

Rassegna del 31/01/2018

LAVORO

31/01/2018	Corriere della Sera	Salari, rincorsa lenta Retribuzioni 2017 cresciute la metà dell'inflazione	<i>Voltattorni Claudia</i>	1
31/01/2018	Italia Oggi	Lavoro all'estero in regola	<i>Comegna Leonardo</i>	2
31/01/2018	Messaggero	Soldi alla scuola, la lite sul merito - Scuola, più risorse per il contratto Scontro sul merito	<i>Bassi Andrea</i>	3
31/01/2018	Mf	La lama a doppio taglio del whistleblowing	<i>Barbara Giovanni</i>	5
31/01/2018	Nazione Firenze	La ripresa c'è. Da qui a marzo previsti 23.000 posti di lavoro in più - Il lavoro c'è: oltre 23.000 posti entro marzo	<i>Pieraccini Monica</i>	6
31/01/2018	Repubblica	"Vi licenziamo ma ora lavorate di più"	<i>Parola Stefano</i>	8
31/01/2018	Sole 24 Ore	Niente licenziamento per utilizzo privato dell'auto aziendale	<i>Biolchini Massimiliano - Brevi Cristina</i>	9
31/01/2018	Sole 24 Ore	Ritenute, depenalizzazione ampia	<i>Negri Giovanni</i>	10

FORMAZIONE

31/01/2018	Italia Oggi	Le scuole non orientano al lavoro E allora ci pensano le aziende	<i>Ricciardi Alessandra</i>	11
31/01/2018	Messaggero	Dossier Occupazione e formazione - A caccia di lavoratori capaci di innovazione	<i>Barbieri Marco</i>	12
31/01/2018	Sole 24 Ore	Scuola 4.0, lo smartphone non è tabù	<i>Colletti Giampaolo</i>	15
31/01/2018	Sole 24 Ore	Intervista a Giorgio Ventre - Greco antico e latino allenano al «coding»	<i>Gia. Co.</i>	17
31/01/2018	Tempo	Parte progetto scuola-lavoro	...	18

WELFARE E PREVIDENZA

31/01/2018	Italia Oggi	Il bonus nido fa il bis	<i>Cirioli Daniele</i>	19
31/01/2018	Sole 24 Ore	Competenze a 360 gradi per pensioni «bricolage»	<i>Io Conte Marco</i>	20

Prezzi e busta paga

Salari, rincorsa lenta

Retribuzioni 2017 cresciute

la metà dell'inflazione

ROMA Salgono i salari. Ma anche i prezzi, del doppio. E così l'aumento dello 0,6% della retribuzione oraria media nel 2017 sembra ancora più ridotto rispetto all'inflazione che invece nello stesso anno ha segnato una crescita dell'1,2%, esattamente il doppio. Lo ha calcolato l'Istat nel suo rapporto sulle retribuzioni contrattuali e i contratti collettivi tra ottobre e dicembre 2017. Rispetto al mese prima, i salari hanno registrato un incremento dello 0,1%, ma il più 0,6% del 2017 è per la seconda volta, dopo quello del 2016, l'aumento più basso mai registrato dall'Istat in 35 anni. Solo che due anni fa la deflazione allo 0,1% ha aiutato il potere d'acquisto dei lavoratori, cosa che nel 2017 non è accaduto. Nell'industria e nei servizi privati sono stati registrati gli aumenti medi annui più bassi: solo +0,4 e +0,8%. Gli aumenti medi più alti invece sono per le forze armate (+3%) e forze dell'ordine (+2,7%). Segno meno invece per il settore dell'acqua e dei servizi di smaltimento rifiuti: -0,9%. L'Istat ha anche calcolato che i contratti collettivi in vigore alla fine del 2017 riguardano 7,6 milioni di persone (il 58% del totale), ma i contratti in attesa di rinnovo sono 35 e riguardano circa 5,3 milioni di dipendenti: l'attesa del rinnovo per i lavoratori con il contratto scaduto è in media di 71,5 mesi.

Rispetto a dicembre 2017, l'Istat registra poi un calo di fiducia delle imprese nel mese di gennaio 2018 - l'indice passa da 108,7 a 105,6 - e anche tra i consumatori, dove la diminuzione è però inferiore, da 116,5 a 115,5. Secondo l'istituto, la flessione della fiducia dei consumatori è dovuta alla componente economica e a quella delle aspettative sul futuro, mentre aumentano invece il clima personale e quello corrente, rispettivamente da 106,9 a 107,6 e da 112 a 112,8. «È finito l'effetto Natale, ora si torna alla normalità», commenta l'Unione dei consumatori. Per Nomisma, «la flessione sembra essere frutto di un'incertezza condizionata più dalle attese sullo scenario futuro del Paese che dalla situazione attuale».

Claudia Voltattorni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I dati



● L'aumento dei salari non riesce a raggiungere quello dei prezzi, che salgono esattamente del doppio. Nel 2017, secondo l'Istat (nella foto il presidente Giorgio Alleva), la retribuzione oraria media è cresciuta solo dello 0,6%. Mettendo il dato a confronto con l'inflazione, si scopre che questa è cresciuta il doppio, segnando +1,2% sul 2016



ENTRO IL 16/4

Lavoro all'estero in regola

DI LEONARDO COMEGNA

C'è tempo fino al 16 aprile per regolarizzare i contributi previdenziali relativi ai nuovi minimi retributivi stabiliti per i lavoratori occupati in paesi extraUe. Lo precisa l'Inps nella circolare n. 16/2018, a seguito della pubblicazione sulla *G.U.* n. 14/2018 del decreto 27 dicembre 2017 che fissa le retribuzioni convenzionali da utilizzare per il calcolo di contributi, premi e imposte sul reddito di lavoro dipendente per l'anno in corso (si veda *ItaliaOggi* del 20 gennaio 2018).

La legge n. 398/1987 stabilisce che la contribuzione dovuta dai datori di lavoro che assumono lavoratori italiani (e lavoratori cittadini di altri stati membri dell'Ue) in Italia, per inviarli in paesi extraUe non legati da accordi in materia di sicurezza sociale, venga calcolata sulla base di retribuzioni convenzionali fissate annualmente con decreto. Queste retribuzioni, poi, costituiranno anche base di calcolo per la liquidazione di pensioni, prestazioni di malattia, maternità e disoccupazione. Si ricorda, inoltre, che le stesse

retribuzioni, per effetto dell'art. 36 della legge n. 342/2000, sono utilizzate per il calcolo delle imposte sul reddito di lavoro dipendente (art. 51, comma 8-bis, del Tuir).

L'ambito territoriale di riferimento è diverso da quello degli stati membri dell'Ue. Infatti, sono esclusi i paesi aderenti all'accordo See, accordo che continua a essere applicato nei rapporti con il Liechtenstein, la Norvegia, e l'Islanda. Inoltre, dal 1° aprile 2012, la normativa Ue trova applicazione anche ai rapporti con la Svizzera. Pertanto, le retribuzioni convenzionali trovano applicazione in via residuale sulle assicurazioni non contemplate dalle convenzioni in materia di sicurezza sociale vigenti. L'Inps (circolare n. 16/2015) ha indicato le convenzioni stipulate e in vigore tra Italia e paesi extracomunitari: Argentina, Australia, Brasile, Canada e Quebec, Capo Verde, Israele, Jersey e Isole del Canale, ex Jugoslavia (Bosnia-Erzegovina, Jugoslavia, Macedonia), Principato di Monaco, Tunisia, Uruguay, Usa, Turchia, Venezuela, Stato Città del Vaticano e Corea.



