

Rassegna del 24/01/2018

LAVORO

24/01/2018	Italia Oggi	Lo sconto sui premi Inail scende dal 16,48 al 15,81% - Costo del lavoro un po' più alto	<i>Cirioli Daniele</i>	1
24/01/2018	Mattino	Lavoro: vince l'italian-food più pizzaioli, meno avvocati - Se i pizzaioli sono pagati più degli avvocati	<i>Santonastaso Nando</i>	3
24/01/2018	Repubblica	Così palestra e asilo nido finiscono in busta paga	<i>Bocci Michele</i>	5
24/01/2018	Sole 24 Ore	Chiamata entro 90 giorni per stipulare il patto di servizio	<i>Bocchieri Gianni</i>	7
24/01/2018	Sole 24 Ore	Il lavoro si trova all'asta sul web - Professionisti free-lance sulla piattaforma web Il lavoro si trova all'asta	<i>Gamba Cristiana</i>	8
24/01/2018	Sole 24 Ore	La coop che tutela i crowdworkers	<i>C. Gam.</i>	11
24/01/2018	Sole 24 Ore	Le stabilizzazioni «tagliano» l'integrativo	<i>Trovati Gianni</i>	12
24/01/2018	Sole 24 Ore	Prospetto disabili entro il 31 gennaio - Il prospetto disabili su Cliclavoro	<i>Massara Barbara</i>	13
24/01/2018	Sole 24 Ore	Quotidiano del Lavoro - Se per emergenza Ferie non autorizzate, recesso non automatico	<i>Biolchini Massimiliano - Zanotti Lorenzo</i>	15

FORMAZIONE

24/01/2018	Mattino	Università, la svolta possibile se il Sud cambia marcia	<i>Calise Mauro</i>	16
------------	----------------	---	---------------------	-----------

WELFARE E PREVIDENZA

24/01/2018	Avvenire	Fiaschi (Forum): «Priorità politica sia l'inclusione»	...	17
24/01/2018	Corriere della Sera	Welfare, il patto europeo delle Cdp	<i>Querzé Rita</i>	18
24/01/2018	Italia Oggi	Disabili, pmi a rischio	<i>Di Renzo Manola</i>	20

ECONOMIA

24/01/2018	Repubblica	L'obbligo di intervenire sul debito	<i>Messori Marcello</i>	22
------------	-------------------	-------------------------------------	-------------------------	-----------

COMMENTI ED EDITORIALI

24/01/2018	Sole 24 Ore	L'analisi - Il gioco rischioso di delegittimare le ipotesi per il dopo-voto	<i>Pombeni Paolo</i>	23
------------	--------------------	---	----------------------	-----------

LAVORO, COSTO PIÙ ALTO

**Lo sconto
sui premi Inail
scende dal 16,48
al 15,81%**

Cirioli a pag. 34

Le istruzioni dell'Istituto in vista dell'autoliquidazione in scadenza il 16 febbraio

Costo del lavoro un po' più alto

Lo sconto sui premi Inail scende dal 16,48 al 15,81%

Adempimenti e scadenze

16 febbraio	Versamento dei premi/Istanza riduzione retribuzioni presunte		
28 febbraio	Denuncia retribuzioni		
<i>Coefficienti calcolo rate per pagamento dilazionato</i>			
16 febbraio	1 ^a rata (un quarto dei premi)	16 agosto (slitta al 21)	3 ^a rata = 0,00337205
16 maggio	2 ^a rata = 0,00165808	16 novembre	4 ^a rata = 0,00508603

DI DANIELE CIRIOLI

Cala il cuneo sui premi Inail. Per il corrente anno, infatti, scende al 15,81%, rispetto al 16,48% per il 2017 (e 16,61% per il 2016). A spiegarlo, tra l'altro, è l'Inail nella consueta nota (prot. n. 1387/2018) con le istruzioni per l'autoliquidazione dei premi, in scadenza al 16 febbraio, che riguarderà il saldo dovuto per l'anno 2017 (cd rata di regolazione) e l'acconto per l'anno 2018 (rata anticipo). Chi decida il pagamento a rate, inoltre, dovrà versare un po' più d'interessi: lo 0,68% dei premi (l'anno scorso lo 0,55%).

L'autoliquidazione. L'autoliquidazione è l'appuntamento annuale delle aziende per fare il bilancio dei conti con l'Inail, che gestisce l'assicurazione contro gli infortuni e malattie professionali di dipendenti e collaboratori. L'appuntamento include due adempimenti: denuncia delle retribuzioni; calcolo e versamento dei premi assicurativi per l'anno precedente (saldo) e per l'anno corrente (rata in acconto).

I termini (senza doppio binario). Il 16 febbraio, spiega l'Inail, è il termine per il ver-

samento del premio in unica soluzione o per la prima rata, nel caso di versamento rateale. Il numero di riferimento da indicare nel modello F24 è «902018». La presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni corrisposte nell'anno 2017 va fatta entro il 28 febbraio 2018. Novità assoluta è la scomparsa del doppio binario di scadenze, per cui le attività iniziate a fine anno 2017 potevano svolgere gli adempimenti nel mese di giugno. Il miglioramento della tecnologia e la digitalizzazione delle comunicazioni delle basi di calcolo rese disponibili ai datori di lavoro in via telematica, spiega l'Inail, consentono di unificare a febbraio l'autoliquidazione per tutti i soggetti assicurati.

La rateazione. Aniché in unica soluzione il premio di autoliquidazione (rata regolazione più rata anticipo) può essere pagato in quattro rate trimestrali, ognuna pari al 25% del premio dovuto, dandone comunicazione sulla dichiarazione delle retribuzioni. In tal caso, le rate successive alla prima vanno maggiorate d'interesse al tasso dello 0,68%. L'Inail indica i coefficienti da moltiplicare per gli importi della seconda, terza e quarta rata di premio dovuto

(si veda tabella), al fine di determinare il totale da versare (premio più interessi) esattamente il giorno di scadenza.

La riduzione del presunto. I datori di lavoro che presumono di erogare nel 2018 retribuzioni d'importo inferiore a quello del 2017 (per esempio per riduzione o cessazione dell'attività) possono inviare all'Inail entro il 16 febbraio una comunicazione motivata al fine di ridurre anche il premio dovuto per il 2017. Con tale dichiarazione vengono autorizzati a calcolare il premio anticipato sulle retribuzioni presunte e non su quelle erogate nel 2017, come avviene ordinariamente.

Lo sconto del «cuneo». Nel calcolare il premio da pagare i datori di lavoro possono tenere conto di eventuali bonus di cui possa fruire, tra cui l'agevolazione cd del «cuneo».



La misura della riduzione da applicare al premio regolazione 2017 è 16,48%; quella alla rata anticipata 2018 è 15,81%. L'Inail ricorda che, per la verifica della sussistenza dei requisiti per lo sconto, vigono criteri differenziati a seconda che le lavorazioni siano iniziate da oltre un biennio oppure da non oltre un biennio.

Stop all'amianto. L'Inail ricorda, infine, che per il triennio 2018/2020 non è dovuta l'addizionale sui premi nei settori con lavorazioni che comportano esposizione all'amianto. Pertanto, non va pagata sulla rata di anticipo per il 2018, mentre va regolarmente versata sulla rata di saldo 2017.

Il trend

Lavoro: vince l'italian-food più pizzaioli, meno avvocati

Tra le attività richieste: analisti di dati e saldatori

ifocus del Mattino

Se i pizzaioli sono pagati più degli avvocati

Nando Santonastaso

Servizi

In crescita l'assistenza agli anziani tuttavia mancano percorsi professionali

All'estero, secondo i dati dell'Istituto nazionale pizzaioli (2017), vanno a ruba quelli meridionali e campani in particolare, specie ora che la pizza italiana è finita sotto la protezione dell'Unesco. Pur di averli, i datori di lavoro stranieri sono pronti a pagarli con stipendi superiori, in media, a quelli garantiti nel nostro Paese, storica culla di questo mestiere. Si va dai 2.100 euro mensili della Svizzera, vitto e alloggio compresi, ai 3mila euro dell'Australia e ai 2.800 euro del Canada mentre Germania e Gran Bretagna garantiscono 1.800 euro più vitto e alloggio. Da noi la retribuzione media di un pizzaiolo oscilla sui 1.600 euro che sono comunque quasi il doppio di quanto il titolare di uno studio forense riconosce a un suo giovane avvocato (se gli va bene) a parità di ore di lavoro, spesso non meno di dieci al giorno. Se dai forni a legna si passa alle grandi cucine, la tendenza emerge in maniera pressoché analoga: lo

