

Rassegna del 19/03/2018

LAVORO

19/03/2018	Giornale Miaeconomia	Contratto. Dai mestieri 4.0 ai concorsi di Stato: ecco chi assume in Italia e all'estero	Conti Camilla	1
19/03/2018	Giornale Miaeconomia	Arriva la pioggia di concorsi per le professioni di Stato	Fraschini Sofia	2
19/03/2018	Messaggero	Sanità, Comuni e scuola contratti ancora al palo	L.Ci	4
19/03/2018	Repubblica	Commento - Non basta l'occupazione per essere felici	Mania Roberto	6
19/03/2018	Repubblica Affari&Finanza	Focus lavoro - "Il benefit funziona: attrae i talenti e aumenta il senso di appartenenza"	V.d.c.	7
19/03/2018	Repubblica Affari&Finanza	Focus lavoro - Industria e manifattura aprono al welfare quasi la metà delle aziende ha un piano	De Ceglia Vito	9
19/03/2018	Repubblica Affari&Finanza	Focus lavoro - Un network comune per condividere fornitori e servizi	V.d.c.	11
19/03/2018	Sole 24 Ore	Statali con aumenti a tempo - Statali, Comuni, scuola e sanità trovano l'aumento a «elastico»	Trovati Gianni - Gobbi Barbara - Bruno Eugenio	13
19/03/2018	Sole 24 Ore	Basta un tweet per perdere il posto - Attenti al post, può costare il lavoro	Marraffino Marisa	21
19/03/2018	Sole 24 Ore - Lavoro e Carriere	Tra leadership e controllo, le sfide digitali per i manager	Fr.Ba.	23
19/03/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Esonero contributivo per riassunzioni nello stesso gruppo	Rota Porta Alessandro	24

FORMAZIONE

19/03/2018	Repubblica Affari&Finanza	Focus paese digitale - Lavoro, formazione, energia del futuro la vera sfida è la sicurezza dei "big data"	Frollà Andrea	26
------------	--------------------------------------	---	---------------	----

WELFARE E PREVIDENZA

19/03/2018	L'Economia del Corriere del Mezzogiorno	Buone pratiche - «Spesa» e cura: il welfare sia una priorità	Marino Alfonso - Pariso Paolo	29
19/03/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Previdenza la pensione? È un investimento (e si guadagna) - La piccola Italia delle pensioni	De Bortoli Ferruccio	30
19/03/2018	Sole 24 Ore	La doppia partita del Terzo settore	Silva Elio	33
19/03/2018	Stampa Tuttosoldi	Bonus per gli asili nido, mille euro in undici rate	Benelli Bruno	34



LE SFIDE DELL'OCCUPAZIONE

Dai mestieri 4.0 ai concorsi di Stato: ecco chi assume in Italia e all'estero

*Anche il web offre nuove opportunità
ma il posto fisso non esiste più*

di **Camilla Conti**

Se ci si limitassimo a leggere il numero complessivo degli occupati potremmo dire che il mercato del lavoro in Italia è rimasto immobile: erano 23 milioni nel 2008, sono 23 milioni nel 2018. Ma dietro ai numeri, il mercato è stato completamente stravolto. La crisi ha portato all'estinzione di alcune professioni, ha fatto schizzare la disoccupazione degli under 25 dal 21% al 35%, quella dei 25-30enni dall'11% al 21,4 per cento. E ha cambiato radicalmente anche le esigenze delle aziende. Il web, ad esempio, cerca nuove figure professionali che permettano di capitalizzare le informazioni online. La Rete non è più un mercato di nicchia, se si considera che già oggi in Italia, secondo numeri Censis, la «macchina» di Internet dà lavoro a 755mila persone, con un balzo di oltre il 12% negli ultimi sei anni. Nel frattempo, sono cambiati anche i con-

tratti: aumentano i lavoratori a termine, che oggi sono il 15% dei dipendenti.