Soldi alla scuola, la lite sul merito

► Nella trattativa entra il bonus di 200 milioni dedicato ai premi ma sull'utilizzo è braccio di ferro
► Il Consiglio di Stato boccia i corsi di laurea solo in inglese. La Crusca: «Proteggiamo la nostra cultura»

ROMA Bonus sbloccato, più risorse per il contratto della scuola. Ma è una scelta che divide. Nel negoziato con i sindacati entrano anche i fondi

del "bonus" agli insegnanti migliori finanziato con 200 milioni di euro dalla riforma della "Buona scuola". Ma sul loro effettivo utilizzo la discussione al tavolo è accesa.

Intanto Il Consiglio di Stato boccia i corsi di laurea solo in inglese. La Crusca: «Proteggiamo la nostra cultura».

Bassi, Di Branco e Menafra alle pag. 2 e 3

I rinnovi degli statali

Scuola, più risorse per il contratto Scontro sul merito

► Il governo aggiorna l'atto di indirizzo: nel negoziato entrano anche i premi
► Arrivano altri 200 milioni ma l'utilizzo dei fondi divide ancora Aran e sindacati

**IL MINISTRO MADIA
VUOLE EVITARE
CHE I NUOVI FONDI
SIANO DISTRIBUITI
A PIOGGIA A TUTTI
GLI INSEGNANTI**

**SCATTO MENSILE
DEL 3,48% DELLA
RETRIBUZIONE PIÙ
UN "EXTRA" PER IL 2018
PER GARANTIRE
A TUTTI GLI 85 EURO**

IL TAVOLO

ROMA Sul rinnovo del contratto per la scuola arriva una schiarita. Nel negoziato con i sindacati entrano anche i fondi del "bo-

nus" agli insegnanti migliori finanziato con 200 milioni di euro dalla riforma della «Buona scuola». Ma sul loro effettivo utilizzo la discussione al tavolo sarà accesa. Il ministro della funzione pubblica, Marianna Madia, ha inviato a Sergio Gasparrini, il presidente dell'Aran, l'Agenzia che tratta per il governo con i sindacati, l'aggiornamento dell'atto di indirizzo. Il documento, nella sostanza, fa due cose. La prima è indicare esattamente le risorse che saranno destinate al rinnovo del contratto. La seconda è allargare il campo stesso della contrattazione. Dunque, il nuovo atto di indirizzo spiega che le risorse a carico del bilancio dello Stato per il rinnovo del contratto del comparto «Istruzione e ricerca», che oltre ai professori include anche il personale dell'Università e quello Afam, sono stanziati 1,503

miliardi di euro, ai quali si aggiungono 116 milioni di euro che saranno finanziati dagli enti. In totale, insomma, il rinnovo che riguarderà quasi 1,2 milioni di dipendenti pubblici, costerà poco più di 1,6 miliardi di euro. I soldi stanziati garantiranno un aumento tabellare del 3,48%. Ma la bozza di contratto, come già avvenuto nel caso dei dipendenti dei ministeri, prevede anche un «elemento perequativo». Cosa si-



gnifica? Che, almeno per il 2018, chi a causa del meccanismo percentuale di aumento dovesse ricevere uno scatto inferiore agli 85 euro medi promessi dal governo, riceverà un "extra" che gli permetterà di arrivare su per giù a quella cifra. All'interno della contrattazione, spiega poi l'atto di indirizzo, entrano anche i fondi stanziati dall'ultima legge di Bilancio per il miglioramento dell'offerta formativa. Si tratta di 10 milioni per quest'anno, che diventano 20 il prossimo anno e 30 a regime. Ma il punto più delicato, che interessa i sindacati, è quello successivo intitolato: «ulteriori indirizzi». È qui che entrano in gioco i fondi della legge 107 sulla buona scuola.

LA FORMULA

La formula usata è abbastanza contorta. Si spiega che nella con-

trattazione rientrano anche i «riflessi sulla distribuzione accessori derivanti dall'attuazione dei sistemi di valutazione definiti dalla legge 13 luglio 2015 n. 107», incluso quello del personale docente, «ad esempio», chiarisce il documento, «la possibilità di determinare il valore massimo del bonus, la differenziazione minima delle somme attribuite, la percentuale massima dei docenti beneficiari» ma, aggiunge ancora, nel rispetto di quanto stabilito dalla legge circa la responsabilità dei dirigenti nell'attribuzione dei trattamenti accessori. L'intenzione è abbastanza chiara. Al tavolo con i sindacati il governo è disposto a discutere dei criteri di attribuzione dei premi sul merito agli insegnanti, ma la loro distribuzione resta in capo ai presidi. Un tentativo di evitare che le risorse finiscano per essere distribuite a

pioggia. Sarà questo probabilmente in nodo più spinoso che dovrà essere risolto al tavolo della trattativa. Nell'atto di indirizzo ci sono poi altri due punti importanti. Il primo riguarda i criteri generali per la mobilità dei professori, sia professionale, sia territoriale. Viene posto il vincolo che nessuno potrà chiedere di cambiare sede prima che siano trascorsi tre anni dall'ultimo incarico ricevuto in una nuova scuola. Il secondo punto riguarda un aspetto già inserito nelle bozze di contratto e che ha fatto alzare più di un sopracciglio ai sindacati, ossia l'indicazione che il nuovo accordo dovrà adeguare la disciplina del rapporto di lavoro agli obiettivi di potenziamento dell'offerta formativa, letta da alcuni come un allungamento dell'orario di lavoro.

Andrea Bassi

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La lama a doppio taglio del whistleblowing

ROSSO & NERO

DI GIOVANNI BARBARA*

Il whistleblowing è legge. Si conclude così il complesso iter legislativo di definizione dei meccanismi di segnalazione di reati o irregolarità di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. A pochi giorni dall'entrata in vigore della normativa (legge 30 novembre 2017, n. 179), l'analisi del sistema tracciato dal legislatore - il quale si limita talvolta all'enunciazione di principi di carattere generale senza individuare regole certe - già consente di formulare alcune osservazioni preliminari. Ad avviso di chi scrive,

avrebbe meritato maggiore attenzione un ulteriore profilo: quello connesso a un utilizzo improprio e/o distorto dei canali di segnalazione istituiti, che risulti quindi pregiudizievole per il soggetto segnalato. Infatti il provvedimento, in vigore dal 29 dicembre e da tempo sollecitato dalle organizzazioni internazionali, interviene sulla normativa già vigente nel settore pubblico, rafforzando i presidi a tutela del whistleblower volti a scongiurare atti discriminatori o comunque penalizzanti in ragione della segnalazione, proponendosi altresì di disciplinare l'istituto in modo organico nel settore privato. Anche con riferimento agli enti privatistici, l'intervento è volto a stigmatizzare qualsiasi atto discriminatorio connesso alla segnalazione, mediante la previsione di sanzioni disciplinari da irrogare a chi contravenga alle misure di tutela e riservatezza dell'identità del segnalante.

Con riguardo alla mala fede del segnalante, l'art. 1 della legge in questione dispone, per il settore pubblico, che le tutele accordate al whistleblower non sono garantite

laddove venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale «per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave». Quanto al settore privato, viene richiesta la previsione di sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate, le quali comunque, per espressa previsione di legge, dovranno essere circostanziate, ossia fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Alla luce di tali premesse, se da un lato l'implementazione di meccanismi di tutela di colui che effettua la denuncia potrebbe certamente incentivare l'emersione di condotte illecite, dall'altro ciò potrebbe verosimilmente tradursi in un impiego distorto dello strumento, specie laddove vi sia sproporzione tra la tutela accordata al segnalante e la possibilità di difesa riconosciuta al segnalato.

A riprova della predetta tendenza, l'attuale disciplina prevede che, nel settore pubblico, nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato, «la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità».

In definitiva, a garanzia del corretto dispiegarsi del flusso di segnalazioni, potrebbe risultare decisiva una più puntuale individuazione degli eventi meritevoli di segnalazione e, al contempo, di quelli da escludere (si pensi alle doglianze di natura personale), nonché degli elementi che ciascuna segnalazione dovrebbe necessariamente contemplare per risultare adeguatamente circostanziata.