stipendio medio di un cuoco (dati anche in questo caso riferiti al 2017) possono andare soprattutto nelle grandi città come Napoli dai 1.400 ai 3mila euro mensili ma un capocuoco può arrivare a 7mila euro e un lavapiatti a circa mille euro (per curiosità, questi ultimi in Germania guadagnano 9,71 euro all'ora). Sono solo un paio di esempi di quanto sia cambiato e continui a mutare l'ascensore sociale in Italia per effetto della crisi economica soprattutto, ma non solo di essa. Il gran successo del food made in Italy nel mondo e la riscoperta dell'intera filiera agroalimentare hanno spinto verso l'alto, in termini sia di stipendi sia di concrete opportunità occupazionali, mestieri un tempo non così ricercati. E, soprattutto, hanno creato modelli di notorietà mediatica del tutto competitivi con quelli che un tempo sembravano inviciniabili per livello di studi e competenza, dagli scienziati della medicina ai docenti universitari. Un grande chef fattura come una piccola impresa manifatturiera di 5 dipendenti ma con picchi di audience - anche solo sui social - enormemente più alti. Sul fondo annaspiano, al contrario, professionisti che continuano ad attrarre studenti anche se nessuno è più in grado di assicurare loro un lavoro stabile e ben remunerato dopo la laurea. Gli avvocati, ad esempio, ma non solo loro. Un altro allarme dello stesso

tenore si è ormai diffuso pure nei settori più avanzati sul piano tecnologico: «Oggi tutti cercano gli analisti di dati ma non li trovano: i dati ci sono e in abbondanza, manca chi sappia analizzarli correttamente», dice Marco Bentivogli, segretario dei metalmeccanici della Cisl, con un occhio molto attento ai fenomeni dell'innovazione digitale nel mondo del lavoro. E aggiunge: «Anche nell'industria manifatturiera e nell'edilizia lo squilibrio esiste: provate a cercare un saldatore, se lo si trova, costerà sicuramente parecchio». Cosa sta succedendo? Da una parte un'Italia che, come dice Luca Bianchi, prossimo nuovo direttore della Svimez, «sembra legarsi sempre più alle caratteristiche peculiari dei suoi territori, come nel caso della valorizzazione dei



prodotti agroalimentari ormai apprezzati in tutto il mondo» sull'acceleratore delle nuove professioni per accrescere la sua competitività (specie verso i Paesi emergenti). Dall'altro un'Italia che dovrebbe spingere sull'acceleratore delle nuove professioni per accrescere la sua competitività (specie verso i Paesi emergenti) ma che in realtà non riesce ancora a fare incontrare domanda e offerta, visto che all'appello mancano ben 80mila specialisti nell'Ict, secondo i dati di Ernst&Young. «C'è un evidente problema di "skills mismatch", come dicono gli esperti, ovvero si allarga la forbice tra le professionalità richieste e quelle che ci sono. Perché succede? Perché la scuola non interagisce con l'università, l'università non interagisce con il sistema delle imprese e così via. In altre parole, manca una reale integrazione tra formazione e mondo del lavoro come avviene in altri Paesi europei, Germania in testa», spiega il sindacalista.

La sensazione è che anche il mercato del lavoro, soprattutto quello di non altissima qualificazione, cerchi nuove strade avendo ormai accettato che in Italia la merito-crazia fa decisamente fatica a imporsi e anzi è costretta sempre di più a difendere certe posizioni. «Ma stiamo attenti a non generare confusione - frena Alessandro Laterza, ex delegato di Confindustria per il Mezzogiorno e apprezzato imprenditore del settore editoria - perché a me non dispiacerebbe affatto vedere tanti pizzaioli o cuochi, a condizione che per tutti ci siano stipendi adeguati al loro valore. L'impressione invece è che in ogni settore, da quelli tradizionali a quelli più selettivi, rimangano forti differenze. Per uno che emerge ce ne sono altre centinaia che fanno fatica. La verità è che in Italia non esiste più un percorso prevedibile nelle opportunità di lavoro: nessuno può garantire un miglioramento economico certo e anche all'estero, dove comunque ci sono più opportunità che da noi, lo scenario è meno brillante di quanto può sembrare a chi cerca solo ideologia». È vero però che un ascensore sociale rivolto verso il basso finisce per incoraggiare mestieri o attività di cui forse gli italiani hanno dimenticato troppo in fretta le potenzialità. Dice

Bianchi: «Il terziario, soprattutto quello dei servizi di assistenza alle persone anziane, mostra segnali di vitalità interessanti ma anche in questo campo non ci si improvvisa e soprattutto non si può rinunciare a livelli di formazione moderni e adeguati». Lo dimostra proprio l'esperienza di Bianchi che nell'ambito della sua attività al ministero delle Politiche agricole ha organizzato corsi per i dipendenti dei consorzi agrari basati su elementi di forte innovazione: «È una strada irrinunciabile per tutti, dai pizzaioli a grandi performers dell'innovazione tecnologica - spiega - e soprattutto al Sud dove pure gli investimenti in banda larga si stanno facendo in maniera molto consistente».

Insomma, tutto o quasi si trasforma anche se lo scenario nazionale induce a un certo pessimismo. Nei Paesi come l'Italia in cui si fa più fatica a migliorare la propria condizione economica in rapporto al titolo di studio resta altissimo il numero dei neet (i giovani che non studiano e non cercano un lavoro) e il livello di precarietà salariale. «Ma non dimentichiamo che l'80 per cento degli studenti dell'ultimo anno degli Istituti tecnici superiori trova entro poco tempo un'opportunità di lavoro - insiste Bentivogli - a riprova del fatto che se si mettono a regime le politiche per l'occupazione la prospettiva migliora e non di poco». Giusto ma intanto, come ha rilevato lo scorso anno l'Istat, bisogna fare i conti con la cristallizzazione della società italiana verso il basso che si può riassumere in un solo, sconcertante dato: il 68% dei giovani sotto i 34 anni continua a vivere con i propri genitori. Non sono tutti neet, certo, moltissimi hanno probabilmente lavori e lavoretti sottopagati e con contratti a termine: ma di sicuro è da loro che bisognerebbe ripartire per ricostruire un minimo di mobilità sociale. Perché è il presupposto di un Paese che oltre al Pil fa crescere anche i meriti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Così palestra e asilo nido finiscono in busta paga

Il Censis: i servizi più richiesti sono ancora polizze sanitarie, mense e pensioni integrative
 “Ma piacciono più ai dirigenti che agli impiegati”

MICHELE BOCCI

L'azienda che semplifica la vita offre ai suoi dipendenti la palestra o l'abbonamento per lo stadio, la baby sitter o la consulenza per scrivere i curricula dei figli, il “maggior-domo” che sbriga le faccende noiose come pagare le bollette oppure il viaggio organizzato in Asia. Il welfare aziendale si espande e il portafoglio delle società intermedie tra datori e dipendenti diventa sempre più ampio e vario. Poi non è detto che a qualcuno piaccia l'idea del giro sulla Porsche oppure quella del volo in mongolfiera. Anzi, risulta che non vengano quasi mai scelti. Del resto di fronte alle tante innovazioni – dalla palestra in ufficio ai centri estivi per i figli, alle sedute di “coaching” – la maggior parte dei lavoratori continua a preferire una aiuto per l'assistenza sanitaria e la buon vecchia mense.

Il Censis è una delle aziende del settore, Eudaimon, presentano oggi il primo rapporto sul welfare aziendale, uno strumento che esiste da decenni ma è stato rilanciato e si è diffuso

rapidamente dopo che nel 2015 il Governo ha deciso di detassare il premio di produttività,

permettendo ai lavoratori di sostituirlo con una serie di benefit totalmente esenti. Oggi sono migliaia i contratti che lo prevedono e si stima che interessi 3 milioni di dipendenti. Ebbene, il nuovo welfare piace soprattutto a chi ha gli stipendi più alti e inoltre, come si diceva, i lavoratori italiani sono ancora piuttosto tradizionalisti. Per circa il 54% di quelli sentiti dal Censis che possono accedere a questi benefit, il servizio più utile è l'assicurazione contro le malattie, la non autosufficienza e gli infortuni. Seguono la previdenza complementare (33%), la mensa e i buoni pasto (24%). Al quinto posto ci sono le convenzioni per acquistare a prezzi convenienti nei negozi (21%), al sesto l'asilo nido, il campus estivo per i figli, i rimborsi delle loro spese scolastiche (20%). All'ottavo e al nono, babysitter o badante e palestra oppure spazi benessere in azienda. «Non possiamo non vedere le defaillance del welfare pubblico, ad esempio con le liste di attesa per certe attività sanitarie – dice Massimiliano Valerii, direttore generale del Censis – Anche per questo i lavoratori posizionano in cima alla lista quelle prestazioni. Questo non vuol dire mettere in discussione la sanità pubblica ma fornire un nuovo pilastro, appunto aziendale, per sostenerla». Sempre secondo la ricerca, circa il 76,4% degli intervistati conosce il welfare aziendale (ma il 58,5% lo fa “a grandi linee”) e comunque lo strumento è gradito (sono

favorevoli il 58,7% dei lavoratori e contrari il 23,5%). Ad apprezzarlo di più sono i dirigenti e i quadri, oppure le famiglie con bambini piccoli. I contrari allo strumento sono più i lavoratori a redditi bassi (46,9%). Il 41% di operai e lavoratori manuali preferiscono più soldi in busta paga alle soluzioni di welfare. «Le aziende – dice ancora Valerii – non devono solo pensare ai vantaggi fiscali e offrire questi benefit come un surrogato degli aumenti delle retribuzioni. Lo strumento deve servire a vivere l'azienda come una comunità operosa ma anche solidale».