Il posto fisso non esiste più ed è stato sostituito da apprendistati e contratti a progetto. Sta crescendo anche qui quella che gli americani chiamano «gig economy», l'«economia dei lavoretti»: i lavoratori svolgono prestazioni occasionali per conto di piattaforme online, specializzate nel mediare domanda e offerta di servizi. È il caso delle europee Foodora e Deliveroo nella consegna di cibo. E aumenta considerevolmente il numero dei giovani che, per scelta o per necessità, decidono di volare via per costruirsi un futuro oltreconfine. Ma non bastano passaporto e biglietto aereo. Ecco, dunque, anche una guida utile ai visti e permessi richiesti per lavorare all'estero, dalla Cina all'Australia. E chi non vuole lasciare il Paese, può sempre partecipare ai concorsi statali: entro il 2019 saranno messi in palio 8mila posti di lavoro.



OPPORTUNITÀ «IN DIVISA»

Arriva la pioggia di concorsi per le professioni di Stato

Tra insegnanti, poliziotti e finanziari ci sono ottomila posti in palio. Nel privato, richiesti piloti e bancari

Sofia Fraschini

■ Mentre le pmi del Nord sono alla ricerca di tecnici e ingegneri, dal «Pubblico» arriva una pioggia di concorsi per potenziali 8mila assunzioni. I primi 5.600 posti saranno autorizzati entro il 2018, mentre i restanti 2.400 saranno «liberati» nel 2019, molte la fanno le professioni «in divisa». Nel privato, poi, non mancano le opportunità. Si va dai piloti, ai bancari passando per l'e-mobility solution architect e il brand promotion specialist.

CONCORSI IN DIVISA

In cima alla lista delle opportunità di Stato ci sono le forze dell'ordine. Per chi sogna la carriera in divisa nel 2018 c'è solo l'imbarazzo della scelta: 375 assunzioni nei vigili del fuoco; 619 nella guardia di finanza; 1.220 nella polizia penitenziaria; 1.032 nella polizia e 2.033 nell'arma dei carabinieri. Ogni bando può essere consultato online, ma molti sono in standby. Il concorso allievi carabinieri 2018, per esempio, dovrebbe essere bandito entro aprile. Quanto al concorso allievi agenti Polizia di Stato e al concorso allievi Finanziari manca ancora una data esatta.

I BANDI NELLA PA

Se Inps e Agenzia delle Entrate hanno già chiuso i bandi, si prevede la copertura di 509 nuovi posti presso il ministero dei Beni culturali (diverse le posizioni aperte su <http://www.beniculturali.gov.it>) e 517 presso il ministero dell'Economia.

ALLO SPORTELLO

Non mancano all'appello le banche. A partire dalle due big del sistema: Intesa Sanpaolo, nel piano 2018-2021 prevede infatti 1.650 nuovi posti di lavoro mentre Unicredit ricerca laureati e studenti di economia, finanza, fisica, matematica, ingegneria, statistica e giurisprudenza per assunzioni a tempo indeterminato e stage retribuiti in tutta Italia. Anche Ubi è alla ricerca di personale così come il Credem che annuncia 250 assunzioni tra laureati e diplomati per Information Technology, Commerciale e Direzione Centrale.

NELL'ENERGIA

Service designer, enterprise architect e

e-mobility solution architect sono solo alcune delle nuove figure cercate da Enel. La maggior parte delle offerte è dedicata a profili senior con laurea in ingegneria o scienze informatiche, nonché con 3-5 anni di esperienza in settori affini, ma anche A2a, Edison, Eni, Sorgenia si muovono con offerte periodiche consultabili sui rispettivi siti web.

DA POSTE AD AUTOGRILL

Il nuovo piano di Poste 2018-2022 prevede 10mila assunzioni, di cui circa il 50% saranno esperti in ambito finanziario e assicurativo. Ma Poste assume, periodicamente, anche postini e portalettere: al momento vi è un bando che scade l'8 aprile per impiego nella provincia di Bolzano. Autogrill ricerca invece operatori pluriservizio per la sua rete vendita, ma ci sono anche possibilità di carriera per neo-laureati nelle sedi italiane o estere del gruppo. L'Information Provider Cerved ha annunciato, poi, un piano di reclutamento per 400 persone nel settore del credit management. E ancora Juventus, Mediaset, Parmalat, Luxottica, Snam, Telecom: sui loro siti, così come su quelli di quasi tutte le società ci sono diverse posizioni aperte aggiornate costantemente.