* partner Kpmg



AREA METROPOLITANA

La ripresa c'è
Da qui a marzo
previsti
23.000 posti
di lavoro
in più

■ A pagina 8



Il lavoro c'è: oltre 23mila posti entro marzo

I dati per la città metropolitana. I profili più ricercati? Informatici e ingegneri

LE IMPRESE fiorentine assumono, anche più del passato. Tra gennaio e marzo di quest'anno le aziende della Città metropolitana prevedono infatti di assorbire oltre 23mila persone. Ma il problema è sempre lo stesso: alcune figure sono introvabili. Secondo quanto emerge dall'ultimo report del sistema informativo *Excelsior* di Unioncamere-Anpal, in 24 casi su 100 le imprese stimano di avere difficoltà a trovare i profili desiderati. Mancano soprattutto specialisti in scienze informatiche, fisiche e chimiche, la cui difficoltà di reperimento è calcolata al 56,6%. In pratica, in un caso su due, non si trovano. Non si trovano nemmeno progettisti, ingegneri, operai specializzati e conduttori di impianti nelle industrie del settore moda. Ma la lista dei profili ricercati disperatamente dalle aziende è anche più lunga.

«**MANCANO** estetisti e parrucchieri, ad esempio – spiega il presidente della Camera di commercio di Firenze, Leonardo Bassilichi – che le nostre imprese prendono dal Trentino Alto Adige».

In Trentino esiste infatti una scuola, finanziata al 100%, dalla quale i giovani escono pronti per entrare nel mondo del lavoro, senza bisogno di ulteriore formazione da parte dell'azienda. Ed è questa, secondo Bassilichi, la carta vincente. «Bisogna creare sul nostro territorio – sottolinea – scuole finanziate che preparino le persone e mettano in grado le aziende di assumerle senza che debbano impiegare anni per formarle e 'metterle a profitto'. Più si riesce ad accorciare questo tempo, più le imprese saranno in grado di assumere e trovare i profili che cercano. Oggi invece abbiamo disoccupati, mediamente formati, che le aziende, soprattutto le più piccole, non prendono perché non sono in grado di investire tutto quel tempo nella formazione del personale».

ALCUNE realtà che sono un'eccezione in questo ambito esistono anche sul nostro territorio. Per esempio la Scuola di scienze aziendali, o l'Alta scuola di pelletteria, ma evidentemente non basta. Esiste poi un problema cultu-

rale. «Mi piacerebbe che nelle famiglie e nelle scuole si cominciasse davvero a discutere su quali siano le professionalità cercate dalle aziende. L'elenco c'è, lo mettiamo a disposizione, che se ne faccia tesoro», afferma il presidente della Camera di commercio.

Al netto dei profili introvabili, da qui a marzo le entrate previste nelle aziende si concentreranno per il 67% nel settore dei servizi e per il 65% nelle imprese con meno di 50 dipendenti. Nel mese di gennaio, appena concluso, delle 9.500 entrate previste, il 36% interesserà giovani under 30 e nel 64% dei casi sarà richiesta un'esperienza specifica. Saranno assunti soprattutto operai specializzati e conduttori di impianti (pari al 31% del totale), professionisti commerciali e dei servizi (23%), dirigenti, specialisti e tecnici (21%), profili generici (15%) e impiegati (10%).

Monica Pieraccini





Il curriculum

Solo il 15% delle assunzioni riguarda laureati

ESSERE laureati non significa sempre avere maggiori possibilità di trovare un'occupazione. Anzi. Le aziende fiorentine prevedono di assumere in prevalenza diplomati (41% delle entrate), chi ha conseguito una qualifica o diploma professionale (27%) e chi si è fermato alla scuola dell'obbligo (17%). Solo il 15% delle assunzioni riguarda invece laureati



Il punto

L'indeterminato? Ormai è una rarità

IL LAVORO c'è, ma è sempre più flessibile. Addio al posto fisso, i contratti sono per la gran parte a termine o in somministrazione. Solo il 22% delle assunzioni è a tempo indeterminato. A tempo determinato il 32% dei contratti, il 22% in somministrazione, il 7% apprendistati. Seguono i contratti di collaborazione al 6%

La vertenza

“Vi licenziamo ma ora lavorate di più”

La Embraco pronta a tagliare i dipendenti della fabbrica che fornisce i compressori per i frigoriferi Whirlpool. Ma chiede un aumento immediato dei ritmi produttivi. Insorgono i sindacati: “È una provocazione sfacciata”

STEFANO PAROLA, TORINO

I 537 addetti della Embraco vivono una situazione surreale: tra meno di due mesi in 497 rischiano di vedersi recapitare una lettera di licenziamento, eppure continuano a lavorare, ma non abbastanza, a detta dell'azienda. Non hanno alcun ammortizzatore sociale, quindi non possono stare a casa, ma non possono neppure continuare a scioperare a oltranza. Ieri però i dipendenti della fabbrica di Riva di Chieri, nel torinese, si sono visti recapitare una richiesta che li ha stupiti: «Aumentate i ritmi produttivi», hanno chiesto loro i vertici dell'azienda.

A denunciare l'accaduto è la Uilm-Uil: «Embraco ha fatto questa richiesta in maniera sfacciata, minacciando anche sanzioni disciplinari. È intollerabile vedere un'azienda che provoca in questo modo lavoratori sulla cui testa pende la spada di Damocle del licenziamento», dice Dario Basso, leader provinciale del sindacato.

La fabbrica torinese è specializzata nella realizzazione di compressori per frigoriferi, destinati soprattutto alla sua capogruppo, la Whirlpool. Lo scorso anno i volumi di produzione erano così bassi da costringere l'azienda ad attivare un contratto di solidarietà per evitare esuberi. A ottobre Embraco ha però fatto sapere che dal 2018 la produzione sarebbe diminuita ancora, per poi annunciare, 20 giorni fa, l'apertura di una procedura di licenziamento per 497 dei 527 addetti e la chiusura delle linee.

Dopo un lungo presidio davanti alla fabbrica e diversi scioperi, tre settimane fa gli operai hanno deciso di tornare al lavoro. Lo hanno fatto anche perché «non

vogliono regalare ulteriore denaro all'azienda», come evidenzia Basso. Il loro stato d'animo, però, non favorisce certo la loro produttività. Non solo: «A fine 2017 Embraco ha disdetto l'accordo aziendale, quindi non ci sono più né la mensa, né i bus che portavano i lavoratori alla fabbrica. Nonostante tutto questo, ora pretende livelli di produzione normali, come non stesse succedendo nulla», evidenzia Ugo Bolognesi della Fiom-Cgil.

I dipendenti della Embraco continueranno a lavorare, ma la loro mobilitazione non si fermerà: «Non sono caduti nella provocazione. Proseguiranno la lotta, senza aumentarne il livello, in attesa dell'incontro dell'8 febbraio al ministero. In questo modo dimostrano di avere più a cuore la fabbrica degli stessi vertici Embraco», evidenzia Basso. Per quel giorno è in programma un nuovo incontro a Roma. Il ministro dello Sviluppo, Carlo Calenda, ieri ha definito «di priorità massima» i casi Embraco e Ideal Standard. L'esponente del governo si aspetta che tra otto giorni la multinazionale presenti un piano che consenta di attivare almeno nove mesi di cassa integrazione. Lunedì, però, a un primo tavolo sindacale che si è svolto a Torino, la multinazionale si è presentata a mani vuote. «Il governo chiami al tavolo la Whirlpool, non possiamo dialogare con manager che hanno il solo compito di eseguire ordini», aggiunge Bolognesi.

Il 7 febbraio, il giorno prima dell'incontro al ministero, un piccolo gruppo di lavoratori Embraco sarà in udienza dal Papa: hanno chiesto e ottenuto di incontrare Francesco per raccontargli la situazione che stanno vivendo.