Sono welfare ma svincolato dal premio di produttività le soluzioni organizzative, come i congedi da 4 mesi sia per padri che madri (di Ikea) o la possibilità di lavorare da casa un giorno alla settimana (Ferrero). Anche questi sono strumenti che migliorano la qualità della vita, e sono molto apprezzati. Più nuove le soluzioni come il maggior-domo che paga le bollette, proposto da Luxottica, o i centri estivi e i libri di studio per i figli di Fca. Emanuele Massagli è presidente di Aiwa, l'associazione italiana welfare aziendale che raccoglie le imprese che hanno in mano l'80% del mercato. «La domanda sta crescendo tantissimo – dice – Non è solo merito delle nuove norme, il fatto è che è in atto un cambiamento nella natura del rapporto di lavoro. Al lavoratore si chiede sempre meno di stare seduto 8 ore in cambio di un salario ma si offrono lavori parasubordinati, a obiettivi. In cambio il dipendente oltre alla retribuzione chiede servizi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I NUMERI

1.000-1.500 EURO
Il valore del premio per ciascun lavoratore

5 MILIONI*
I lavoratori italiani nei cui contratti è previsto il premio

3 MILIONI*
I lavoratori che possono optare per il welfare al posto del premio

10%
La tassazione sui premi di produttività

8.363
I contratti di lavoro che prevedono il premio di produttività (quasi il 30% in Lombardia)

29.743
I contratti che lo hanno previsto negli ultimi 18 mesi

*stima

I benefit

I più utili secondo i lavoratori

→ Assicurazione malattia, non autosufficienza, infortuni

53,8%



→ Previdenza complementare

33,3%



→ Mensa aziendale, buoni pasto

31,5%



→ Trasporto casa-lavoro

23,9%



→ Convenzioni per sconti nei negozi

21,3%

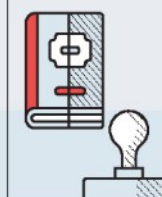


→ Asilo nido, vacanze, rimborsi spese per figli

20,5%

→ Consulenza legale o fiscale

17,7%



→ Supporto casa (baby sitter, badante)

14,5%

→ Palestra, spazi benessere aziendali o convenzionati

13,7%



→ Eventi ricreativi e culturali

10,2%



→ Finanziamenti e prestiti erogati dall'azienda

8,6%



Fonte: Censis

Politiche attive. Intesa tra Stato e Regioni con tre decreti

Chiamata entro 90 giorni per stipulare il patto di servizio

Gianni Bocchieri

■ La Conferenza Stato-Regioni e Province autonome ha raggiunto (il 21 dicembre) l'intesa su tre decreti ministeriali (in attesa di pubblicazione) che contribuiscono a disciplinare l'organizzazione del mercato del lavoro:

- il Dm di definizione degli indirizzi generali in materia di politiche attive del lavoro (Pal) e di definizione dei livelli essenziali delle prestazioni (Lep) in base all'articolo 2 del Dlgs 150/2015;
- il Dm in materia di accreditamento dei servizi per il lavoro (articolo 12 del Dlgs 150/2015);
- il Dm di definizione dei requisiti giuridici delle Agenzie per il lavoro (articolo 5 del Dlgs 276/2003).

Con il decreto riguardante Pal e Lep state definite anche le relative linee di indirizzo triennali e annuali, riconducibili al consolidamento della rete dei servizi per il lavoro e alla completa implementazione del suo sistema informativo unitario per lo scambio di informazioni tra Stato, Regioni e Inps. Tra gli obiettivi del 2018 c'è la messa a regime dell'assegno di ricollocazione.

Per la verifica degli obiettivi annuali viene individuato un nucleo minimo di indicatori tra cui il numero di patti di servizio stipulati, i partecipanti alle politiche attive e il numero di percettori dell'assegno di ricollocazione inseriti nel mercato del lavoro. Individuati anche i Lep da erogare su tutto il territorio nazionale. Infine, con lo stesso provvedimento viene fissato in 90 giorni dal rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (Did) il termine entro cui l'operatore del centro per l'impiego deve convocare i disoccupati che non si presentano spontaneamente per la stipula del patto di servizio.

Per quanto concerne l'accREDITAMENTO dei servizi per il lavoro, la Conferenza ha approvato i criteri comuni a cui le Regioni

dovranno attenersi, con l'importante previsione che anche gli operatori accreditati a livello nazionale debbano avere almeno una sede nel territorio regionale in cui intendono operare. È previsto, inoltre, che questi operatori "nazionali" eroganti i servizi relativi all'assegno di ricollocazione dovranno possedere i nuovi standard definiti dal Dm entro dodici mesi dalla sua entrata in vigore. Nello stesso arco temporale le Regioni dovranno adeguare le loro discipline alle disposizioni del decreto stesso, mentre gli operatori già accreditati a livello territoriale potranno continuare a erogare servizi al lavoro, senza soluzione di continuità.

Con il Dm che disciplina i requisiti per l'iscrizione all'albo delle Agenzie per il lavoro, è stata sancita l'intesa sul provvedimento, sostitutivo della disciplina del 2004, contenente i requisiti professionali e strutturali che gli operatori devono avere per lo svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione. In particolare, per la somministrazione e l'intermediazione, il Dm individua dei requisiti aggiuntivi per ottenere l'autorizzazione ministeriale, quali la presenza di almeno sei sedi operative adibite a sportello in almeno quattro regioni, un minimo di 20 ore di apertura degli sportelli al pubblico e la presenza di almeno due operatori per ogni sede operativa.

Infine, in Conferenza unificata è stato raggiunto l'accordo sul piano di rafforzamento dei servizi per il lavoro, richiamato da una norma del 2015, con cui si prevede l'assunzione di 1.000 persone a tempo determinato da assegnare ai centri per l'impiego per l'erogazione di tutti i servizi elencati dal Dlgs 150/2015 secondo gli standard definiti dai livelli essenziali delle prestazioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il crowd work, nuova frontiera della sharing economy, per ora resta senza regole

Il lavoro si trova all'asta sul web

Professionisti, artigiani e free lance in gara online per le commesse

■ Professionisti e freelance connessi alle piattaforme digitali da ogni parte del mondo in gara per aggiudicarsi una commessa. Con il *crowd work* cadono i vincoli geografici e l'esternalizzazione è globale: le regole sono quelle dell'asta, vince la migliore offerta. Anche in Italia, sulle orme di Amazon Mechanical Turk, si stanno moltiplicando i siti che scambiano prestazioni professionali. All'appello però mancano inquadramento giuridico e norme che tutelino questa nuova tipologia di lavoratori della sharing economy.

Cristiana Gamba ▶ pagina 11

La tendenza. Cade il vincolo geografico, l'esternalizzazione è globale

Professionisti free-lance sulla piattaforma web

Il lavoro si trova all'asta

Ecco il crowd work: gara online per le commesse

SHARING ECONOMY

Secondo l'Osservatorio di Collaboriamo.org il 34% delle nuove piattaforme ha formulato un'offerta dedicata alle aziende

Cristiana Gamba

■ C'è un piccolo esercito - ancora invisibile - di lavoratori che scambia prestazioni professionali sulle piattaforme digitali. È la spalata finale della sharing economy alle agenzie di intermediazione?

Presto per dirlo. Certo è che il settore del *recruiting* sta vivendo una vera e propria rivoluzione. Freelance, traduttori, informatici e creativi, ma anche artigiani ormai lavorano anche così: serve il nuovo logo aziendale, una traduzione al volo, la verifica di una pagina di bilancio? Basta aprire un sito specializzato, inviare la richiesta, fissare il compenso e attendere che qualcuno nella folla dei lavoratori (da cui *crowd work*) risponda.