DALLE QUATTRO RUOTE ALLE NAVI

Ferrari offre possibilità di impiego per giovani laureati e non. Per la sede di Maranello ricerca diverse figure tra cui retail merchandiser e power electronic design engineer mentre per la sede di Londra è alla ricerca di after sales manager e brand promotion specialist. La multinazionale Brembo ricerca invece giovani ingegneri per i suoi uffici di Curno (Bergamo). Fincantieri, dal canto suo, ha annunciato per il biennio 2018-19 un piano di assunzioni per 200 persone concentrato in Liguria. Diverse anche le posizioni aperte in Salini Impregilo: oltre a 50 ingegneri da impiegare negli Stati Uniti, sono diverse le figure richieste sul sito della società.

FUORI DAL LISTINO

Tra le non quotate, Air Italy assumerà 1.500 persone tra assistenti di volo, piloti personale di terra e amministrativo. Nella Gdo, Auchan ha deciso di ampliare il



centro commerciale di San Rocco al Porto (Lodi) per 88 nuovi posti di lavoro. La catena tedesca di supermercati Aldi aprirà 45 nuovi negozi in Italia entro il 2018 per 1.500 nuovi posti. Esselunga ha lanciato gli Esselunga Job Day 2018 per reclutare nuovi addetti: tra i profili richiesti, allievi carriera direttiva, peschiera, panificazione, macelleria, gastronomia, cassieri e addetti alle vendite. Infine Veneta Cucine aprirà un nuovo polo di produzione a San Biagio di Callalta (Treviso) per cui cerca nuovo personale.

DA COGLIERE AL VOLO

Tra le proposte al fotofinish c'è il concorso per le Forze Armate (domande entro il 22 marzo): 256 allievi marescialli di Esercito, Marina Militare e Aeronautica. Sempre entro giovedì va fatta richiesta al ministero dell'Istruzione (Miur) per un posto da insegnante alle scuole secondarie. Entro il 5 aprile, infine, ci si può candidare per 1.200 posti nella polizia penitenziaria e 631 posti nella Guardia di finanza (anche in questo caso, allievi marescialli).

Dati in %	Pil		Prod. Indust.		Inflazione		Disoccupaz.	Deficit Pil	Bond gov.
	Ultimo trim.	2017*	Ultimo trim.	Ultimo mese	2017*	2017	A 10 anni		
Austria	+3,2 (T3)	+2,9	+3,4 (Nov)	+2,2 (Dic)	+2,2	5,3 (Dic)	-1,0%	0,84%	
Germania	+2,8 (T3)	+2,5	+6,7 (Dic)	+1,6 (Gen)	+1,7	3,6 (Dic)**	+0,6	0,70	
Francia	+2,4 (T4)	+1,9	+2,5 (Nov)	+1,4 (Gen)	+1,1	9,2 (Dic)	-2,9	1,00	
Grecia	+1,3 (T3)	+1,3	+0,9 (Nov)	+0,7 (Dic)	+1,1	20,7 (Ott)	-0,7	3,73	

Fonte: The Economist *previsione **dato non destagionalizzato

Dati in %	Pil		Prod. Indust.		Inflazione		Disoccupaz.	Deficit Pil	Bond gov.
	Ultimo trim.	2017*	Ultimo trim.	Ultimo mese	2017*	2017	A 10 anni		
Olanda	+3,0 (T3)	+3,2	+4,4 (Nov)	+1,3 (Dic)	+1,3	5,4 (Dic)	+0,7%	0,74%	
Spagna	+3,1 (T4)	+3,1	+4,7 (Nov)	+0,6 (Gen)	+2,0	16,4 (Dic)	-3,0	1,47	
Svizzera	+1,2 (T3)	+1,0	+8,7 (T3)	+0,8 (Dic)	+0,5	3,0 (Dic)	+0,8	0,15	
Polonia	+5,1 (T3)	+4,6	+2,7 (Dic)	+2,1 (Dic)	+2,0	6,9 (Gen)**	-2,2	3,52	