Gli esuberi

La società ha dichiarato 497 lavoratori in esubero su 537



Cassazione. Sanzione eccessiva

Niente licenziamento per utilizzo privato dell'auto aziendale

**Massimiliano Biolchini
Cristina Brevi**

■ Non è proporzionale il licenziamento disciplinare del dipendente che sistematicamente utilizza l'autovettura aziendale, assegnatagli formalmente solo per ragioni di servizio, per compiere il tragitto tra l'ufficio e la propria abitazione nonché in pausa pranzo. In tal senso si è pronunciata la Cassazione con la sentenza 1377/2018.

Presentando ricorso alla Suprema corte il datore di lavoro ha insistito sulla erronea interpretazione della nozione di "giusta causa": a suo dire, il giudizio di gravità idoneo a giustificare un licenziamento in tronco deve tenere conto anche della reiterazione delle condotte e della consapevolezza dell'obbligo di utilizzare la vettura solo per fini aziendali, prescindendo dalla sussistenza di un intento fraudolento, così come dal verificarsi di un concreto pregiudizio economico per l'azienda, elementi fattuali che non erano stati debitamente presi in considerazione nei precedenti gradi di giudizio.

La Cassazione, dopo aver ribadito il proprio costante orientamento per cui la valutazione sulla giusta causa di licenziamento deve riguardare non solo la gravità dei fatti addebitati e l'intensità del profilo soggettivo, ma anche la proporzionalità degli stessi rispetto alla sanzione inflitta, concentra la sua analisi unicamente su questo secondo profilo.

Viene, infatti, chiarito che il concetto ampio e generico di utilizzo aziendale dell'autovettura elaborato dai giudici del merito nel caso specifico non serve a scriminare la condotta posta in essere dal dipendente (che, pertanto, rimane illecita), ma sem-

plicemente a connotare in termini di minore gravità il comportamento a quest'ultimo contestato. Tale circostanza, unita alla ridotta intensità dell'elemento soggettivo e all'assenza di conseguenze negative in capo alla società, permette di confermare la mancanza di proporzionalità della condotta rispetto alla sanzione del licenziamento, con conseguente obbligo di reintegra in capo al datore di lavoro.

Il corretto utilizzo dell'autovettura concessa in uso per soli motivi di servizio è, tuttavia, una tematica poco discussa in sede giurisdizionale.

In un caso analogo, anche il tribunale di Milano (sentenza 5081/2010) era giunto a ritenere sproporzionato il licenziamento per giusta causa intimato a un lavoratore che, mai prima destinatario di procedimenti disciplinari, in due occasioni aveva utilizzato l'auto di servizio per motivi meramente personali. Il giudice, infatti, pur ammettendo che sotto il profilo prettamente oggettivo tali episodi costituivano uso indebito di un bene aziendale, aveva ritenuto che da un punto di vista soggettivo non fossero ravvisabili i caratteri di dolo e malafede necessari a giustificare una risoluzione in tronco del rapporto.

Appare quindi evidente come in entrambe le decisioni venga affermata l'illegittimità del comportamento del dipendente, seppur non tale da giustificare la massima sanzione prevista dal nostro ordinamento; è ragionevole ritenere, tuttavia, che una tale condotta possa essere utilmente sanzionata dal datore quantomeno con una ammonizione scritta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Cassazione. No all'inversione dell'onere della prova per la revoca della condanna passata in giudicato

Ritenute, depenalizzazione ampia

Vale solo il mese oggetto di contestazione, non l'anno di riferimento

Giovanni Negri

■ Depenalizzazione ampia per le omesse ritenute. Scatta sulle pronunce già passate in giudicato e per le mensilità contestate. Lo chiarisce la Corte di cassazione con la sentenza n. n. 4206 depositata ieri. La Corte ha così accolto il ricorso presentato dalla difesa di un imprenditore che, condannato definitivamente per omesso versamento di trattenute previdenziali, si era visto respingere dal tribunale, chiamato in causa come giudice dell'esecuzione, la richiesta di revoca del decreto penale di condanna. Il tribunale aveva ritenuto che l'imprenditore, malgrado l'avvenuta (parziale) depenalizzazione dell'inizio 2016 non avesse tuttavia fornito prove del mancato superamento della soglia di punibilità con riferimento a tutte le altre mensilità dell'anno: la condanna infatti aveva riguardato una sola mensilità.

Una tesi che però non è sostenibile, sottolinea la Cassazione. Che innanzitutto ricorda che la sottrazione all'area del penalmente rilevante della condotta di omesso versamento di ritenute al di sotto della soglia di 10.000 euro all'anno riguarda anche fatti antecedenti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 8 del 2016. Trattandosi poi di abolitio criminis, spetta al giudice dell'esecuzione la revoca della sentenza definitiva o del decreto penale di condanna.

In questo contesto, allora, il tribunale è andato oltre quanto

avrebbe dovuto fare sul punto: non poteva cioè procedere a una rivisitazione del giudizio di merito. Avrebbe invece dovuto solo accertare la perdita di efficacia della norma incriminatrice nel caso esaminato dal momento che la violazione contestata per il mese di riferimento era ampiamente sotto la soglia di punibilità (arrivava infatti a poco di 3.500 euro).

Anche la circostanza che la norma incriminatrice sia stata abrogata solo in parte, poteva consentire al tribunale, se avesse voluto procedere a una ricognizione su tutto l'anno di riferimento, di valorizzare eventualmente nel caso già giudicato elementi della nuova disciplina (come, per esempio, il superamento delle soglie) «utilizzando nell'ambito di una sostanziale ricognizione del quadro probatorio già acquisito, elementi che, irrilevanti al momento della sentenza, fossero, alla luce del diritto sopravvenuto, divenuti determinanti per la decisione sull'imputazione contestata».

Non è possibile invece che si verifichi, per effetto dell'operazione di depenalizzazione, un'inversione dell'onere della prova come invece ritenuto dall'ordinanza impugnata. Tocca al pubblico ministero la contestazione di eventuali e ulteriori mensilità rimaste inevase che determinano il superamento della soglia di punibilità con riferimento all'annualità oggetto di contestazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL CASO DI CONFINDUSTRIA CUNEO: C'È BISOGNO DI TECNICI E OPERAI

Le scuole non orientano al lavoro E allora ci pensano le aziende

DI ALESSANDRA RICCIARDI

Studiare troppo non serve. Le imprese hanno bisogno di operai, di tecnici, non di laureati. Mauro Gola, presidente di Confindustria Cuneo, in occasione della stagione delle iscrizioni per il prossimo anno, ha scritto una lettera aperta a genitori e studenti che suona come un duro atto di accusa verso il sistema di orientamento messo in piedi dalle scuole. «Servono operai specializzati, tecnici esperti nei servizi alle aziende, addetti agli impianti e ai macchinari», si legge, «queste sono le persone che troveranno subito lavoro una volta terminato il periodo di studi». Di solito funziona che in terza media uno o due insegnanti si accollano l'onere di fare alcune ore di orientamento per la scelta delle superiori: test psicoattitudinali, volantini informativi e qualche incontro organizzato. Di solito, se il ragazzo studia l'indicazione è per il liceo, altrimenti via al professionale. Un orientamento così non funziona, le imprese lamentano di non trovare le figure di cui hanno bisogno. Non funziona neanche l'orientamento post diploma: secondo una ricerca dell'Ocse, il 39% dei laureati di primo livello proviene da facoltà umanistiche o artistiche, rispetto al 25% laureatosi in una disciplina tecnico-scientifica o al 14% in economia, che garantirebbero maggiore occupazione. La Buona scuola ha provato a porvi rimedio prevedendo l'obbligo di attività di alternanza scuola-lavoro. Anche nei licei. Intanto a Cuneo, chi vuole, potrà informarsi direttamente in Confindustria, «noi siamo pronti», dice Gola.



