazione 2017

Interinali, denunce in partenza

DimENTICARE l'obbligo può costare fino a 1.250 euro

Pagina a cura
DI CARLA DE LELLIS

Lavoro interinale da comunicare. I datori di lavoro che nel corso del 2017 hanno fatto ricorso a contratti di somministrazione, infatti, devono comunicare alle loro rappresentanze sindacali unitarie o aziendali (Rsu o Rsa) il numero e i motivi della stipulazione dei contratti, la durata, il numero e la qualifica dei lavoratori somministrati. La comunicazione può essere consegnata a mano, con raccomandata a/r oppure per Posta elettronica certificata (Pec). Di norma sono le agenzie di somministrazione che si attivano e assistono i datori di lavoro nell'adempimento; in mancanza, è bene non dimenticare l'obbligo perché costa la sanzione d'importo variabile da 250 a 1.250 euro.

Somministrazione monitorata. La scadenza riguarda un adempimento annuale a carico delle imprese che fanno ricorso alla somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale), al fine del monitoraggio continuo del lavoro tramite agenzia (ex in affitto). Originariamente introdotto dall'art. 24 del dlgs n. 276/2003 (la riforma Biagi), l'adempimento è stato confermato dalla riforma Jobs act (art. 36, comma 3, del dlgs n. 81/2015) e consiste di una «comunicazione» da inviare alla rappresentanza sindacale unitaria (Rsu) ovvero a quella aziendale (Rsa) o, in mancanza di Rsa e Rsu, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La comunicazione. La comunicazione, come accennato, è annuale. Nel senso

che l'impresa utilizzatrice di soggetti lavoratori in somministrazione deve effettuarla «ogni 12 mesi». La comunicazione concerne: il numero e i motivi dei contratti di somministrazione conclusi, la loro durata, il numero e la qualifica dei lavoratori impiegati (si veda facsimile in pagina). Il periodo di riferimento (anno) decorre dal 1° gennaio e va fino al 31 dicembre (si considera, cioè, l'anno solare come precisato dal ministero del lavoro nella nota prot. n. 12187/2012).

Scadenza fine gennaio. Il ministero del lavoro ha anche fissato il termine per l'adempimento al 31 gennaio dell'anno seguente a quello di riferimento. Pertanto, l'adempimento in scadenza a fine mese riguarda la comunicazione relativa all'anno 2017, in riferimento ai contratti di somministrazione conclusi dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017.

Fuori gioco consulenti e professionisti. L'obbligo della comunicazione ricade soltanto sul soggetto utilizzatore, ossia sull'impresa che ha preso lavoratori in somministrazione; tuttavia, può essere effettuata direttamente dal datore di lavoro utilizzatore oppure anche attraverso l'associazione datoriale alla quale questi aderisce o abbia conferito mandato. In nessun caso, invece, possono essere chiamati in aiuto gli altri intermediari abilitati allo svolgimento degli adempimenti in materia di lavoro (art. 1, legge n. 12/1979), ossia i consulenti del lavoro prima di tutto e poi gli altri professionisti.

La sanzione. Per il mancato o irregolare adempimento il Jobs act ha confermato la disciplina già

operativa precedentemente, ossia l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a 1.250. Si tenga conto che la responsabilità per l'adempimento dell'obbligo di comunicazione attiene al solo soggetto utilizzatore (cioè all'impresa che fa ricorso alla somministrazione di lavoratori). Il ministero del lavoro ha chiarito che la sanzione si applica sia in caso di non assolvimento dell'obbligo di comunicazione sia qualora si ravvisi un non corretto assolvimento dello stesso (nota prot. n. 12187/2012).

Termine modificabile dalla contrattazione collettiva. Rispondendo a un quesito di Federalberghi, il ministero del lavoro ha precisato che il termine del 31 gennaio può essere modificato dalla contrattazione collettiva. Federalberghi, in particolare, aveva chiesto al ministero chiarimenti sulla sanzione (da 250 a 1.250 euro) nel caso di mancata o errata comunicazione annuale ai sindacati dei contratti di somministrazione, in relazione a un eventuale termine per l'adempimento fissato dai contratti collettivi. E il ministero ha spiegato che il previsto termine del 31 gennaio «non esclude che la contrattazione collettiva possa individuare un termine che vada oltre quello del 31 gennaio», aggiungendo che «in tal caso, la disposizione contrattuale opererà quale «scriminante» ai fini della applicazione del regime sanzionatorio». Ciò significa, dunque, che la sanzione sarà applicata qualora la comunicazione annuale non venga effettuata entro il termine del 31 gennaio ovvero entro il più ampio termine individuato dal contratto collettivo applicato dall'impresa.

—© Riproduzione riservata—



La comunicazione

Soggetto obbligato	L'utilizzatore di lavoratori in somministrazione (cioè l'impresa che prende lavoratori in affitto dalle agenzie per il lavoro), anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro cui aderisce o conferisce mandato
Adempimento	Comunicazione di numero e motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi; la loro durata; numero e qualifica dei lavoratori
Destinatari	Alla Rsu o alle Rsa; in mancanza, alle associazioni territoriali aderenti ai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale
Scadenza	Ogni 12 mesi. Il ministero ha fissato quale periodo di riferimento (ogni 12 mesi) l'anno solare e quale termine ultimo il 31 gennaio dell'anno seguente quello di riferimento. La contrattazione collettiva tuttavia può prevedere un termine diverso
Sanzione	In caso di mancata o errata comunicazione, l'utilizzatore è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro

Facsimile della comunicazione annuale

(Su carta intestata dell'azienda utilizzatrice)

Spett. le **RSU o RSA**
ovvero

OO.SS. territoriali categoria

Luogo, data _____

Oggetto: comunicazione annuale lavoratori somministrati
(ai sensi dell'art. 36, comma 3, dlgs n. 81/2015)

Con la presente, la scrivente azienda _____,
in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 36, comma 3, del dlgs n. 81/2015, comunica che, nell'anno 2017 ha fatto ricorso ai seguenti contratti di somministrazione di lavoro:

Numero dei contratti di somministrazione conclusi	Durata mese/giorni	Numero dei lavoratori utilizzati	Qualifiche utilizzate

Tanto era dovuto.
Con l'occasione porge molti cordiali saluti.

Firma _____

Per ricevuta (data e firma) _____

(per la consegna a mano)

Perdono appeal gli incentivi all'occupazione per importi bassi e platea limitata di interessati

Nuove assunzioni scontate in quattro declinazioni

Pagine a cura
di DANIELE CIRIOLI

Pollice verso ai nuovi incentivi all'occupazione. Un bacino limitato dei potenziali interessati e un importo basso dell'agevolazione rendono il piano della legge di Bilancio 2018 a favore della creazione di nuovi posti di lavoro meno appetibile rispetto all'edizione 2015-2017. Interessati sono solo i giovani, ma a condizione che non abbiano mai avuto un posto di lavoro o che abbiano svolto alternanza scuola-lavoro; in alternativa, deve trattarsi di soggetti in procinto di perdere il posto di lavoro (qualunque età). Al Sud va meglio: il bonus spetta senza condizioni per gli assunti con meno di 35 anni d'età ovvero, quando l'età sia maggiore, se disoccupati da sei mesi. Per l'appeal sulla riduzione del costo del lavoro, l'incentivo è quantificabile in 250 euro mensili, per esempio, a fronte di un costo contributivo mensile di circa 730 euro per una retribuzione lorda di 1.500 euro mensili.

Quattro vie per scontare le assunzioni. Il piano di rilancio dell'occupazione prevede un unico incentivo declinato in tre tipologie, più un bonus per la ricollocazione dei lavoratori in procinto

di perdere il posto di lavoro. Aspetto interessante è che il nuovo incentivo sia strutturale, cioè applicabile dal 1° gennaio senza termine per le assunzioni. Interessa tutti i datori di lavoro privati, quindi anche gli studi professionali, sulle assunzioni con contratto di lavoro a tutele crescenti di soggetti che non abbiano compiuto i 30 anni d'età e non risultino essere stati occupati a tempo indeterminato con lo stesso o con altri datori di lavoro. Limitatamente alle assunzioni del 2018 l'incentivo spetta ai soggetti che non hanno compiuto 35 anni. L'incentivo non si applica ai domestici e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri sgravi finché se ne fruisce. L'incentivo consiste dello sgravio del 50% dei contributi a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi all'Inail, per 36 mesi (tre anni). L'incentivo spetta pure nel caso di prosecuzione, dal 1° gennaio 2018, di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato, indipendentemente dall'età del lavoratore alla data di prosecuzione, nonché nei casi di conversione, sempre dal 1° gennaio 2018, di contratti da termine a tempo indeterminato, fermo restando il requisito d'età (30 anni) alla data di conversione.

La misura dell'incentivo

sale al 100% nel caso di datori di lavoro che assumono, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto:

- presso il datore che li assume alternanza scuola-lavoro per almeno al 30% del monte ore previsto;
- presso il datore che li assume, periodi di apprendistato per la qualifica o in alta formazione.

