

Rassegna del 26/02/2018

LAVORO

26/02/2018	Giorno - Carlino - Nazione	Lavoro in fuga - Lavoro Addio Italia Concorrenza Ue, imprese in fuga	<i>Comelli Elena</i>	1
26/02/2018	Italia Oggi Sette	La scelta del lavoro - Il lavoro fa il pieno di promesse	<i>Iadarola Sabrina</i>	6
26/02/2018	L'Economia del Corriere della Sera	L'analisi - Stipendi bassi? È colpa della poca competitività Quei difficili rapporti con le multinazionali - I bassi salari italiani? Colpa della competitività	<i>Doveri Francesco</i>	13
26/02/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Lavori digitali e la partita (alla tedesca) delle 28 ore	<i>Segantini Edoardo</i>	15
26/02/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Produttività ma perché cala?	<i>Querzé Rita</i>	16
26/02/2018	Repubblica	Nell'azienda dove la disconnessione è un diritto	<i>Patucchi Marco</i>	19
26/02/2018	Sole 24 Ore - L'esperto risponde	«Prelazione» sul posto fisso con il diritto di precedenza - Contratti a termine: la prelazione «opziona» il posto fisso - Il lavoratore a termine «prenota» il posto fisso con la richiesta scritta	<i>Bosco Alberto - Tschöll Josef</i>	21
26/02/2018	Sole 24 Ore - L'esperto risponde	Stagionali con priorità sugli accordi a tempo	<i>G.C.</i>	24
26/02/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Per l'inadempimento il lavoratore ottiene soltanto l'indennizzo	...	25
26/02/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Welfare aziendale, detassati gli abbonamenti ai trasporti - Così il welfare aziendale apre ai trasporti	<i>Ferranti Gianfranco - Sepio Gabriele</i>	26

FORMAZIONE

26/02/2018	Italia Oggi Sette	Programmi estivi per la formazione	<i>Grossi Filippo</i>	28
26/02/2018	Sole 24 Ore - Lavoro e Carriere	Oltre 20mila borse ai figli dei dipendenti pubblici - Inps. Pa, ai figli dei dipendenti pubblici 23mila borse per l'estero	<i>Barbieri Francesca</i>	29

WELFARE E PREVIDENZA

26/02/2018	Corriere della Sera	«Terzo settore, ora la riforma va completata»	<i>Soglio Elisabetta</i>	30
26/02/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Lasciare in anticipo? Si può, ma costa: l'assegno è dimezzato - In pensione prima? A chi conviene l'Ape	<i>Comegna Leonardo</i>	31
26/02/2018	Sole 24 Ore	Città alla prova del reddito di inclusione	<i>Barbieri Francesca</i>	37
26/02/2018	Sole 24 Ore	Sei ricette anti-povertà per giovani e periferie	<i>Campiglio Luigi</i>	39



LAVORO *in* FUGA

ITALIA SCIPPATA
Le multinazionali
verso Paesi Ue
più convenienti
Ecco le nostre
responsabilità

COMELLI e NITROSI
Alle pagine 2 e 3

Lavoro Addio Italia Concorrenza Ue, imprese in fuga

DELOCALIZZAZIONE

Le cause dei trasferimenti:
burocrazia, fisco pesante
e lentezza della giustizia

IN BULGARIA, dove il costo del lavoro è il più basso nell'Ue, lo stipendio medio di un dipendente in un call center non arriva a 600 euro al mese. In Romania, la manodopera a buon mercato incassa in media 400 euro. In Polonia, la busta paga di una cassiera con tre anni di esperienza supera a malapena i 700 euro. La guerra degli stipendi poveri, terra di conquista per gli imprenditori che cercano margini sempre maggiori, è in atto da tempo. Ricordiamo tutti come fece scalpore Sergio Marchionne quando decise di spostare la produzione della Fiat 500L in Serbia, in un impianto a Kragujevac che per

l'occasione fu rimodernato e rinnovato e dove solo pochi giorni fa Fca ha tagliato il traguardo di mezzo milione di auto prodotte. Ma ora la concorrenza (sleale?) non è più solo sul costo del lavoro. Il fatto è che, mentre la Gran Bretagna della May insegue il modello Trump della *corporate tax* (aliquota al 15% per le imprese) con le «imposte light» e l'Irlanda



si è ormai da tempo attestata al top per le multinazionali grazie alle tasse iper favorevoli su dividendi e ricerca, Paesi come Bulgaria, Ungheria, Polonia, Romania e Repubblica Ceca si stanno trasformando nei nuovi paradisi delle aliquote 'zero virgola' per le aziende. L'Ungheria di Viktor Orbán, destinataria di fondi europei per il 2,5% del suo reddito ogni anno (tra fondi strutturali e di coesione), è ormai il paese del Bengodi per le imprese, che spesso riescono anche a eludere le tasse dopo aver raggiunto accordi speciali in loco. La guerra dei bassi stipendi va dunque a braccetto anche con la corsa ai favori ai grandi imprenditori. La Bulgaria ha deciso di introdurre un'aliquota fissa al 10% sia per le società sia per le persone fisiche. E, come se non bastasse, sono previste esenzioni per quelle aziende che realizzino investimenti in aree depresse. Difficile competere su questi livelli, certo. Ma l'Italia ci mette del suo. Le piccole imprese nostrane sacrificano 33 miliardi l'anno sull'altare della burocrazia, quasi 8mila euro a testa. La tassazione sulle imprese supera il 30% e siamo uno dei Paesi in cui è più alto il cuneo fiscale. Siamo distanti anni luce, per esempio, dalla piccola Estonia, diventata la nuova roccaforte della residenza digitale. Tallinn è ormai il paradiso delle start up, con il numero pro capite più alto dell'Unione, dove il 99% dei servizi pubblici è online.



di ELENA COMELLI

■ MILANO

EMBRACO è solo l'ultimo caso. Dopo i fasti degli anni Novanta, quando lo stabilimento di Riva di Chieri era arrivato a punte di 2.200 addetti, ora l'azienda brasiliana del gruppo Whirlpool vuole spostare la produzione di compressori di frigoriferi dal Piemonte in Slovacchia, eliminando 497 posti di lavoro sui 535 rimasti in Italia, dove gli operai costano quasi 28 euro l'ora contro i 10 degli slovacchi. Ma la deindustrializzazione del Paese non si ferma qui. I tecnici del Mise stanno lavorando ai dossier di 160 aziende che rischiano la chiusura: un grande laboratorio sociale dove le imprese che escono dal tavolo (come nei recenti casi di Alcoa in Sardegna e Ideal Standard nel Lazio) vengono subito rimpiazzate da nuovi arrivi, come appunto Embraco.

NEGLI ULTIMI tre anni, il Mise ha concluso con successo 175 tavoli, salvando 77mila posti di lavoro, ma tra i dossier che restano da risolvere ci sono giganti come Alitalia (12.500 posti di lavoro a rischio) e Ilva (quasi 11mila). In generale, è l'industria pesante a porre più problemi, ma non solo. Fra i 'grandi malati' ci sono anche marchi famosi del *made in Italy*, come Perugia, con 364 lavoratori coin-

volti.

Le motivazioni non sono uguali per tutti. Per le grandi multinazionali, il costo del lavoro e il carico fiscale mediamente alti dell'Italia possono essere valide ragioni per stare alla larga e privilegiare i mercati più poveri dell'Unione, come Repubblica Ceca, Ungheria o Bulgaria, che stanno diventando i grandi paradisi fiscali d'Europa. «Il punto principale per sbarcare a Budapest non è l'imposta societaria al 21%, non molto distante dall'Ires italiana (al 24%)», spiega un piccolo industriale veneto che si sta organizzando per il grande passo. «Il punto è che l'imposta societaria spesso non si paga per niente, mettendosi d'accordo con il fisco locale», precisa.

GLI ESEMPI di grandi società che intascano tutti i guadagni senza lasciare un centesimo sul territorio dove operano sono noti: li ha recentemente smascherati un'inchiesta di *Finance Uncovered*, Ong indipendente con sede a Londra e forti legami nell'Est Europa. Dai dati si deduce ad esempio che Foxconn, il grande fornitore taiwanese di Apple, paga alla Repubblica Ceca il 6,98% di tasse su 4,9 miliardi di euro di ricavi. Mercedes paga l'1,63% di tasse all'Ungheria su 3,4 miliardi di ricavi. La connazionale Audi, sempre a Budapest, paga zero spaccato sui suoi 8,3 miliardi di ricavi.

IN ITALIA non funziona così: gli incentivi locali per attirare le grandi imprese non mancano (Whirlpool, casa madre di Embraco, nel 2015 ha ricevuto 2 milioni di euro dalla Lombardia, dove ha 2.500 dipendenti), ma gli sconti dall'Eraio sono molto più rari. Non è questo, però, il problema principale citato dalle imprese che scappano: ci sono altri punti deboli del sistema-Italia, secondo l'Aibe Index, l'indice di attrattività elaborato dall'Associazione delle banche estere insieme al Censis. Sono il carico burocratico eccessivo (al primo posto), l'instabilità politica, l'incertezza del quadro normativo, i tempi della giustizia civile e l'insufficienza delle infrastrutture.

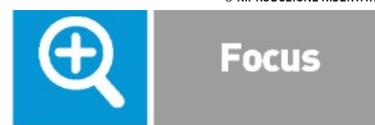
«L'ostacolo principale per investire in Italia è l'incertezza del quadro normativo», sostiene Ingmar Wilhelm, ad di Rtr, primo operatore indipendente del fotovoltaico italiano (132 impianti per 332 Megawatt totali). Terra Firma, il fondo britannico che controlla Rtr, è deciso a uscire dal mercato italiano e ha messo in vendita il portafoglio all'inizio di febbraio, per 1 miliardo e mezzo: sarà una delle maggiori cessioni per il settore delle rinnovabili e una cartina di torna-

sole interessante per verificare l'attrattività dell'Italia.

«Da quando abbiamo cominciato a investire nella penisola, le leggi che regolano questo mercato sono cambiate cinque volte e a ogni revisione i tempi di attesa per conoscere il nostro destino sono stati lunghissimi», rileva Wilhelm, che ha lavorato per oltre venticinque anni nel settore energetico e ha fatto parte della squadra che ha rilanciato Enel Green Power nel 2008, per cui conosce diversi mercati europei e internazionali. Nel mondo dell'energia, l'orizzonte è lungo e non si può cambiare la destinazione dell'investimento a ogni giravolta del governo.

LA CONFERMA viene da un imprenditore illuminato come Gianluigi Angelantoni, che si sta muovendo per salvare Archimede, impresa umbra del solare altamente innovativa che in Italia non trova commesse, proprio per le incertezze normative. «Se i cinesi crederanno nella nostra tecnologia, ce ne andremo in Asia, per cogliere le opportunità che in Italia non si sono presentate», spiega. Per fare affari in Cina infatti bisogna andare a produrre sul loro territorio, altrimenti si resta tagliati fuori. Anche questa è competitività.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Crisi aziendali, 180mila lavoratori rischiano il posto

Sono 162 i tavoli di crisi aziendale aperti al ministero dello Sviluppo, con in gioco il lavoro per 180mila persone: i dati 2017 sono i più alti degli ultimi sei anni, con un aumento del 37% dei posti di lavoro a rischio, sia pur in un quadro che per il ministero è di «sostanziale stabilità». Nel biennio 2016-2017 il ministero conta «62 vertenze concluse positivamente», «45 casi di successo di siti totalmente o parzialmente dismessi che vedono interventi di nuovi investitori», «21 casi senza soluzione». In media le vertenze restano aperte 28/30 mesi (in alcuni casi anche oltre i 60 mesi, come per Alcoa, Lucchini, Termini Imerese, Om Carrelli, Gepin, Ideal Standard)

**Perugina amara**

LA VERTENZA CON NESTLÉ

Il colosso svizzero Nestlé insiste su un piano da 364 esuberi alla Perugina. Il timore dei sindacati è che Nestlé voglia delocalizzare la produzione.

**Elettrodomestici in tilt**

NON SOLO EMBRACO

Embraco si trasferirà in Slovacchia, lasciando a casa 500 lavoratori. Nell'Est è andata anche la svedese Electrolux. Mentre Candy è volata in Cina e Russia.

**Acciaio fragile**

DA TARANTO A PIOMBINO

L'Antitrust Ue dovrebbe esprimersi sul caso Ilva l'8 marzo. È invece slittata la firma degli indiani di Jindal per le acciaierie di Piombino.

**Rtr non investe più**

CESSIONE DA 1,5 MILIARDI

Rtr, primo operatore indipendente del solare in Italia, ha messo in vendita per 1 miliardo e mezzo le sue attività. Un test per l'attrattività italiana.

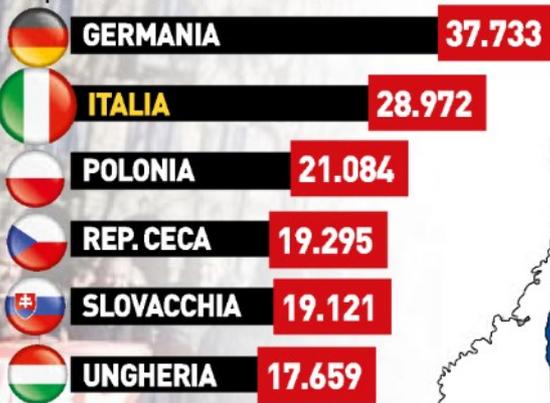
**Il caso di Archimede**

TENTAZIONE CINESE

L'ombra Archimede, società innovativa del settore fotovoltaico, non trova commesse in Italia. Non esclude di andare a produrre in Cina.