In alcuni casi - ed è la strategia di BestCreativity che concentra su piattaforma clienti e web designer - si apre una vera e propria asta: solo il progetto migliore viene premiato e si aggiudica la ricompensa. Chi ci guadagna? Tutti: chi vince la competizione e di conseguenza la somma messa in palio; il committente che in modo rapido ottiene il lavoro richiesto; e infine il sito, che mette a disposizione la piattaforma di scambio, cui va solitamente una fee.

Su Cocontest (ora GoPillar), piattaforma per il lavoro digitale fondata da tre italiani a tema interior design, si incontrano i potenziali clienti e i designer che - una volta iscritti - accettano la sfida presentando la propria idea progettuale a risoluzione del concorso; il cliente sceglie il vincitore. I progettisti iscritti ad oggi, provenienti da 92 Paesi, sono 54mila; di questi il 25% sono italiani. Il 70% dei progettisti è composto da ar-

chitetti, il resto da interior designer, geometri.

Numeri che inquadrano questa fetta di lavoro digitale nato sulle orme di Amazon Mechanical Turk ancora non ci sono; tracce se ne scovano in una recente ricerca (fine 2017) compilata dagli accademici dell'Università dello Hertfordshire, in collaborazione con la Federazione per gli studi progressivi europei (Feps), Uni Europa e Ipsos Mori, racconta che il 22% della forza lavoro attiva in Italia ha riferito di avere svolto un lavoro di



massa. L'estime hanno rilevato che 5,68 milioni di persone su sette paesi europei mappati potrebbero guadagnare oltre la metà del loro reddito sulle piattaforme: oltre un milione di persone nel Regno Unito e in Germania e oltre due milioni di persone in Italia.

Si tratta di dati sovrastimati, secondo Antonio Aloisi ricercatore di Diritto del lavoro alla Bocconi, che però raccontano di quanto il fenomeno stia prendendo piede anche in Italia assumendo il profilo quasi di un nuovo comparto. «Le piattaforme che scambiano attività di concetto attirano principalmente due profili di lavoratori: il lavoratore autonomo puro che si apre così a un mercato globale con infinite possibilità ma anche una tipologia di lavoratore più debole, magari espulso dal mercato, costretto a lavorare da remoto. Il terreno è ancora inesplorato. E, ammesso che ci siano rischi, bisogna attrezzarsi per governarli».


Potenzialità enormi dunque per questo segmento del lavoro

digitale, «la cui forza – continua Aloisi – si fonda sulla parcellizzazione: si affidano a una “folla” micro parti di un grande progetto, una sorta di esternalizzazione globale, per poi tirare le fila laddove ha sede la mente».

Con le piattaforme cade il vincolo geografico, aggiunge Ivana Pais, professore associato di sociologia alla Cattolica di Milano, e i contesti economicamente più deprivati, dove anche il costo della vita è basso, possono guadagnare dal lavoro remoto. «Intravedo un rischio, quello cioè dello strapotere della piattaforma – aggiunge – in grado di distruggere con algoritmi sempre più sofisticati la reputazione dei lavoratori, scaricando i rischi su persone esposte al mercato senza alcuna tutela». Tuttavia il lavoro all'asta, secondo la sociologa, funziona perché «è praticato da professionisti che non ne fanno la loro prima attività. La retribuzione infatti non è la leva motivante. Vediamo impegnate nelle

aste le comunità di creativi o quelle scientifiche che vivono la gara anche come sfida intellettuale».

C'è soddisfazione tra i lavoratori di piattaforma anche secondo Marta Mainardi, fondatrice di Collaboriamo.org e SharItaly, il maggior evento italiano sulla sharing economy. «La sharing offre enormi opportunità: consente integrazione del reddito e flessibilità del lavoro, sono però necessarie alcune regole», aggiunge Mainardi. Collaboriamo.org fornisce l'unica mappa sulle piattaforme di sharing (il *crowd work* non viene rilevato): 125 nel 2017, dato lievemente in calo rispetto all'anno precedente. «Passata l'euforia iniziale, il mercato ora si consolida – conclude Mainardi –. Sopravvivono le piattaforme con modelli di business forte: segnale che tra le nuove nate, una su tre possiede un'offerta dedicata alle aziende, in particolare nel turismo, welfare aziendale e trasporti».

 @cristianagamba

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Crowd work

● Il crowd work è una forma di lavoro digitale; il termine ha fatto capolino nel rapporto Eurofound 2015 intitolato *New forms of employments*. La traduzione più conosciuta è “lavoro nella folla”: migliaia di lavoratori connessi ad una piattaforma digitale evadono le richieste dei committenti. Secondo alcune stime (Huws 2016), nel 2020, in America almeno l'11% dei lavoratori lo sperimenterà. Per la Commissione Ue nel 2015, in Europa i guadagni ottenuti sono stati pari a circa 28 miliardi di euro



La carta d'identità del lavoro sulla piattaforma web



AMAZON PIONIERE

La prima piattaforma di crowd work nasce nel 2005 negli Usa per mano di Amazon e viene battezzata Amazon Mechanical Turk (Amt), in onore del celebre turco meccanico giocatore di scacchi che sconfisse Maria Teresa d'Austria. Nel 2015 Amt ha dichiarato 500mila iscritti di 190 paesi diversi. Tra le altre piattaforme, Upwork con 8 milioni di iscritti da 180 nazioni; Freelancer conta 14,5 milioni di iscritti con 7,5 milioni di progetti mentre Twago 263.715 iscritti con 66.683 progetti

IL LAVORATORE TIPO

Contrariamente a quanto si possa immaginare chi lavora su piattaforme digitali è giovane ma non giovanissimo. Negli Stati Uniti il profilo dei crowd workers è generalmente quello di giovani con età media di 30 anni, con un titolo di studio di secondo livello, per buona parte donne, che trovano nel crowd work la propria principale fonte di reddito, il cui corrispettivo è generalmente pari a 2 dollari l'ora. In Italia il compenso viene pattuito di volta in volta tra committente e freelance

LE RICHIESTE

Le piattaforme di lavoro sviluppate in Italia intermediano una serie di lavori, perlopiù intellettuali. Tra i compiti commissionati: contenuti web e sviluppo software; costruzione e pulizia di basi di dati; classificazione di pagine web; trascrizione di documenti scansionati e clip audio; classificazione e tagging delle immagini; revisione di documenti; controllo di siti web per contenuti specifici. Viene anche chiesto di convalidare i risultati della ricerca, progettare loghi e scrivere slogan per l'industria pubblicitaria

ONLINE LABOUR INDEX

Secondo l'Online Labour Index, un indice sul lavoro online creato dal centro di ricerca dell'Università di Oxford, il mercato del crowdworking è diffuso soprattutto negli Stati Uniti con un 49,6% di richieste di lavoro. Anche in Europa, però, inizia a diffondersi il fenomeno con un bacino di forza lavoro del 12%. Negli Stati Uniti la quota dei nuovi lavoratori potrebbe raggiungere il 43% della forza lavoro entro il 2020. Niente consegne o servizi a domicilio ma programmazione di siti, web design e consulenze per aziende

Il caso. I soci di SMart versano l'8,5% del fatturato ma hanno maternità e disoccupazione

La coop che tutela i crowdworkers

FRONTIERE

La cooperativa conta ormai 120mila soci in tutta Europa. Nata in Belgio come iniziativa senza scopi di lucro, ora è presente in nove paesi.

■ Si chiama SMart ed è l'acronimo di società mutualistica per artisti. È una cooperativa in forma di impresa sociale senza scopo di lucro nata in Belgio nel 1998 e operativa anche in Italia da un paio d'anni, con sede a Milano e Roma. SMart costituisce un nuovo modello di tutela dei lavoratori delle piattaforme digitali, i cosiddetti *crowdworkers*.

In Italia il lavoro su piattaforma ancora non conosce un inquadramento giuridico e, nonostante i vantaggi per i lavoratori, porta con sé alcune questioni di tutela del lavoro che ancora non sono state risolte. Malattia, maternità, pensione sono solo alcuni temi. Che attendono risposta.

«La nostra cooperativa assume i freelance che lavorano su piattaforma e chiediamo loro di versare l'8,5% nel salvadanaio comune della coop - spiega Chiara Faini, responsabile dello sviluppo di SMart Italia -. Ci facciamo carico della fatturazione contattando il committente, ma soprattutto garantiamo il paga-

mento il 10 del mese successivo del lavoro svolto».

SMart conta ormai 120mila lavoratori iscritti in nove Paesi europei (Belgio, Francia, Spagna, Italia, Svezia, Germania, Austria, Olanda, Ungheria). Nato nel 1998 per agevolare i lavoratori dello spettacolo ormai contempla l'iscrizione di professionisti e lavoratori autonomi che appartengono ai settori più diversi.