Terzo tipo (assunzione Sud) è la possibilità che lo sgravio generale (primo tipo) possa arrivare al 100% fino a un massimo di 8.060 euro annui, qualora l'assunzione venga fatta nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Infine, al datore di lavoro che assuma lavoratori indicati nel «piano di ricollocazione» (misura finalizzata a sostenere la ricollocazione dei lavoratori di imprese in crisi e a limitare il ricorso a licenziamenti al termine della cigs nei casi di riorganizzazione o crisi aziendale) spetta lo sgravio del 50% dei contributi Inps a proprio carico, con esclusione di premi e contributi Inail, fino a 4.030 euro annui, per una durata di: 18 mesi per l'assunzione a tempo indeterminato; 12 mesi per l'assunzione a termine più altri 6 mesi se il rapporto è trasformato a tempo indeterminato.

—© Riproduzione riservata—



Il piano 2018 per l'assunzione dei giovani

TARGET	RAPPORTI INCENTIVATI	AGEVOLAZIONE	OPERATIVITÀ
Bonus giovani			
Soggetti che non hanno compiuto 35 anni (30 anni dal 2019) e non siano stati occupati a t. indeterminato	<ul style="list-style-type: none"> Assunzione a t. indeterminato a tutele crescenti; prosecuzione apprendistato in t. indeterminato, se il lavoratore non ha 35 anni (30 anni dal 2019); conversione da t. determinato a t. indeterminato, se il lavoratore non ha 35 anni (30 anni dal 2019) 	Sgravio contributivo del 50% fino all'importo di 3.000 euro annui: <ul style="list-style-type: none"> per 36 mesi (assunzioni e conversioni); per 12 mesi (prosecuzione) 	VIGENTE DAL 2018
Esonero contributivo alternanza scuola-lavoro (legge Bilancio 2018)			
Studenti che non hanno compiuto 35 anni d'età (30 anni dal 2019) e: <ul style="list-style-type: none"> hanno svolto presso lo stesso o presso altri datori attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% delle ore di alternanza; hanno svolto, presso lo stesso datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione 	Assunzione a t. indeterminato a tutele crescenti, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio	Sgravio contributivo del 100% fino all'importo di 3.000 euro annui per 36 mesi	VIGENTE DAL 2018
Incentivo occupazione Sud (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna)			
<ul style="list-style-type: none"> Soggetti che non hanno compiuto 35 anni d'età; soggetti dai 35 anni d'età in poi privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi 	Assunzione a tutele crescenti a t. indeterminato	Sgravio contributivo del 100% fino all'importo di 8.060 euro annui per 36 mesi	VIGENTE (ma non operativo, in attesa di decreto)
Assunzione di soggetti in «Piani di ricollocazione»			
Lavoratori indicati in «Piani di ricollocazione»	<ul style="list-style-type: none"> Assunzione a t. indeterminato; assunzione a t. determinato; conversioni da t. determinato a t. indeterminato 	Sgravio contributivo del 50% fino a 4.030 euro annui, per durata di: 18 mesi se assunti a t. indeterminato); 12 mesi se assunti a t. determinato più altri 6 mesi se il rapporto è trasformato a t. indeterminato	VIGENTE DAL 2018

Salgono gli sgravi, cala la precarietà

Quando cala il costo del lavoro aumentano le assunzioni e si riduce la precarietà. Nel 2015, per esempio, l'esonero contributivo (sgravio 100% triennale) ha favorito l'assunzione di circa un milione e mezzo di lavoratori a tempo indeterminato, mentre sono leggermente calati i posti di lavoro a termine. Nel 2016, quando l'incentivo si è ridotto di misura (al 40%) e di durata (2 anni), le assunzioni agevolate sono state 616 mila e i posti di lavoro a termine sono avanzati. Nel 2017 appena trascorso (gennaio a novembre secondo i dati Inps) le assunzioni incentivate si sono fermate a 54 mila, mentre sono riesplosi i rapporti a termine: il bonus ha riguardato soprattutto i giovani e per la durata di un anno soltanto.

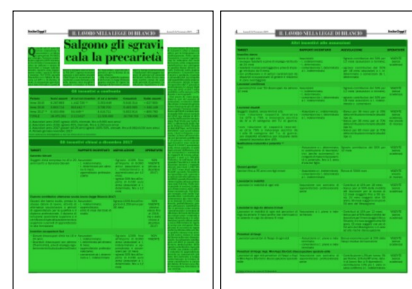
Alla voce politiche nazionali del lavoro, la legge Bilancio appena entrata in vigore ha l'impegno di favorire le assunzioni a tempo indeterminato e l'inclusione del maggior numero di giovani nel mercato del lavoro. A dire il vero, sono temi iscritti ormai da anni nelle priorità di governo. La soluzione legislativa è stata la previsione di una serie di incentivi, oltre a misure attive per la formazione e il ricollocamento. Nella specie l'incentivo è unico (sgravio, cioè la riduzione del costo

del lavoro nella componente contributiva) ma coniugato in quattro forme diverse (si veda l'articolo nella pagina precedente). L'incentivo non è nuovo e, pertanto, si presta a un'analisi del suo impatto sull'appetibilità delle imprese ad assumere; infatti, lo sgravio operativo dal 1° gennaio è praticamente lo stesso degli anni dal 2015 al 2017 salvo modifiche nella misura, nella durata e nei requisiti.

Dal punto di vista quantitativo, cioè del numero di assunzioni, si osserva subito che alcune versioni di sgravio hanno funzionato più di altri; per esempio l'esonero contributivo del 2015 è andato molto meglio dello stesso esonero del 2016 (ma ridotto al 40%) e anche dell'incentivo occupazione Sud fruito per tutto il 2017 e rifinanziato dalla legge di Bilancio 2018. Stando ai dati dell'Inps, nel triennio 2015/2017 (per quest'ultimo anno i dati si fermano a novembre, in base all'osservatorio sul precariato pubblicato il 10 gennaio scorso) grazie agli incentivi sono stati attivati 2.113.617 assunzioni; nello stesso periodo, il saldo degli assunti (differenza, cioè, tra assunzioni e cessazioni di rapporti di lavoro subordinato) è pari a 1.768.498. Tuttavia, se nell'anno 2015 (quando l'incentivo è stato di massima misura) i rapporti

attivati sono stati 1.442.726, nel 2017 sono stati appena 54.449 (quando l'incentivo ha riguardato solo i giovani e in misura talvolta inferiore) e nel 2016 (quando l'incentivo è calato rispetto all'anno prima) sono stati 616.442. Nello stesso periodo si osserva, inoltre, una diminuzione delle altre forme contrattuali. Nel 2015, per esempio, cala molto l'apprendistato (contratto per autonomia più conveniente in termini di costo). Calo dovuto, probabilmente, proprio all'esonero contributivo che si presenta come misura «concorrenziale» in termini di riduzione del costo del lavoro; ma calano pure i contratti a tempo determinato e le collaborazioni, queste ultime anche a causa dell'entrata in vigore di norme più stringenti. Sono gli anni in cui entra in vigore anche la riforma Jobs act che, in qualche misura (non ancora del tutto), riduce il costo del lavoro nella voce «licenziamenti». La situazione cambia, però, nel 2016 in seguito alla diversa modulazione dello sgravio contributivo (non più al 100%, ma ridotto al 40%): il contratto di apprendistato diventa un concorrente più forte del contratto a tempo indeterminato in termini di costo contributivo a carico del datore di lavoro cosa che, di conseguenza, determina la sua crescita.

—© Riproduzione riservata—



Gli incentivi a confronto

Periodo	Nuovi assunti	di cui con incentivo	di cui a termine	Cessazioni	Saldo assunti
Anno 2015	6.267.883	1.442.726 ⁽¹⁾	3.353.649	5.640.314	+ 627.569
Anno 2016	5.803.714	616.442 ⁽²⁾	3.736.700	5.463.565	+ 340.149
Anno 2017 ⁽⁴⁾	6.403.694	54.449 ⁽³⁾	4.414.711	5.602.914	+ 800.780
TOTALE	18.475.291	2.113.617	11.505.060	16.706.793	1.768.498

1. Assunzioni anno 2015: sgravio 100%, triennale, fino a 8.060 euro annui

2. Assunzioni anno 2016: sgravio 40%, biennale, fino a 3.250 euro annui

3. Assunzioni anno 2017: giovani (16-29 anni) sgravio 100%-50%, annuale, fino a 8.060/4.030 euro annui

4. Periodo gennaio-novembre 2017

Fonte: elaborazione ItaliaOggiSette su dati Inps (Osservatorio sul precariato)