IL COSTO DELLA MANODOPERA

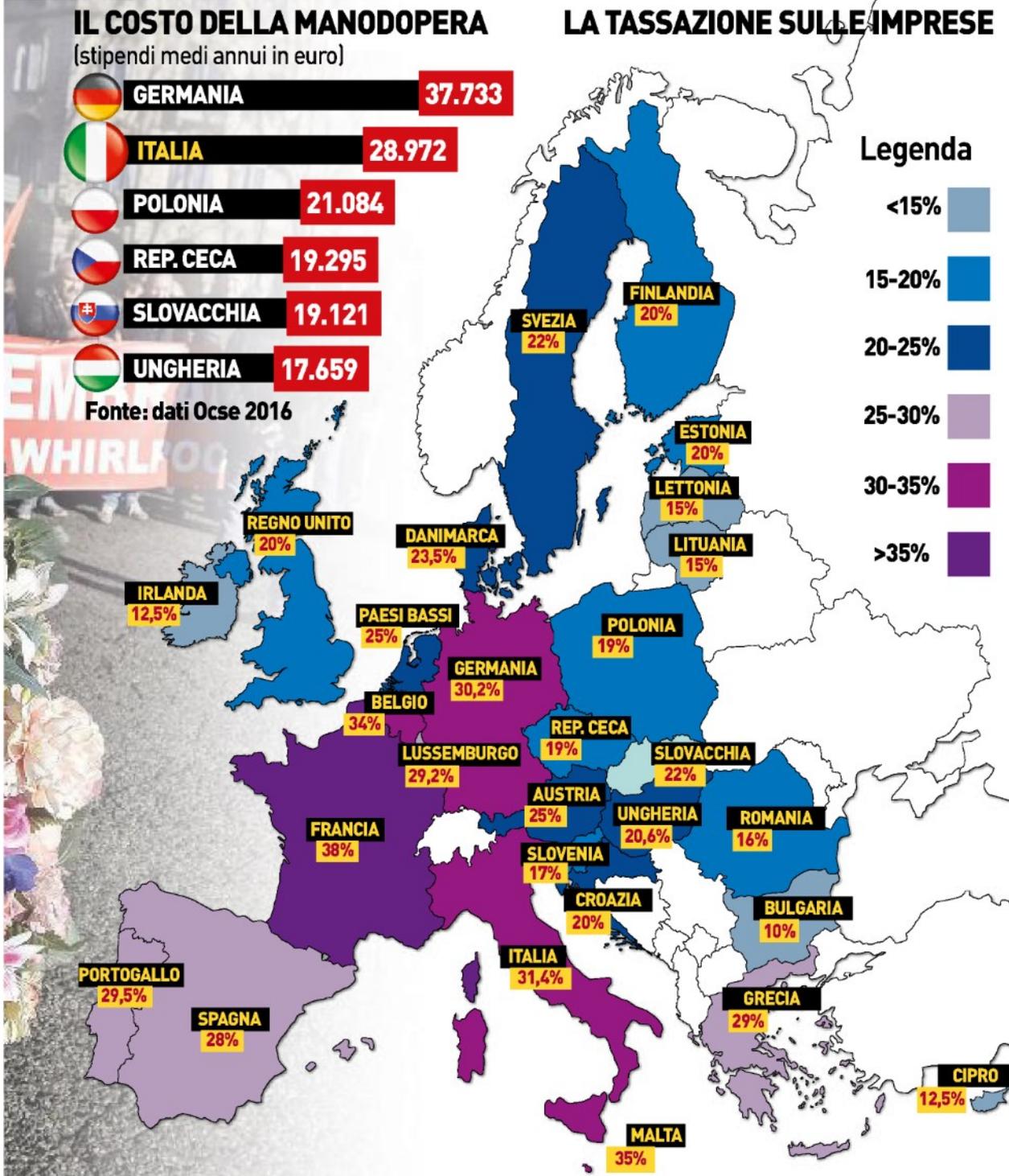
(stipendi medi annui in euro)



Fonte: dati Ocse 2016

LA TASSAZIONE SULLE IMPRESE

Legenda





Dal salario minimo garantito alla riduzione del cuneo fiscale le proposte dei partiti in corsa alle elezioni del 4 marzo

La scelta del lavoro

I programmi per l'occupazione dei principali partiti in corsa alle elezioni del 4 marzo

Il lavoro fa il pieno di promesse La riduzione del cuneo fiscale l'unica proposta in comune

Pagine a cura
DI SABRINA IADAROLA

Salario minimo o reddito di cittadinanza, articolo 18, Jobs Act, parità retributiva uomo-donna. Nelle ultime settimane i termini (e le tematiche) inerenti al lavoro sono entrate in pieno nel dibattito politico. È in misura o in forma diversa anche nelle proposte dei partiti in corsa alle elezioni del prossimo 4 marzo. Il perché è facile da intuire. La disoccupazione, il precariato, la povertà sono problemi reali che la gente percepisce in maniera forte e prossima. Il «posto di lavoro» è, non a caso, uno degli argomenti che crea maggiori ansie: il 42% degli italiani ritiene la disoccupazione sia il problema principale del Paese, come riporta l'ultimo rapporto dell'Eurobarometro. In controtendenza con l'Europa, gli italiani, più che preoccuparsi di sanità o di terrorismo, hanno l'ansia di far quadrare il bilancio, mettendo, accanto al problema disoccupazione, quello delle tasse e dell'inflazione. E la politica è chiamata a dare risposte.

Il Pd vorrebbe riportare la disoccupazione sotto il 9% (quella giovanile sotto il 22%)

completando il Jobs Act e prevedendo il potenziamento delle politiche attive del lavoro con programmi di formazione e di reinserimento dei disoccupati. Al contrario i partiti di centrodestra ritengono che il Jobs Act, nonostante abbia fallito, non vada totalmente demolito. Semmai va potenziato l'apprendistato. Ma su un punto sono sicuramente tutti (o quasi) concordi. E cioè ridurre il cuneo fiscale. Un alleggerimento del carico fiscale che Forza Italia collega alla spinta dell'impresa con la flat tax, per un effetto traino su tutto il campo economico e produttivo (rendendo più leggeri anche i contratti di lavoro). Il Pd invece punta ad alleggerire proprio il contratto a tempo indeterminato. «Vale di più, costa di meno». L'idea che condividono in molti, anche se con sfumature diverse, da Fratelli d'Italia e in genere tutto il Centrodestra, al Movimento 5 Stelle e Pd è quella comunque di rendere meno onerosi per il datore di lavoro i contratti stabili, nell'ottica di una minore precarizzazione del mercato.

Restano tuttavia quei cosiddetti lavori flessibili, o stagionali, accessori, comunque da

regolarizzare. La Lega una soluzione l'ha ipotizzata. Creare una temporary card, una card per il lavoro saltuario e temporaneo, nominativa e utilizzabile come un bancomat. Il pagamento della prestazione da parte del datore di lavoro avverrebbe solo per via telematica attraverso una piattaforma digitale (Temporary Work), all'interno della quale può costituirsi un «montante» prepagato di prestazioni temporanee, con limite massimo di importo prefissato. È un'idea, una delle proposte sulle quali le diverse forze politiche dovranno confrontarsi. Così come dovranno fare sulla reintroduzione dell'art. 18 e l'estensione alle imprese con oltre 15 dipendenti, che sembra piacere a molti. Ma non a tutti, visto che significherebbe smantellare uno dei pilastri del Jobs Act. Ci sono, infine, proposte in termini di lavoro che cavalciano l'Industria 4.0 e individuano settori



dell'economia da perseguire, legando gli investimenti alla creazione di nuove professionalità. Solo per fare un esempio, al centro dei pensieri del Movimento 5 Stelle c'è la tecnologia, mentre Liberi e Uguali guarda tutto in chiave green.



+EUROPA

Imprese e università in sinergia

+Europa con Emma Bonino ha fatto proprio il manifesto di Calenda e Bentivogli «Una politica industriale per un'Italia delle competenze». «Riteniamo urgente per l'Italia», spiega Riccardo Magi, segretario di Radicali Italiani e capolista nel Lazio di +Europa, «un sistema industriale che sostenga le imprese che innovano e il lavoro di qualità. Vogliamo mettere in forte connessione imprese e università per portare la ricerca e l'innovazione nel tessuto delle pmi. Serve per questo un grande Fondo Europeo per compensare gli squilibri di un globalizzazione che va governata». «Dobbiamo costruire un grande piano pubblico di politiche attive per tutti i lavoratori, che renda effettivo il diritto alla formazione continua per elevare i livelli professionali dei lavoratori, non solo quelli delle grandi aziende. Per questo il credito di imposta alla ricerca e alla formazione in azienda devono diventare struttu-



rali». +Europa si propone anche di tutelare i milioni di lavoratori a partita Iva rendendo graduale l'uscita dal regime dei minimi ed eliminando il sistema degli acconti per chi è sotto una certa soglia di fatturato, ma anche liberalizzando il versamento dei contributi previdenziali. «È giusto», aggiunge Magi, «che ognuno sia libero di versare i contributi della propria futura pensione nel fondo che preferisce, mentre vogliamo che i contributi sociali versati all'Inps da parte degli autonomi corrispondano a effettive tutele, identiche a quelle dei lavoratori dipendenti quali malattia, maternità o paternità». Tra le proposte, c'è l'introduzione per giovani neoassunti fino a 35 anni di forme strutturali di decontribuzione degli oneri sociali che consentano di destinare parte delle disponibilità aggiuntive ottenute alla previdenza integrativa e rendere più leggero il fisco nelle buste paga dei giovani assunti a tempo indeterminato.

LIBERI E UGUALI

New deal in chiave ecologica

«Parlando strettamente di lavoro», così Giorgio Airaudo, parlamentare di Sel e componente Commissione Lavoro alla Camera, oggi candidato al Senato a Torino per Liberi e Uguali, illustra alcuni capisaldi del programma elettorale, «serve un piano straordinario che chiamiamo Green New Deal in grado di generare un'occupazione legata alla riconversione ecologica dell'economia». Un piano per intervenire su: messa in sicurezza di territorio, scuole, ospedali, edifici pubblici, abitazioni; energie alternative; risorse idriche, etc.



«Tutti investimenti», aggiunge, «ad alto moltiplicatore, cioè in grado di generare crescita economica, e occupazione sia qualificata che tradizionale, molto più elevata rispetto agli sgravi fiscali o ai trasferimenti monetari. Riteniamo inoltre che il Jobs Act», prosegue Airaudo, «vada sostituito con un contratto unico di lavoro che, dopo un periodo di prova, che può essere anche diverso a seconda del lavoro richiesto e negoziato con le parti sociali, determini un posto di lavoro stabile. Mentre, per gestire le flessibilità, pensiamo che si debba ripristinare il contratto a termine con causali». Tra le proposte della coalizione capitanata da Grasso, c'è poi il ripristino (meglio l'estensione) a tutte le imprese (non solo quelle con più di 15 dipendenti) dell'art. 18. «Se si è licenziati ingiustamente, bisogna avere la possibilità di scegliere se essere reintegrati nel posto di lavoro», precisa Airaudo. Infine, due nuove leggi: una, per definire la parità salariale uomo-donna; la seconda, che tuteli gli investimenti, soprattutto se finanziati dal pubblico. Ovvero, chi riceve investimenti in Italia, deve prendere impegni sociali e occupazionali sempre in Italia. «Se usi le tasse dei cittadini di un paese», conclude, «o quelle tasse ritornano ai cittadini in termini di lavoro, di ricchezza e di tasse, oppure ti impegni a restituirli».

FORZA ITALIA

Si riparte dall'apprendistato

Riforma del sistema tributario con l'introduzione di un'unica aliquota fiscale (Flat tax) per famiglie e imprese. E contestualmente azzeramento della legge Fornero per una nuova riforma previdenziale economicamente e socialmente sostenibile. Tutto il programma di Forza Italia parte da lì, proprio dalla flat tax, perché le risorse fiscali possano diventare stimolo agli investimenti pubblici e privati. E al tema investimenti si legano anche le proposte in termini di lavoro. «C'è da rianimare il tessuto imprenditoriale, industriale e produttivo. Con tutte le crisi aziendali che abbiamo vissuto», spiega Renata Polverini, deputato di Forza Italia e Vicepresidente della Commissione Lavoro alla Camera, oggi candidata al collegio uninominale Lazio 1, «se non si comincia a investire, difficilmente si potrà produrre buona occupazione. La nostra proposta», aggiunge, «prevede di rimettere in campo, come strumento di accesso al mercato del lavoro, il contratto di apprendistato. Attuando una completa decontribuzione e detassazione al contratto di apprendistato per i primi tre anni, e sul primo contratto di impiego per i successivi tre anni. Il tessuto che abbiamo, di piccole e medie imprese, richiede professionalità che solo quel contratto può dare». Sul tema Centri per l'impiego, l'idea è quella di «integrare i Centri per l'impiego pubblici con quelli privati ma», precisa Pol-



verini, «dobbiamo impegnare risorse perché ciò avvenga. In Lombardia ha funzionato, ma è chiaro che da Roma in giù lo schema di gioco è completamente diverso. Peraltro ci siamo trovati con una riforma che teneva conto delle modifiche costituzionali che poi il referendum del 4 dicembre 2016 ha respinto. Dovremo rimettere mano ai decreti che riguardavano Centri per l'impiego e Ispettorati del Lavoro, poiché ci sono delle materie che sono rimaste di competenze delle regioni e che invece il governo aveva assorbito».

PD

Salario minimo garantito

«L'innovazione sta cambiando i lavori ma non sta cancellando il lavoro. Che è un diritto e persino un dovere, alla luce dell'art. 1 della Costituzione». Aumentare la quantità di lavoro, valorizzarne la qualità: nel programma del Pd di Matteo Renzi, il tema lavoro si sviluppa su alcuni principi cardine. Primo, rendere la creazione di posti a tempo indeterminato economicamente più vantaggiosa: se vale di più, deve costare di meno. «Vogliamo che il costo del lavoro stabile», precisa Chiara Gribaudo, responsabile nazionale del dipartimento Lavoro e candidata come capoluogo Pd del collegio proporzionale che unisce Cuneo, Asti e Alessandria, «sia minore di quello a tempo determinato o comunque di altri contratti precari». A ciò si aggiunge la proposta di una buonuscita commisurata al numero progressivo del protrarsi del tempo determinato. «Più proroghe si faranno del contratto a tempo determinato, maggiore sarà la buonuscita del lavoratore». Ancora, salario minimo garantito per tutti per evitare che i lavori vengano



sottopagati; parità salariale «per la quale», aggiunge Gribaudo, «serve, oltre alle leggi, una sensibilità diffusa»; e politiche attive, che sono «il futuro sul quale investire». Nel programma non manca l'attenzione alle professioni. «Le parole chiave sono interdisciplinarietà, compensi equi e nuovi strumenti di welfare che guardino alle professioni ordinarie e non. «Dobbiamo strutturare, anche dal punto di vista normativo, un modello di società tra professionisti conveniente e competitivo, per favorire l'aggregazione e una migliore specializzazione. Così come sarà importante aumentare le misure di welfare offerte dalla gestione separata e superare il meccanismo della doppia imposizione sui redditi relativi agli investimenti a favore dell'offerta di ulteriori strumenti di welfare agli iscritti alle casse professionali». «In ultimo insistiamo», conclude, «sulla necessità di ragionare su misure che funzionino da ammortizzatori sociali, in caso di significativi cali di reddito, anche per i lavoratori autonomi che siano iscritti alla gestione separata».

M5S

Lavoro stabile meno caro

Maggiore coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali dell'impresa in cui si lavora. Riduzione dell'orario di lavoro al di sotto delle 40 ore settimanali. Incentivi per il part-time. E ancora, accesso più flessibile alla pensione anche mediante il meccanismo di «staffetta generazionale», perché se i giovani non lavorano, non possono mantenere i pensionati. E l'estensione delle tutele previdenziali dei lavori usuranti a categorie oggi non incluse. Sono alcuni punti del programma del Movimento 5 Stelle relativi al tema lavoro. «Il lavoro non si crea più e non tanto giocando con i contratti e usando la leva della contrattualistica», spiega Claudio Cominardi, componente della Commissione Lavoro alla Camera e candidato Portavoce M5S Camera, nonché ideatore e promotore della ricerca Lavoro2025. «Occorrono ripresa della domanda, investimenti produttivi, snellimento burocratico, defiscalizzazione. Puntiamo soprattutto sulla ripresa degli investimenti pubblici, che negli anni di crisi sono stati la componente della domanda

che è venuta più a mancare». E sul reddito di cittadinanza? «Non vuole essere una manovra assistenzialista ma di sostegno alle persone che si trovano in disoccupazione, accompagnata però da un investimento forte (2 miliardi di euro) per la riforma dei

Centri per l'Impiego per favorire l'incontro domanda-offerta e creare un lavoro di qualità, anche attraverso la formazione continua con lavoratori più competenti e più preparati, anche sulle nuove tecnologie, sulla robotica, sulla digitalizzazione. Una forza lavoro che possa costituire valore aggiunto per l'impresa e che corrisponda a ciò che l'impresa chiede». «Un altro tema», aggiunge, «è rendere il contratto a tempo indeterminato più conveniente dei contratti a tempo determinato in termini di detrazione fiscale per le imprese». Tra le proposte c'è poi la reintroduzione dell'art. 18 per le imprese con oltre 15 dipendenti. «Sembra un ritorno al passato», commenta Cominardi, «ma per noi è una soluzione ponte verso un assetto di flexsecurity sul modello dei paesi scandinavi».