Dossier

Il Messaggero

OCCUPAZIONE E FORMAZIONE

A caccia di lavoratori capaci di innovazione

► Un posto su cinque rimane sguarnito ► Le competenze informatiche essenziali perché non si trovano risorse preparate in ogni funzione e in tutte le merceologie

**NEL 21% DEI CASI
DOMANDA E OFFERTA
NON SI INCROCIANO
IL 65% DEI BAMBINI
FARÀ UN LAVORO
CHE OGGI NON ESISTE**

**«INVENTIAMO
IL DOMANI INVECE
DI PREOCCUPARCI
DI CIÒ CHE È
ACCADUTO IERI»**

Steve Jobs

Il tema della precarietà è uno degli argomenti carsici che attraversano il nostro mercato del lavoro. Ma il vero tema è spesso lasciato sotto traccia. Lo ha esposto con drammatica chiarezza, alla fine dello scorso anno, a dicembre, il nuovo rapporto Excelsior-Unioncamere. Un posto di lavoro su cinque resta scoperto perché domanda e offerta non si incrociano. Cioè, l'offerta non soddisfa la domanda. Il "mismatch" tra domanda e offerta di lavoro nel 2017 ha superato il 21%, contro il 12% del 2016.

COMPETENZE OBSOLETE

La ripresa economica che anche il nostro Paese sta sperimentando ha contribuito a favorire un discreto recupero sul fronte degli andamenti occupazionali. Tuttavia, in un mondo che cambia rapidamente e in cui la forza lavoro registra progressivi aumenti dell'età media, anche le competenze dei lavoratori stanno "invecchiando" e potrebbero non essere più adeguate. Globalizzazione e digital transformation - con i cambiamenti introdotti nell'organizza-

zione dei processi produttivi e del lavoro - stanno poi radicalmente mutando le skills richieste ai lavoratori e stanno facendo emergere nuove professionalità. Una carenza di innovazione nelle risorse umane - per certi versi simile a quella lamentata nelle imprese per quanto attiene ai processi di produzione e distribuzione - sembra essere all'origine delle difficoltà nel reperire nuovi occupati.

I settori caratterizzati dalle maggiori difficoltà di reperimento sono costituiti dal manifatturiero - maggiormente esposto alla concorrenza internazionale e dunque anche maggiormente ricettivo delle spinte innovative - e soprattutto da quei settori più direttamente coinvolti nella rivoluzione tecnologica: servizi informatici e meccanica (sempre più pervasa da competenze digitali) registrano, infatti, una difficoltà di reperimento pari rispettivamente al 40% e al 38,8%. L'indagine Excelsior mostra inoltre come le difficoltà delle imprese nel reperire i profili desiderati aumentano quando le e-skills (che comprendono

la capacità di utilizzare linguaggi e metodi informatici e matematici, il possesso di competenze digitali, la capacità di gestire applicazioni di robotica, big data, IoT, e dei processi di industria 4.0) sono più rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Diventano essenziali per i giovani. In particolare, per le competenze informatiche e digitali, la quota di richiesta per gli under 30 arriva a essere fino a 5 punti superiore a quella totale.

IL RIVALE ROBOT

Se questo è il contesto italiano, non rassicurante, ma in cui è possibile fare molto, agendo sulla leva della formazione, è giusto fare un riferimento all'orizzonte mondiale. Citando un report McKinsey, Edward Luce, nel suo «Il tramonto del liberalismo occidentale», ricorda che «quasi la metà dei lavori esistenti sia esposta al rischio rappresentato dai robot». Nella penultima edizione del World Economic Forum (Wef) di Davos venne diffusa una indagine proprio sulla trasformazione del lavoro. Entro il 2020 spariranno 7,1 milioni di posti e ne verranno



no creati 2 milioni, vale a dire una perdita netta di 5,1 milioni. Non solo: il 65% dei bambini che iniziano ad andare a scuola in questi anni, quando termineranno il ciclo di studi faranno un lavoro che ora non esiste. Informatica, ingegneria, robotica, intelligenza artificiale, area finanziaria dovrebbero essere i settori dove dovrebbero esserci maggiori possibilità di lavorare.