Gli incentivi chiusi a dicembre 2017

TARGET	RAPPORTI INCENTIVATI	AGEVOLAZIONE	OPERATIVITÀ
Garanzia Giovani			
Soggetti d'età compresa tra 16 e 29 anni iscritti a Garanzia Giovani	Assunzioni: • t. indeterminato; • t. determinato per almeno 6 mesi; • apprendistato profession. zzante	• Sgravio 100% fino all'importo di 8.060 annui (assunzioni a t. indeterminato e apprendistato) per 12 mesi; • sgravio 50% fino all'importo di 4.030 euro annui (assunzioni a t. determinato, fino a 12 mesi)	NON VIGENTE (chiuso a dicembre 2017)
Esonero contributivo alternanza scuola-lavoro (legge Bilancio 2017)			
Giovani che hanno svolto, presso lo stesso datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione	Assunzioni: • t. indeterminato; • apprendistato; • entro 6 mesi dal titolo di studio	Sgravio 100% fino all'importo di 3.250 annui per 36 mesi	NON VIGENTE (doveva valere fino al 2018, ma è stato chiuso a dicembre 2017)
Incentivo occupazione Sud			
• Giovani disoccupati d'età tra 16 e 24 anni; • lavoratori disoccupati con almeno 25 anni d'età, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi	Assunzioni: • t. indeterminato; • t. determinato per almeno 6 mesi; • apprendistato professionalizzante; • conversioni da t. determinato a t. indeterminato	• Sgravio 100% fino all'importo di 8.060 annui (assunzioni a t. indeterminato e apprendistato e conversioni) per 12 mesi; • sgravio 50% fino all'importo di 4.030 euro annui (assunzioni a t. determinato, fino a 12 mesi)	NON VIGENTE

Altri incentivi alle assunzioni

TARGET	RAPPORTI INCENTIVATI	AGEVOLAZIONE	OPERATIVITÀ
Incentivo donne			
Donne di ogni età: • ovunque residenti e prive di impiego retribuito da 24 mesi • residenti in aree svantaggiate e prive di impiego retribuito da 6 mesi; • con professione o di settori caratterizzati da disparità occupazionale di genere e residenti in zone svantaggiate	Assunzioni: • t. indeterminato; • t. determinato; • conversioni da t. determinato a t. indeterminato	• Sgravio contributivo del 50% per 12 mesi (assunzioni a termine); • sgravio contributivo del 50% per 18 mesi assunzioni a t. indeterminato o conversioni da t. determinato	VIGENTE (senza scadenza)
Lavoratori over50enni			
Lavoratori/trici over 50 disoccupati da almeno 12 mesi	Assunzioni: • t. indeterminato; • t. determinato; • conversioni da t. determinato a t. indeterminato	• Sgravio contributivo del 50% per 12 mesi (assunzioni a termine); • sgravio contributivo del 50% per 18 mesi assunzioni a t. indeterminato o conversioni	VIGENTE (senza scadenza)
Lavoratori disabili			
Soggetti disabili, senza limiti di età: • con riduzione capacità lavorativa tra 67% e 79% o minoranze ascritte da IV a VI categoria del TU di guerra; • con riduzione di capacità lavorativa oltre 79% o minoranze ascritte da I alla III categoria del T.u. di guerra; con disabilità intellettiva con riduzione della capacità lavorativa oltre 45%	• Assunzioni a t. indeterminato; • conversioni da t. determinato a t. indeterminato	• Bonus per 36 mesi pari al 35% della retribuzione mensile (disabili tipo a); • bonus per 36 mesi pari al 70% della retribuzione mensile (disabili tipo b); • bonus per 60 mesi pari al 70% della retribuzione mensile (disabili tipo c)	VIGENTE (senza scadenza, ma vincolo di risorse)
Sostituzione maternità o paternità ⁽¹⁾			
Tutti	• Assunzione a t. determinato; in sostituzione di lavoratori/trici (anche autonome/i) in congedo di maternità/paternità o parentale, fino a 1 anno d'età del figlio	Sgravio contributivo del 50% per 12 mesi	VIGENTE (senza scadenza)
Giovani genitori			
Genitori fino a 35 anni con figli minori	• Assunzione a t. indeterminato; • conversioni da t. determinato a t. indeterminato	Bonus di 5000 euro	VIGENTE vincolo di risorse)
Lavoratori in mobilità			
Lavoratori in mobilità di ogni età	Assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante	• Contributi al 10% per 18 mesi; • bonus pari al 50% della mobilità del lavoratore per la durata di 12 mesi (soggetti fino a 50 anni); 24 mesi (soggetti oltre 50 anni); 36 mesi soggetti con più di 50 anni del Mezzogiorno	VIGENTE (senza scadenza)
Lavoratori in cigs da almeno 3 mesi			
Lavoratori in mobilità di ogni età percettori di Cigs da almeno 3 mesi (anche non continuativi) in aziende in cigs da almeno 6 mesi	Assunzione a t. pieno e indeterminato	• Contributi al 10% per 12 mesi; • bonus pari al 50% della mobilità del lavoratore per 9 mesi (soggetti fino a 50 anni); 21 mesi (soggetti oltre 50 anni); 33 mesi soggetti con più di 50 anni del Mezzogiorno o in aree ad alto rischio disoccupazione	VIGENTE (senza scadenza)
Percettori di Naspi			
Lavoratori percettori di Naspi di ogni età	• Assunzione a t. pieno e indeterminato; • conversioni a t. pieno e indeterminato	Bonus economico pari al 20% della Naspi residua del lavoratore	VIGENTE (senza scadenza)
Percettori di Naspi, Aspi, Mini-Aspi, Dis-Coll, disoccupazione speciale edile			
Lavoratori di ogni età percettori di Naspi o Aspi o Mini-Aspi o Dis-Coll o disoccupazione speciale edile	Assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante	• Contribuzione 1,5% per I anno; 3% per II anno; 10% dal III° anno, datori di lavoro fino a 9 dipendenti; • contribuzione 10% più 1 anno in caso conferma a t. indeterminato	VIGENTE (senza scadenza)

(1) Datori di lavoro con meno di 20 dipendenti

SCELTI & PRESELTI**Retribuzioni 2018
previste in crescita**

Il 2018 sarà un anno favorevole per le retribuzioni dei lavoratori italiani con una crescita a tutti i livelli. È quanto emerge dall'Osservatorio annuale di Willis Towers Watson sulle retribuzioni. A un 2017 positivo in cui il potere d'acquisto è cresciuto dell'1,3% grazie a una crescita delle retribuzioni del 2,5% e a un'inflazione pari all'1,2%, seguirà un 2018 ancora più positivo: la crescita dovrebbe infatti attestarsi intorno al 2,7% per dirigenti, quadri ed impiegati e al 2,6% per gli operai. A livello settoriale, quello dei media dovrebbe registrare il tasso di crescita più alto, sfiorando il 3% (2,9%), mentre i servizi finanziari lasciano prevedere un tasso di crescita più contenuto, pari al 2,3%.



Professioni. Dopo gli avvocati, le categorie tecniche e della sanità: per le prime il ministero della Giustizia sta modificando il regolamento elettorale, sulle altre interviene la legge approvata prima di Natale

Gli Ordini aprono ai vincoli di genere

Antonello Cherchi

■ Le quote rosa fanno il loro ingresso nei consigli degli Ordini professionali. A far da battistrada sono stati gli avvocati con la legge 247 del 2012 di riforma dell'ordinamento forense e, da ultimo, con la legge 113 del luglio scorso. «Siamo stati i primi anche in Europa - afferma il presidente del Consiglio nazionale forense, Andrea Mascherin - e ora veniamo presi a modello».

Ora è la volta delle professioni tecniche e di quelle sanitarie. Per queste ultime il principio della rappresentanza di genere è contenuto nel Ddl Lorenzin approvato dal Parlamento prima di Natale. L'applicazione delle quote rosa è demandata a un successivo regolamento.

Più avanti si trovano, invece, le professioni tecniche, in questo momento alle prese con il nuovo regolamento elettorale. In realtà, si tratta della revisione del vecchio regolamento (il Dpr 169/2005), sollecitata soprattutto dalla necessità di introdurre il principio della rappresentanza di genere.

Il ministero della Giustizia ha voluto bruciare le tappe, perché una rivisitazione del Dpr 169 era già stata intavolata nel 2015. In quell'occasione, la necessità di

porre mano al regolamento era stata dettata dalla riforma delle province, che imponeva la riorganizzazione territoriale di Ordini e Collegi. L'abolizione delle province, alla fine, non c'è stata e tutto si è fermato.

Nel frattempo gli avvocati erano andati avanti e con il regolamento elettorale (il decreto del ministero della Giustizia 10 novembre 2014) avevano disciplinato anche il principio della rappresentanza di genere previsto dalla legge 247. Il regolamento è stato applicato per il rinnovo dei consigli forensi, ma in parte è stato bocciato dai giudici amministrativi con sentenze che hanno portato all'annullamento delle elezioni di alcuni consigli territoriali. Con l'approvazione della legge 113, le censure di Tar e Consiglio di Stato sono state superate.

Una volta chiuso il capitolo avvocati, il ministero ha ripreso in mano la revisione del regolamento elettorale delle professioni tecniche, imprimendo un'accelerata al lavoro. Il 19 dicembre ha sottoposto alle categorie - che non se lo aspettavano - una bozza di regolamento, chiedendo un parere urgente, arrivato dalle professioni il 29 dicembre. I singoli giudizi di Ordini e Collegi sono critici, in particolare sul me-

canismo della rappresentanza di genere, che appare, per come è congegnata, di difficile applicazione. Le categorie stanno, però, coordinandosi per portare al tavolo con il ministero un parere con una linea comune.