CHE COSA OFFRE IL MERCATO

I BANDI PUBBLICI 2018

FORZE DELL'ORDINE	POSTI
Arma dei Carabinieri	2.033
Polizia Penitenziaria	1.220
Polizia di Stato	1.032
Guardia di Finanza	619
Vigili del Fuoco	375

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



LE OCCASIONI DA PRENDERE AL VOLO

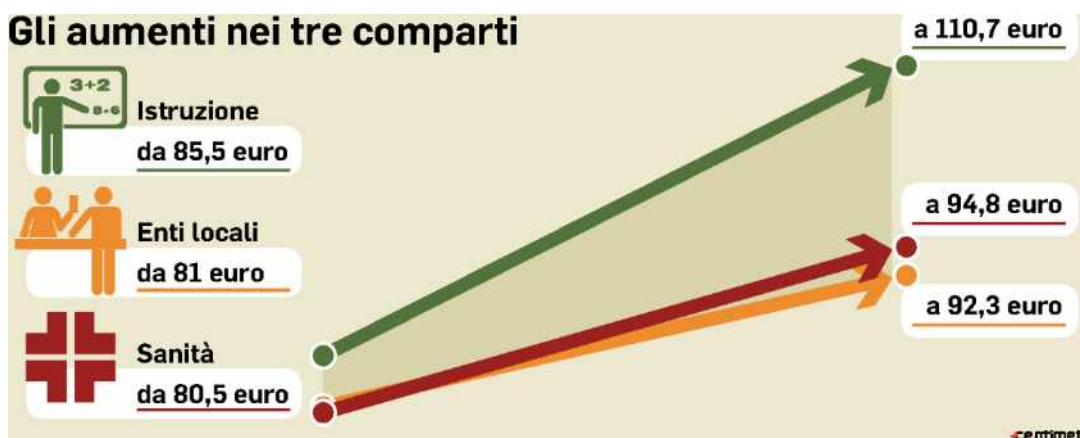
ENTE	TARGET	SCADENZA
Forze Armate	256 Allievi Marescialli	22 Marzo
Miur	Insegnanti Scuole Secondarie	22 Marzo
Banca d'Italia	15 Operai Produzione Banconote	29 Marzo
Polizia Penitenziaria	1.200 Posti	29 Marzo
Gdf	631 Allievi Marescialli	5 Aprile

Il nodo aumenti

Sanità, Comuni e scuola contratti ancora al palo

►Gli accordi devono avere il visto del Tesoro e della Corte dei Conti ►Allarme dei sindacati: «Lo stallo politico non ritardi le procedure»

Gli aumenti nei tre comparti



OLTRE DUE MILIONI DI LAVORATORI ATTENDONO GLI INCREMENTI RETRIBUTIVI CON GLI ARRETRATI

I RINNOVI

ROMA Per i dipendenti di ministeri, agenzie fiscali ed altri enti pubblici centrali c'era stata quasi una corsa: l'accordo sul rinnovo contrattuale raggiunto a ridosso delle festività natalizie era stato poi firmato nella sua versione definitiva entro la prima metà di febbraio: così alla fine del mese scorso per i circa 240 mila lavoratori interessati erano arrivati gli arretrati, mentre gli aumenti a regime sono inseriti nella busta paga di marzo. Sempre a febbraio erano state concluse le intese per scuola, enti locali e sanità, che complessivamente coinvolgono oltre due milioni di persone. Ora si attende dunque il completamento delle procedure anche per questi tre compar-

ti: i testi degli accordi devono ottenere il "visto" della Ragioneria generale dello Stato per quanto riguarda l'impatto finanziario e passano poi anche per la Corte dei Conti. Dai sindacati trapela un po' di preoccupazione, anche vista la delicata fase istituzionale seguita alle elezioni del 4 marzo. Il timore è che ci sia meno pressione politica sulla vicenda e quindi che i tempi si allunghino..