POTERE AL POPOLO

Articolo 18 per tutti

Il tema lavoro è centrale nel programma elettorale di Potere al Popolo. Viola Carofalo, leader del movimento, parla di abolizione del Jobs Act, ritorno a un lavoro stabile e maggiori controlli sul lavoro. «Siamo per la cancellazione del Jobs Act, della legge Fornero sul lavoro, e di tutte le leggi», spiega Carofalo, «che negano il diritto a un lavoro stabile e sicuro». «Il lavoro per noi è inteso innanzitutto come rivendicazioni sul piano dei diritti. Un esempio per tutti, il ripristino dell'originario art. 18 e la sua estensione ad aziende con meno di 15 dipendenti, con il reintegro in caso di licenziamento ingiustificato, e non un'ammenda o un risarcimento come è attualmente previsto». A questo seguono gli altri due punti, ovvero la cancellazione delle principali forme di lavoro diverse dal contratto a tempo indeterminato, a partire dal contratto a termine «acausale» e dai voucher. E l'introduzione di misure incisive per

la sicurezza sul lavoro, aumentando fondi e risorse per i controlli. «Sia controlli sulla sicurezza dei lavoratori», aggiunge, «che sull'effettività dei contratti di lavoro, come accade ad esempio nel caso delle "finte" partite Iva che hanno vincoli di orario o di subordinazione che non dovrebbero avere. Una situazione che riguarda soprattutto la fetta più giovane della popolazione lavorativa». Altra questione è poi quella degli adeguamenti salariali «da risolvere anche attraverso una scala mobile» e il ripristino in genere della scala mobile, per indicizzare i salari in funzione degli aumenti dei prezzi.

Toccano le professioni, Potere al Popolo propone l'abolizione degli Ordini professionali. «Gli Ordini», conclude Carofalo, «ci sembra che servano a costituire solo dei blocchi di potere. Non danno garanzie a chi è dentro e limitano chi, dall'esterno, vuole accedere a determinate professioni».

FRATELLI D'ITALIA

Tutela delle partite Iva

Per il partito guidato da Giorgia Meloni gli elementi sui quali concentrare la prossima agenda politica, in tema di lavoro, sono innanzitutto difesa del lavoro e lotta alla disoccupazione, «iniziando dalla Legge Fornero da rivisitare completamente», commenta Walter Rizzetto di Fratelli d'Italia, Vice Presidente Commissione Lavoro alla Camera dei deputati e candidato al proporzionale per la Camera in Friuli. Da rivisitare «con una controriforma del mercato del lavoro», spiega Rizzetto, «che vada a bonificare le situazioni allucinanti che la legge Fornero ha creato, dagli esodati alle pensioni Opzione donna». Tra le proposte di partito, ci sono l'introduzione di una norma antidelocalizzazione (affinché chi riceve incentivi pubblici per investire in Italia resti sul territorio) e la flat tax. «È fondamentale da un lato proteggere la pmi italiana, dall'altro è improponibile avere un total tax rate intorno al 66%». «Da noi un 20% di lavoratori dipendenti subordinati o parasubordinati», prosegue Rizzetto, «guadagna 2 euro all'ora e non è coperto da scudi sindacali o da contratti collettivi nazionali». Da qui la proposta di un salario minimo garantito. Infine, nel programma si parla di tutela delle professioni, di valorizzazione del lavoro autonomo, di protezione delle partite Iva. «Con la legge sull'equo compenso abbiamo fatto un passo in avanti, ma ciò non è suffi-

ciente, poiché il passaggio normativo non comprende tutte le categorie di professionisti». Infine si parla di un sistema unico di ammortizzatori sociali per tutti i lavoratori. «La risposta classica della politica è che mancano le coperture. Ma la politica corretta è quella che mette le coperture nel momento giusto e al posto giusto», conclude Rizzetto. «Ad esempio, spendiamo tra gli 8 e i 9 miliardi di 80 euro in busta paga, mentre io li avrei messi a disposizione delle piccola e media impresa».



LEGA

Una card per gli occasionali

«Lavoro non significa far durare la fatica, ma realizzare con l'adeguata soddisfazione economica il proprio talento». Per la Lega di Matteo Salvini, lavoro è innanzitutto maggiore dignità per chi lavora, introducendo un salario minimo orario. Stop anche agli stage di comodo e agli apprendistati gratuiti per le libere professioni. «Il mercato», spiega Claudio Durigon, responsabile Dipartimento Lavoro della Lega e candidato capolista nel collegio plurinominale Frosinone-Latina alla Camera, «ha bisogno di liberalizzazione e di una tassazione più leggera, uguale



per tutti e più fluida nell'iter burocratico». Che si traduce nel modello unico pagamenti con una «tax rate omnicomprensiva» (di contributi, erario, assicurazione, assistenza) che il datore di lavoro può effettuare allo Stato. «Il nostro programma sul lavoro», aggiunge, «parte dall'abolizione della legge Fornero e dall'introduzione di una legge "quota 100 per tutti e quota 41 per i lavoratori precoci" per fa sì che coloro che hanno lavorato una vita possano andare serenamente in pensione, dando la possibilità ai giovani di entrare nel mondo del lavoro. Il Jobs Act», prosegue Durigon, «ha creato solo precariato. Crediamo che il lavoro, anche quello accessorio, debba essere retribuito e regolarizzato. La cancellazione improvvisa dei voucher ha creato non pochi disagi ai tanti settori caratterizzati da stagionalità». La risposta è la temporary card, una card nominativa per il lavoro saltuario e temporaneo, che i lavoratori titolari potranno utilizzare per acquisti e pagamenti come una qualunque tessera bancomat o posta. Nel programma sono previsti anche la creazione dell'assistente al lavoro (una figura Tutor, da formare tra il personale già in forze ai Centri per l'impiego, per favorire le azioni di ricollocamento di chi usufruisce dell'indennità di disoccupazione) e la ridefinizione delle regole sulle agenzie interinali.



Lo stipendio medio di un lavoratore è di 2.426 euro al mese, il doppio della Slovacchia ma molto lontano da quello dei tedeschi (3.779). E non è merito di migliori accordi sindacali, ma del gap che si è venuto a creare tra noi e le Germania

I BASSI SALARI ITALIANI? COLPA DELLA COMPETITIVITÀ

Dal 2013 al 2016 i divari si sono ridotti
Progressi da consolidare senza ricorrere a manovre protezioniste

di **Francesco Daveri**

Lo ha ricordato la Commissaria europea alla Concorrenza Margrethe Vestager: i fondi europei servono a creare nuovi posti di lavoro non a trasferire posti da uno stato membro all'altro. Il riferimento è allo spostamento dall'Italia in Slovacchia, Paese destinatario di aiuti Ue, dell'attività produttiva di Embraco, multinazionale brasiliana che produce compressori per frigoriferi. Se questo avviene si può configurare la presenza di aiuti di Stato che, secondo la legge Ue, sono distorsivi della concorrenza.

Mantenere eque condizioni di concorrenza nella Ue è importante. Ma la giusta attenzione agli incandescenti problemi europei non dovrebbe sviare dai problemi di competitività con cui - in un modo o nell'altro - si deve misurare il nostro Paese.

Parlando di competitività vale la pena citare qualche numero. Come riportato dall'Ocse, lo stipendio medio mensile di un lavoratore per un'azienda italiana è oggi pari a 2.426 euro al mese, tasse e oneri sociali compresi. Nei Paesi dell'Est Europa appartenenti all'area euro lo stesso costo è pari a circa la metà (1.096 euro in Slovacchia, 1.201 in Estonia), così come anche in Portogallo (1.144 euro) e in Grecia (1.092 euro). Negli altri due Stati baltici nell'euro zona le compensazioni lorde mensili sono molto inferiori: 851 euro in Lituania e addirittura 669 in Lettonia (il dato della Lettonia è ormai non troppo lontano da quello cine-



se).

L'esame comparato di questi pochi dati porta una semplice conclusione: chiaramente l'Italia non può guadagnare competitività lasciando che il punto di riferimento per le condizioni contrattuali dei propri lavoratori siano fissate a Bratislava, Lisbona o — peggio ancora — Pechino.

Il riferimento obbligato per un Paese a industrializzazione matura come l'Italia è — e non può non essere — quello dei Paesi dove i salari sono più alti. Nei Paesi dell'Europa continentale i salari medi sono pari ad almeno 3.000 euro mensili (è il caso della Francia), per salire ai 3.400 euro di Belgio, Olanda e Finlandia, fino ai 3.779 euro lordi registrati per un lavoratore medio in Germania. La lezione da capire (e se possibile mettere in pratica da noi) è che livelli salariali così elevati non sono però il risultato dell'efficacia negoziale delle organizzazioni sindacali del centro e nord Europa.

Una spiegazione più plausibile per gli alti salari la si trova guardando ai dati di crescita della produttività manifatturiera (quella più facile da misurare con precisione) su lunghi periodi di tempo. Tra il 1995 e il 2016, il valore aggiunto per occupato nel settore manifatturiero è cresciuto del 55 per cento in Germania, dell'84 per cento in Francia e del 65 per cento nell'euro zona nel suo complesso, con picchi di crescita astronomica a tre cifre per Irlanda e — guarda caso — Slovacchia. In Italia l'aumento della produttività manifatturiera si è fermata a un deludente +19 per cento. Hanno pesato due gravi momenti di crisi (la Grande Recessione del 2009, la crisi dell'euro del 2011-12).

Ma la produttività aveva smesso di crescere ben prima del fallimento di Lehman Brothers. E con una produttività che non decolla i conti non tornano né per le aziende italiane (spesso indotte a spostare le loro produzioni altrove) né per i lavoratori, con guadagni netti tartassati da alte tasse sul lavoro.

Eppure qualcosa si è mosso. Tra il 2013 e il 2016, cioè da quando la ripresa europea e italiana ha cominciato ad accelerare, i divari di crescita si sono ridotti. La produttività manifatturiera ha continuato a galoppare nel resto dell'Europa (+8,7 per cento in Germania, +7 per cento in Francia, +10 per cento nell'eurozona nel suo complesso). Ma nello stesso periodo anche la manifattura italiana si è ben difesa, facendo registrare un buon +6,4 per cento.

Le drammatiche vicende dello stabilimento di Chieri non devono dunque indurci in errore. Malgrado le polemiche di queste giorni, dopo tanti anni di crisi e di mancato decollo produttivo, la strada imboccata negli ultimi anni mostra un inizio di inversione di tendenza rispetto al declino. I progressi vanno consolidati, non sprecati con giravolte protezioniste.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Nuove relazioni in azienda

Lavori digitali e la partita (alla tedesca) delle 28 ore

di **Edoardo Segantini**

«**L**a Cgil deve cambiare. Roma deve ascoltarci, perché Milano è l'area del Paese che più rappresenta la trasformazione del lavoro, del territorio, delle persone. Altrimenti rischiamo di restare indietro». Il messaggio di Massimo Bonini non potrebbe essere più chiaro. Anche perché il segretario della Camera del Lavoro di Milano lo invia in modo pacato, senza enfasi, rappresentando la posizione del proprio gruppo dirigente.

Come talvolta capita nella tradizione sindacale, i segnali di svolta arrivano dalle giornate di studio come quella dedicata a Bruno Trentin, in cui la riflessione sul passato serve a mettere a punto le idee per il presente.

Il momento, per la Cgil pregressuale, è interessante: non solo per decidere chi prenderà il posto di Susanna Camusso alla guida della maggior confederazione italiana, ma soprattutto per definire le nuove strategie. L'incontro è aperto da Mario Sai dell'ufficio studi, che ricorda la figura carismatica di Bruno Trentin — capo dei metalmeccanici dal 1962 al 1977 e segretario della Cgil dal 1988 al 1994 — e il suo impegno per un sindacato competente, capace di dare un ruolo politico al lavoro. Tanto da proporre (senza riuscirci) di chiamare «Partito del Lavoro» il maggior partito della sinistra, allora guidato da Achille

Occhetto. Con il sociologo Federico Butera e il filosofo Salvatore Veca, l'analisi si approfondisce. Butera, in particolare, chiarisce bene la linea di contatto tra il pensiero del dirigente sindacale scomparso nel 2007 e la Quarta rivoluzione industriale di oggi.

Il nesso centrale, in sintesi, è la necessità del sindacato di concentrarsi su due obiettivi: contribuire alla progettazione delle nuove forme del lavoro e, a questo scopo, ampliare la sua partecipazione alla vita delle imprese.

Franco Martini, della segreteria nazionale Cgil, entra nel vivo e invita il proprio sindacato a indossare «lenti meno appannate» per osservare ciò che oggi accade nel mondo del lavoro. Ma è soprattutto con Bonini che il messaggio risulta più netto: «Se non vogliamo perdere iscritti e ruolo — afferma — dobbiamo interpretare meglio i nuovi paradigmi del lavoro, dalla logistica di Amazon alla distribuzione in bicicletta, alle startup digitali. Non c'è inclusione senza innovazione. Ma questo, per la Cgil, significa cambiare testa e modificare profondamente il modello organizzativo. Stare meno alla scrivania e più sul territorio, eliminando le barriere relazionali. Entrare nella logica delle imprese, quella che in Germania ha portato all'accordo delle 28 ore».



Modelli

Massimo Bonini, segretario generale della Camera del Lavoro di Milano, ha invitato il sindacato a «cambiare testa»

 @SegantiniE

© RIPRODUZIONE RISERVATA



PRODUTTIVITÀ MA PERCHÉ CALA?

Crescita senza spinta: McKinsey propone investimenti sul digitale per l'intera economia. Giordano: siamo avanti soltanto nella finanza, nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nei media e nei servizi professionali



**L'Italia
è ancora
molto
indietro
sul 4.0
Basta
pensare
al retail**

**Bassa
domanda
significa
minore
stimolo
a investire
I salari?
Inchiodati**

di **Rita Querzé**

Productività. Gira e rigira, il problema sta tutto qui. La produttività dell'Italia non cresce. Anzi, per dirla tutta, addirittura scende: come ha spiegato l'Istat, nel 2016 la produttività dell'Italia è diminuita dello 0,4%. Complessivamente nel periodo 1995-2016 la produttività del lavoro era aumentata a un tasso medio annuo dello 0,3%. Troppo poco. Come ci ricordano i risultati raggiunti nello stesso periodo dagli altri Paesi europei: più 1,5% in Germania, più 1,4% in Francia, più 1,5% nel Regno Unito. Al nostro passo, nelle retrovie, c'è soltanto la Spagna che comunque fa meglio di noi: più 0,5%.

Cosa non va? Che cosa si è inceppato, già alla fine degli Anni 90, nella macchina Italia? A questa domanda da un milione di dollari cerca risposta il rapporto del McKinsey global institute «Risolvere il puzzle della produttività: il ruolo della domanda e la promessa della digitalizzazione». Già dal titolo si capisce quale è il ricostituente che potrebbe farci ripartire di slancio: la digitalizzazione della produzione. Per McKinsey nelle economie sviluppate nei prossimi dieci anni la produttività ha un potenziale di crescita medio annuo del 2%, purché si sfrutti al massimo l'abbrivio della digitalizzazione e si promuova la domanda.

La ricetta

Insomma, c'è un treno da prendere e il capostazione sta per fischiare la partenza. Per comprendere il ragionamento di McKinsey, bisogna partire dai fondamentali scritti sui manuali di economia. E ricordare che la produttività del lavoro è il rapporto tra il valore aggiunto prodotto e le ore lavorate. In altre parole: la quantità di prodotto per ora lavorata. Viene da sé che, a parità di valore aggiunto, la diminuzione delle ore lavorate favorisce l'aumento della produttività. Bene: in Italia dal 2010 al 2016 le ore lavorate sono diminuite. Ma questo non è



bastato a compensare una diminuzione ancora maggiore del prodotto. Morale: il tasso di crescita della produttività che sfiorava il 2% medio annuo in Italia nel periodo 1985-2005 è sceso fino ad attestarsi a crescita zero nel quinquennio 2010-2016.