Il nuovo regolamento interviene pure sui consiglieri eleggibili nei consigli territoriali e in quelli nazionali, riducendone il numero. Anche questa novità complica - secondo le categorie - l'applicazione delle quote rosa così come è disegnate dalla proposta ministeriale, quote che vanno rispettate nei casi in cui il genere meno rappresentato (di solito quello femminile, ma per gli assistenti sociali il problema si inverte) superi il 10% degli aventi diritto al voto.

Al nuovo regolamento è allegata una tabella che indica gli equilibri di genere dei futuri consigli: fino a 7 componenti deve essere assicurata la presenza di almeno un consigliere del genere meno rappresentato, per arrivare a 3 quando il consiglio è formato da 15 membri.

Una novità che interessa i dottori agronomi e forestali, gli architetti, gli assistenti sociali, gli attuari, i biologi, i chimici, i geologi, gli ingegneri, i tecnologi alimentari, i geometri, i periti agrari, i periti industriali e gli agrotecnici.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE REGOLE

Gli avvocati

■ La categoria è stata la prima ad adeguarsi al principio della rappresentanza di genere nelle elezioni dei consigli dell'Ordine. A dare l'avvio è stata la legge 247 del 2012 di riforma dell'ordinamento forense, normativa che è poi stata declinata - almeno per quanto riguarda le disposizioni elettorali - dal decreto ministeriale 10 novembre 2014. Il regolamento è, però, andato incontro alle censure dei giudici amministrativi. La legge 113 del luglio 2017, contenente le nuove regole di elezione dei consigli forensi, ha superato i problemi sorti con il regolamento.

Le professioni tecniche

■ Il ministero della Giustizia ha predisposto una bozza di revisione dell'attuale regolamento elettorale (il Dpr 169 del 2005), introducendo anche le quote rosa. Sono in corso i lavori tra ministero e categorie.

Le professioni sanitarie

■ L'ultimo Ddl Lorenzin sul riordino delle professioni sanitarie, approvato definitivamente dal Parlamento prima di Natale, introduce la rappresentanza di genere nelle elezioni dei consigli, affidandone l'applicazione a un futuro regolamento.



PRESENZE FEMMINILI**Nelle società in Borsa
superata quota 33%**

Francesca Barbieri > pagina 5

Le donne scalano i cda delle quotate

Centrato, con il 33,5% dei posti, l'obiettivo della legge sulle «quote rosa» nelle società

Stanze dei bottoni ancora lontane

Solo 18 donne (il 7,9%) ricoprono il ruolo di amministratore delegato e 23 di presidente

La presentazione della ricerca

Il report Cerved per la Fondazione Bellisario verrà illustrato in Senato mercoledì

LELLA GOLFO

«Servono più donne nei ruoli esecutivi e, prima che la legge scada, dobbiamo amplificarne l'effetto di contagio sull'intero sistema economico»

Francesca Barbieri

■ Ci sono voluti cinque anni, ma alla fine l'obiettivo è stato centrato e superato: il 33,5% delle poltrone dei consigli di amministrazione delle 237 società quotate in Borsa al mercato telematico è occupato da una donna. Complice anche il maxirinnovo dei board di ben 64 società nel 2017, oggi le quote rosa di un terzo fissate dalla legge Golfo-Mosca nei Cda possono dirsi rispettate.

Un traguardo che ci colloca tra i Paesi più virtuosi in Europa, insieme a Norvegia, Francia e Svezia. Le quote italiane, va detto subito, sono temporanee e gradualistiche, fissate al 20% per la prima elezione successiva all'agosto 2012 e al 33% per le due seguenti.

Si applicano non solo ai consigli di amministrazione, ma anche ai collegi sindacali. Non solo alle società quotate, ma anche a quelle a controllo pubblico (in base al Dpr 251 del 2012).

Dai risultati di una ricerca di Cerved per la Fondazione Maria Bellisario - che sarà presentata dopodomani al Senato - sono 751 le donne che a fine 2017 risultavano nei Cda delle società quotate alla Borsa di Milano, su un totale di 2.244 componenti. L'aumento è stato del 9,3% rispetto al 2016, con una presenza quadruplicata sul 2011, anno in cui le norme sulla rappresentanza di genere erano appena state varate e non avevano ancora iniziato a produrre effetti.

La presenza femminile è in

percentuale più alta nei collegi sindacali con 489 donne su 1.215 sindaci, l'equivalente del 40,2 per cento. In generale, poi, le donne sono più giovani rispetto ai pari grado maschi: 52 anni contro 59 nei Cda, 51 contro 54 nei collegi sindacali.

«La legge è stata un successo e ha trovato ampia applicazione - commenta Marco Nespolo, amministratore delegato di Cerved - Per avere un risultato profondo nel tessuto economico del Paese e per promuovere una maggiore presenza femminile anche negli spazi non contemplati dalla legge c'è molto da lavorare. Le imprese, ad esempio, possono utilizzare di più e meglio la tecnologia e lo smart working per favorire percorsi di carriera femminili più rapidi».

Dietro i dati medi si nascondono infatti anche situazioni poco virtuose: tre quotate, ad esempio, hanno board completamente maschili e in una sessantina di società le donne rappresentano una quota compresa tra il 20 e il 33 per cento. Solo in 26 aziende il numero delle donne è superiore rispetto all'obbligo di legge.

Se consideriamo poi le cariche più importanti - per le quali non esistono norme a tutela della diversità di genere - le statistiche restano imbarazzanti: appena 18 donne rivestono il ruolo di amministratore delegato (nel 7,9% delle società), 23 sono presidente di Cda e 46 presidente del collegio sindacale.

Nel settore pubblico le quote rosa si applicano dal 2013 nelle società controllate dalla Pa. Anche in questo ambito l'effetto positivo c'è stato, con un aumento di 660 donne nei ruoli di rilievo di consigli di ammini-

strazione (26,2%) e collegi sindacali (18,2%) Ma anche qui non mancano i margini di miglioramento, soprattutto nelle Regioni del Sud, in cui le donne al vertice occupano meno di un quinto delle cariche. Maglia nera è la Basilicata (9,7%) distante anni luce dal virtuoso Friuli Venezia Giulia (31,1 per cento).

«Servono più donne nei ruoli esecutivi - commenta Lella Golfo, presidente della Fondazione Bellisario - e, prima che la legge scada, dobbiamo amplificare l'effetto di contagio sull'intero sistema economico. Avere più donne ai vertici significa traghettare il Paese verso un orizzonte di crescita, benessere e modernità».

Un effetto contagio per ora limitato, stando al focus realizzato da Cerved sulle società che non hanno specifici «diktat» sulla parità di genere. Le quote rosa, pur in miglioramento, sono comunque a livelli più bassi, al 17,4% (rispetto al 13,8% del 2011). Si tratta di 9 mila donne su 53 mila amministratori di società non finanziarie italiane che negli ultimi dieci anni hanno realizzato un fatturato superiore a 10 milioni di euro (circa 14 mila). Un effetto traino più evidente si registra tra le società che fatturano oltre 200 milioni di euro: quelle in regola con le quote rosa risultano infatti raddoppiate dal 2012 al 2017, passando dal 12% al 21,5% del totale.

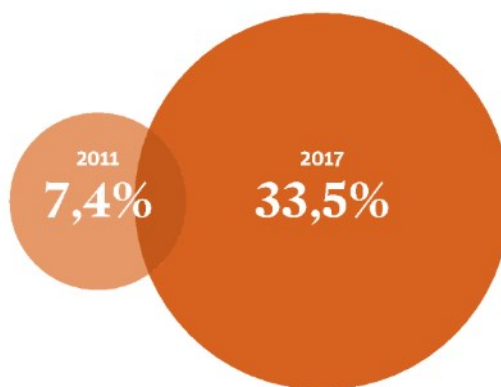
© RIPRODUZIONE RISERVATA



**LA PERCENTUALE DI DONNE
NEI CDA PRIMA E DOPO
LA LEGGE SULLE QUOTE ROSA**

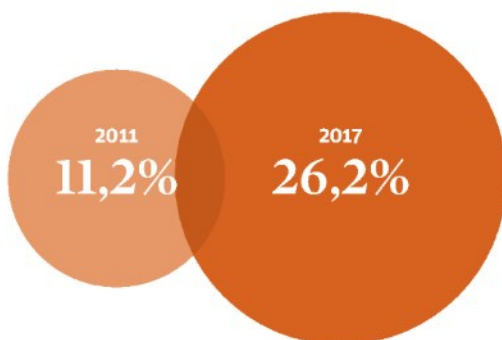
Effetto della legge Golfo-Mosca su società quotate e controllate pubbliche a confronto con le principali società italiane non soggette alle norme. Donne in % al totale dei membri del board

Quotate

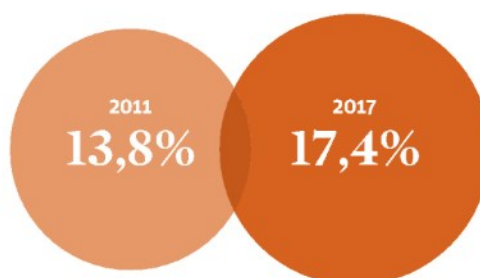


Fonte: elaborazioni Cerved su dati interni, dati Consob e dati Dipartimento Pari Opportunità Presidenza Consiglio dei Ministri

Controllate PA



Non soggette alla legge Golfo-Mosca



Risarcimenti. Le possibili conseguenze

Danno esistenziale solo se cambiano le condizioni di vita

■ Se il lavoratore riesce a dimostrare che l'esercizio del potere disciplinare del datore è stato abusivo e strumentale alla sua estromissione dall'azienda, la condotta tenuta dal datore di lavoro può comportare conseguenze sul piano civilistico e, in determinati casi, rilevare dal punto di vista penale.