L'ITER

«Auspichiamo che lo stallo della politica non incida sul completamento dell'iter visto che la vigenza dei contratti, tra l'altro, termina il 31 dicembre di quest'anno» ha detto all'Adnkronos Ignazio Ganga, segretario confederale della Cisl ricordando che i rinnovi appena conclusi riguardano il triennio 2016-2018 e dunque a partire dal 1 gennaio 2019, in teoria, si riapriranno le trattative per i nuovi contratti. «La procedura burocratica sembra più lunga del previsto. Ma siamo convinti che immediatamente dopo il via libera della Corte dei conti

si potrà firmare e quindi dare via libera ad arretrati e aumenti» aggiunge Antonio Focillo, segretario confederale Uil.

L'IMPORTO

Per quanto riguarda la scuola, per la quale l'intesa era stata raggiunta poco più di un mese fa, serve un passaggio in Consiglio dei ministri prima della firma finale all'Aran, l'agenzia pubblica che concretamente gestisce la contrattazione. Al momento sarebbero ancora in corso in particolare le verifiche tecniche della Rgs: se si concluderanno nelle prossime ore, teoricamente una prima finestra potrebbe aprirsi con il riunione della prossima settimana, che la presidenza del Consiglio è intenzionata a convocare mercoledì. Invece per sanità ed enti locali sarebbero quasi completati i passaggi con i comitati di settore, ovvero Regioni e Comuni, e quindi i testi sono arrivati o stanno per arrivare alla Corte dei conti, che presumibilmente sulla base dell'esperienza passata potrebbero impiegare una ventina di



giorni per esaminarli. Poi i sindacati saranno convocati all'Aran e a quel punto gli aumenti retributivi potranno andare in pagamento.

In tutti e tre i comparti, come accaduto anche per lo Stato centrale e per Forze armate e corpi di polizia (che seguono un percorso diverso non essendo formalmente settori contrattualizzati) l'incremento mensile riconosciuto parte da un minimo di 80-85 euro e viene poi "graduato" in base alle particolarità delle diverse categorie. Una piccola parte della somma però è stata riconosciuta come voce separata della retribuzione con scadenza alla fine di quest'anno: dal 2019 poi dovranno iniziare le trattative per il triennio successivo.

I MEDICI

Intanto però c'è ancora una coda di questa stagione contrattuale: riguarda la dirigenza medica per la quale l'intesa appare ancora lontana. Nei giorni scorsi i sindacati di categoria hanno abbandonato il tavolo "politico" con il governo ritenendo non adeguate le garanzie fornite dall'esecutivo circa le risorse finanziarie: i rappresentanti dei medici le ritengono insufficienti e «inferiori a quanto concesso dallo stesso datore di lavoro per altri settori del pubblico impiego e del mondo sanitario».

L. Ci.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Pier Carlo Padoan (foto LaPresse)

Commento



NON BASTA L'OCCUPAZIONE PER ESSERE FELICI

Roberto Mania

Non basta il lavoro per essere felici. Nella sua intrigante "Storia della felicità" Emanuele Felice scrive dei tre fattori che, mischiati tra loro, rendono felici: la libertà, compresa quella dai bisogni materiali, le relazioni sociali, il senso della vita. Nella ricca Piacenza – evidentemente – l'amalgama non c'è stato come ha raccontato ieri nella sua inchiesta Roberto Rho. Piacenza è triste, decadente, inquinata, per stessa ammissione dei suoi cittadini che alle ultime elezioni hanno premiato Lega e M5S. Eppure è la capitale del lavoro con un tasso di occupazione da economia nordica, il 70% contro una media nazionale del 58%, contro il 37,5% (poco più della metà) di Reggio Calabria. È che il lavoro non è più quello di un tempo attraverso il quale si cementavano le relazioni umane, si definiva l'appartenenza di classe, si costruiva l'ascensione sociale. Non c'è identità nel lavoro frammentato, quello della logistica *in primis* che fa da traino alla quasi piena occupazione piacentina. Il lavoro povero è diventato una questione nazionale. Ed è bene che chi si sta preparando a governare il Paese lo inserisca nell'agenda come una delle priorità. Poi, certo, è meglio essere tristi e occupati a Piacenza, che allegri e disoccupati a Reggio Calabria.