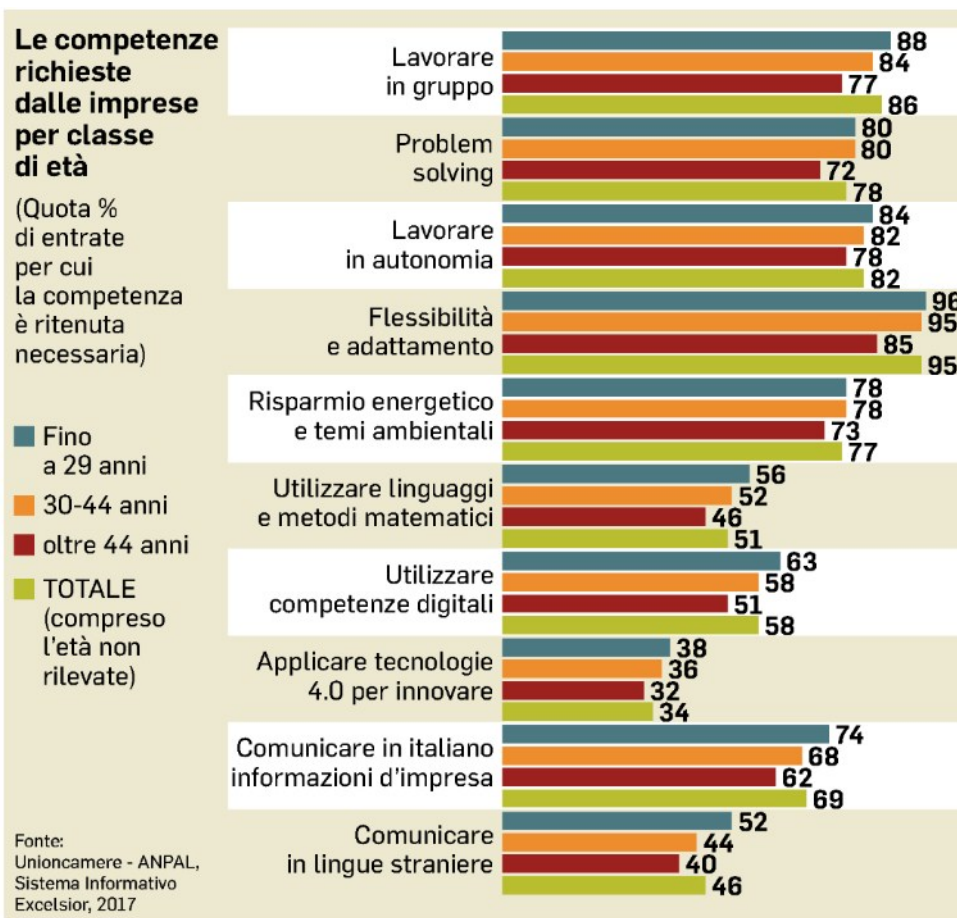
Marco Barbieri

L'analisi delle informazioni

Dopo i Big data arriva il Data scientist

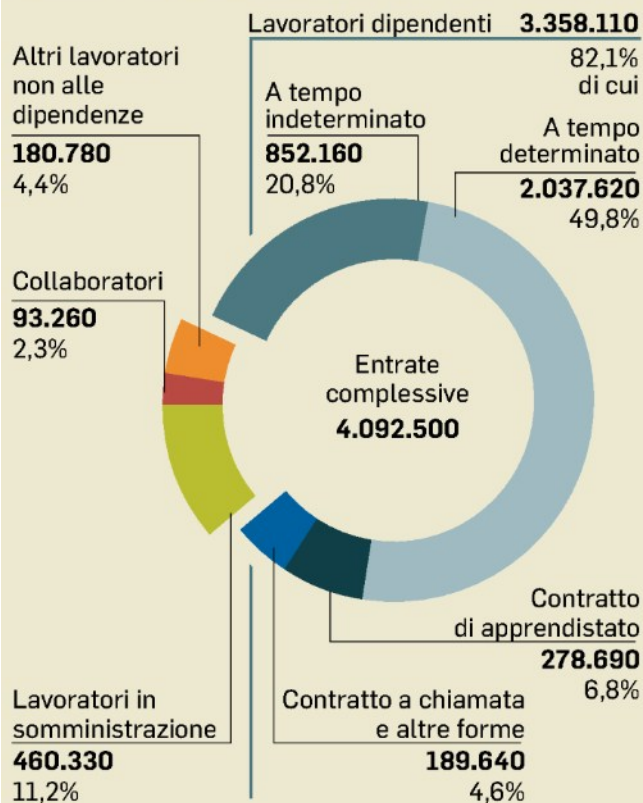
Dall'esperto di coding al Data scientist: la formazione deve evolversi, per natura. Così il progetto Born2Code di Groupama e delle aziende partner è già pronto a trasformarsi. La prossima frontiera è il «Data scientist». La raccolta, la gestione, l'analisi dei dati sarà sempre più importante per lo sviluppo dell'economia mondiale. Tra le cinque professioni destinate ad avere uno sviluppo più sensibile, a livello mondiale c'è

proprio il Data scientist. Di cosa si occupa? Di elaborare i big data, le informazioni che diamo - ad esempio - attraverso i nostri smartphone, i nostri post sui social media, la nostra cronologia di navigazione su web e che possono essere utilizzate dalle aziende per le analisi di mercato. Questo settore è cresciuto del 650% negli ultimi cinque anni. Ed è tra quelli che assicurano anche una costante crescita della remunerazione.



I contratti attivati nel 2017

(Entrate e composizione %)



Imprese che assumono secondo alcune caratteristiche



centimetri

Formazione. La metà dei ragazzi è connessa 24 ore al giorno - Con le nuove tecnologie si sviluppano anche i temi di lavoro e finanza

Scuola 4.0, lo smartphone non è tabù

Da Dante alla fisica: le startup Codemotion, Oilproject e Redooc sviluppano la didattica

IRAGAZZI E L'HI-TECH

Si accorcia la media anagrafica nella quale si entra in possesso di un cellulare: oggi è 11 anni e mezzo di età
Giampaolo Colletti

■ Connessa, inclusiva, contemporanea. La scuola del futuro prova a strizzare l'occhio alle tecnologie digitali, partendo dagli strumenti ormai maggiormente diffusi anche tra gli studenti italiani, smartphone e tablet in testa. E provando a declinare il loro uso nella didattica quotidiana.

Da pochi giorni il ministero della Pubblica Istruzione ha regolamentato l'uso di device mobili personali a scuola, sdoganando il loro utilizzo se inserito in un percorso didattico. E accompagnando questa rivoluzione con un decalogo incentrato su formazione, consapevolezza, buon senso e soprattutto sul ruolo centrale del docente. Ad oggi il Piano Nazionale Scuola Digitale è da 1 miliardo e 200 milioni di euro. E sono stati già erogati circa 700 milioni.

«Limitarsi a vietare ogni tipo di dispositivo mobile in classe non avrebbe altro risultato che tenere la scuola lontana da uno spazio sociale e culturale - oltre che tecnologico - che oggi è determinante nella vita dei più giovani e non solo», ha precisato il ministro Valeria Fedeli.

D'altronde i dati parlano chiaro: secondo Ipsos per Save The Children il 97% degli studenti tra gli 11 e i 17 anni ha uno smartphone. E si registra una crescita a doppia cifra percentuale: +26%, con un +34% nella navigazione da tablet rispetto a quattro anni fa. Quasi la metà del campione - precisamente il 47% - è connessa ventiquattrore al giorno. E si accorcia la media anagrafica nella quale si entra in possesso di un cellulare di ultima generazione: oggi è a 11 anni e mezzo di età (quattro anni fa la media si attestava a 12 anni).

Così probabilmente lo zaino si alleggerisce di libri e diario, rispondendo certamente all'annoso problema sollevato

da studenti e famiglie. E nel contempo si digitalizza, arrivando a contenere di fatto dispositivi hi-tech e computer.

Formarsi al lavoro

Dagli strumenti tecnologici alle competenze, soprattutto quelle scientifiche. Perché nella scuola digitale prova a ritagliarsi un posto al sole la programmazione computazionale, che ha coinvolto il 40% degli istituti scolastici per 10 ore di informatica nel 9% delle classi. Si tratta di oltre 1.600.000 studenti. E si registra anche un incremento della formazione sulla programmazione declinata per un target femminile.

Ma il tema dalle competenze si sposta anche ai percorsi di alfabetizzazione all'imprenditorialità. Perché in Italia si impara troppo tardi a diventare imprenditori, con una età media anagrafica ferma a 33 anni.

«Da noi soltanto il 6% degli studenti è impegnato in percorsi di formazione imprenditoriale. Penso a quelli più noti di alternanza scuola-lavoro. L'Europa invece chiede che entro il 2020 il dato passi al 20%», ha affermato Miriam Cresta, Ceo di Junior Achievement Italia, organizzazione non profit attiva in tutto il mondo nel settore dell'istruzione, uno degli attori che ha raccolto la sfida di una scuola digitale.

Gli alleati della scuola digitale


Buone pratiche che fanno scuola. Tra queste spicca Codemotion, startup italiana specializzata in conferenze per sviluppatori e percorsi di formazione al digitale e fondata da Chiara Russo, Mara Marzocchi e Carlotta Cattaneo. La squadra è prevalentemente in rosa: ben l'80% è composto da personale femminile e registra una community di 570mila programmatori in tutto il mondo.

C'è poi Oilproject, una scuola gratis, digitale e collaborativa nella quale ogni giorno studenti di medie e superiori studiano, ripassano e approfondiscono per prepararsi all'interrogazione del giorno

dopo. Da Dante alla fisica quantistica, da Napoleone alle derivate passando per Kant ed Hegel: su Oilproject si trovano quasi 5000 video e testi curati e revisionati dallo staff di Oilproject o da docenti delle superiori e dell'università, a cui si affiancano una serie di esercizi didattici e un'area di domande, per ricevere la soluzione dei propri dubbi da tutta la community. «Su Oilproject si trovano anche i 3000 saggi di Encyclomedia, una storia della civiltà europea ideata da Umberto Eco e consultabile liberamente da tutti per la prima volta al mondo», ricorda con orgoglio Marco De Rossi, 28enne milanese e fondatore della startup.

All'esperienza in mobilità si affida Redooc, startup innovativa a vocazione sociale. Si tratta di una piattaforma di didattica nata quattro anni fa e dedicata alle materie STEM, a partire dalla matematica. «Lavoriamo rivolgendoci agli studenti di età compresa tra i 6 e i 19 anni. Integriamo la didattica tradizionale, favorendone una innovativa sia a scuola che a casa», racconta Chiara Burberi, un passato nella finanza come top manager e oggi diventata startupper. La piattaforma raccoglie più di 1600 lezioni, migliaia di video e oltre 16mila esercizi interattivi spiegati. «Lo studente apprezza il linguaggio semplice, gli esempi pratici, i video di pochi minuti, gli esercizi "gamificati" e interattivi», precisa Burberi. Ad oggi Redooc è adottata da una cinquantina di scuole paganti e registra 100mila utenti registrati, di cui circa 20mila studenti.

E dalla formazione si passa al gioco sui temi finanziari. Giovedì 8 febbraio arriva anche il "Rischiattutto". Dall'Auditorium Parco della Musica di Roma Redooc con Anasf organizza un gioco con otto team studenteschi che si sfideranno in sette round a colpi di quiz. E così anche giocando le giovani generazioni potranno imparare le dinamiche dei mercati finanziari.