Sul piano civilistico, le vessazioni sul luogo di lavoro possono dare luogo a una responsabilità contrattuale del datore, ex articolo 2087 del Codice civile, per tutti i danni connessi all'attività prevista dal contratto di lavoro.

Il lavoratore che agisca in giudizio per il risarcimento dei danni da mobbing, tuttavia, deve dimostrare la presenza di una pluralità di elementi costitutivi, quali la molteplicità e globalità dei comportamenti a carattere persecutorio, l'esistenza del danno, l'intento persecutorio, e la relazione causale fra la condotta e il pregiudizio alla sua integrità (Tar Abruzzo L'Aquila, 9 maggio 2017, sentenza 201; Cassazione, sentenza 2326/2016). Il datore di lavoro è invece tenuto a provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno.

Qualora il lavoratore assolva gli oneri probatori a suo carico, il datore può essere chiamato a risarcire i danni non patrimoniali ex articolo 2059 del Codice civile e, secondariamente, i danni patrimoniali.

Tra i danni non patrimoniali rientrano:

- il danno biologico, subordinato alla sussistenza di una lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accertabile;
- il danno morale, quale turbamento dello stato d'animo;
- il danno esistenziale, consi-

stente nella significativa alterazione della vita quotidiana.

Tuttavia, il danno esistenziale non può riconoscersi sulla base di formule standardizzate o di generiche affermazioni, né in maniera automatica. È necessario, infatti, che il danneggiato alleghi tutte le circostanze volte a comprovare l'effettiva alterazione delle abitudini e condizioni di vita personale, non essendo sufficiente la mera potenzialità lesiva della condotta mobbizzante.

L'onere di precisa allegazione a carico del lavoratore sussiste anche rispetto al risarcimento dei danni patrimoniali, che consistono in una perdita economica, quali le spese sostenute per curarsi, il danno da mancata assunzione o promozione, il danno alla professionalità, il danno da perdita di chance. Inoltre, le condotte persecutorie potrebbero avere rilevanza penale, se integrano gli estremi di determinati reati, come, per esempio: lesioni personali (articolo 590 del Codice penale), minaccia (articolo 612), violenza privata (articolo 610) e infine, anche se è un ipotesi residuale, il reato di maltrattamenti in famiglia (articolo 572), che tuttavia si configura solo nel caso in cui, per le ridotte dimensioni dell'impresa e per la qualità delle relazioni tra il datore di lavoro e i lavoratori, tali rapporti possano essere intesi come "parafamiliari" e assimilarsi a quelli esistenti tra i componenti di una vera e propria famiglia (Cassazione, sentenza 13088 del 2014).

In ogni caso, il datore di lavoro può essere chiamato a rispondere penalmente solo nel caso in cui ricorrano tutti gli elementi costitutivi del reato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LAVORO
**Quando
la sanzione
sconfina
nel mobbing**

Monica Lambrou ▶ pagina 31

Contenzioso. Le sentenze di merito e di legittimità aiutano a definire i limiti del potere disciplinare esercitato del datore

Se la sanzione diventa mobbing

Spetta al lavoratore dimostrare che c'è stato un intento persecutorio nei suoi confronti

GLI INDICATORI

I richiami meramente verbali e le contestazioni scritte distribuite su più mensilità potrebbero non costituire condotte punibili

A CURA DI

Monica Lambrou

■ L'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro deve rispettare limiti ben precisi, per evitare comportamenti che possano sconfinare nel mobbing, risultando passibili di condanne al risarcimento dei danni al lavoratore. La Cassazione, nella sentenza 30606 del 2017, ha stabilito ad esempio che l'esercizio del potere disciplinare, se abusivo e strumentale all'estromissione del dipendente dall'azienda, è idoneo a integrare la fattispecie del mobbing. In altri casi, i giudici hanno invece chiarito che l'esercizio, anche se scorretto e abnorme del potere disciplinare non integra di per sé il mobbing.

Appare utile, dunque, verificare la sussistenza e l'effettiva entità del rischio, per il datore, di incorrere in lesioni dei diritti del lavoratore nell'irrogazione dei provvedimenti. Quali sono, in altri termini, le caratteristiche di un'effettiva condotta mobbizzante?

Con l'espressione "mobbing" la giurisprudenza, nel silenzio della legge, si riferisce alle condotte che risultino vessatorie, aggressive e persecutorie nei confronti del dipendente. Ciò detto, si osserva come, a favore dell'azienda, giochi un ruolo fondamentale la ripartizione dell'onere probatorio. Spetta infatti al lavoratore dimostrare la totalità degli elementi costitutivi di questa fattispecie e, in particola-

re, del danno psicofisico patito. Il lavoratore è poi chiamato alla dimostrazione di un generale intento persecutorio, ossia di uno specifico "disegno" del datore mirato alla sua emarginazione. A ben vedere, si tratta di una prova assai difficile, la cui complessità parrebbe idonea a mettere al riparo il datore da condanne fondate su fattori presuntivi.

Tuttavia, pur nella gravosità di ricondurre differenti comportamenti a un unico intento lesivo, il datore è comunque chiamato a dotarsi di particolari cautele nell'irrogazione delle sanzioni. Nonostante la legittimità o meno del singolo provvedimento non vengano in rilievo di per sé per configurare una condotta vessatoria, l'accertamento del giudice risulta particolarmente ancorato al dato fattuale, con una valutazione caso per caso delle contestazioni. Ove le sanzioni comminate si riferiscano, quindi, a episodi dotati di serietà, ciò potrebbe risultare sufficiente a escludere, da un lato, la pretestuosità del comportamento datoriale e, con ciò, gli estremi del mobbing.

In ogni caso, quando anche fosse riscontrabile una tangibile abusività dell'esercizio del potere disciplinare, questa potrebbe, in ogni caso, mancare dei presupposti del comportamento mobbizzante.

In soccorso del datore viene, per di più, la necessaria sussistenza di ulteriori atteggiamenti pregiudizievole. La giurisprudenza ha infatti negato che il mero abuso del potere disciplinare possa integrare autonomamente il mobbing, essendo indispensabile che altri e gravi comportamenti censurabili si accompa-

gnino a questo. Cioè, come la Cassazione, nel caso sopra richiamato, ha ritenuto opportuno condannare l'azienda che, oltre a comminare irregolarmente diversi provvedimenti, si era resa protagonista di ulteriori azioni mirate all'isolamento del dipendente, come lo spostamento ingiustificato di reparto.

L'esercizio del potere direttivo può ritenersi scevro da condanne, se limitato a richiami di natura verbale, come recentemente affermato dal Tribunale di Milano (sentenza del 26 giugno 2017).

Il datore che, nell'intimare sanzioni conservative, ha premura di considerare l'aspetto temporale, può dirsi, ancora una volta, immune da censure. Infatti, l'arco di tempo "sospetto" risulta assai ridotto e l'inusitata frequenza delle intimazioni permette di arrivare alla negazione di una responsabilità risarcitoria (Cassazione, sentenza 28098 del 2017). A livello meramente indicativo, il datore dovrebbe astenersi dall'irrogare provvedimenti per più di una volta al mese nell'arco di un semestre (Tribunale di Milano, sentenza del 5 luglio 2017), scongiurando con ciò la condizione indispensabile - la cui prova, ancora una volta, spetta al dipendente - della sistematicità delle condotte persecutorie.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le pronunce

MOBBING, DA PROVARE CONDOTTE SISTEMATICHE

Il potere disciplinare del datore di lavoro, quando consiste nell'invio di contestazioni e nell'irrogazione di sanzioni di tipo conservativo, necessita, perché sia configurabile la fattispecie del cosiddetto mobbing, del carattere della sistematicità. Ove tale potere sia esercitato in episodi distaccati da un apprezzabile lasso di tempo e, quindi, con inusitata frequenza, va escluso l'intento persecutorio del datore.

Corte di Cassazione, sezione lavoro, ordinanza 28098 del 24 novembre 2017

SEMPRE RICHiesto L'INTENTO PERSECUTORIO

Perché si abbia mobbing, le iniziative disciplinari devono essere strumentalmente preordinate a un disegno persecutorio, ovvero evidenziare chiaramente un abuso di potere del datore. Perché l'ipotesi considerata possa ricorrere, le condotte ostili, ancorché pretestuose, devono verificarsi almeno alcune volte al mese, il conflitto deve avere una durata di almeno sei mesi e bisogna dimostrare l'esistenza di una strategia di attacco mirato nei confronti del lavoratore.