«Operiamo per la tutela e il riconoscimento delle nuove forme di lavoro - continua Faini -. Con noi i lavoratori non aprono partita Iva, fatturiamo come coop usando i contratti a intermitenza o collaborazioni coordinate e continuative». Il modello SMart pensato inizialmente per gli artisti ora vede nuove forme di inquadramento, «proprio perché il lavoro è cambiato e ancora non esistono forme alternative di tutela al di fuori dei vecchi modelli di lavoro subordinato», aggiunge Faini. Sostegno alla disoccupazione e assegno di maternità vengono anche garantiti ai soci di SMart, accanto a quella che Faini definisce «una operazione culturale», cercare cioè di «sensibilizzare la presa di coscienza della propria professionalità».

C. Gam.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Pa. La Funzione pubblica cambia rotta: le assunzioni non potranno far crescere i fondi decentrati

Le stabilizzazioni «tagliano» l'integrativo

Gianni Trovati

ROMA

■ Le stabilizzazioni dei precari finanziate dirottando a questo scopo le risorse per i contratti flessibili non potranno aumentare i fondi decentrati. La correzione di rotta arriva dalla circolare 1/2018 della Funzione pubblica, firmata ieri dalla ministra della Pa Marianna Madia, che per andare incontro alle obiezioni sollevate dalla Corte dei conti modifica le indicazioni sul punto date dal dipartimento a novembre, con la circolare 3/2017.

Un breve riassunto delle puntate precedenti aiuta a chiarire la questione. La riforma della Pa (decreto legislativo 75/2017) ha introdotto un piano straordinario per dare in tre anni il posto fisso ad almeno 50 mila precari storici della Pa, con tre anni di anzianità maturati negli ultimi otto. Le istruzioni di fine novembre hanno allargato il più possibile le maglie, per facilitare l'apertura delle porte ai precari.

In quest'ottica, le regole permettono di finanziare le stabilizzazioni anche con le risorse destinabili ai contratti flessibili (e indicate dall'articolo 9, comma 28 del Dl 78/2010, che nella lettura aggiornata proposta a novembre dalla stessa circolare 3/2017 fissa il limite al 50% della spesa media destinata allo stesso scopo nel 2015/17). E per completare il quadro, la circolare di novembre permetteva di integrare i fondi decentrati, quelli che finanziano le voci integrative dello stipendio.

L'idea non è piaciuta ai magistrati contabili, e le nuove istruzioni tornano indietro. Anche in caso di stabilizzazioni finanziate con le risorse per i contratti flessibili, il tetto per i fondi decentrati è inalterato, e non permette di superare le risorse stanziata nel 2016.

Un allargamento arriva invece per le gestioni associate dei Comuni. Il calcolo dei requisiti (tre anni di anzianità maturata negli ultimi otto anni) si potrà tener conto dei periodi di lavoro svolti presso tutte le amministrazioni associate, e non solo in quella che procede all'assunzione.

gianni.trovati@ilssole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA



COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Prospetto disabili entro il 31 gennaio

Barbara Massara ► pagina 18

Collocamento obbligatorio. La compilazione del documento va effettuata online entro mercoledì 31

Il prospetto disabili su Cliclavoro

Invio dovuto anche senza variazioni per aziende con 15-35 dipendenti

LE CONSEGUENZE

Sarà applicata nei confronti di chi non rispetta la scadenza una sanzione di 635,11 euro maggiorata di 30,76 euro per ogni giorno di ritardo

Barbara Massara

Le aziende e gli intermediari hanno tempo fino a mercoledì 31 gennaio per trasmettere telematicamente il prospetto informativo che fotografa la situazione occupazionale al 31 dicembre 2017, ai fini dell'assolvimento degli obblighi previsti dalla normativa sui disabili.

La scadenza prevista dall'articolo 9, comma 6, della legge 68/1999 riguarda tutti i datori di lavoro che hanno almeno 15 dipendenti computabili, cioè utili ai fini del calcolo della quota da riservare ai lavoratori disabili (articolo 1) e alle categorie protette (articolo 18) della medesima legge (per il dettaglio degli obblighi, tenuto conto delle novità entrate in vigore quest'anno, si veda la scheda a fianco).

La struttura del modello, da compilare sul sito Cliclavoro e da trasmettere telematicamente, è identica a quella dello scorso anno, e per questo non è stato pubblicato il documento normativo aggiornato "modelli e regole", ma solo il manuale di istruzioni tecniche per la compilazione online.

Come sempre le aziende dovranno rappresentare nel modello l'eventuale utilizzo, con i relativi estremi, degli strumenti concordati con gli uffici competenti del collocamento obbligatorio per adempiere alla normativa, quali le convenzioni secondo gli articoli 11 e 12 e le ri-

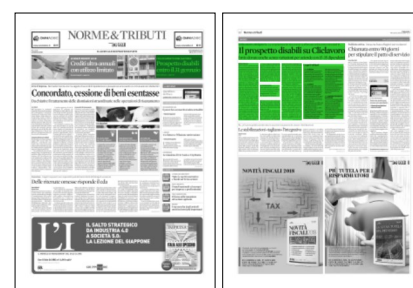
chieste di esonero in base all'articolo 5 della legge 68/1999, ovvero dovranno specificare l'eventuale sospensione degli obblighi per effetto di Cigo o di una procedura di licenziamento collettivo in base alla legge 223/1991.

Per le aziende multilocalizzate, nonostante le compensazioni tra province diverse siano divenute da anni automatiche, e quindi non soggette ad autorizzazione, nel modello queste devono comunque essere espresse secondo modalità poco intuitive. In particolare, entrando nella provincia dove vi sono eccedenze di personale disabile o di categorie protette, bisognerà indicare, oltre alla provincia con cui si intende compensare, il numero dei lavoratori e la categoria "eccedenza", mentre nell'altra provincia carente si dovrà riportare la categoria "riduzione".

Per i datori di lavoro che risulteranno avere delle carenze (evidenziate nel quadro 3) è importante che in corrispondenza delle rispettive province (quadro 2), siano fornite dettagliate informazioni sui cosiddetti "posti disponibili", cioè siano specificate le caratteristiche delle posizioni vacanti in azienda, e le relative mansioni e competenze, affinché il prospetto valga come richiesta di avviamento ai sensi dell'articolo 9, comma 3, della legge 68/1999.

In caso di mancato o ritardato invio del modulo scatta una sanzione amministrativa di 635,11 euro, maggiorata di 30,76 euro per ogni giorno di ritardo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I soggetti obbligati

01 | LA REGOLA

In via generale sono esonerati dall'invio quelle aziende che hanno avuto, nel corso del 2017, variazioni di organico tali da non incidere sulla quota di riserva che è pertanto rimasta identica a quella del 2016

02 | LA NOVITÀ

Tuttavia si legge nella sezione dedicata del sito ministeriale cliclavoro che, «per i datori di lavoro appartenenti alla fascia 15-35 dipendenti, l'obbligo di invio sussiste anche qualora entro il 31 dicembre 2017 non ci siano state nuove assunzioni o cessazioni». Questa previsione è la conseguenza dell'abrogazione, con effetto dal 1° gennaio 2018, del regime di gradualità contenuto nell'articolo 3, comma 2, della legge 68/1999, e del conseguente periodo transitorio (articolo 2, comma 2, del Dpr 333/2000), che faceva scattare l'obbligo dalla sedicesima assunzione (o comunque

dall'ulteriore assunzione successiva al 17 gennaio 2000), con differimento a un anno e sessanta giorni da quest'ultima. Per effetto dell'abrogazione di questo regime, le aziende che risultano già avere 15 dipendenti computabili sono tenute a assolvere immediatamente all'obbligo di assunzione e cioè entro i successivi 60 giorni (2 marzo 2018) oppure 60 giorni da quando arriveranno a 15 dipendenti

03 | SANZIONI PER MANCATA ASSUNZIONE

Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta la quota obbligatoria, per cause imputabili al datore di lavoro lo stesso è tenuto al versamento di 153,10 euro al giorno per singolo lavoratore non assunto, a titolo di sanzione amministrativa



SE PER EMERGENZA

**Ferie non autorizzate,
recesso non automatico**



di **Massimiliano Biolchini**
e **Lorenzo Zanotti**

Il godimento di ferie non autorizzate configura un'assenza ingiustificata, ma non legittima automaticamente il licenziamento del dipendente. Occorre infatti verificare se, in concreto, la sanzione espulsiva risulti proporzionata rispetto alla gravità della condotta, sulla base di una valutazione che tenga conto di tutte le circostanze del caso, tanto di natura oggettiva che soggettiva.