Come spiegano i bigini di economia, la produttività del lavoro è influenzata da diversi fattori. Il primo è la qualità del lavoro: se a una saldatrice lavora un maestro d'asilo invece di un tecnico specializzato è chiaro che a parità di tempo si produrrà di meno. Poi c'è l'intensità di capitale: se per svuotare una piscina ho a disposizione un secchio impiegherò più tempo dei concorrenti che possono contare su un'idrovora. Certo l'impresa deve però investire in mezzi di produzione appropriati. Bene: in Italia nel periodo 2010-2013 il tasso di crescita dell'intensità di capitale è diventato negativo — meno 0,2% mentre la qualità del lavoro è rimasta sostanzialmente stabile. Secondo McKinsey, da qui in avanti aumentare gli investimenti vuol dire spendere in digitalizzazione. Anche perché — spiega il rapporto — l'Europa opera in media al 12% del suo potenziale di digitalizzazione mentre gli Usa sono un po' più avanti di noi: 18%.

«Se il potenziale di crescita della produttività nei prossimi anni è del 2%, il 60%, quindi più della metà, dipende dalla capacità di digitalizzare i processi produttivi — spiega Massimo Giordano, *managing partner* area Mediterraneo di McKinsey —. Bisogna uscire dalla sindrome del "già lo facciamo" oppure "questo va bene in Cina, da noi no". L'Italia è ancora molto indietro nella digitalizzazione. Pensiamo al retail: le vendite online cubano solo il 3% contro il 14% nel Regno Unito».

Settori chiave

Ma non sarà che gli *animal spirits* degli imprenditori si sono fatti addomesticare? «Non direi — risponde Giordano —. Sono tanti i casi di start up di successo anche da noi. È vero che negli ultimi anni abbiamo assistito a un enorme calo degli investimenti. Ma l'eco-sistema intorno alle imprese non ha aiutato. Inoltre va sempre ricordato che la media non rende giustizia a un gruppo di imprese italiane all'avanguardia, che fanno della produttività e della qualità la loro forza». Secondo Giordano oggi il Paese dovrebbe ripartire da questa agenda: «Digitalizzare il settore pubblico, aumentare gli investimenti in ricerca e sviluppo di prodotti e servizi innovativi, portare il digitale nelle pmi, investire in infrastrutture digitali, sfruttare l'enorme potenziale dei dati che abbiamo cominciato a raccogliere tramite tecniche di *advanced analytics*». Una parte interessante dello

studio sottolinea la necessità, per aumentare la produttività, di intervenire sulla domanda. Bassa domanda significa minore stimolo a investire. I salari inchiodati all'origine della stagnazione della domanda, poi, «deprimono l'esigenza di sostituire il lavoro con il capitale», spiega lo studio. Fondamentale sarebbe una politica industriale in grado di favorire lo sviluppo in settori ad alto valore aggiunto e alta produttività. «Il percorso della digitalizzazione è avanzato in finanza, nell'Ict, nei media e nei servizi professionali, mentre è ancora molto indietro in ambiti come *education*, salute, costruzioni», fa il punto Giordano. Dove bisognerebbe investire allora? «Nell'automotive con elettrificazione, connettività, mobilità condivisa. Nella digitalizzazione dei processi produttivi della finanza. Nel commercio, spostando l'attenzione su e-commerce e analisi dei dati. Ma anche nel turismo per quanto riguarda offerta condivisa, agenzie viaggio online, intercettazione flussi da Paesi emergenti». Insomma, nessun settore è escluso. E stavolta il futuro è già qui.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Lezioni di storia

La crescita della produttività è oscillata in tutte le epoche. Sta declinando dagli anni 60 e ora è vicina ai minimi storici



Noi & gli altri

Il tasso di crescita annuo cumulato



Al vertice Massimo Giordano, 50 anni, managing partner area Med

Nell'azienda dove la disconnessione è un diritto

Alla Vetrya una stanza scollegata da tutto
E la "digital detox" debutta nei contratti

I punti



1 La legge francese

Dall'inizio del 2017 le aziende transalpine con più di 50 dipendenti devono definire orari e regole che garantiscano tempi di disconnessione da telefoni e mail aziendale

2 Il contratto della scuola

Il nuovo contratto nazionale italiano della scuola prevede che gli orari di utilizzo degli strumenti tecnologici per comunicare con gli insegnanti debbano essere definiti con un accordo sindacale

3 Le multinazionali

Volkswagen vieta comunicazioni sui cellulari aziendali dalle 18 alle 7. Daimler cancella automaticamente le email arrivate fuori orario di lavoro

Dal nostro inviato

MARCO PATUCCHI, ORVIETO

La stanza è luminosa e confina, attraverso la vetrata, con un cortile puntellato di opere d'arte. Poltrone, divani e cuscini ispirano relax, così come le pareti bianche. Non si direbbe, ma siamo in una fabbrica o, meglio, in un'azienda hi-tech e in questa stanza, la "Digital Detox", dipendenti e manager hanno la possibilità di disconnettersi da tutto. Niente telefonino, niente computer, niente social, niente e-mail. Solo il silenzio dei pensieri. Una chance (e un diritto) sorprendenti se si considera che qui alla Vetrya, un centinaio di addetti, età media 32 anni e tasso di laureati al 90%, si sviluppano servizi per le reti tlc, piattaforme per la distribuzione di contenuti multimediali, internet degli oggetti. Insomma, l'avanguardia dell'avanguardia tecnologica. E vorrà pur dire

qualcosa se l'idea della digital detox è approdata anche in questo regno della connessione, sotto le rupi di tufo di Orvieto, a Ferrocavallo subito rinominata "Ferrocavalley" pensando a Palo Alto e dintorni. «Abbiamo bisogno di cervelli che producano piattaforme digitali - spiega Luca Tomassini, presidente e ad di Vetrya che ha inventato e portato in Borsa, dopo aver guidato per un decennio il progetto internet di Telecom Italia - quindi vogliamo creare l'ecosistema ideale. Serve che la mente dei nostri ragazzi sia libera». Una scelta di strategia industriale, dunque, ma Tomassini conosce troppo bene l'universo digitale per non cogliere il paradosso della digital detox in un'azienda come questa: «La rivoluzione digitale è inarrestabile e sta cambiando modelli di vita, lavorativi e industriali. Porta vantaggi evidenti, ma non credo che salverà il mondo. Anzi, devo dire che i due miliardi di utenti Facebook cominciano un po' a spaventare...».

Se volessimo considerare Vetrya il campione rappresentativo di cosa sta diventando il lavoro, ci sarebbe molto da riflettere. Nel bene e nel male. Palestre, biblioteche, opere d'arte in un campus circondato dal verde. Ma anche l'assenza totale del sindacato. «Internet ha disintermediato tutto», sottolinea Tomassini, introducendo un tema che nell'era dell'industria 4.0 si è fatto molto scivoloso, come hanno dimostrato l'allarme per i braccialetti di Amazon o le polemiche per la parziale liberalizzazione del controllo a distanza del lavoro prevista dal Jobs Act. E ancora più di recente, il nuovo contratto della scuola che ha previsto fasce orarie protette per poter contattare via mail o via telefono gli insegnanti. In pratica



il debutto, a livello contrattuale, del diritto alla disconnessione. «L'innovazione è cosa buona e giusta - spiega Massimo Bonini, segretario della Cgil di Milano - ma va assolutamente governata proteggendo i lavoratori. Molte aziende si stanno rendendo conto che la disconnessione aiuta a produrre meglio e anche questo deve far riflettere. Come sindacato ci stiamo attrezzando, soprattutto nel terziario avanzato dove le alte professionalità rendono più complicato il nostro ruolo di rappresentanza: mi sono occupato a suo tempo dei tagli alla Microsoft e vorrei ricordare che quando le cose vanno male solo un sindacato può aiutare i lavoratori». In Francia il diritto alla disconnessione si è affrontato sul versante legislativo, mentre in altri Paesi europei (Italia compresa) la tendenza è di risolvere la questione attraverso gli strumenti della contrattazione. Senza contare il gigantesco peso di Big Data, il mercato dei dati personali che sono ormai la principale materia prima del commercio mondiale e che ci ingaggiano nella nostra doppia essenza di lavoratori e consumatori. Ma è un inseguimento infinito, perché la velocità dell'innovazione è incommensurabile con quella delle tutele e dei diritti. Se ne sono accorti anche nella Silicon Valley, dove più di un guru ha iniziato a recitare il mea culpa per gli effetti incontrollabili delle piattaforme digitali: «La crescente distrazione tecnologica è un baco della nostra programmazione collettiva - ha spiegato Justin Rosenstein, l'inventore del tasto Like di Facebook - che dobbiamo immediatamente correggere, liberandoci da questo infinito loop di dopamina». E se lo dice lui.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La Vetrya, che ha sede a Orvieto, è un gruppo specializzato nello sviluppo di servizi e soluzioni sui canali di comunicazione e media digitali. Nella foto la stanza per la "disintossicazione" dai dispositivi digitali



Alberto Bosco e Josef Tschöll ► pagine 2-3

L'ESPERTO RISPONDE
CONTRATTI
A TERMINE:
LA PRELAZIONE
«OPZIONALE»
IL POSTO FISSO
Bosco e Tschöll ► nell'inserto

Il lavoratore a termine «prenota» il posto fisso con la richiesta scritta

Prelazione per la stabilizzazione entro un anno

I LIMITI ALL'ASSUNZIONE

Le mansioni della futura attività devono essere proprio quelle già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo

DOPPIA CHANCE PER LE MAMME

Le donne in maternità nel vecchio contratto hanno la precedenza per l'assunzione a tempo determinato e indeterminato



Ho appena assunto la carica di responsabile del personale dell'impresa di famiglia ed ecco la prima "grana": un dipendente da poco cessato dal servizio (è la seconda volta che lo assumiamo a tempo determinato) mi chiede un appuntamento e, dopo i convenevoli, mi porge un foglio (datato e da lui firmato) sul quale c'è scritto che - secondo quanto previsto dalle norme vigenti -

intende esercitare il proprio diritto di precedenza, in vista di una futura assunzione a tempo indeterminato. Non so come comportarmi. Cosa devo fare? Come posso rispondere? Sono obbligato ad assumerlo?

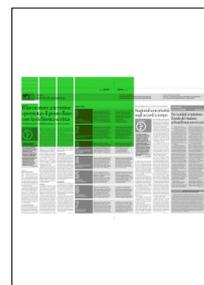
V.L. BARLETTA

PAGINE A CURA DI

Alberto Bosco e Josef Tschöll

Esercitando il diritto di precedenza, il lavoratore che era stato assunto con un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato "prenota" un posto di lavoro a tempo indeterminato: è questo, in sintesi, il nocciolo della previsione contenuta nell'articolo 24 del Dlgs 81/2015, una delle più importanti norme di attuazione del Jobs Act.

Prima di approfondire la disciplina generale, però, dobbiamo preci-



sare che la norma appena citata individua ben tre diversi diritti di precedenza i quali, rispettivamente, riguardano: la generalità dei lavoratori assunti a tempo determinato; le lavoratrici che hanno fruito del congedo di maternità durante l'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro; i lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali.

La clausola nel contratto

Occupandoci della prima ipotesi, che è certamente la più frequente, dobbiamo anzitutto evidenziare - e si tratta della vera novità introdotta dalla riforma del 2015 - che la norma (articolo 24, comma 4) dispone che il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto - di cui all'articolo 19, comma 4 - da parte del datore che assume.

La disposizione cui si fa riferimento stabilisce che, con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale va consegnata dal datore al dipendente entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. Di recente, la Cassazione (ordinanza n. 2774 del 5 febbraio 2018) ha stabilito che la mera consegna della copia del contratto al lavoratore non è sufficiente: occorre, infatti, la firma dell'interessato per accettazione.

Il primo obbligo a carico del datore di lavoro, dunque, consiste nell'inserire, nel contratto di assunzione a tempo determinato, una clausola del seguente tenore: «la scrivente società si impegna a rispettare il suo eventuale diritto di precedenza» oppure «la scrivente società si impegna a rispettare quanto previsto dall'articolo 24 del Dlgs 15 giugno 2015, n. 81».

Vale la pena di evidenziare che tale obbligo è assoluto, ossia non è con-

dizionato al fatto che il contratto che si sta avviando abbia una durata minima. Inoltre, anche se il datore di lavoro non ha inserito nel contratto il richiamo al diritto di precedenza, questo può essere esercitato ugualmente; in caso contrario, infatti, la violazione (dalla parte del datore) di un obbligo di legge avrebbe come conseguenza un indebito vantaggio a favore di chi, appunto, non ha rispettato una norma cogente.

L'anzianità

Una volta che il rapporto sia stato correttamente avviato e, infine, sia giunto a scadenza - va infatti evidenziato che il contratto a tempo determinato cessa semplicemente per lo spirare del termine finale, con la conseguenza che non si tratta di licenziamento - il lavoratore deve fare le proprie verifiche e capire, dopo aver deciso che l'esperienza con quel datore di lavoro è stata positiva, se gli è possibile o meno esercitare il diritto di precedenza in questione.

Ebbene, il primo controllo da porre in essere è quello relativo alla durata complessiva di tutti i rapporti a termine con il medesimo datore: la norma dispone infatti che il lavoratore, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, deve aver prestato la propria attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi: occorre quindi una pregressa anzianità lavorativa complessiva di almeno 6 mesi e 1 giorno, in difetto di che l'eventuale "prenotazione" non ha alcun valore.

Diverse disposizioni possono essere applicate nel caso di contratti collettivi, che l'articolo 51 del Dlgs 81/2015, identifica nei contratti collettivi con i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e nei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ov-

vero dalla rappresentanza sindacale unitaria. Regole ad hoc, dunque, possono essere previste anche a livello aziendale.