Tribunale di Milano, sezione lavoro, sentenza del 5 luglio 2017

RISARCIMENTO, UNA SOLA CONTESTAZIONE NON BASTA

Per il risarcimento, il ricorrente deve dare conto di ogni singolo atto o provvedimento del datore che, esaminato congiuntamente agli altri, possa essere qualificato come mobbing. L'invio di un'unica contestazione disciplinare in un rapporto lavorativo durato più anni, anche se infondata, non integra una condotta vessatoria. Il richiamo del superiore gerarchico non può ritenersi rilevante e consta in un ordinario esercizio del potere di controllo e organizzativo.

Tribunale di Milano, sezione lavoro, sentenza del 26 giugno 2017

NON SONO AMMISSIBILI AZIONI UMILIANTI

Se il datore di lavoro si rende protagonista di condotte mortificanti e umilianti, durante l'esecuzione della prestazione lavorativa del dipendente, questi atteggiamenti devono ritenersi estranei al fisiologico esercizio del potere disciplinare di richiamare e correggere il lavoratore e, come tali, potenzialmente idonei a integrare mobbing. Ciò vale a prescindere dalla circostanza per la quale il lavoratore non abbia eseguito la propria prestazione a regola d'arte o negligenza.

Tribunale di Mantova, sezione lavoro, sentenza del 25 maggio 2017

STOP ALLA MINACCIA DI SANZIONI DISCIPLINARI

A parziale dimostrazione della condotta vessatoria del datore di lavoro nei confronti del dipendente, vengono in rilievo anche le prospettazioni intimidatorie di sanzioni disciplinari. Queste possono rivelarsi idonee a palesare la sussistenza di un contesto lavorativo ostile e aversivo - volto a isolare il lavoratore - e connotano, insieme ad altri elementi, un esercizio esasperato ed eccessivo, tra gli altri, del potere di controllo.

Corte d'appello di Catanzaro, sezione lavoro, sentenza del 5 maggio 2017

DEVE ESSERE PROVATO L'ELEMENTO SOGGETTIVO

L'esercizio, ancorché scorretto e abnorme, del potere disciplinare non integra di per sé mobbing. Deve essere in ogni caso dimostrato l'intento persecutorio del datore, cosicché, quand'anche le iniziative sanzionatorie illegittime siano state assunte nel breve lasso di tempo di due mesi, in assenza della prova dell'elemento soggettivo, questo non basta ad affermare la configurabilità in termini di mobbing della condotta datoriale.

Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 3256 del 18 febbraio 2015

OCCUPAZIONE

Its, l'80% dei diplomati trova un posto

A PAGINA 16

Its, otto diplomati su dieci trovano subito un posto

Un successo per formazione e occupazione, obiettivo 100mila iscritti al 2020

Sono sulla cresta dell'onda. «Dovranno essere stanziati 400 milioni di euro aggiuntivi all'anno da destinare agli Istituti tecnici superiori, con l'obiettivo di raggiungere almeno 100 mila studenti iscritti entro il 2020». L'endorsement è di quelli che contano ed è firmato dal ministro dello Sviluppo economico, Carlo Calenda, e da Marco Bentivogli, numero uno della Fim-Cisl.

Gli obiettivi sono ambiziosi, se si pensa che gli iscritti agli Its oggi in Italia sono 10 mila contro gli oltre 800 mila della Germania. Ma questo tipo di formazione professionale terziaria è strategica. E i risultati si vedono: a 12 mesi dal conseguimento del titolo otto diplomati su dieci sono occupati. La diffusione del digitale nelle aziende industriali è la sfida futura, che impone una rapida crescita delle competenze tecniche e professionali. Il progetto di sperimentazione punta sugli Its, scuole di alta tecnologia strettamente legate al sistema produttivo e ai territori, che vogliono offrire una soluzione e un nuovo ruolo all'istruzione terziaria professionalizzante non accademica, grazie a modelli didattici originali e partnership

più strette con il mondo delle imprese. Sei le aree tecnologiche considerate strategiche: mobilità sostenibile, efficienza energetica, tecnologie per i beni culturali, tecnologie dell'informazione, nuove tecnologie della vita, nuove tecnologie per il made in Italy. Le locomotive di questa sfida sono già da tempo al lavoro, pronte a fare da traino alla sperimentazione in corso nel campo dell'Industry 4.0. L'obiettivo è quello di saper interpretare il fabbisogno di innovazione delle imprese.

Il progetto di sperimentazione coinvolge sei Fondazioni Its in grado di coprire l'attività formativa nei settori del made in Italy. Nella Computer tomography 3D, c'è l'Its Mita di Firenze, che vuole conciliare l'antica tradizione artigianale italiana con moderni strumenti diagnostici, applicando la tomografia 3D su materie prime o pellami nel settore tessile per individuare le difettosità non visibili del prodotto.

Per l'agricoltura, l'Its comparto agro-alimentare e vitivinicolo di Treviso, partendo dalle esigenze degli agricoltori e raccogliendo i dati dalla rete agrometeorologica, dal bollettino vitivinicolo e dai radar me-

teo, ha sviluppato una app capace di fornire attraverso un unico strumento, intuitivo e d'immediata fruibilità, un supporto fitosanitario veloce ed efficiente. Per la manifattura digitale e industria 4.0, l'Its di Perugia ha avviato una partnership con diverse aziende, dove gli studenti stilano progetti e soluzioni innovative nella fase delle produzioni. Nell'auto, l'Its di Bologna ha sviluppato un prototipo di volante per migliorare la performance di guida della monoposto del team di formula Sae Unipr, competizione internazionale tra gruppi di studenti universitari.

Nell'edilizia, l'Its di Pavia ha ideato una piastrella dotata di sensori intelligenti, che inizialmente è nata con una funzione estetica, poi passata alla sicurezza per indicare la via di uscita più sicura in caso di sisma o incendio. Infine, l'Its di Viterbo sta realizzando un duplice progetto: da un lato l'elaborazione di strumenti di comunicazione per divulgare i temi legati all'industria 4.0 (big data, realtà aumentata e stampa 3D); dall'altro la sperimentazione con Gs Net Italia per la progettazione di un casco intelligente che garantisce più sicurezza. [W.P.]

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI



Carta d'identità dei superdiplomi

Panoramica sugli ITS*



* Dati aggiornati al 13 novembre 2017, Banca dati INDIRE

Risultati occupazionali



* (a 12 mesi dalla conclusione dei percorsi)

Numero di ITS attivi per regione



10

mila
Sono i ragazzi iscritti agli Istituti tecnici superiori in Italia

Con i «Pip» si arrotonda l'Inps Ma l'obiettivo è a lungo termine

*Bastano piccoli versamenti mensili per farsi un tesoretto
E dopo 8 anni si può ritirare fino al 75%, anche per i figli*

PIANI INDIVIDUALI DI RISPARMIO

**Coi Pir si può strappare il 5%
Paga la tassa sui guadagni
solo chi non li tiene 5 anni
Ennio Montagnani**

■ Per puntare a ottenere un rendimento annuo del 5% si può ricorrere anche allo strumento dei «Pip» e a quello dei «Pac». I piani individuali di previdenza (Pip) permettono infatti di costruirsi una pensione di scorta negli anni tramite il versamento di premi periodici. E i premi versati, fino a un massimo di 5.164 euro l'anno, possono essere dedotti dalle tasse. Ne deriva che, se un anno si versano 5.164 euro si può risparmiare da un minimo di 1.187 euro (per chi ha un reddito annuo entro i 15mila euro) a un massimo di 2.220 euro (per chi dichiarano oltre 75mila euro annui).

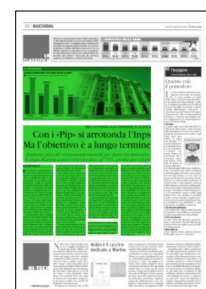
Il sottoscrittore deve scegliere la linea nella quale investire. Può quindi essere utile affidarsi a un consulente di fiducia insieme al quale disegnare tutte le esigenze finanziarie e previdenziali della propria famiglia in modo da assegnare al Pip la somma più adeguata da versare anno per anno sia dal punto di vista dell'ottimizzazione fiscale e sia dal punto di vista del rendimento atteso.

Per esempio, chi ha almeno al-

tri 10 anni di vita lavorativa davanti, dovrebbe affidarsi a un Pip ad indirizzo azionario, mentre tra 9 e 5 anni sarebbe meglio scendere verso un Pip bilanciato, tra 5 e 3 anni ridurre il rischio spostandosi su un Pip obbligazionario per finire (negli ultimi 3 anni precedenti all'età pensionabile) in una linea garantita. Nel 2017, le linee azionarie dei Pip hanno registrato un rendimento medio del +8,4%, mentre l'anno precedente si erano fermate al +3,8% e nel 2015 si erano attestate al +7,3%. Le linee bilanciate, invece, nel 2017 hanno messo a segno una rivalutazione media del +4,1% (ovvero del +3,6% nel 2016 e del +5,7% nel 2015).