Per la Cassazione è illegittimo il licenziamento di una lavoratrice che - assentatasi dal lavoro per più giorni al fine di assistere il padre ricoverato in ospedale - ha ommesso di presentare formale istanza di ferie, limitandosi a telefonare in azienda per avvertire della propria assenza.



Le idee

Università, la svolta possibile se il Sud cambia marcia

Mauro Calise

L'analisi rigorosa del presidente della Crui fotografa un divario tra università del Mezzogiorno e del Nord che pesa come un macigno sul futuro del Paese. Perché incide direttamente sulla risorsa più preziosa e strategica, la formazione dei nostri giovani. Manfredi apre uno spiraglio di fiducia, quando segnala che, negli ultimi anni, il trend di alcuni indicatori mostra qualche segnale di ripresa. Ma denuncia anche che, senza un intervento specifico e di ampia portata del governo, le chance di un recupero diventano estremamente aleatorie. Anche perché, come Gianfranco Viesti ha ampiamente documentato su queste colonne, al deficit attuale hanno ampiamente contribuito proprio le politiche ministeriali che, nell'ultimo decennio, hanno attuato un disegno di penalizzazione degli Atenei del Sud. Spetta, dunque, in primo luogo al governo cercare di riparare, almeno in parte, ai guasti che ha causato.

Questo, però, non può bastare. Al di là della volontà politica - che, fino ad oggi, è mancata - un'iniezione finanziaria al Sud si scontra con la sfiducia in risultati rapidi e tangibili. Purtroppo, la stessa arretratezza e farraginosità - anche amministrativa - di molti nostri atenei diventa il principale ostacolo a innescare un nuovo circolo virtuoso. Per funzionare, i nuovi fondi non dovrebbero confluire nel calderone indifferenziato dei tanti settori in affanno. Ma dovrebbero essere vincolati a politiche a presa immediata, di ampio impatto anche in termini di marketing. E, soprattutto, strutturalmente agganciate al treno in corsa dell'innovazione tecnologica e della rete 4.0. Proprio quello che nei nostri atenei - non solo al Sud - tarda a partire.

Basta pensare alla digitalizzazione dell'offerta formativa, che ha portato - con il fenomeno dei Massive Open Online Courses (Mooc) - all'esplosione di un nuovo ambiente didattico multimediale. Nel giro di cinque anni, sono diventati 80 milioni gli studenti che seguono un portfolio di ottomila corsi offerti, gratuitamente, dai migliori atenei USA ed europei attraverso alcune grandi piattaforme di servizio.

Non si tratta di un ripiego. Al contrario, il cuore di questo successo è rappresentato dall'altissima qualità dei corsi, e dal linguaggio user-friendly che incrocia la cultura delle nuove generazioni digitali. I vantaggi sono evidenti. Con un investimento iniziale limitato, si può mettere in campo una offerta didattica di avanguardia, con risparmi enormi sui tempi e gli spazi dell'insegnamento tradizionale. I corsi Mooc non sono necessariamente sostitutivi delle lezioni in aula. Dove possibile, le integrano e le rendono

no più partecipate. Ma dove la frequenza è problematica, danno l'opportunità di accedere a un'aula virtuale e di interagire in rete con i propri compagni. Apprendo, inoltre, prospettive inedite sul fronte internazionale.

Fino ad oggi, l'Italia ha utilizzato poco e male la domanda globale di alta formazione, il fenomeno più interessante - e in maggiore crescita - dell'ultimo decennio. Scarsissima capacità di accoglienza, attività di promozione inesistenti, costi elevati di ingresso con la doppia incognita della lingua e degli esami. Questo quadro cambierebbe drasticamente

se gli atenei fossero in grado di offrire un primo anno di laurea online. Dalla Cina come dall'Africa, si potrebbe frequentare a distanza, passando un test per verificare l'apprendimento. E procedendo con l'iscrizione on campus solo se i risultati fossero promettenti. Questo dispositivo, a sua volta, metterebbe sotto pressione l'ampliamento e il miglioramento dei circuiti di accoglienza, con ricadute sull'economia e l'immagine - anche turistica - delle nostre città.

La forza di un simile programma sta nella sua semplicità e velocità di attuazione. Il suo tallone d'Achille è negli standard di qualità. La capacità d'attrazione dei Mooc può essere straordinaria, ma solo se rispecchiano i parametri di eccellenza affermatasi in questi anni. Sono standard - di produzione, distribuzione, monitoraggio - che non si improvvisano. Per fortuna, non partiamo da zero. In Italia, ci sono alcune esperienze pilota - come Pok, il portale Mooc del Politecnico di Milano, o Federica.eu, la piattaforma Mooc della Federico II che fa da battistrada in Europa - che potrebbero offrire il know-how per mettere rapidamente altri atenei in condizione di scendere in campo.

Si sa, non esistono ricette miracolose. L'accoppiata di digitalizzazione e internazionalizzazione non risolverebbe certo i ritardi di molti atenei meridionali. Ma farebbe chiaramente emergere quali hanno la volontà di cambiare marcia, e spingere sull'acceleratore del futuro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'APPELLO**Fiaschi (Forum):
«Priorità politica
sia l'inclusione»**

«In questi giorni stiamo lavorando per presentare alle varie forze politiche un documento con tutte le nostre priorità. E sicuramente i temi per noi fondamentali sono quelli su cui lavoriamo da sempre: lotta alle disuguaglianze, welfare, accoglienza e integrazione, inclusione sociale, promozione culturale, tutela dell'ambiente». Lo annuncia Claudia Fiaschi, portavoce del Forum nazionale del Terzo Settore, che rappresenta 141.000 enti associati in 84 reti nazionali. «Una buona chiave di lettura per tenere insieme i vari aspetti – spiega Fiaschi – sono gli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Onu, e fin da ora possiamo dire che auspichiamo un impegno serio del futuro governo in questa direzione». Nell'ultima legislatura, tra le altre cose, è stata approvata la riforma del Terzo Settore, della quale proprio in questi giorni stanno uscendo i regolamenti. «Il processo di elaborazione della nuova normativa ci ha visti profondamente coinvolti e l'impianto ad oggi ci convince. Sulla misura anti-povertà Fiaschi sostiene che «il successo o meno del Rei dipenderà dagli sviluppi futuri: per avere un reale impatto sociale, infatti, si deve puntare a un carattere universalistico e a una strategia più strutturata».



Welfare, il patto europeo delle Cdp

Il progetto «New Deal per l'infrastruttura sociale». Prodi: servono 150 miliardi

Oggi in Europa (a 28) si spendono 170 miliardi di euro l'anno per tre fondamentali capitoli di spesa: educazione continua, salute e cura, alloggi con canoni accessibili. Il problema è che questi 170 miliardi non bastano a soddisfare i bisogni dei cittadini. Lo stato sociale arranca (non solo in Italia). Il risultato è che per questi tre capitoli di spesa mancano all'appello altri 150 miliardi.

Dove trovare questi soldi?

Alla domanda risponde il «Piano Prodi» per l'investimento in infrastrutture sociali. Tutto è partito un anno fa, quando l'Elti — l'Associazione europea degli investitori di lungo termine di cui per l'Italia fa parte la Cdp — ha chiesto al «professore» di presiedere una *task force* con un compito ambizioso: delineare i bisogni sociali insoddisfatti dell'Europa e indicare una via per la loro soddisfazione.

Ieri lo studio è stato presentato a Bruxelles. La stima dei fondi mancanti sarebbe di per sé frustrante se non venisse indicato il modo per reperire queste risorse. E la via sta nella finanza a impatto sociale. In grado di mettere insieme fondi pubblici con risorse private. Dando però a queste ulti-

me una remunerazione di mercato proporzionata al rischio.

I fondi potenziali sul mercato non mancano. Gli investitori istituzionali in Europa gestiscono 25 migliaia di miliardi, un centinaio se si ragiona a livello mondo. Parliamo di fondi d'investimento, compagnie d'assicurazione, fondi pensione. Che potrebbero considerare l'opportunità di diversificare il loro portafoglio, se solo ci fossero proposte all'altezza. «Ecco, il punto è che serve un'offerta di progetti a impatto sociale. Il goal è supportare gli enti locali nello sviluppo di progetti credibili. Possibilmente in rete tra loro, in modo da raggiungere una massa critica che li renda appetibili per i grandi investitori», spiega Antonella Baldino, *chief business officer* Cdp e vicepresidente di Elti.