La «forma scritta»

Verificata, con esito positivo, l'anzianità complessiva con quel datore di lavoro occorre darsi da fare con una certa sollecitudine. E quindi, come fatto dal dipendente di chi ci ha sottoposto il quesito, esercitare il diritto di precedenza in forma scritta: eventuali "discorsi" o richieste verbali non sono infatti sufficienti. La forma scritta condiziona la validità del diritto di precedenza, essendo l'unica ammessa per manifestare al datore la volontà del dipendente in tal senso. Il lavoratore deve tenere presente l'obbligo di manifestare per iscritto la propria volontà al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e che il diritto di precedenza si estingue dopo un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Le tempistiche

A questo punto, al lavoratore, non resta che attendere: infatti, il diritto di precedenza opera con riguardo alle nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi rispetto alla data di cessazione del rapporto, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Perché il diritto operi, la nuova assunzione deve essere effettuata dal medesimo datore di lavoro entro 12 mesi; deve essere a tempo indeterminato (e, quindi, a partire dal 7 marzo 2015, con il contratto a tutele crescenti di cui al Dlgs 7 marzo 2015, n. 23); deve riguardare le «mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine», e quindi non mansioni simili o «equivalenti» e, meglio ancora, non si deve trattare solamente di mansioni di «pari livello e categoria legale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Punto per punto

<p>1</p> <p>I DIRIGENTI ESCLUSI DAL BENEFICIO</p>	<p>L'articolo 29 del Dlgs 81/2015 esclude dal campo di applicazione del contratto a termine "ordinario", in quanto già disciplinati da specifiche normative, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore acinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere, a norma dell'articolo 2118 del</p>	<p>Codice civile (ossia con il preavviso) una volta trascorso un triennio. In pratica, a differenza di quanto avviene per operai, impiegati e quadri (per i quali il limite, salvo diversa previsione del contratto collettivo, è pari a 36 mesi), la durata massima è cinque anni e non opera alcun diritto di precedenza.</p>
<p>2</p> <p>CONTRIBUTO ADDIZIONALE DA RESTITUIRE</p>	<p>Se è stato versato il contributo addizionale dell'1,40% - che non è dovuto sui contratti a termine sostitutivi o per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al Dpr 1525/1963-, il datore ha diritto alla restituzione di tali somme, successivamente al decorso del periodo di prova, in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione</p>	<p>avviene anche se il medesimo datore assume il lavoratore con contratto a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tal caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto a termine.</p>
<p>3</p> <p>LA SOMMINISTRAZIONE DEL LAVORO</p>	<p>L'articolo 34, comma 2, del Dlgs 81/2015, dispone che, in caso di assunzione a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Ne deriva, quindi, che, poiché il diritto</p>	<p>di precedenza è disciplinato dall'articolo 24, e tale norma è espressamente richiamata quando si fa riferimento alla somministrazione, il lavoratore inviato in missione non matura alcun diritto di precedenza nei confronti dell'utilizzatore, a prescindere dalla durata dell'impiego presso quest'ultimo.</p>
<p>4</p> <p>IL MANCATO ESERCIZIO DEL DIRITTO</p>	<p>Nel caso in cui il datore ambisca a fruire di particolari esoneri o agevolazioni per le nuove assunzioni a tempo indeterminato (in assenza di specifiche disposizioni ostative), ribadendo che l'esercizio del diritto di precedenza consegue alla volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore nei termini di legge, nella nota 7 del 12 febbraio 2016 il ministero ha</p>	<p>precisato che, in mancanza o nelle more della stessa, il datore può legittimamente assumere altri lavoratori o trasformare altri rapporti di lavoro a termine in essere. Ciò può avvenire sia nelle ipotesi in cui il contratto a termine di durata superiore a 6 mesi sia cessato, sia nel caso in cui esso, una volta trascorsi i sei mesi, risulti ancora in corso.</p>
<p>5</p> <p>LA PERDITA DEGLI INCENTIVI</p>	<p>L'articolo 31 del Dlgs 150/2015, che contiene i "principi generali di fruizione degli incentivi", dispone che questi non spettano se l'assunzione: a) costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o di contratto collettivo, anche se il lavoratore con diritto all'assunzione è utilizzato in somministrazione;</p>	<p>b) viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore cessato da un rapporto a termine, anche se, prima dell'utilizzo di un lavoratore con la somministrazione, l'utilizzatore non ha offerto la riassunzione al titolare di un diritto di precedenza in quanto ex dipendente a termine.</p>
<p>6</p> <p>IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO</p>	<p>Rispondendo a un interpello in cui si chiedeva se costituiscono violazione del diritto di precedenza la prosecuzione del rapporto alla fine del periodo formativo (con un altro soggetto già in forza) o la nuova assunzione, con contratto di apprendistato, di un altro lavoratore, il ministero del lavoro, con la nota 2 dell'8 agosto 2017 ha precisato che, ferme</p>	<p>eventuali diverse disposizioni dei contratti collettivi, non viola il diritto di precedenza la prosecuzione del rapporto dell'apprendista al termine del periodo formativo, non trattandosi di nuova assunzione; né la nuova assunzione dell'apprendista, nella misura in cui il lavoratore a termine risulti formato per la qualifica finale oggetto di apprendistato.</p>
<p>7</p> <p>L'AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA</p>	<p>L'articolo 1, comma 100 e seguenti, della legge 205/2017, dispone che, per promuovere l'occupazione dei giovani che non abbiano avuto un lavoro "stabile", ai datori privati che, dal 2018, assumono lavoratori a tempo indeterminato, è riconosciuto, per un massimo di 36 mesi, l'esonero del 50% dei contributi previdenziali a loro carico, esclusi premi e contributi Inail, nel limite di</p>	<p>3mila euro annui, riparametrato e applicato su base mensile. Il lavoratore non deve aver compiuto il 35° anno (il 30° dal 2019). Tale esonero si applica, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115, anche nei casi di conversione, dal 2018, di un contratto a termine a indeterminato, fermo il requisito anagrafico alla data della conversione.</p>

Altre possibilità. Vale ancora l'elenco del Dpr 1525/1963

Stagionali con priorità sugli accordi a tempo

IL QUESITO



Un mio amico sindacalista mi ha detto che, considerando il tipo di attività che svolgo, sono considerato un "lavoratore stagionale" e che, quindi, se volessi essere assunto con il diritto di precedenza, nel mio caso si applicherebbero regole particolari: potete spiegarmi bene quali sono i miei diritti e quali obblighi ha verso di me l'azienda presso la quale opero? Insomma: ho diritto a essere assunto con il posto fisso o no? Sono stanco di essere un precario e, ora che ho finito anche gli studi, vorrei iniziare a guardare al futuro con più certezza.

G.C.-RIMINI

Il diritto di precedenza, pur essendo sempre "regolato" dall'articolo 24 del decreto legislativo 81/2015, è disciplinato in modo diverso a seconda che si tratti di "normali" lavoratori a tempo determinato (si veda anche la pagina a fianco), dei cosiddetti stagionali o, infine, di lavoratrici che abbiano fruito del congedo di maternità durante il rapporto di lavoro a tempo determinato.

Venendo al caso del lettore, e dunque a quello dei lavoratori che, come lui, sono stati assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali, occorre subito comprendere a quali attività si faccia riferimento con tale espressione. L'articolo 21, comma 2, del Dlgs 81/2015 definisce come "attività stagionali" quelle individuate:

a) con decreto del ministero del Lavoro. Poiché tale decreto non è stato emanato, la norma dispone che, fino alla sua adozione, continuino a trovare applicazione le disposizioni dell'ormai datato Dpr 1525/1963;

b) dai contratti collettivi, siano essi nazionali, territoriali o aziendali, purché firmati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Quanto alla prima categoria, l' allegato 1 al Dpr 1525/1963, a mero titolo di esempio, individua la «sguscatura delle mandorle», la «raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufo, fragole, lamponi, mirtillo eccetera)»; la «raccolta e spremitura delle olive»; la «salatura e marinatura del pesce», e così via, incluse alcune attività (si pensi alla «splumatura della tiffa») che sono oggi certamente assai poco ricorrenti e quindi meritevoli di essere sostituite con altre più contemporanee.

Quanto alle attività stagionali individuate come tali da parte dei contratti collettivi, il ministero del Lavoro, nella nota 15 del 20 maggio 2016, ha precisato che restano valide anche le attività già indicate come stagionali nei contratti collettivi stipulati sotto la vigenza del Dlgs 368/2001 (ossia nella norma precedente al Dlgs 81/2015), in continuità con il quadro normativo che vigeva in passato.

Se, dunque, l'attività è considerata stagionale, il diritto di precedenza (se esercitato per iscritto) opera a favore del lavoratore che sia stato assunto a tempo determinato per lo svolgimento di una di esse, rispetto a nuove assunzioni a tempo "determinato" da parte dello stesso datore di lavoro e solo "per le medesime attività stagionali".

Infine, il diritto di precedenza, che deve comunque essere espressamente richiamato nel

contratto di assunzione, può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi (e non sei come nella generalità dei casi) dalla data di cessazione del rapporto di lavoro; esso si estingue a un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Concludendo la nostra analisi, va ricordato anche il regime "misto" - che vale, invece, per le lavoratrici che abbiano fruito del congedo di maternità (incluso quindi quello cosiddetto flessibile, ex articolo 20) di cui al capo III del Dlgs 151/2001 - durante l'esecuzione di un contratto a tempo determinato.

Per queste lavoratrici, il periodo di lavoro a termine presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza: il congedo di maternità fruito all'interno della durata prevista per il contratto a termine, quindi, è utile ai fini del superamento dei sei mesi di anzianità di lavoro, che consente di esercitare - sempre in forma scritta - il diritto di precedenza.

Ferme restando tutte le altre condizioni "generali" - esercizio entro sei mesi e scadenza dopo 12 mesi rispetto alla data di cessazione del rapporto nonché mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine -, per tali lavoratrici il diritto di precedenza opera - per 12 mesi - anche con riferimento alle "nuove" assunzioni "a tempo determinato" effettuate dal medesimo datore di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le conseguenze. Stop all'erogazione del premio

Per l'inadempimento il lavoratore ottiene soltanto l'indennizzo

■ Nella retribuzione variabile del dirigente, è una circostanza frequente l'inserimento, nel contratto di lavoro o nella lettera di assunzione, di una clausola che condizioni l'effettiva erogazione del premio di risultato al raggiungimento di obiettivi specifici stabiliti dal datore di lavoro a scadenze predeterminate. In alternativa, può dirsi altrettanto usuale un'esplicita previsione che demandi a successivi e periodici accordi tra le parti questa determinazione.

La definizione degli obiettivi

Gli obiettivi necessitano, generalmente, di una delineazione dettagliata e non generica, accompagnata da una chiara individuazione dei relativi criteri di misurazione rispetto al raggiungimento. La questione principale che si pone, su questo punto, riguarda la spettanza o meno di questi bonus in assenza della fissazione degli obiettivi. Su questo punto, l'elaborazione giurisprudenziale ha offerto, negli anni, interpretazioni sostanzialmente discordanti. In particolare, una prima e minoritaria tesi individua nella determinazione dell'obiettivo una condizione sospensiva e, come tale, applicando la disposizione dell'articolo 1359 del Codice civile, ove sia imputabile al datore il mancato conseguimento per l'omessa fissazione, può, in ogni caso, avvenire l'attribuzione del bonus. Aderendo a questa impostazione, si tratta di una vera e propria finzione di avveramento, che comporta il pagamento del premio in favore del lavoratore in misura massima (Corte d'appello di Milano, sentenza del 21 novembre 2007).

In realtà, l'indirizzo ormai prevalente, offre un impianto

argomentativo totalmente differente: si tende a negare, che, in assenza di fissazione, il giudice possa arrivare a un intervento suppletivo che stabilisca gli obiettivi e quantifichi il compenso.

Il calcolo dell'indennizzo

In particolare, le omissioni del datore di lavoro integrano un vero e proprio inadempimento contrattuale ex articolo 1218 del Codice civile, cosicché possa essere condannato, in sede giurisdizionale, esclusivamente per responsabilità risarcitoria (si veda, ad esempio, la sentenza della Cassazione 13959 del 2014). A ben vedere, le conseguenze applicative sono piuttosto rilevanti, posto che nei casi di inadempimento, a questo non si accompagna automaticamente l'esistenza di un danno, che deve, per converso, essere provato dal dirigente. In altri termini, il pregiudizio patito è da considerare solo eventuale e comporta, peraltro, un buon grado di incertezza nella relativa quantificazione. A questo proposito, bisogna rilevare come talvolta la giurisprudenza abbia adottato come criterio, nella propria valutazione equitativa, la media dei premi di risultato percepiti negli anni precedenti (Tribunale di Milano, sentenza del 20 maggio 2008).

In definitiva si può dire che la mancata fissazione degli obiettivi dai quali far dipendere l'erogazione del bonus costituisce la violazione di un obbligo contrattuale, ma alla sussistenza di questo vincolo, al netto della dimostrazione di effettivi pregiudizi, non consegue un'imprescindibile e immediata tutela del dirigente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LAVORO

Welfare aziendale, detassati gli abbonamenti ai trasporti

Gianfranco Ferranti e Gabriele Sepio ▶ pagina 19

Agevolazioni. L'applicazione delle nuove norme della legge di Bilancio: possibile modificare i piani 2017 per riservare il plafond ad altri benefit

Così il welfare aziendale apre ai trasporti

Detassati anche gli abbonamenti per i familiari dei dipendenti - Possibile estensione al car sharing

PAGINA A CURA DI

Gianfranco Ferranti
Gabriele Sepio

Con la legge di Bilancio 2018, è stato esteso il welfare aziendale al trasporto pubblico locale, ma restano da chiarire alcune problematiche relative al suo ambito applicativo.

È stata, in particolare, introdotta una disposizione che stabilisce la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente delle somme erogate o rimborsate o delle spese sostenute direttamente dal datore di lavoro - volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale - per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale in favore della generalità o di categorie di dipendenti. Tali abbonamenti devono riferirsi ai dipendenti e ai loro familiari fiscalmente a carico, ex articolo 12 del Tuir (coniuge, figli e altre persone indicate nell'articolo 433 del Codice civile).

La novità entra in vigore dal 2018 e può essere applicata volontariamente o nell'ambito di un piano di welfare reso esecutivo a partire da tale anno. Se nel 2017 era già in vigore un piano di welfare, va valutata l'opportunità di modificarlo per inserire l'agevolazione in esame: tale scelta potrebbe risultare opportuna qualora l'abbonamento sia già compreso tra i fringe benefit di valore non superiore, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro, di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, Tuir. Così risulterebbe possibile sfruttare tale "franchigia" per altri benefit non specificamente contemplati nello stesso articolo.

Nella circolare 326/E del 1997 l'Agenzia ha affermato che il

momento della percezione del benefit è quello in cui il provento esce dalla sfera di disponibilità del datore di lavoro per entrare nel compendio patrimoniale del percettore. Si ritiene, pertanto, che l'esclusione operi qualora, a partire dal 2018, avvenga l'erogazione della somma (anche a titolo di rimborso) o la consegna dell'abbonamento (in caso di spesa sostenuta dal datore) al dipendente.

È stata, inoltre, introdotta, nell'articolo 15, comma 1, lettera i-decies), del Tuir, una detrazione pari al 19% delle spese, non superiori a 250 euro, sostenute per l'acquisto di abbonamenti (anche in favore di familiari a carico) aventi le medesime caratteristiche sopra evidenziate.

Gli abbonamenti

Con il termine "abbonamento" devi intendersi - come chiarito nella circolare 19/E del 2008 - un titolo di trasporto che consenta al titolare di effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un determinato periodo di tempo. Non deve, quindi, trattarsi di titoli di viaggio che abbiano una durata oraria, anche se superiore a quella giornaliera.

La documentazione

Per fruire dell'esclusione dal reddito di lavoro dipendente o della detrazione occorre possedere una specifica documentazione attestante il sostenimento della spesa da parte del datore di lavoro o del lavoratore (o suo familiare). Per il titolo nominativo è necessario conservare la fattura o la copia dell'abbonamento. Se il titolo non è nominativo va predisposta anche una

dichiarazione sostitutiva di atto notorio in cui si attesta che l'abbonamento è stato acquistato per il contribuente o per un suo familiare a carico.

Il benefit e la detrazione

Se il benefit riguarda abbonamenti relativi sia al lavoratore che ai suoi familiari, si ritiene che sia agevolabile, ai fini dell'esenzione dal reddito di lavoro, l'intera spesa sostenuta. Ciò perché anche in relazione all'utilizzazione delle opere e servizi di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del Tuir l'Agenzia ha ritenuto possibile agevolare l'intera spesa sostenuta sia per il lavoratore che per i suoi familiari (risoluzione 34/E del 2004).

Anche la detrazione di cui all'articolo 15 del Tuir riguarda la spesa sostenuta per gli abbonamenti relativi sia al contribuente che ai suoi familiari, ma in tal caso occorre rispettare il limite massimo complessivo di 250 euro.