 @gpcolletti

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Generazione «digitale»

97 per cento

L'indagine

Il 97% degli studenti tra gli 11 e i 17 anni ha uno smartphone

11 anni e mezzo

Sempre più giovani

Età in cui si entra in possesso di un cellulare di ultima generazione

1,2 miliardi

Piano nazionale scuola digitale

Lo stanziamento complessivo previsto dal piano del governo

2 milioni

L'obiettivo

L'obiettivo è arrivare a formare due milioni di studenti

L'esperto

Greco antico e latino allenano al «coding»

■ «Oggi imparare le basi della programmazione è più importante che conoscere le lingue straniere»: così pochi giorni fa Tim Cook, Ceo di Apple, ha esortato gli studenti dell'Harlow College di Essex a scommettere sull'informatica. La scuola britannica ha adottato il programma digitale "Everyone can code" promosso dalla Apple. Ma Cook si è soffermato anche sull'uso eccessivo dei dispositivi connessi. «Non credo nell'abuso della tecnologia, non avrà successo chi la utilizza continuamente», ha ammonito il capo del colosso di Cupertino.

«Si tratta di un delicato equilibrio da salvaguardare. Sia la conoscenza della grammatica cinese che il linguaggio di programmazione Java agevolano un meccanismo di ragionamento. Per questo nelle scuole si insegnano anche il latino o il greco antico: sono metodologie di decifrazione. In questo modo si allena il cervello», precisa Giorgio Ventre, direttore del Dipartimento di ingegneria elettrica e delle tecnologie dell'informazione all'Università Federico II di Napoli, da qualche giorno membro del comitato scientifico nazionale per l'attuazione delle indicazioni nazionali e il miglioramento dell'insegnamento. Ventre, 58enne napoletano e direttore scientifico della Apple Academy, insegna reti e calcolatori. Nel suo passato una laurea in ingegneria elettronica e un periodo all'Università di Berkeley, impegnato

sui protocolli di Internet.

Professore, si sta occupando dell'aggiornamento dei programmi didattici, per renderli più contemporanei e digitali. Di che scuola abbiamo bisogno oggi?

Mia figlia deve studiare storia, italiano, geografia, ma c'è anche bisogno di informatica. Dobbiamo uscire dalle pareti rigide delle materie e dalla situazione banco-cattedra. Per esempio in Apple Academy le quattrocento persone lavorano in team, suddivise per tavoli.

A oggi sono stati formati alla programmazione computazionale 1,6 milioni di studenti e il Miur ha dichiarato che l'obiettivo è arrivare a due milioni. A cosa serve imparare il coding?

Il coding non è un fine, ma un mezzo per riuscire a decifrare la realtà. Il linguaggio di programmazione è uno strumento formale per poter essere più efficaci, di impatto, per risolvere i problemi. Oggi andiamo verso una società nella quale interagiranno con gli umanoidi. Si tratta di un futuro lontano, ma dobbiamo arrivarci preparati per governare questa complessità.

In questo nuovo mondo del lavoro quali profili saranno agevolati?

Il futuro medico un domani si troverà di fronte ad apparati sempre più complessi e dispositivi hi-tech evoluti. Lo studente che fa coding è avvantaggiato.

Gia. Co.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Acea

Parte progetto scuola-lavoro

■ «Il Gruppo Acea avvia, a partire dal 2 febbraio, un progetto innovativo di alternanza scuola lavoro, un'opportunità per gli studenti di avvicinarsi ai temi della responsabilità sociale di impresa». «Il progetto - prosegue Acea -, denominato «Ideazione - Giovani correnti innovative per creare valore», è nato in collaborazione con Consel - Consorzio Elis per attivare un circolo virtuoso di scambio scuola-azienda. Il programma, infatti, offre a 300 studenti di Istituti Tecnici e Professionali del 4° anno scolastico l'opportunità di confrontarsi con professionisti sui temi dell'ambiente e dell'uso responsabile delle risorse naturali; mentre per il Gruppo Acea l'iniziativa sarà l'occasione per promuovere sul territorio in cui opera i valori della sostenibilità, rivolgendosi alle nuove generazioni. I professionisti e gli esperti di Acea - denominati «Maestri di Mestiere» - entreranno nelle scuole per aiutare gli studenti a sviluppare progetti innovativi sui temi dell'acqua, dell'energia e dell'ambiente, volti alla salvaguardia e al benessere della collettività».

Leo.Ven.

Via alle domande del contributo di mille euro a sostegno delle famiglie

Il bonus nido fa il bis

Esclusi dal rimborso i servizi integrativi

DI DANIELE CIRIOLI

Il bonus asili nido (1.000 euro) non copre le spese per pre-scuola, ludoteche e spazi giochi. A precisarlo è l'Inps nella circolare n. 14/2018, con cui dà il via libera alla presentazione delle domande per l'anno 2018. L'accesso al beneficio avviene in base all'ordine di presentazione, in via telematica, fino a esaurimento delle risorse pari a 250 mln di euro.

Sostegno alle famiglie. Alla sua seconda esperienza, il bonus asilo nido è un aiuto economico corrisposto dall'Inps ai genitori che ne fanno domanda. Vale 1.000 euro al massimo, per anno, e spetta in due ipotesi, ossia a sostegno: a) del pagamento delle rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati autorizzati («contributo asilo nido»); dell'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione a favore dei bambini affetti da gravi patologie croniche.

Contributo asilo nido. Il contributo è erogato in 11 mensilità, per cui vale 90,91

euro per ogni mese. Tale è l'importo massimo mensile erogabile dall'Inps dietro presentazione della ricevuta di spesa.

Nel caso di retta mensile inferiore a 90,91 euro si ha diritto a un contributo pari alla spesa sostenuta. In merito l'Inps precisa che, per «asili nido privati autorizzati», bisogna intendere le strutture autorizzate all'apertura e al funzionamento, a seguito di verifica del rispetto di tutti i requisiti tecnico-strutturali, igienico-sanitari, pedagogici e di qualità previsti ai fini dello svolgimento del servizio educativo di asilo nido. Pertanto sono escluse dal rimborso le spese sostenute per i servizi educativi integrativi all'asilo nido (ad esempio ludoteche, spazi gioco, spazi baby, pre-scuola ecc.). A tal fine, il richiedente deve evidenziare in domanda se l'asilo nido frequentato dal minore è pubblico o privato autorizzato e indicare, nel secondo caso, la denominazione e il codice fiscale della struttura, nonché gli estremi del provvedimento autorizzati-

vo. Si ricorda, inoltre, che il contributo non è cumulabile con la detrazione fiscale per la frequenza asili nido, mentre è cumulabile con i benefici della monetizzazione del congedo parentale, per mensilità non coincidenti (per ogni mese o si fruisce del contributo asili nido o della monetizzazione).

Contributo forme di supporto. Stesso contributo (1.000 euro), non frazionato in mensilità, può essere richiesto a sostegno dell'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione a favore di bambini d'età inferiore tre anni impossibilitati a frequentare gli asili nido in quanto affetti da gravi patologie croniche. In tal caso, l'impossibilità va documentata mediante un'attestazione rilasciata dal pediatra di libera scelta.

Domande al via. Le domande dei contributi possono essere presentate dal 29 gennaio esclusivamente in via telematica e fino al 31 dicembre 2018 (salvo esaurimento anticipato delle risorse disponibili).