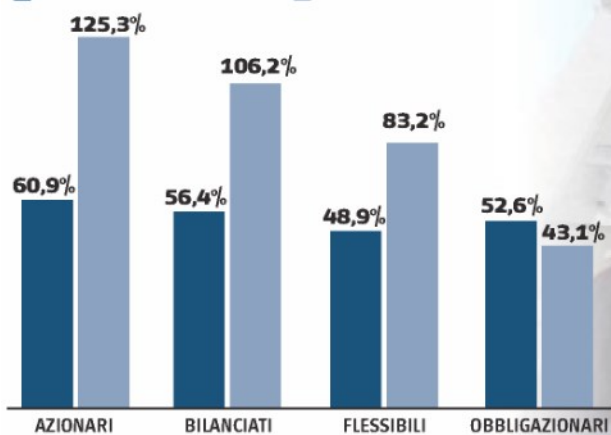
Occorre tuttavia prestare attenzione al fatto che i Pip hanno dei costi che solo nel medio lungo termine possono essere in buona parte assorbiti grazie alla scelta della giusta linea di investimento, ai rendimenti conseguiti e al risparmio fiscale e che, soprattutto. Va poi tenuto sempre presente che sono prodotti non finanziari ma previdenziali: servono cioè a costruirsi una pensione di scorta. È possibile chiedere il 30% del capitale accumulato, ma solo dopo almeno 8 anni di versamenti e il 75% nel caso di acquisto di prima casa per sé o per i figli o per interventi chirurgici privati.

L'altra soluzione per raggiungere il target del 5% nei prossimi 12 mesi sono i Piani individuali di risparmio (Pir). Sono prodotti finanziari (fondi comuni, comparti di sicav, Etf e polizze) che permettono alle famiglie di puntare direttamente sulle piccole e medie imprese italiane, quelle che dovrebbero beneficiare della ripresa economica globale grazie all'export. I Pir, infatti, devono investire almeno il 70% in strumenti finanziari di società italiane e, di questo 70%, almeno il 30% deve essere investito su società non incluse nell'indice Ftse Mib (le Blue Chip). Da quest'anno, inoltre, i Pir possono puntare anche sull'immobiliare ed essere intestati a minorenni. Si aggiunge il bonus fiscale di esenzione completa sulle plusvalenze realizzate a condizione, però, che l'investimento sia mantenuto per almeno 5 anni: prima si può riscattare tutto o in parte il capitale ma si dovrà pagare il 26% sui guadagni realizzati. Si tratta di un aspetto importante: chi compra un Pir è bene sia consapevole che si può ottenere un guadagno anche in pochi mesi ma che, ragionevolmente, per sfruttarli al meglio è indicato tenerli in cassaforte per un arco temporale di medio lungo termine: per l'appunto almeno cinque anni.



IL QUADRO**QUANTO HANNO RESO I PIP NEGLI ULTIMI 10 ANNI***

■ versamento in unica soluzione ■ versamento mensile



* dal 31/12/2007 al 31/12/2017

L'EGO

Economia & Politica

VERSO IL 4 MARZO

ECCO PERCHÉ PARLANO TUTTI DI PENSIONI

I numeri lo dicono chiaramente: i nodi sono il debito pubblico e la spesa per l'assistenza che cresce del 5,9% l'anno

Gli allarmi di Bruxelles e la revisione statistica che penalizza il rapporto tra previdenza e Pil

di **Alberto Brambilla**

Nel 2017 il nostro Paese ha vissuto una fase positiva, dopo molto anni di «vacche magre», evidenziando una ripresa confortata da buoni dati sul fronte lavoro e pensioni. Come se tutto ciò non accadesse, arrivano gli allarmi sui conti pubblici e sulle pensioni da Unione europea e Ocse, paventando situazioni insostenibili nel medio-lungo termine. Allarmi giustificabili sotto il profilo del debito, non in tema di pensioni e lavoro.

Spesa sotto controllo

Dalle anticipazioni del «Rapporto sul bilancio del sistema previdenziale» di Itinerari Previdenziali, ricaviamo quanto segue: a fine 2016 il numero degli occupati è aumentato rispetto al 2015 di 294 mila unità, il dato migliore dal 2009 e simile a quello del 2007; a ottobre il tasso di occupazione complessivo ha toccato il 58,1% con 23,058 milioni di occupati che eguaglia il record di tutti i tempi registrato nel 2008 con 23,090 milioni. È vero, rimane ancora una forte disoccupazione (11,1%), ma una fetta consistente dipende da difetti italiani quali adattabilità e specializzazione; si stima una carenza di circa 65 mila specializzati richiesti dall'industria e qualche centinaio di migliaia dalle attività artigianali e di servizio, solo in parte colmate dagli immigrati.

Anche il Pil reale migliora e supera quota 1,5%, fondamentale per tenere sotto controllo il rapporto spesa pensioni/Pil.

Anche sul fronte previdenziale i dati sono positivi: il numero dei pensionati si è ridotto di 114.869 unità toccando nel 2016 quota 16.064.508, il dato più basso dal 1997 (primo anno del nostro data base). Pertanto il rapporto tra attivi e pensionati è arrivato a 1,417, non un dato eclatante ma il

migliore dal 1997. Infine la spesa pensionistica pura è aumentata solo dello 0,20% tra il 2015 e il 2016, segnando nel triennio un incremento annuale dello 0,57%, tra i più bassi di sempre.

Gli allarmi Ue

Ma se la situazione è questa perché arrivano questi allarmi internazionali? L'origine principale è la revisione demografica 2016 realizzata dall'Istat su cui ha lavorato l'Epc-Wga (Economic Policy Committee - Working Group on Ageing), il gruppo di lavoro che si occupa di fornire le previsioni alla Commissione per l'analisi della sostenibilità di medio lungo termine delle finanze pubbliche che opera in seno all'Ecofin.

Il quadro delineato per il nostro Paese è fortemente penalizzante sotto il profilo della crescita soprattutto per: a) La riduzione del flusso netto di immigrati stimati inizialmente da Eurostat in 360 mila l'anno fino al 2040 e ora a 191 mila con lieve riduzione fino al 2070. b) La stima Wga sconta tutti gli effetti negativi dell'invecchiamento della popolazione mentre non prevede alcun miglioramento nei livelli di occupazione che restano su quelli attuali (siamo al 58,1% contro una media dei Paesi Ocse di oltre il 70%) e neppure nell'aumento della produttività, mantenendo, per il periodo di analisi, bassa occupazione, alto tasso di disoccupazione (oltre il 7,5%) e produttività negativa nei primi 10 anni e poi piatta. Ma nei prossimi anni coloro che cesseranno di lavorare saranno di più di quelli che entreranno nel mercato a causa della riduzione delle nascite passate dal milione l'anno del post dopoguerra alle 400 mila degli ultimi anni, per cui, a logica, si dovrebbe ridurre il tasso degli inattivi e quello dei disoccupati; le donne dovrebbero passare

dal 49% al 60% e il tasso totale degli occupati si dovrebbe attestare poco sopra il 70%.

Occupazione e produttività così stimate incidono pesantemente sul rapporto spesa/Pil e soprattutto su spesa pensionistica/Pil, generando l'allarme. Su entrambi i fronti invece sono possibili miglioramenti naturali prodotti dal mercato (la silver economy) e azioni di politica economica. Ma da subito occorre ridurre la spesa per assistenza, che cresce a un ritmo spaventoso e non sostenibile del 5,9% l'anno, e il debito pubblico che, in questi ultimi 5 anni è aumentato di 228 miliardi nonostante, grazie alla Bce, si siano risparmiati 49,5 miliardi di spesa per interessi sul debito. Questi sono i temi veri del Paese, non le pensioni.

* *Itinerari Previdenziali*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**RAPPORTO
INNOVAZIONE**

“Il modello funziona promuove il merito e sta attraendo talenti”

AXA E NESTLÉ ITALIA, CHE HA SIGLATO IL PRIMO ACCORDO SINDACALE NEL 2012, HANNO FATTO DA APRIPISTA NELL'INTRODURRE LO SMART WORKING NEL NOSTRO PAESE E TRACCIANO UN BILANCIO POSITIVO DELL'ESPERIENZA

Andrea Frollà

Roma

La corsa allo smart working da parte delle grandi aziende prosegue. È presto per parlare di un vero e proprio boom italiano, ma i segnali positivi ci sono. Ed è una buona notizia per tutto il Paese, che da una piena diffusione dello smart working potrebbe ottenere benefici per oltre 13 miliardi di euro secondo le stime del Politecnico di Milano. Naturalmente ci sono realtà che si sono mosse con largo anticipo e gruppi che si stanno organizzando in questi mesi. Proprio il doppio punto di vista dei pionieri e degli entranti può aiutare a capire meglio quanti, dove e quali siano i vantaggi di un'adozione diffusa.