Non è possibile fruire di entrambe le misure agevolative in quanto per la detrazione è necessario che la spesa sia effettivamente rimasta a carico del contribuente, come precisato nella risoluzione 78/E del 2004 in materia di contributi per assistenza sanitaria e detraibilità delle relative spese.



Il car sharing

Entrambe le agevolazioni fiscali appaiono rivolte a favorire la cosiddetta mobilità sostenibile e si ritiene che possano riguardare anche il car sharing, che è un servizio di mobilità urbana che consente di utilizzare un autoveicolo a fronte di un corrispettivo determinato in base all'effettivo utilizzo della vettura. Dirige risultano certe le generalità dell'utilizzatore, il luogo e l'orario di partenza e di arrivo e di prenotazione del veicolo e i chilometri percorsi. Dunque, se il contratto assume la forma di abbonamento che preveda un numero illimitato di tratte, il servizio di *car sharing* potrebbe rientrare, a certe condizioni, nella nozione di «trasporto pubblico locale» e quindi le spese sostenute potrebbero essere escluse dal reddito di lavoro o formare oggetto della detrazione. Tale conclusione appare in linea con l'affermazione, contenuta nella risoluzione 83/E del 2016, in base alla quale il car sharing rappresenta una evoluzione dei tradizionali sistemi di mobilità considerati dall'articolo 51 del Tuir.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

19%

La detrazione

Per le spese fino a 250 euro per l'acquisto di abbonamenti

Produttività e welfare: le novità fiscali

BENEFICIARI DEI PREMI DETASSATI

Dal **1° gennaio 2017** possono beneficiare della detassazione dei premi i titolari di reddito di lavoro dipendente di importo annuo non superiore a **80.000 euro** (fino al 2016 la soglia era di 50.000 euro)

QUANTO VALE IL PREMIO

Per gli accordi depositati dal **1° gennaio al 24 aprile 2017** la soglia massima annua di detassazione del premio è pari a 3.000 euro (**4.000 euro** se c'è coinvolgimento paritetico dei lavoratori). In seguito il limite è stato portato, in ogni caso, a **3.000 euro**

PREVIDENZA INTEGRATIVA

I **contributi** alle forme pensionistiche complementari, scelti in sostituzione del premio monetario, sono **esclusi dal reddito di lavoro dipendente** anche se eccedono i limiti quantitativi dell'articolo 51, comma 2, lettera h)

ASSISTENZA SANITARIA

I **contributi di assistenza sanitaria**, scelti in sostituzione del premio monetario, sono **esclusi dal reddito di lavoro dipendente** anche se eccedono i limiti quantitativi dell'articolo 51, comma 2, lettera a)

AZIONI ASSEGNATE

Il **valore delle azioni** di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), scelte in sostituzione del premio monetario, **non concorrono** alla formazione del **reddito di lavoro dipendente**, indipendentemente dalle condizioni stabilite nello stesso articolo

POLIZZE EXTRA PROFESSIONALI

Dal 2017 sono esclusi dal reddito di lavoro dipendente i **contributi** e i **premi** versati dal datore di lavoro a favore della generalità o di categorie di dipendenti per **prestazioni**, anche in forma assicurativa, riguardanti il rischio di **non autosufficienza** o di **gravi patologie**

ABBONAMENTI AL TRASPORTO PUBBLICO

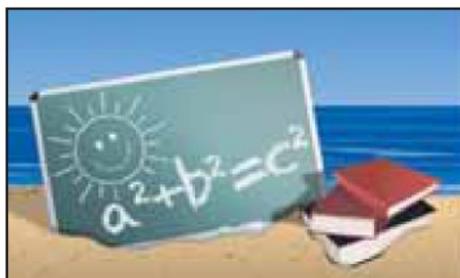
Dal 2018 sono escluse dal reddito di lavoro dipendente le **spese sostenute** direttamente dal **datore** per l'acquisto di **abbonamenti** per il trasporto locale, regionale e interregionale per **tutti i dipendenti** (o loro categorie) e i loro **familiari a carico**

A maggio le iniziative H-Farm

Programmi estivi per la formazione

Pagina a cura
DI FILIPPO GROSSI

A partire da maggio 2018 scatteranno i nuovi Summer programs di H-Farm. Saranno cinque i programmi estivi di formazione e, a testimonianza della volontà di internazionalizzazione, due corsi sono frutto di partnership con realtà all'avanguardia come il Fashion Institute of Technology di New York, la quarta migliore scuola di moda al mondo e lo Shenkar College di Tel Aviv, la prestigiosa università israeliana che combina ingegneria, design e arte. Nel dettaglio, i summer programs saranno quelli in: Digital product design, un corso di due settimane che dà la possibilità di apprendere le strategie di digital marketing e interaction design; Personal entrepreneurship bootcamp, un bootcamp di 3 giorni rivolto a imprenditori, studenti e lavoratori, e pensato per indagare limiti e punti di forza, basi fondamentali per la nascita di un buon progetto imprenditoriale; Week digital entrepreneurship program, ossia una settimana intensiva o due settimane pensate per studenti universitari internazionali, che vogliono esplorare le proprie attitudini imprenditoriali e, infine, Italian cultural and learning experience, una dieci giorni dedicati agli universitari che vogliono vivere le eccellenze che rendono unica la tradizione italiana in sinergia tra arte e tecnologia. Per iscriversi e per conoscere il programma completo; consultare il sito web: www.h-farm.com.





STUDIARE ALL'ESTERO

Oltre 20mila borse ai figli dei dipendenti pubblici

Francesca Barbieri ▶ pagina 17

INPS

Pa, ai figli dei dipendenti 23mila borse per l'estero

■ Londra, Parigi, Barcellona e, più lontano, Los Angeles o addirittura Auckland. Sono solo alcune delle possibili destinazioni per le famiglie che stanno organizzando per la prossima estate una vacanza-studio per i propri figli. Per i dipendenti pubblici una grossa opportunità arriva dall'Inps che, attraverso il bando «EstateInsieme», assegna borse di studio ai figli dei lavoratori e pensionati statali per frequentare un corso di lingua all'estero.

Le borse di studio sono 23.430, con un importo massimo di 2mila euro, e sono riservate agli studenti iscritti nell'anno scolastico 2017/2018 alla scuola superiore.

La vacanza-studio è prevista in Paesi europei ed extra-europei, all'interno di college e campus stranieri o presso famiglie ospitanti. Si studia la lingua del Paese di destinazione in una scuola riconosciuta a livello internazionale, con la frequenza di almeno 15 ore settimanali e con un test finale che dovrà certificare il livello di conoscenza raggiunto.

Il soggiorno deve essere organizzato da un unico fornitore - molte le agenzie che propongono pacchetti -, scelto dalla famiglia, e deve comprendere almeno le spese di viaggio, vitto e alloggio, il corso di lingua straniera e le previste coperture assicurative.

Il termine per candidarsi è fissato alle ore 12 del 2 marzo. Sul sito dell'Inps (www.inps.it) tutte le informazioni.

Fr.Ba.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'appello

Luigi Bobba

«Terzo settore, ora la riforma va completata»

L'ultimo atto, giovedì scorso, è stato l'insediamento del Consiglio nazionale del Terzo settore, un organismo di controllo previsto dalla Riforma seguita passo passo dal sottosegretario alle Politiche del lavoro, Luigi Bobba. È stato lui, già presidente nazionale delle Acli, a tenere contatti continui con il mondo coinvolto in questo passaggio così importante, raccogliendo istanze e ascoltando suggerimenti. Lo stesso mondo che si aspettava di vederlo riconfermato in Parlamento, a proseguire il lavoro. Bobba invece non ha avuto l'annunciato posto «sicuro» al proporzionale e deve giocare una difficile partita nel collegio uninominale Vercelli-Casale-Valenza. Nessuna polemica ma un appello: «Spero di vincere per dare continuità a una riforma che chiede ancora lavoro di accompagnamento e implementazione. E spero che continuerà a essere una priorità del prossimo governo». Il timore che qualcuno butti a mare il lavoro fatto? «Bisognerebbe modificare l'impianto legislativo e mi auguro nessuno abbia questa intenzione. Per altro abbiamo avuto un consenso

largo che va al di là della parte politica cui appartengo e se ne tenga conto».

Il codice del Terzo settore, l'impresa sociale, il servizio civile e le norme sul 5 per mille sono i capitoli principali della legge. «Una decina di provvedimenti attuativi — sintetizza Bobba — sono stati varati e sono in via di registrazione: abbiamo tempo per gli altri fino al 3 agosto». Altri risultati? «Abbiamo trovato i fondi che chiedevamo: ad esempio per il servizio civile potremo ampliare il numero di giovani beneficiari, 58 mila. Intanto stiamo raccogliendo dalla base sollecitazioni, quesiti e richieste di modifica per predisporre un testo che migliori le criticità emerse». Chi lo approverà? «Potrebbe farlo questo governo perché non serve funzionino le Camere. Ma l'importante è che il Terzo settore collabori perché le riforme camminano anche sulle gambe di chi le attua».

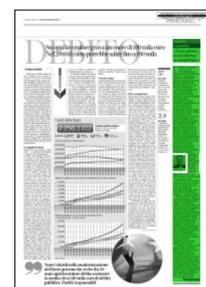
Fra l'altro, prosegue, «c'è in preparazione un decreto della presidenza per il 5 per mille: grazie al quale si accelerano i tempi per il riconoscimento dei soldi dei contribuenti». Varato anche l'organismo di gestione della fondazione Italia sociale, che sarà guidata da Enzo Manes (fondatore di Dynamo Camp) insieme a due consiglieri: l'ex sottosegretario Cristina De Luca e l'ex rettore della Bocconi Andrea Sironi.

Elisabetta Soglio

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Luigi Bobba



**PRIMA IN PENSIONE
LASCIARE IN ANTICIPO?
SI PUÒ, MA COSTA:
L'ASSEGNO È DIMEZZATO**di **Leonardo Comegna**
e **Andrea Carbone**

38

In pensione prima? A chi conviene l'Ape

di **Leonardo Comegna**

Tempi certi e un calcolatore *online* per chi vuole farsi i conti in tasca e decidere se l'Ape, l'anticipo della pensione, gli conviene. Chi ha maturato i requisiti per accedere all'anticipo pensionistico volontario tra il primo maggio ed il 18 ottobre 2017, deve presentare la richiesta entro il prossimo 18 aprile. Solo così potrà ottenere la corresponsione di tutti i ratei arretrati maturati dalla data della decorrenza dell'Ape. Lo ha precisato l'Inps (circolare 28/2018) fornendo le indicazioni operative per fruire di un anticipo della pensione con il ricorso al sistema bancario ed assicurativo. Ma c'è di più. Dal 13 febbraio l'ente ha messo a disposizione un simulatore *online* per il calcolo dell'Ape, aperto a tutti senza registrazione, per una «ponderata valutazione della scelta», come ha detto il presidente Tito Boeri.

A differenza dell'Ape sociale, a carico dello Stato e riservata ad alcune categorie disagiate, l'Ape volontario è un prestito erogato da una banca in 12 mensilità e garantito dalla pensione di vecchiaia, che il beneficiario otterrà alla maturazione dei requisiti. Un esperimento, che durerà sino alla fine del 2019, che consente il prepensionamento a chi è vicino al traguardo. Per accedere al prestito è infatti necessario avere i seguenti requisiti: almeno 63 anni di età e 20 anni di contributi; maturare il diritto alla pensione di

vecchiaia entro 3 anni e 7 mesi; importo della (futura) pensione mensile almeno pari a 1,4 volte il trattamento minimo Inps (710 euro, compresa la rata di ammortamento).

In quanto al requisito dei 20 anni, l'Inps dice che bisogna tener conto di tutta la contribuzione a qualsiasi titolo versata, senza però le maggiorazioni e/o rivalutazioni dei periodi assicurativi riconosciuti dalla legge, come, ad esempio il bonus riservato agli invalidi (maggiorazione di 2 anni per ogni anno lavorato), o la maggiorazione per attività con esposizione all'amianto. Né vanno considerati i periodi di lavoro all'estero. Mentre i periodi contributivi oggetto di ricongiunzione, sono utili solo a condizione che alla data di presentazione della domanda di Ape, sia stato interamente pagato l'importo dovuto.

Il prestito durerà da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 43 mesi e l'importo richiedibile oscillerà tra un minimo di 150 euro mensili e in un massimo compreso tra il 75 ed il 90% della pensione netta maturata al momento della richiesta di Ape, a seconda dei mesi di anticipo richiesto. Più precisamente, l'importo massimo è così articolato: se l'anticipo è superiore a 3 anni si potrà chiedere fino al 75% della pensione; se è compreso tra 24 e 36 mesi, l'80%; tra 12 e 24 mesi, l'85%; se meno di 12 mesi si arriva sino al massimo del 90%.

La modalità

Il prestito viene erogato da un istituto di credito scelto dal lavoratore tra quelli che aderiscono agli accordi-quadro tra i ministeri del Lavoro e dell'Economia ed Abi (associazione bancaria italiana), e deve essere restituito in un periodo di 20 anni con una trattenuta sulla pensione. Per ora hanno aderito Intesa Sanpaolo e Unicredit, le due maggiori banche italiane. È prevista una polizza assicurativa che scatta nel caso in cui il titolare muoia prima di aver rimborsato tutte le rate, in modo che sull'eventuale assegno di reversibilità non ci sia alcuna trattenuta. La banca pagherà un anticipo della pensione sino ad un massimo di 43 mesi, in attesa che il lavoratore maturi l'assegno pensionistico con la garanzia che, una volta ottenuta la rendita, l'Inps rimborserà, con una trattenuta mensile, le somme comprensive dei relativi interessi per i successivi 20 anni (240 rate) all'istituto.

I passi da fare

Per ottenere l'Ape, il lavoratore deve chiedere all'Inps la certificazione del diritto alla pensione. L'ente (entro 60 giorni) verifica i requisiti e comunica la data di maturazione dei requisiti anagrafici e l'importo minimo e massimo del prestito ottenibile. A quel punto si presenta all'Inps la domanda di pensione di vecchiaia (irrevocabile) e si stipula il contratto di prestito con la banca prescelta.

Come capire se conviene? Il lavoratore può inserire nel simulatore *online* l'importo lordo presunto della pensione ricevendo l'indicazione del taglio (netto) dell'assegno. Il tutto è calcolato in base all'importo dell'Ape richiesto (minimo 75 e massimo 90% della pensione), della durata, ossia con quanto anticipo si andrà in pensione, tenendo conto che al massimo può essere di 3 anni e sette mesi, prolungabili di qualche mese per chi andrà in pensione dal 2021, quando

scatterà un altro adeguamento alla speranza di vita. Presentata la domanda all'Inps, l'istituto certificherà entro 60 giorni il diritto all'Ape e inoltrerà la pratica alla banca, che al primo versamento comprenderà gli arretrati.