focus lavoro

LE STORIE

“Il benefit funziona: attrae i talenti e aumenta il senso di appartenenza”

LE BEST PRACTICES DELL'ASSICURAZIONE CON.TE (600 DIPENDENTI, ETÀ MEDIA 32 ANNI) E DELLA METALMECCANICA MSA (500 ADDETTI) AL FORUM ORGANIZZATO DA EASY WELFARE. “APPREZZATE DAL PERSONALE LE OPPORTUNITÀ OFFERTE”

Milano

Due aziende, di due settori diversi (assicurazione e metalmeccanico), unite da un unico obiettivo: fare welfare aziendale, e farlo bene. Sono le due best practices presentate durante il Welfare Forum organizzato dal gruppo Easy Welfare. La prima, Con.Te, è una società assicurativa online per moto e auto, di proprietà del gruppo inglese Admiral, che in Italia opera da oltre 10 anni e che da un anno e mezzo ha avviato un piano di welfare aziendale sul portale di Easy Welfare.

Si tratta di un piano “on the top” che coinvolge, con differenti step, tutti i dipendenti dell'azienda: 600 con un'età media di 32 anni. «È stata una scelta che ha introdotto la fruizione della totalità dei servizi di flexible ad un sistema di caring (assistenza) — Wellbeing — già attivo in azienda dal 2013, e finanziato all'inizio con costi sostenibili che però hanno permesso di aumentare il senso di appartenenza dei dipendenti. La vera svolta c'è stata quando abbiamo creato il comitato Wellbeing coinvolgendo direttamente i lavoratori», premette Sabina Ferrante, responsabile HR, welfare e Wellbeing di Con.Te.

Prima di intraprendere nuove iniziative, Con.Te ha realizzato una ricerca tra i colleghi per capire se avessero apprezzato l'offerta e le modalità proposte di welfare da parte dell'azienda fino a quel momento. «I risultati sono stati molto positivi — spiega Ferrante — L'87% ha dichiarato che avrebbe utilizzato nuovamente il credito nei servizi di welfare; il 75% ha ritenuto che il welfare lo ha motivato a lavorare meglio ed ha aumentato il senso di appartenenza; il 70% ha risposto che se avesse avuto un importo più alto, lo avrebbe investito meglio. Per l'anno 2017-2018 abbiamo così confermato il piano di welfare e reso l'importo più alto».

La seconda azienda, la bergamasca Msa (Mollificio Sant'Ambrogio, è un gruppo internazionale con 500 dipen-

denti, con alle spalle quasi 70 anni di storia durante i quali si è specializzato nella produzione di ogni genere di componente in filo o nastro, di plastica o metalli, in qualsiasi forma, tranciato, stampato, piegato, saldato, brasato e assemblato. Più della metà dei suoi clienti appartiene al settore dell'automotive, soprattutto le case tedesche; seguono elettronica, mobile, elettrodomestico ed elettromeccanica. Oggi Msa possiede 7 unità produttive (3 in Italia e 4 all'estero).

«Il welfare aziendale è uno strumento per mantenere la forza lavoro e per attrarre nuovi talenti. Noi l'abbiamo capito da tempo, non a caso siamo sempre stati un'azienda che ha previsto un contratto integrativo e un buon sistema di welfare: ad esempio, abbiamo una scuola interna per far crescere i giovani per poi inserirli nella produzione. E abbiamo sempre garantito visite mediche, borse di studio per i figli dei dipendenti e assistenza fiscale gratuita», puntualizza Andrea Appiani, direttore delle risorse umane di Msa.