—© Riproduzione riservata—

Aiuto alle famiglie

Il bonus (1.000)	<ul style="list-style-type: none"> Per pagare le rette di asili nido pubblici o privati autorizzati; Per pagare l'introduzione di forme di supporto presso l'abitazione a favore di bambini (sotto tre anni) affetti da gravi patologie croniche
Le domande	Per l'anno 2018 si presentano, in via telematica, dal 29 gennaio



Competenze a 360 gradi per pensioni «bricolage»

Domani in edicola il nuovo fascicolo della collana **Gli strumenti**. Necessaria più consapevolezza con l'entrata in gioco di Ape e Rita, introdotti nella recente legge di bilancio

LA CASSETTA DEGLI ATTREZZI

Ogni lavoratore deve saper riunire i contributi versati alle varie casse, cercare il meglio per il secondo pilastro, conoscere eventuali vantaggi fiscali

di **Marco lo Conte**

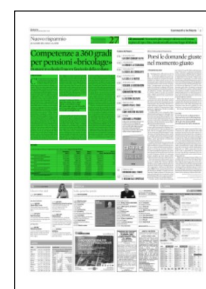
C'è un ingrediente che manca al sistema pensionistico degli italiani. Ed è un ingrediente fondamentale, in grado di fare la differenza tra una vecchiaia serena e una in situazione di disagio economico. Non è un comma mancante, né tanto meno una riforma, l'ennesima, invocata in queste settimane di campagna elettorale. Ciò che serve al sistema previdenziale italiano è la capacità dei lavoratori di poterlo utilizzare in modo coerente: saper riunire i contributi versati presso differenti casse, così come scegliere gli strumenti meno costosi e più remunerativi per la propria pensione di secondo pilastro; conoscere il tasso di sostituzione, i vantaggi fiscali derivanti dal risparmio previdenziale, calcolare quanto manca alla pensione e quanto occorre mettere da parte per raggiungere gli obiettivi prefissati. Sono informazioni che consentono di sfruttare le potenzialità offerte ed evitare gli errori più frequenti che possono portare il futuro assegno pensionistico a restringersi e a lambire (se non superare al ribasso) la soglia di sopravvivenza. Ciò che manca in definitiva è un'adeguata educazione previdenziale, parte di quell'educazione economica e finanziaria che vede l'Italia in fondo alla classifica dei Paesi Ocse. In particolare ciò di cui si percepisce un gran bisogno è che la corretta conoscenza si evolva in competenza sulla materia, per essere poi utilizzata nel sapersi districare tra le diverse opzioni, per scegliere quella più coerente con le esigenze individuali. Si pensi che secondo l'ultima Indagine sul Risparmio e sulle scelte finanziarie degli italiani (Centro Einaudi e Intesa Sanpaolo) ben il 27% del campione, oltre un quarto, mostra di non sapere come funziona il sistema previdenziale italiano. Eppure per evitare una pensione da indigenti, sarebbe necessario sapere ben altro. Una maggiore educazione previdenziale è diventata indispensabile con l'entrata in gioco di due strumenti introdotti dalla recente legge di bilancio: l'anticipo pensionistico (Ape) e la rendita anticipata temporanea (Rita). Si tratta di due ammortizzatori sociali di natura privata, che pongono in capo al singolo la capacità di essere utilizzati: da una parte anticipando e quindi rendendo flessibile l'età della pensione, dall'altra

fornendo un reddito ponte tra lavoro e pensione, grazie all'apporto dei fondi pensione.

Ma non è semplice, per chi non ha competenze professionali in materia, valutare una scelta che porta, nel caso dell'Ape, a indebitarsi per anni pur di uscire prima del mondo del lavoro, ottenendo un reddito il più possibile adeguato. Il calcolo di convenienza non è banale e mette a confronto inevitabilmente opzioni differenti, in cui talvolta possono giocare un peso non indifferente le esigenze esistenziali. Le anticipazioni dai fondi pensione, d'altra parte, hanno consentito durante questa crisi finanziaria ed economica, di coprire le esigenze familiari di reddito. Ma ciò che si anticipa, mancherà poi: e la Rita (che sarebbe stata utilissima nel 2012, all'esplosione della vicenda degli "esodati") offre nell'immediato ciò che per sua natura un fondo pensione dovrebbe garantire, una rendita vitalizia. Una misura d'emergenza che, se utilizzata, farà ripiombare verso il basso il tasso di sostituzione dei lavoratori. L'introduzione del sistema contributivo nel 1996 aveva già trasformato la pensione in una previdenza "bricolage", lasciando però l'individuo solo di fronte alle scelte: tanto da portarlo a procrastinare le decisioni o a rimanere immobile di fronte al problema pensionistico («Tanto la pensione non la vedrò mai!»). Non a caso meno di un terzo degli aventi diritto hanno aderito a un fondo pensione; e non è casuale nemmeno il risentimento nei confronti delle prestazioni notevolmente più "generose" dei pensionati di oggi. Per questo, di fronte al complicarsi delle scelte, sistanno moltiplicando le iniziative per guidare le scelte degli individui secondo le best practice internazionali.

L'Inps ha recentemente annunciato nel proprio sito web un *tool* che consentirà ai lavoratori di calcolare in modo efficiente e soprattutto chiaro l'impatto dell'adesione all'anticipo pensionistico. La commissione di vigilanza sui fondi pensione, Covip, da parte sua ha emanato una circolare in cui indirizza i lavoratori verso gli strumenti previdenziali più efficienti in base alla loro tipologia contrattuale. Varie forme di "nudge" indispensabili per evitare costi eccessivi e prestazioni ridotte. *Nudge* (che sono valse il premio Nobel solo pochi mesi fa a Richard Thaler), che evitano di lasciare l'individuo solo e libero di sbagliare. Indispensabili come informazione di servizio che accompagna per mano i lettori nel percorso di scelte, dall'analisi dei bisogni fino alla scelta della rendita. In un processo non episodico di educazione finanziaria e previdenziale come quello del fascicolo di Nuovo Risparmio «Come costruirsi la pensione», in edicola domani con Il Sole 24 Ore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



In %. Per l'ultima Indagine sul Risparmio e sulle scelte finanziarie degli italiani (Centro Einaudi e Intesa Sanpaolo) ben il 27% del campione non sa come funziona il sistema previdenziale italiano

27**In Italia**Le adesioni alla previdenza complementare. Dati di fine periodo. **Dati provvisori per il 2017**

	Settembre 2017*	Giugno 2017*	Marzo 2017*	Dicembre 2016	Var. % Set 2017/Dic 2016
Fondi pensione negoziali	2.732.624	2.666.639	2.633.897	2.597.022	5,2
<i>di cui: lavoratori dipendenti</i>	2.726.627	2.660.692	2.627.993	2.591.196	5,2
Fondi pensione aperti	1.336.086	1.315.203	1.287.705	1.258.979	6,1
<i>di cui: lavoratori dipendenti</i>	701.828	688.621	671.839	655.831	7
Pip nuovi	3.017.363	2.980.746	2.929.237	2.869.477	5,2
<i>di cui: lavoratori dipendenti</i>	1.856.757	1.831.366	1.795.386	1.756.115	5,7
Pip vecchi	411.000	411.000	411.000	411.242	-
<i>di cui: lavoratori dipendenti</i>	143.000	143.000	143.000	143.166	-
Fondi pensione preesistenti	653.000	653.000	653.000	653.971	-
<i>di cui: lavoratori dipendenti</i>	632.000	632.000	632.000	632.654	-
Totale iscritti **	8.145.572	8.022.150	7.910.464	7.787.488	4,6
<i>di cui: lavoratori dipendenti **</i>	6.068.384	5.963.914	5.878.516	5.788.432	4,8

Nota: (*) Per i PIP "vecchi" e i fondi pensione preesistenti i dati sono riferiti alla fine del 2016. (**) Nel totale si include FONDINPS. Sono inoltre escluse le duplicazioni dovute agli iscritti che aderiscono contemporaneamente a PIP "vecchi" e "nuovi": a fine 2016 circa 41.000 individui, di cui 28.000 lavoratori dipendenti.