Secondo le stime del governo, ipotizzando un'inflazione media del 2%, la rata ridurrà la pensione netta del 4,5% per un anno di anticipo, dell'8,6% per 2 anni e del 12,25% per 3 anni di anticipo. A chi conviene? Ciascuno può fare i suoi conti. Nelle schede troverete

quattro ipotesi. Per chi volesse fare qualche simulazione in più seguendo questo modo di ragionare, Progetica e Itinerari Previdenziali hanno realizzato un simulatore online disponibile su www.pensionielavoro.it e su www.progetica.it che consente di verificare se il proprio profilo sia idoneo per l'Ape sociale o per quella volontaria, di approfondire regole e normative e di simulare la propria situazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

OCUPATO/ANTICIPO DI 43 MESI

Tre anni a mezzo stipendio: essere liberi molto prima costa in tutto 125 mila euro

Per un lavoratore di 63 anni, occupato e soddisfatto del proprio lavoro la scelta di aderire o meno all'Ape dipende dal valore dato al proprio tempo. Da un punto di vista economico, infatti, se le prospettive lavorative fossero solide fino al raggiungimento del requisito di vecchiaia, stimabile a 67 anni e 2 mesi, l'Ape avrebbe dei costi molto elevati. Ipotizzando l'interruzione dell'attività lavorativa in caso di adesione, per i 43 mesi dell'anticipo i redditi sarebbero dimezzati, passando dai 1.800 netti lavorativi a 910. Durante i 20 anni di rimborso la pensione si ridurrebbe del 40%, passando da 1.396 euro al mese a 970. Terminata la restituzione del prestito, dagli 87 anni e 2 mesi in poi, la differenza diventerebbe più piccola, con 183 euro al mese. La somma di tutte le entrate ricevibili fino a vita media parla chiaro: con l'Ape si rinunciarebbe a quasi 125.000 euro di ricchezza. Tre anni e 7 mesi di vita da pensionato anticipato valgono questa cifra? Ad ognuno la propria risposta.

Andrea Carbone

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Come cambiano le entrate mensili se si aderisce all'Ape e la perdita rispetto al pensionamento normale in base alle statistiche sulla durata della vita media

Occupato				
Reddito netto da lavoro	€ 1.800		Durata anticipo	43+2 mesi
Data di nascita	01/02/55		% richiesta	75%
	Inizio Ape	Inizio Pensione	Fine rimborso	Pensione vitalizia
	63 anni e 5 mesi	67 anni e 2 mesi	87 anni e 2 mesi	Per sempre
				Ricchezza a vita media
Redditi senza Ape	1.800 €	1.396 €	1.396 €	359.461 €
Redditi con Ape	910 €	970 €	1.213 €	234.479 €
Differenza mensile	-890 €	-426 €	-183 €	-124.982 €

OCCUPATO/ANTICIPO DI 12 MESI

La rata è più «sostenibile» dopo un anno di sacrifici Il conto finale? 39 mila euro

Nel secondo caso abbiamo immaginato un lavoratore 65enne che voglia valutare la convenienza di anticipare di 12 mesi il ritiro dal lavoro. La percentuale di Ape che si può richiedere in questo caso sale all'85% della pensione certificata dall'Inps. Dai 66 ai 67 anni l'Ape potrebbe valere 1.058 euro, a fronte di uno stipendio netto di 1.800: 742 euro al mese in meno durante l'anno di anticipo pensionistico. Durante i venti anni della restituzione la differenza sarebbe invece più modesta, passando dai 1.316 euro di pensione piena ai 1.170 al netto della rata di restituzione. Al termine del prestito, dopo gli 87 anni, la differenza scenderebbe a 71 euro al mese. Complessivamente, considerando la longevità media dei 66enni, l'adesione all'Ape porterebbe ad una riduzione di ricchezza complessiva di poco più di 39 mila euro. Per un solo anno di anticipo le differenze economiche rimangono, ma un po' meno accentuate rispetto ad altri casi: la propria situazione familiare, lavorativa e di salute si possono valutare dunque per la scelta di aderire o meno all'Ape.

A. Ca.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Come cambiano le entrate mensili se si aderisce all'Ape e la perdita rispetto al pensionamento normale in base alle statistiche sulla durata della vita media

Occupato		Durata anticipo		Ricchezza a vita media	
Reddito netto da lavoro	€ 1.800	Durata anticipo	12 mesi		
Data di nascita	01/02/53	% richiesta	85%		
	Inizio Ape	Inizio Pensione	Fine rimborso	Pensione vitalizia	
	66 anni	67 anni	87 anni	Per sempre	
Redditi senza Ape	1.800 €	1.316 €	1.316 €		294.850 €
Redditi con Ape	1.058 €	1.170 €	1.245 €		255.591 €
Differenza mensile	-742 €	-146 €	-71 €		-39.259 €

DISOCCUPATO/ANTICIPO DI 43 MESI

Un'entrata in più da 910 euro E un taglio permanente dell'assegno, ma limitato

Per chi non lavora e non ha altri ammortizzatori sociali l'Ape volontario ha un'attrattiva diversa. Se un 63enne non avesse i 35 anni di contributi necessari per ricevere l'Ape sociale, 20 anni sono sufficienti per l'Ape volontario. In questo caso, durante i 43 mesi di anticipo, invece di non avere alcun reddito, si beneficia di un assegno mensile di 910 euro, ipotizzando una pensione derivante da una carriera da 1.800 euro netti al mese. Durante i 20 anni della restituzione bisognerebbe invece rinunciare a circa un quarto della pensione, passando dai 1.289 euro in assenza di Ape ai 970 euro al netto della rata di restituzione. Al termine del rimborso, superati gli 87 anni e 2 mesi, la differenza sarebbe molto più piccola, pari a 76 euro al mese. In termini assoluti la scelta di aderire all'Ape porterebbe ad una riduzione di ricchezza pari a quasi 23 mila euro. Una rinuncia da soppesare, considerando che l'alternativa sarebbe quella di dover vivere per altri 43 mesi senza né stipendio né pensione.

A. Ca.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Come cambiano le entrate mensili se si aderisce all'Ape e la perdita rispetto al pensionamento normale in base alle statistiche sulla durata della vita media

Disoccupato					
Precedenti redditi netti da lavoro	€ 1.800		Durata anticipo	43+2 mesi	
Data di nascita	01/02/55		% richiesta	75%	
	Inizio Ape	Inizio Pensione	Fine rimborso	Pensione vitalizia	Ricchezza a vita media
	63 anni e 5 mesi	67 anni e 2 mesi	87 anni e 2 mesi	Per sempre	↓
Redditi senza Ape	0 €	1.289 €	1.289 €		257.268 €
Redditi con Ape	910 €	970 €	1.213 €		234.479 €
Differenza mensile	910 €	-319 €	-76 €		-22.788 €

DISOCCUPATO/ANTICIPO DI 12 MESI

Una partita da 10 mila euro Ma alla fine del prestito la rendita è (quasi) uguale

Per un 65enne disoccupato e senza altre forme di sostegno il traguardo della pensione è a due anni di distanza: nel 2020 infatti il requisito di vecchiaia sarà di 67 anni. Un anticipo di 12 mesi gli consentirebbe di beneficiare nel 2019 di un'entrata di 1.058 euro. Per i venti anni di rimborso, fino agli 87 anni, la riduzione della pensione è di poco più di cento euro al mese (da 1.281 euro a 1.170). Al termine della restituzione, dagli 87 anni in poi, le pensioni con o senza Ape sarebbero praticamente identiche: 36 euro di differenza. Complessivamente, quei 12 mesi di anticipo avrebbero un costo, rapportato all'aspettativa di vita media degli italiani, di circa diecimila euro. L'impatto economico dell'Ape sarebbe il più modesto tra i casi considerati e consentirebbe di poter percepire un reddito 12 mesi prima del requisito di vecchiaia. Una opportunità interessante per chi non ha i requisiti per beneficiare dell'Ape sociale, da valutare facendo un po' di simulazioni con varie durate e importi dell'anticipo.

A Ca.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Come cambiano le entrate mensili se si aderisce all'Ape e la perdita rispetto al pensionamento normale in base alle statistiche sulla durata della vita media

Disoccupato					
Precedenti redditi netti da lavoro	€ 1.800		Durata anticipo	12 mesi	
Data di nascita	01/02/53		% richiesta	85%	
	Inizio Ape	Inizio Pensione	Fine rimborso	Pensione vitalizia	Ricchezza a vita media
	66 anni	67 anni	87 anni	Per sempre	↓
Redditi senza Ape	0 €	1.281 €	1.281 €		265.856 €
Redditi con Ape	1.058 €	1.170 €	1.245 €		255.591 €
Differenza mensile	1.058 €	-111 €	-36 €		-10.265 €

Requisiti richiesti

Minimo di **63 anni** di età e **20 anni** di contributi

Trovarsi a non più di **3 anni e 7 mesi** dal pensionamento di vecchiaia

Importo mensile della pensione, al netto della rata di ammortamento per il rimborso del prestito richiesto, non inferiore a **710 euro**

Soglia massima ottenibile

L'Inps nella certificazione indica l'importo minimo e massimo dell'Ape ottenibile (cifra che può essere scelta dal lavoratore sulla base delle proprie specifiche esigenze), a seconda degli anni di anticipo richiesti:

da 6 a 11 mesi, **90%**

da 12 a 23 mesi, **85%**

da 24 a 35 mesi, **80%**

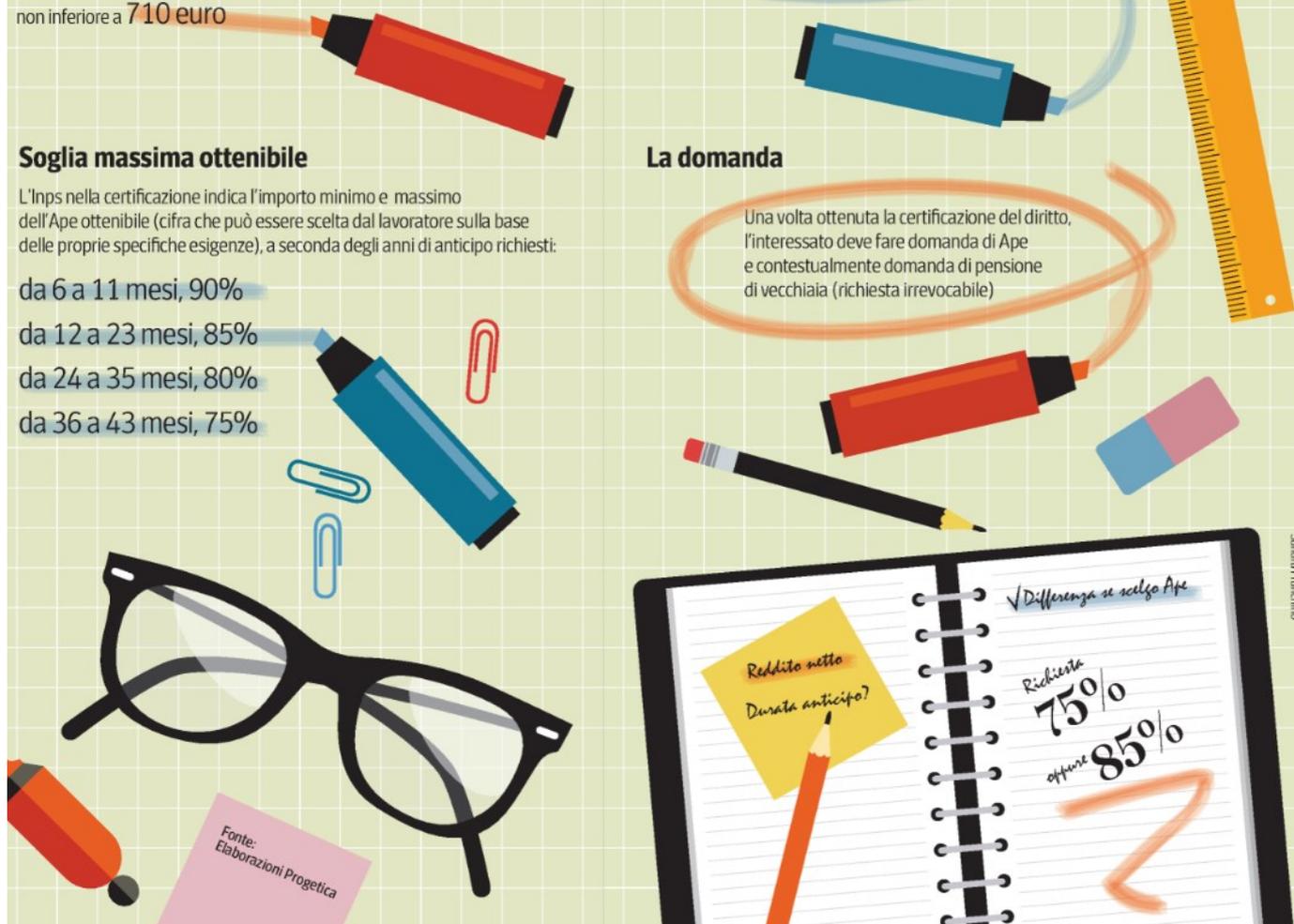
da 36 a 43 mesi, **75%**

Iter procedurale

L'interessato deve farsi certificare dall'Inps il possesso dei requisiti per il diritto all'Ape (esclusivamente in via telematica)

La domanda

Una volta ottenuta la certificazione del diritto, l'interessato deve fare domanda di Ape e contestualmente domanda di pensione di vecchiaia (richiesta irrevocabile)



Città alla prova del reddito di inclusione

A gennaio +30% per le dichiarazioni Isee - Ora la fase critica di attivazione dei servizi
Nuovo strumento. Card per le famiglie in condizioni di disagio, abbinata a un percorso di reinserimento sociale

di **Francesca Barbieri**

Le statistiche, per una volta, mettono tutti d'accordo. Nei programmi dei partiti che tra meno di una settimana si sfideranno alle elezioni, al tema della povertà è dedicata un'attenzione particolare. Di fronte a numeri che tratteggiano 4,7 milioni di persone in povertà assoluta in Italia, con un peso più che raddoppiato sulla popolazione residente (dal 3,1% del 2007 al 7,9% del 2016), c'è chi propone di raddoppiare anche i fondi per contrastare le situazioni di disagio, chi interventi di inclusione attiva, chi scommette sul potenziamento della rete dei centri per l'impiego, solo per fare qualche esempio.

In attesa di vedere quali saranno i risultati delle elezioni, è possibile tracciare un primissimo bilancio del Rei, il cosiddetto reddito di inclusione, partito ufficialmente il 1° gennaio, con la possibilità però di inviare le domande già dal 1° dicembre 2017. Una misura strutturale di contrasto della povertà sulla quale sono stati stanziati oltre 2 miliardi per il 2018, 2,5 per il 2019 e 2,7 dal 2020 in poi. In primabattuta il reddito di inclusione potrà interessare, secondo le stime del Governo, circa 500 mila famiglie - per 1,8 milioni di persone - e seconda del numero dei componenti avrà un tetto mensile dai 87 a 540 euro. Destinatari sono le famiglie con determinati requisiti Isee massimo di 6 mila euro. I dati ufficiali dell'Inps sono fermi al 2 gennaio: 75.885 le domande inserite nella piattaforma dell'Istituto, trasmesse in prevalenza da Campania (22%), Sicilia (21%) e Calabria (14%).

Dal mondo dei Caf arrivano ulteriori indicazioni: «A dicembre - spiegano dalla Consulta nazionale - le richieste di Isee sono state più alte rispetto al 2016 anche a seguito della nuova misura di sostegno alla povertà. A gennaio 2018 si stima una crescita del 30% rispetto allo scorso anno, con oltre 700 mila dichiarazioni per le procedure di rinnovo degli Isee scaduti il 15 gennaio». Tutto ciò, spiegano i coordinatori della Consulta, Mauro Soldini

Massimo Bagnoli, «evidenzia l'impegno dei Caf nonostante non sia ancora stata rinnovata la convenzione con l'Inps».

I risultati nei grandi Comuni

Il monitoraggio realizzato dal Sole 24 Ore su un campione di dodici tra i maggiori Comuni italiani per popolazione conferma che le domande per il Rei sono state presentate principalmente al Sud: a Napoli ad esempio a fine gennaio risultavano circa 11 mila richieste e a Palermo quasi 9 mila appuntamenti fissati. L'interesse, comunque, è stato marcato anche a Milano (7.300 domande) e a Roma (oltre 4 mila domande).