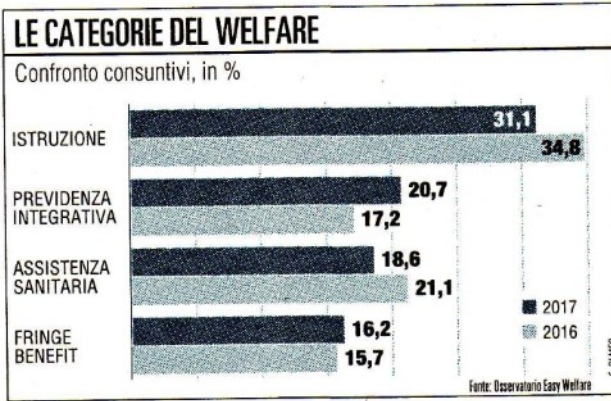
Ad un certo punto l'azienda si è posta un quesito: si può fare di più? «L'anno scorso abbiamo scelto il Easy Welfare per migliorare i nostri servizi — conclude Andrea Appiani — Da qui abbiamo deciso di introdurre, durante la trattativa per il rinnovo del contratto integrativo 2017-2019, l'opportunità per i lavoratori di destinare parzialmente o integralmente il saldo del premio di risultato in welfare. Il dato davvero interessante è che il 36% dei nostri dipendenti ha scelto di convertire, di questi il 25% ha addirittura optato per l'intero premio. Il piano prevede +75 euro incentivo on-top su conversione totale e un +35 euro incentivo on-top su conversione 50%. Visti i buoni risultati aziendali dell'anno precedente, in aggiunta al Pdr, è stato anche deciso di erogare lo scorso febbraio una quota aggiuntiva in welfare a tutti i lavoratori». (v.d.c.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Qui sopra
Sabina Ferravante
di Con.Te



Tra i **benefit** preferiti ci sono i servizi di rimborso istruzione e la sanità



Qui sopra
Andrea Appiani
di Msa

focus lavoro

Industria e manifattura aprono al welfare quasi la metà delle aziende ha un piano

LA CRESCITA È STATA DEL 13% DA QUANDO IL CONTRATTO DI CATEGORIA HA PREVISTO MISURE CHE FAVORISCONO IL SISTEMA DI BENI E SERVIZI PER L'OSSERVATORIO RWA CONSULTING, RICHIESTI SOPRATTUTTO RIMBORSI PER ISTRUZIONE, SANITÀ E PREVIDENZA INTEGRATIVA

Vito de Ceglia

Milano

È l'aggregato industria e manifattura il settore che più di altri ha puntato nel 2017 su iniziative di welfare aziendale. Con il 43% del campione complessivo, questa categoria registra un aumento di 13 punti percentuali rispetto all'anno precedente, grazie principalmente al rinnovo del contratto nazionale del comparto che ha previsto — a partire dallo scorso 1° giugno — misure di welfare sotto forma di beni e servizi da mettere a disposizione delle aziende.

A rilevarlo è l'analisi dell'Osservatorio Rwa Consulting, società di consulenza del gruppo Easy Welfare, uno dei più importanti operatori italiani nel mercato dei provider del welfare aziendale con un'esperienza decennale nel settore, un portafoglio di 500 aziende clienti di tutte le dimensioni e un fatturato di quasi 9 milioni di euro nel 2017 (+70% sul 2016). L'analisi di Rwa Consulting, condotta su un panel di 382 imprese che hanno attivato piani di flexibile benefit con Easy Welfare, è stata presentata martedì scorso a Milano in occasione della 7° edizione di Welfare Forum davanti a 150 responsabili HR, offrendo una fotografia attendibile sull'andamento del mercato del benessere aziendale.

Il mercato

«Mercato che negli ultimi due anni è cresciuto grazie alle

novità normative introdotte dal legislatore — premette Emanuele Lazzarini, general manager di Rwa Consulting — La Legge di Stabilità 2016 ha ampliato il novero delle erogazioni agevolate e promosso i servizi di welfare rispetto all'equivalente in denaro. La manovra 2017 ha innalzato le soglie per accedere alla tassazione agevolata e quelle per la conversione del premio di produttività. La Legge di Bilancio 2018 ha inserito il trasporto pubblico nel paniere di prestazioni di welfare previste dall'art. 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (Tuir) e continuato a sostenere economicamente le imprese che intendono introdurre beni e servizi come strumenti integrativi della retribuzione».