Tra le aziende che hanno fatto da apripista rientra a pieno titolo Nestlé Italia, che ha siglato il primo accordo sindacale nel 2012. Un'intesa che ha avviato un percorso sperimentale verso la flessibilizzazione degli orari: «Il progetto è nato su input dei bisogni espressi dai dipendenti, soprattutto dalle donne, ma si è poi evoluto come uno strumento di benessere per tutti — racconta Chiara Bisconti, responsabile benessere e inclusione di Nestlé Italia — La conciliazione degli orari e dei bisogni aiuta il lavoratore e al tempo stesso garantisce l'avvicinamento dell'azienda ai con-

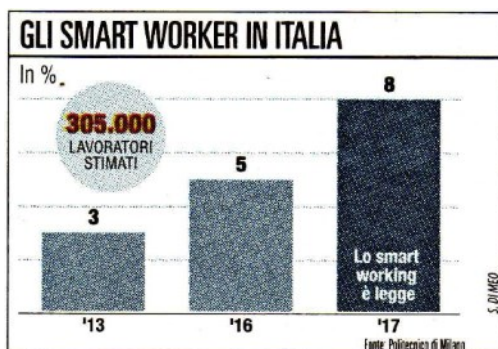
cetti di meritocrazia, lavoro per obiettivi e coesione dei team». L'ingresso nell'era dello smart working è stato guidato dai responsabili delle risorse umane, ma ha avuto una spinta fondamentale dai vertici aziendali. «Un forte coinvolgimento del top management è decisivo, così come decisiva è la condivisione degli intenti con i sindacati», sottolinea Bisconti, che evidenzia anche la necessità di mantenere un approccio flessibile di fronte alle necessità dei dipendenti. La bontà del modello scelto da Nestlé è testimoniato dai numeri: 35mila giornate di lavoro agile fruite con una media di 3 giorni al mese, 2mila persone coinvolte e tasso di adesione vicino al 100%.

Più recente ma altrettanto soddisfacente è stata l'esperienza di Axa Italia, partita comunque prima di altre realtà con un progetto pilota nel marzo 2016. La messa a regime dello smart working nel corso del 2017 ha incontrato un tasso di adesione elevato (81% per i funzionari, 56% per gli impiegati), che si è tradotto in un miglioramento della produttività, della motivazione e di altri indicatori. «Abbiamo fatto di questa nuova modalità di lavoro un fattore di attrazione dei nuovi talenti e di miglioramento della vita dei dipendenti. Due vie di sviluppo essenziali in un settore in grande trasformazione come il nostro — commenta Maurizio Di Fonzo, direttore Risorse umane, organizzazione e change management di Axa Italia — Più fiducia, meno controllo e orientamento al risultato: l'impatto che lo smart working ha sulla vita lavorativa va oltre la possibilità di

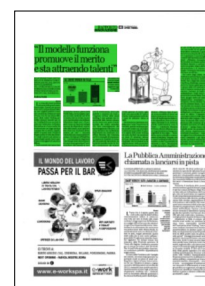
rimanere a casa». Attualmente su 1466 dipendenti eleggibili sono più di 920 gli smart worker, con una media di una giornata fuori ufficio a settimana. A garantire la buona riuscita del progetto è soprattutto il monitoraggio costante dell'esperienza dei lavoratori: «Abbiamo immaginato fin da subito un sistema aperto ai feedback. Questo ci consente di avere un quadro chiaro dell'implementazione e di valutare al meglio l'eventuale introduzione di misure specifiche».

Nel corso degli ultimi anni moltissime aziende hanno seguito la strada tracciata in Italia da Nestlé, Axa e dagli altri pionieri. E da Hera a Italdesign passando per A2A e Ferrero, giusto per citare alcune delle new entry più recenti, il numero continua ad aumentare (insieme al livello di soddisfazione). Negli ultimi ingressi rientra anche Maire Tecnimont, gruppo attivo nel settore ingegneristico, tecnologico ed energetico, che ha ribaltato l'approccio adottato finora. Non ha cioè previsto un numero massimo di giornate in modalità smart working, ma ha fissato un giorno obbligatorio a settimana di presenza in ufficio. L'obiettivo è coinvolgere almeno mille dipendenti una volta a regime. «Non ci siamo focalizzati sulla conta dei giorni ma sulla creazione di una modalità innovativa ed efficace di lavoro — spiega Franco Ghiringhelli, senior vice president Risorse umane, organizzazione e Ict di Maire Tecnimont — Abbiamo siglato l'accordo sindacale lo scorso settembre e già stiamo avendo dei ritorni estremamente positivi, sia in termini di clima aziendale sia di produttività».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Si calcola che il numero degli smart worker in Italia abbia raggiunto oggi le 305mila unità



Effetto criptovalute. Molti non sopravviveranno, ma l'innovazione è dirompente

La lezione delle dotcom: oltre la bolla avanza il futuro

EFFETTO CRIPTOVALUTE

Bolla o no, è il futuro che avanza

di **Pierangelo Soldavini**

Forse non tutti ricordano Pets.com, icona della prima bolla internet. Collocato a valutazioni record in piena corsa alle .com, il sito di vendita online per animali sbagliò del tutto strategia puntando forte sul marketing e su prodotti non adatti all'e-commerce, finendo a gambe all'aria. Quella che allora era solo una libreria online, Amazon, vide a inizio 2001 le sue azioni crollare da 107 dollari fino a 7: oggi il suo titolo è a un passo dai 1.300 dollari e gareggia tra i titoli più capitalizzati al mondo. Quale delle due parabole sia destinata a seguire il bitcoin è impossibile da prevedere.

La finanza, si sa, vive di attese, puntando ad anticipare i profitti futuri di tecnologie e nuovi business. Ma quello delle criptovalute è un fenomeno finanziario difficile da interpretare, senza alcun precedente di riferimento. Un po' come internet a suo tempo.

Prendiamo il bitcoin: un asset digitale scarso - si sa già che è programmato per arrivare fino a un massimo di 21 milioni di unità, non di più -, basato su un algoritmo che ne determina l'emissione e un sistema di certificazione decentrato che disintermedia del tutto il sistema finanziario tradizionale. Nato come strumento di pagamento ha mostrato tutti i suoi limiti sotto questo profilo, in termini di costi elevati e lentezza operativa, ma si è trasformato in un discreto strumento di riserva, alla stregua di oro digitale. Ma è materia prima, valuta o *security*? Su che basi può essere valutato?

Confermando di essere un investimento adatto solo a profili ad alto rischio, è salito sulle montagne russe con oscillazioni da cuori forti, in un mercato senza controlli

e senza riferimenti: superata la soglia di 1.000 dollari più o meno un anno fa (e già sembrava un valore fuori da ogni logica) ha continuato a correre arrivando a 10 mila a inizio dicembre (quando si parlava di bolla in procinto di scoppiare), per poi raddoppiare in un paio di settimane arrivando a toccare un picco vicino ai 20 mila dollari a metà dicembre.

Da allora le quotazioni si sono drasticamente ridimensionate, arrivando quasi a dimezzare il valore. A fare effetto sono stati soprattutto i timori che la stretta in Estremo Oriente, tra Cina e Corea del Sud, possa essere solo l'antipasto di una più vasta azione di regolamentazione a livello globale, per un mondo per sua natura restio ad assoggettarsi a norme e controlli. Si può pensare anche a un mercato facilmente manipolabile da una manciata di attori. Forse, però, così come non c'erano motivi precisi alla base del rialzo, se non la paura di molti di perdere il treno, non ce ne sono neanche in questa fase di ridimensionamento, se non la corsa ai realizzi da parte di chi teme di veder volatilizzare i pingui *capital gain*. Per di più esentasse.

Come internet a cavallo del cambio di secolo, è difficile fare valutazioni: allora, e in parte anche oggi, società senza lo straccio di un utile arrivavano a valere più di colossi consolidati dell'industria manifatturiera. Molte aziende dell'inizio oggi non ci sono più, ma internet c'è ancora e ha rivoluzionato la vita delle persone e il business delle aziende.

Anche nel mondo delle criptovalute - oltre a bitcoin ne esistono più di 1.450, in gran parte destinate a sparire - c'è una tecnologia sottostante che promette una nuova rivoluzione. La blockchain, la "catena dei blocchi", è la vera innovazione

ne, decentrata e distribuita, che permette alle criptovalute di esistere senza alcuna autorità centrale. Bitcoin è solo la prima e più nota applicazione. Ma intanto le aziende stanno puntando su questa tecnologia. Le grandi banche di Wall Street, che snobbano la criptofinanza, hanno investito forte sui consorzi che stanno studiando l'applicazione della blockchain ai mercati finanziari e non solo. Negli ultimi giorni Kodak ha annunciato un progetto per gestire in sicurezza i diritti fotografici, Telegram vuole farne una base per un sistema di pagamenti istantanei.

Ogni giorno nascono progetti simili: dai colossali alimentari all'energia, dalla grande distribuzione agli immobili alle raccolte di fondi per beneficenza, laddove bisogna certificare una transazione economica si studia l'applicazione della blockchain. Ethereum, la seconda criptovaluta per capitalizzazione, apre la strada agli smart contract, contratti che vengono conclusi al verificarsi di determinate condizioni: quando arriva il pagamento, l'azienda chiude il contratto, contabilizza e fattura, senza bisogno di alcun intervento. Idem per la registrazione notarile o le polizze assicurative. Se pochi anni fa nessuno poteva immaginare un mondo con Airbnb o Uber, non è escluso che domani i colossi della sharing economy possano essere sostituiti dalla blockchain. La disintermediazione della disintermediazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