È chiaro che c'è molta strada da fare. Anche se nel nostro Paese ci sono buone pratiche da cui partire. Cdp, in particolare, in Italia ha creato una infrastruttura finanziaria per l'housing sociale tramite i fondi Fia con l'obiettivo di creare 20 mila nuovi alloggi. La Cassa depositi ha mobilitato inoltre 2,5 miliardi tra 2007 e

2016 per l'edilizia scolastica. Un altro miliardo e 300 milioni arriverà per il periodo 2018 e 2020. Significativo anche il lancio a fine 2017 del primo Social Bond da 500 milioni per le pmi situate in regioni a minor tasso di sviluppo o colpite da calamità naturali come i terremoti. E questo ha raccolto richieste pari a 2,2 miliardi, di cui il 70% provenienti dall'estero, in particolare dai Paesi del Nord Europa.

Oggi «oltre 1,2 miliardi di finanziamenti dell'Efsi, il fondo del Piano Juncker, sono già stati approvati per il settore sociale, e questi dovrebbero mobilitare oltre 6 miliardi di investimenti», ha ricordato il vicepresidente della Commissione Ue per la crescita Jyrki Katainen, assicurando che l'intenzione è «fare di più» con l'Efsi 2.0 dove ci sarà una «enfasi» particolare sugli investimenti nel sociale.

Certo è che — secondo le stime del piano Prodi — da qui al 2030 servirebbero 1,5 migliaia di miliardi di euro solo per i tre capitoli di spesa monitorati dallo studio. E difficile sarà raggiungere questo target senza il coinvolgimento di capitali privati.

Rita Querzè

© RIPRODUZIONE RISERVATA

65,3%

popolazione europea produttiva al 2016 tra i 15 e i 64 anni

Nel 2020 la percentuale scenderà al 64,2%. E così via declinando: 61,2% nel 2030, 58,3% nel 2040, 56,7% nel 2050 fino ad arrivare al 56,1% nel 2060

Investimenti europei nel sociale

Europa a 28, miliardi di euro per anno

	Investimenti correnti	Investimenti mancanti
Educazione e formazione continua 0,43% del Pil	65	15
Salute e cure di lungo termine 0,5% del Pil	75	70
Alloggi a prezzi sostenibili 0,4% del Pil	28	57

Fonte: Elti, European long term investors association

CdS



Le tappe

● L'Elti è l'associazione europea degli investitori di lungo termine di cui fa parte Cdp insieme con, tra le altre, la Caisse des dépôts francese e il KfW Bankengruppe tedesco

● L'Elti ha chiesto un anno fa a Romano Prodi di presiedere una task force per delineare i nuovi bisogni sociali dell'Europa. Ieri la presentazione dello studio a Bruxelles



Vertici

In alto, l'ex presidente Ue Romano Prodi, oggi alla guida della task force per la promozione degli investimenti europei nel sociale. Sopra, Fabio Gallia, ceo della Cassa di Risparmio di Roma



Il parere del presidente Cnai sul collocamento mirato nelle aziende

Disabili, pmi a rischio

L'obbligo di assumere può penalizzare

DI MANOLA DI RENZO

Uno stato inabile nella disabilità. In Italia, lo stato fa ancora troppo poco per affrontare i problemi legati alla disabilità. E quel poco che fa, spesso risulta controproducente.

«La norma sul cosiddetto collocamento mirato rischia di essere un gigantesco e farsesco autogol da parte del governo», commenta il presidente Cnai **Orazio Di Renzo**, «in primis in conseguenza del fatto che difficilmente la misura possa riuscire, concretamente, a essere di vantaggio per le categorie protette. In secondo luogo a causa della incapacità del provvedimento di armonizzarsi con quelle che sono le esigenze delle aziende».

Il collocamento mirato prevede, infatti che, anche per le piccole imprese, quelle da 15 a 35 dipendenti, l'obbligo di assumere lavoratori disabili in funzione al numero dei dipendenti in essere in azienda. Obbligo in vigore dal 1° gennaio 2018: «L'errore parossistico è poi riscontrabile all'interno dello stesso principio che determina la legge. Per intenderci: si parla di collocamento mirato, ma nei fatti non si tratta di altro, che di una mera imposizione. Non bisogna essere, forzatamente, a uso delle realtà imprenditoriali, per rendersi conto che, qualsivoglia imposizione dall'alto, mal si sposa con il libero mercato e le esigenze aziendali», ancora il presidente Di Renzo. «Bisogna chiarire che il mondo imprenditoriale è assolutamente favorevole a una valutazione equa e rigorosa delle persone con disabilità per quel che concerne le loro capacità lavorative (in vista di un'eventuale assunzione, NDR), ma non comprendiamo come libertà di verifica si sia trasformata, attraverso gli interventi del legislatore, in un obbligo estremamente penalizzante».

L'orientamento della norma è, senza dubbio, quello di garantire, alle categorie protette,

la possibilità di partecipare al benessere comune, superando le difficoltà personali. Si tratta, per definirlo con una sola parola, di puro e semplice welfare. «Peccato però che non possano essere le sole aziende a farsi carico delle mancanze del welfare state italiano. Al netto della volontà individuale di ciascuna azienda, più o meno sensibile alla materia, c'è da rilevare che l'intero tessuto produttivo è già costantemente messo alla prova da una serie di incombenti, nonché da un persistente stato di crisi. Gli indicatori economici possono anche dire che l'Italia sia ufficialmente fuori dalla crisi, ma noi, che guardiamo in faccia ogni giorno i piccoli imprenditori sparsi sul nostro territorio nazionale, sappiamo che la crisi morde ancora il freno nel mondo reale», afferma il presidente Di Renzo.

I rilievi del mondo dell'imprenditoria, per quel che inerisce la norma in oggetto, vigente a partire dal primo gennaio, non vogliono consistere in un arretramento in materia di responsabilità sociale: «Le aziende sono ben conscie del fatto che il modo di fare impresa sia profondamente mutato nel corso degli ultimi anni e che oggi ormai sia impensabile, per un'azienda, non impegnarsi nella valorizzazione e crescita del proprio ambito locale di riferimento. In particolare le piccole e medie imprese, volendo usare una metafora, sono letteralmente i nodi della ragnatela che rappresenta il nostro tessuto produttivo», analizza il presidente Di Renzo, «ma questo non può essere, per i datori di lavoro, una provvida evasione da quelli che sono gli oneri quotidiani del loro mestiere. Ci riferiamo alle questioni legate, per esempio, alla produttività o alla pressione fiscale. Senza dimenticare la onnipresente burocrazia e il perenne, insostenibile costo del lavoro. Ebbene, a queste realtà, ancora tutto sommato fragili, nel periodo post crisi, è chiesto, anzi imposto, di accol-

larsi questo nuovo onere».

Tuttavia, al di là delle rimozioni connesse al principio e alla natura dell'obbligo, la norma avrà vita travagliata anche per una serie di questioni logistiche.

«Il legislatore è volato alto al momento della stesura della legge, ma non ha considerato un problema banale quanto impediente: a oggi le imprese prive di barriere architettoniche sono un'esigua minoranza. Entità che si ridurrebbe ulteriormente, se prendessimo in considerazione solo le piccole e medie imprese. Accogliere un disabile, sia esso disabile fisico o psichico, vuol dire procedere con la predisposizione di un ambiente di lavoro, il più possibile capace di consentire, al nuovo lavoratore, di svolgere la propria attività. Ma in un'azienda di dimensioni ridotte, ci domandiamo: si pensa, seriamente, che si possano reperire ulteriori fondi, per predisporre, a norma di disabile, l'intera impresa?», sottolinea il presidente Di Renzo «L'imposizione poi, come noto, contrasta nettamente con le esigenze del fare impresa. Inconciliabili al punto che, molti piccoli imprenditori, da una parte preferiscono pagare le inasprite sanzioni per le violazioni della norma (sebbene siano superiori ai costi di gestione, ndr); dall'altra sono disincentivate ad assumere ulteriore forza lavoro. Le aziende pericolosamente vicine alla soglia dei 15 dipendenti o alle altre soglie progressive, ci penseranno più di una volta, prima di integrare altra forza lavoro, anzi il rischio è di lasciare a casa il quindicesimo lavoratore. Il motivo? Proprio quello di scongiurare l'automatismo dell'obbligo normativo».

«Vorremmo che non fosse così, ma c'è anche da constatare un ulteriore impedimento. Nella stesura della legge non si è reputato necessario computare anche il fattore, che potremmo definire, culturale dell'imprenditoria italiana.



FOCUS SULL'ADEMPIMENTO

Infatti le piccole e medie imprese sono, per la stragrande maggioranza, ancora a conduzione familiare. Spesso, addirittura, è ancora il capostipite a essere al vertice decisionale. Queste caratteristiche contribuiscono a conferire al settore una visione piuttosto limitata dei riverberi sociali della propria azienda. In particolare per quel che concerne la volontà di farsi carico di, ulteriore, responsabilità sociale», conclude il presidente Di Renzo.