Dalle risposte del territorio è possibile tratteggiare l'identikit di chi dimostra interesse per il nuovo strumento. A Torino l'età media dei richiedenti sfiora i 50 anni, le donne sono in prevalenza (56%) e in oltre sette casi su dieci si tratta di cittadini italiani. A Milano, invece, gli stranieri sono la maggioranza (67%) e gli uomini sono di più delle donne (53% contro il 47%). A Catania su 1.245 richieste trasmesse all'Inps quasi tutte sono di italiani e la fascia di età prevalente è quella dai 45 a 65 anni. A Padova quasi un richiedente su tre ha dai 55 anni in su, il 46% è italiano, il 5% cittadino Ue e il restante 49% extra-Ue.

In attesa della Carta Rei

Il Rei si traduce in una carta di pagamento elettronica, simile a una prepagata. La Carta potrà essere usata, per metà dell'importo, anche per fare prelievi di contanti.

Dall'Inps informano che i primi pagamenti sono partiti a fine gennaio. Dai Comuni, per ora, non si hanno riscontri. A Milano Palazzo Marino, per esempio, segnala che l'Istituto di previdenza non ha ancora iniziato a pagare e pure da Palermo non si hanno notizie di pagamenti. Il municipio siciliano, per far fronte al boom di richieste, ha deciso di aprire tutti i giorni gli uffici che gestiscono le pratiche, rispetto alle aperture di soli tre giorni. «Sono stati fissati appuntamenti fino a inizio giugno - sottolineano dal Comune - e ci sono doman-

de inserite nel sistema a dicembre 2017 per le quali è ancora in corso l'esame dei requisiti».

In teoria, i Comuni trasmettono le domande all'Inps entro 15 giorni lavorativi e l'Istituto risponde entro cinque. In pratica, per ora, non è sempre stato così.

Da più parti, poi, si segnala un'alta percentuale di domande bocciate (tra il 25 e il 35%). La causa principale, da quanto riferiscono dai servizi comunali, riguarda il rispetto di tutti i requisiti economici (Isee fino a 6 mila euro, Isre non oltre 3 mila euro, patrimonio immobiliare diverso dall'abitazione non superiore a 20 mila euro e patrimonio mobiliare di massimo 10 mila euro). Da Genova si evidenzia poi che «l'invio delle domande ha risentito di svariate anomalie nel dialogo informatico tra l'applicativo comunale e il portale Inps, oggi in parte superate: in particolare al 1° febbraio risultavano 177 domande bloccate».

Il Rei non è solo un beneficio economico, ma le famiglie dovranno essere inserite nella rete dei servizi (sociali, scolastici, del lavoro) da un'équipe multidisciplinare. «La parte difficile verrà ora - commenta l'assessore ai servizi sociali di Milano, Pierfrancesco Majorino - e sarà quella dei progetti individualizzati a cui teniamo moltissimo».

L'incognita elezioni

Il Rei raccoglie il testimone dal «Sia» avviato a settembre 2016 come misura ponte verso il nuovo reddito di inclusione. L'obiettivo è di raggiungere 780 mila famiglie, circa la metà rispetto a quelle in povertà assoluta.

Su tutto questo piano, è evidente, inciderà l'esito delle elezioni. Da sinistra a destra: Liberi uguali propone di estendere il Rei a tutti gli individui in povertà assoluta, il Pd di raddoppiare i fondi con un assegno di ricollocazione rafforzato per i beneficiari del Rei, i Cinque Stelle puntano sul reddito di cittadinanza con un investimento massiccio per riformare i centri per l'impiego, mentre dal Centro destra si propone un piano di sostegno ai cittadini italiani in condizioni di estrema indigenza, allo scopo di ridare loro dignità economica.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I primi risultati sul territorio

TORINO	GENOVA	MILANO	VERONA
<p>Al 31 gennaio 2018 risultavano presentate 1.008 domande Rei e 599 erano state trasmesse all'Inps. Delle richieste trasmesse il 44% riguarda uomini e il 56% donne, mentre il 73% è stato presentato da cittadini italiani. L'età media dei richiedenti è di 49,9 anni: gli under 30 sono appena il 4%, i 30-39enni il 19%, i 40-49enni, il 22%, i 50-59enni il 31%, mentre gli over 60 sono il 24% del totale</p>	<p>Le domande raccolte sono 2.523, quelle inviate all'Inps 2.185 (476 con esito positivo, 765 con esito negativo e le restanti in lavorazione). Il 60% delle domande raccolte nel mese di dicembre è stato presentato da cittadini italiani, il 36% da extracomunitari e il 4% da comunitari. Il 69% delle famiglie che hanno presentato le domande ha dichiarato che nel proprio nucleo familiare era presente almeno un minorenne, il 28% almeno un lavoratore over 55 in stato di disoccupazione</p>	<p>Le domande finora raccolte da Palazzo Marino sono 7.300. Nel 66,7% dei casi si tratta di domande presentate da cittadini di origine straniera, mentre nel 33,3% dei casi da italiani. A prevalere poi sono gli uomini (52,6%). Rispetto al Sia (sostegno per l'inclusione attiva), risulta in aumento la percentuale di richiedenti italiani (erano il 28,6%) e la richiesta proveniente da uomini (per il Sia erano il 39 per cento)</p>	<p>Sono stati 1.143 gli accessi registrati nei primi 22 giorni di attività del servizio di informazioni al cittadino per il Rei. Le domande raccolte nei mesi di dicembre e di gennaio sono state 83 e 309 gli appuntamenti fissati fino a febbraio. Dalle pratiche risultano richiedenti al 71% italiani e 29% stranieri, con domande presentate al 60% da uomini e al 40% da donne. A livello anagrafico a prevalere sono gli ultra55enni (58 per cento)</p>
PADOVA	VENEZIA	FIRENZE	ROMA
<p>Su 1.169 richiedenti il 14% ha fino a 34 anni, il 34% tra 35 e 44 anni, il 23% tra 45 e 54 anni e il 29% dai 55 anni in su. Leggermente in prevalenza sono le donne - 56% del totale - e i cittadini dei paesi extra Ue (49%, rispetto al 46% di italiani e al 5% di cittadini Ue). Le persone che non avevano avuto accesso ai servizi in precedenza sono circa un quarto (23%). Nel primo mese di operatività sono state trasmesse 121 domande all'Inps</p>	<p>Le domande inserite dal Comune nel portale Inps sono un centinaio (105 per l'esattezza), le percentuali di stranieri e italiani sono più o meno equivalenti e oltre la metà dei richiedenti ha più di 40 anni. Dal Comune segnalano tre difficoltà: poco tempo concesso agli enti locali per organizzarsi, istruzioni operative arrivate in ritardo, in fase di avvio il portale Inps presentava qualche malfunzionamento</p>	<p>Al 16 febbraio sono state ricevute e inserite nel portale dell'Inps 704 domande. Dal Comune l'assessore al welfare, Sara Funaro, sottolinea come «sia necessario dare sostegno ai nostri cittadini e alle nostre famiglie che sono veramente in difficoltà e, purtroppo, sono sempre più numerose. Per questo siamo impegnati su due fronti: casa e lavoro, due questioni importanti attraverso le quali le persone in difficoltà riescono a ritrovare la propria dignità»</p>	<p>Al 12 febbraio scorso sono 4.334 le domande inserite nell'applicativo Inps, di cui: 871 hanno superato i controlli dell'istituto di previdenza e sono in pagamento; 1.062 sono state respinte; 1.029 sono in lavorazione; 539 sono completate dal Comune e in attesa di valutazione Inps; 505 sono in bozza (ad esempio perché in attesa di documentazione da parte del richiedente); 172 in attesa del modulo Rei/Com</p>
NAPOLI	BARI	CATANIA	PALERMO
<p>Su 10.960 richieste presentate al Comune, a prevalere dal punto di vista anagrafico sono gli over 40 (il 28% tra i 40 e 49 anni; l'8% tra i 50 e i 54 anni; il 28% di età superiore ai 55 anni), mentre gli under 30 sono il 10% e i 30-39 anni sono il 26 per cento. Le nazionalità rappresentate sono 34, ma in gran parte si tratta di cittadini italiani che hanno fatto richiesta del Rei con il 98,5% delle domande</p>	<p>Al 31 gennaio 2018 risultavano 619 richieste arrivate al Comune, di cui 562 istruite. A prevalere le donne sugli uomini (322 su 288) e gli italiani (587) sugli stranieri (tra gli Stati rappresentati: Georgia, Albania, Egitto, Grecia, Marocco, Mauritius, Nigeria, Romania, Bangladesh, Camerun e Bielorussia). Oltre la metà delle domande è stata presentata da cittadini con più di 45 anni</p>	<p>Sono 4.142 le istanze pervenute al Comune entro la fine di gennaio (la maggior parte, 3.520, è stata presentata a dicembre 2017). Di queste 1.245 sono state trasmesse all'Inps. Sulle istanze trasmesse il 3% riguarda giovani under 25, il 39% persone tra i 25 e i 44 anni, il 56% tra i 45 e 65 anni e circa il 2% over 65. Appena 40 domande su 1.245 sono state presentate da persone nate all'estero</p>	<p>In base ai dati trasmessi dal Comune, al 12 febbraio risultavano essere stati fissati 8.526 appuntamenti per presentare domanda per il reddito di inclusione (ma circa il 30% non si è poi presentato). Le domande inserite nel sistema Rei sono 3.758, di cui 48 in bozza, 185 da completare, 84 in verifica alla sede Inps, 1.688 in lavorazione dall'Inps, 84 in attesa di Rei/Com, 956 con controlli mensili positivi, 708 respinte e 5 sospese</p>

EMERGENZA SOCIALE. DAL 2007 AL 2016 È RADDOPPIATO IL NUMERO DI FAMIGLIE IN «INDIGENZA» ASSOLUTA

Sei ricette anti-povertà per giovani e periferie

di **Luigi Campiglio**

Dal 2007 al 2016 il numero di famiglie in povertà assoluta in Italia è raddoppiato: il tasso di povertà è aumentato in misura rilevante con lo shock negativo delle due crisi economiche del 2008-2009 e del 2012-2013, ma senza alcun significativo recupero negli anni di crescita positiva.

Il problema appare particolarmente acuto per i minorenni e quindi le loro giovani famiglie: in Italia la situazione economica della popolazione al di sotto dei 18 anni si è costantemente deteriorata a partire dal 2008 e nel 2016 circa un terzo era a rischio di povertà, molto al di sopra della media europea. Se confrontiamo la crescita percentuale del Pil con la crescita percentuale dei nuovi nati nel periodo 2008-2016, emerge una chiara relazione positiva: in Grecia il Pil è caduto del 26% e la natalità del 21%, in Italia il Pil è diminuito del 6% e la natalità del 18% mentre in Germania il Pil è aumentato del 9% e la natalità del 13%, in Svezia il Pil è cresciuto del 15% e la natalità del 7%. In ben 15 Paesi europei la natalità è cresciuta o diminuita nella stessa direzione del Pil.

In Italia, come in Spagna, il tasso di natalità è fra i più bassi in Europa e in diminuzione, nonostante il contributo delle famiglie immigrate, mentre la crescita economica è più lenta della media europea. In Italia vengono al pettine i nodi di errori passati, che hanno causato una drastica diminuzione della popolazione più giovane e vitale.

I poveri in Italia: italiani e immigrati

La causa prossima della caduta della natalità in Italia è l'incertezza dei giovani sui loro piani di vita. Tutte le analisi confermano che l'incidenza della povertà assoluta aumenta all'aumentare del numero di figli: la sensibile diminuzione dei primi figli è la conseguenza del fatto che i figli costano, e le difficoltà economiche e organizzative finiscono inevitabilmente con il ricadere sui minori. Disoccupati, operai dipendenti, lavoratori poco qualificati e immigrati sono le categorie a maggiore incidenza di povertà assoluta, e i bassi redditi rendono ancora più problematico far quadrare i conti della famiglia.

Il problema della povertà assoluta e della disuguaglianza si intreccia con quello della riqualificazione dei rapporti centro-periferia. Le famiglie in povertà assoluta non solo hanno un basso reddito, ma non dispongono di un'adeguata ricchezza, in particolare l'abitazione in cui vivono.

La povertà assoluta diventa un problema sociale quando diventa una trappola senza uscita verso una vita dignitosa: questo è quanto è accaduto nel corso delle due lunghe crisi economiche in Italia.

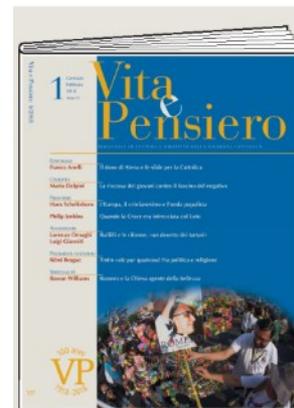
I poveri assoluti hanno un reddito basso, hanno una capacità di risparmio limitata o nulla, e la loro ricchezza è, del pari, anch'essa nulla: le famiglie che vivono al margine, con un reddito sotto la soglia di povertà, devono far quadrare i loro conti stabilendo delle priorità. Prima di tutto le spese fisse o quasi-fisse, come affitto, gas, acqua, luce e utilities essenziali, e le spese per l'alimentazione. Secondo nostre stime la struttura dei consumi si è profondamente modificata dal 1997 in poi, con un rilevante e uniforme aumento del costo effettivo dell'abitare. I costi fissi per alimentazione e abitazione sono diventati quasi il 50% delle spese di consumo. Non stupisce quindi che nel corso della seconda crisi economica si sia creata una situazione in cui anche disponendo della proprietà dell'abitazione in cui si vive, per le famiglie a reddito medio o basso è diventato troppo costoso mantenerle, vincolando la scelta su altre spese e la capacità di risparmio.

Che fare (restando nell'area euro)?

- ❶ Dare un tetto e un piatto ai "senza-casa", che in misura crescente affollano le strade dei grandi centri: gli homeless sono la punta dell'iceberg di una povertà estrema.
- ❷ Una parte consistente dei giovani italiani è emigrata all'estero: se questo esodo dovesse diventare definitivo per la mancanza di opportunità al rientro, l'Italia perderebbe un volano centrale per riprendere un cammino autonomo di sviluppo.
- ❸ Il problema della disuguaglianza va affrontato sia dall'alto, utilizzando l'enorme patrimonio informativo esistente per ridurre l'evasione fiscale, sia dal basso per garantire servizi e istruzione alle famiglie con figli e bassi redditi.
- ❹ Occorre affrontare il problema della polarizzazione centro-periferia: lo Stato deve fare la manutenzione del proprio patrimonio edilizio, censire, regolare l'accesso e migliorare i collegamenti con il centro.
- ❺ Occorre implementare un sostegno mirato per le famiglie a basso reddito con figli: un esempio è il programma «Women, infants and children» degli Usa celebra.
- ❻ È necessario un programma di sostegno per pagare l'affitto delle famiglie a basso reddito: due esperienze di riferimento sono il «Whongeld» in Germania e l'«Aide de logement familiale» in Francia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA PUBBLICAZIONE



CASA, FIGLI, PERIFERIE: PROPOSTE ANTI-POVERTÀ

Scenari economici

L'intervento di Luigi Campiglio, ordinario di Politica economica dell'università Cattolica, è uno stralcio di un ampio articolo che sarà pubblicato su «Vita & Pensiero», bimestrale di cultura in uscita a metà marzo