Sanzioni più aspre del passato

Ma di cosa tratta precisamente la norma che tanto preoccupa i piccoli imprenditori? Molto sinteticamente: a decorrere dal 1° gennaio 2018 i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti sono obbligati ad assumere lavoratori disabili, in misura variabile in funzione del numero di lavoratori validi e computabili che risultano in forza in azienda. Questo meccanismo dovrebbe, nelle intenzioni, permettere di attuare quanto prescritto dalla legge n.68 del 12 marzo 1999, relativamente agli inserimenti lavorativi idonei ai bisogni delle aziende e dei soggetti in quota di riserva. L'obbligo di assunzione di lavoratori disabili, per i datori di lavoro privati che occupano

da 15 a 35 dipendenti, nonché per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, non è più subordinato all'effettuazione di un'ulteriore nuova assunzione, ma sorge contestualmente al raggiungimento del limite di 15 lavoratori.

I datori di lavoro potranno evitare le sanzioni solo nel caso in cui procedano al rispetto di quanto previsto, entro i primi giorni del mese di marzo. In caso contrario, ad attendere le imprese inadempienti, vi sono provvedimenti punitivi inaspriti, rispetto a quelli finora vigenti.

Pagina a cura di Cnai - Coordinamento nazionale associazioni imprenditori

Sede Nazionale Viale Abruzzo 225 - 66013 - CHIETI

Tel. 0871.540093 - Fax 0871.571538

Web: www.cnai.it E-mail: cnai@cnai.it

L'OBBLIGO DI INTERVENIRE SUL DEBITO

Marcello Messori

Un elevato rapporto debito pubblico/Pil costituisce il fardello che più limita le nostre prospettive di crescita di lungo periodo e la credibilità nell'euro area. La finestra, aperta dalla ripresa europea e dal possibile governo tedesco di grande coalizione, offre all'Italia un'occasione imperdibile.

pagina 28

Europa e crescita

L'OBBLIGO DI INTERVENIRE SUL DEBITO

Marcello Messori

Un elevato rapporto debito pubblico/Pil che si è ormai attestato al di sopra del 130%, limita le nostre prospettive di crescita di lungo periodo e la nostra credibilità nell'euro area. La finestra, aperta dalla ripresa europea e dalla propensione del possibile governo tedesco di grande coalizione a sostenere uno sviluppo equilibrato nell'ambito dell'unione monetaria, offre all'Italia un'occasione imperdibile per avviare un percorso di graduale ma credibile riduzione. Innalzando il Pil e favorendo meccanismi di stabilizzazione, tale finestra permette di attuare gli aggiustamenti del bilancio pubblico senza interventi che sarebbero socialmente insostenibili. Le regole europee tracciano la strada più diretta, grazie alla quale il debito pubblico può essere messo in sicurezza. Si tratta di accumulare avanzi annuali del bilancio pubblico, al netto degli oneri per interessi, pari a circa il 4% del Pil nell'arco di almeno dieci anni. Ciò consentirebbe di ridurre il rapporto debito pubblico/Pil al di sotto del 100% e di rendere raggiungibile la soglia europea del 60%. Questa successione di avanzi primari non è, però, agevole da realizzare perché richiede tagli di spesa pubblica o aumenti di entrate fiscali mai realizzati con continuità in Italia.

Detto in altri termini, per soddisfare la regola europea del debito pubblico, si dovrebbero imporre vincoli di bilancio più severi di quelli richiesti. Il rafforzamento dei compiti di stabilizzazione, che alcune istituzioni europee intendono attribuire all'Esm, il meccanismo europeo di stabilità, permette tuttavia di raggiungere risultati analoghi in circa 12 anni mediante aggiustamenti più contenuti. Il nucleo della proposta, formulata assieme a Bastasin e Toniolo alla Luiss (Il debito pubblico italiano: una proposta, www.sep.it), poggia su due elementi: la creazione di un fondo patrimoniale nazionale, costituito da attività vendibili del patrimonio pubblico; la copertura da parte dell'Esm delle differenze annuali fra l'aggiustamento del bilancio italiano, che sarebbe richiesto dalla regola europea del debito, e l'aggiustamento imposto dalla meno severa regola del deficit, che è effettivamente realizzato. Tale copertura annuale da parte dell'Esm non si configura come un finanziamento, che peserebbe sul debito pubblico italiano, bensì come un acquisto (temporaneo) delle quote del nostro fondo patrimoniale. In questo modo l'Italia diventerebbe in grado di ridurre il proprio rapporto debito pubblico/Pil al di sotto del 100% in un decennio; e, alla fine dei dodici anni di accordo con l'Esm, di spingere tale rapporto al di sotto del 90%.

Nella nostra proposta si prevedono sanzioni per l'Italia, nel caso in cui non fossero rispettate ogni anno le meno severe regole europee o venissero sollecitate applicazioni flessibili. Una volta raggiunta la soglia del 90%, una parte del patrimonio pubblico italiano sarebbe di proprietà dell'Esm. Noi assumiamo che l'Esm voglia rivendere le sue quote del fondo patrimoniale e che l'Italia sia tenuta a riacquistarle. Dato l'ormai realizzato percorso virtuoso di aggiustamento del deficit, sarebbe agevole graduare tali riacquisti in modo da renderli compatibili con un'ulteriore discesa del rapporto debito pubblico/Pil verso la soglia del 60%. È invece più difficile valutare la praticabilità del nostro schema alla luce dei programmi elettorali dei partiti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Marcello Messori, è professore di Economia alla Luiss e direttore della Luiss school of european political economy. Studia i problemi economici e finanziari dell'area euro e dell'Italia. Mail: mmessori@luiss.it



L'ANALISI**Il gioco rischioso
di delegittimare
le ipotesi
per il dopo-voto****Paolo
Pombeni**

C'è da chiedersi quanto sia una strategia priva di rischi la corsa a delegittimare qualsiasi soluzione di governo si possa ipotizzare nel caso, che si continui a dare quasi per scontato, che dalle urne non esca una maggioranza di governo. Si può ben capire che i partiti considerino rischioso esporsi su un tema scivoloso da due punti di vista. Il primo è l'indebolimento che così si avrebbe nell'appello al voto per il proprio simbolo, se si ammette a priori che potrebbe non produrre una governabilità. Il secondo è il timore, altrettanto forte, di offrire armi agli avversari per la propria delegittimazione.

Con l'ossessione che circola per gli "inciuci" e/o per le alleanze innaturali, dirsi a priori disponibili a rompere quei tabù può diventare molto pericoloso. Così è vietato parlare di grandi coalizioni, che supporrebbero un accordo negoziato come in Germania. Anche la formula di un governo del presidente appare sospetta: sarebbe poi semplicemente un governo che si forma su invito di Mattarella ai partiti a deporre almeno per un po' l'ascia di guerra, ma viene presentata come una forma ancor più subdola di grande coalizione.

C'è da chiedersi a cosa mirino in realtà i partiti se non ci sarà alcuna normale maggioranza di governo. Le ipotesi fantasiose alla Di Maio, una forza che va in parlamento con un suo programma e chiede su quello

una fiducia in bianco, sono frutto di mancata conoscenza dei percorsi istituzionali previsti dalla costituzione e dalle leggi (nonché consuetudini). Ma a chi denuncia il presidente del Consiglio in carica perché fa campagna elettorale senza dimettersi è difficile muovere questo rimprovero, visto che ignora la storia di due secoli di democrazia nell'Occidente dove tutti i governi costituzionali sono sempre stati politici e hanno sempre fatto campagna elettorale.

Viene più semplicemente da pensare che ciò che molti hanno in mente come soluzione tampone sia un debolissimo governo senza alcun profilo politico che si faccia carico proprio solo della più ordinaria amministrazione in attesa che si possa tornare alla sfida delle urne con un nuovo sistema elettorale. Lasciamo stare la banale osservazione che vogliamo vedere come si potrà arrivare ad un accordo su questo punto se il parlamento sarà balcanizzato come si ipotizza. Limitiamoci a ricordare che avere un esecutivo di quel tipo con quel che ci attende è lunare. Ci sarà da governare l'equilibrio economico per non compromettere la ripresa avviata, da intervenire sulla riforma della Ue, da contenere le lamentele di tutte le corporazioni che chiederanno conto della riccaglia di promesse elettorali.

Davvero si può credere che per governare una congiuntura del genere basti un governicchio alla mercé di un prevedibile Vietnam parlamentare?

© RIPRODUZIONE RISERVATA