Aspetti normativi e nuovi orizzonti che lasciano presagire una crescita repentina del welfare aziendale. Ad oggi, tre quarti dei piani sono finanziati con una sola modalità: il 41% del campione (153 imprese) opta per la liberalità; il 20% (75) sceglie piani finanziati dai rispettivi contratti nazionali di categoria (Ccnl); il 15% (54) li finanzia da conversioni di premi di risultato (Pdr); il restante 27% punta su combinazioni con più fonti di finanziamento: la casistica più diffusa (14% sul totale del campione, ovvero 52 aziende) prevede un mix di conversione Pdr e liberalità; negli altri casi le quote previste dal Ccnl sono integrate con somme convertibili Pdr e/o con liberalità aggiuntive. «Questi dati confermano che le aziende da una parte e le persone dall'altra, hanno bisogno di tempo per comprendere a fondo e apprezzare tutte le potenzialità del welfare aziendale», spiega Nelly Bonfiglio, sales director di Easy Welfare.

I consumi

L'analisi mostra che una quota preponderante dei consumi in flexibile benefit riguarda i servizi di rimborso istruzione, sanità e integrazioni previdenziali, che rappresentano circa il 70% dei consumi complessivi del benefit gestito dai portali online. In particolare, i servizi che riguardano l'ambito istruzione rappresentano circa il 31% dei consumi. Il trend risulta essere in linea con i dati del 2016, dove l'aggregato "istruzione, sanità e previdenza" rappresentava circa il 73% dei consumi.

Il lieve scostamento di tali valori tra il 2016 e il 2017 è bilanciato da un aumento dei consumi della tasca "fringe benefit": inteso come card, buoni e cofanetti (16,1% nel 2017 a fronte del 15,7% nel 2016) e servizi dell'area ricreativa (11,7% nel 2017 a fronte del 9,5% nel 2016).

«Se è vero che i servizi del mondo istruzione, sanità e previdenza ricoprono circa tre quarti del totale, risulta tuttavia evidente che un più ampio panel di servizi sta migliorando la soddisfazione dei lavoratori più giovani offrendo loro un'alternativa di spesa laddove le esigenze familiari e sociali sono ancora contenute», osserva Bonfiglio.

Premio di risultato

Rispetto ai tassi di conversione dei Pdr, l'analisi rileva che ci sono ancora margini di miglioramento dal momento che l'a-



stensione o la scelta di non conversione restano diffuse tra i beneficiari di questi premi. Non a caso, su un campione di 27 aziende che hanno gestito 87 mila decisioni di scelta tramite il portale di Easy Welfare, il 71% non ha convertito gli importi del premio a disposizione in quote di flexible benefit.

«Tuttavia, è interessante notare come gli incentivi alla conversione incidano in modo netto sulla scelta di conversione da parte dei beneficiari, aumentando sia la quota di dipendenti che convertono sia le percentuali medie di conversione», sottolinea Bonfiglio.

In generale, rileva la ricerca, le donne risultano più esplicithe nella propria scelta di conversione del premio: solo il 63% si astiene contro il 74% degli uomini. Inoltre, le donne tendono a scegliere il welfare più spesso degli uomini (23% contro 17,3%). I dati mostrano anche una maggiore propensione alla conversione dei lavoratori di età compresa tra i 35 e i 55 anni di età. «In questo caso, risulta evidente che chi ha famiglia ha anche un maggiore incentivo a spendere il proprio Pdr in servizi di welfare», conclude Bonfiglio.

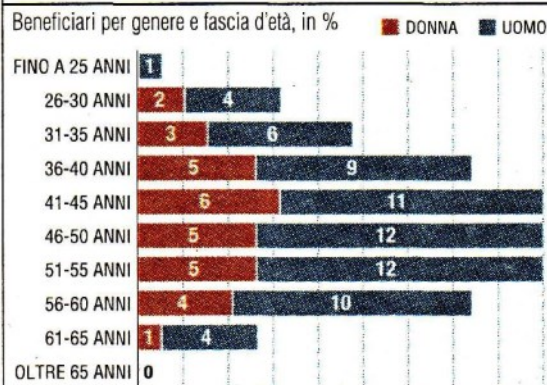
© RIPRODUZIONE RISERVATA



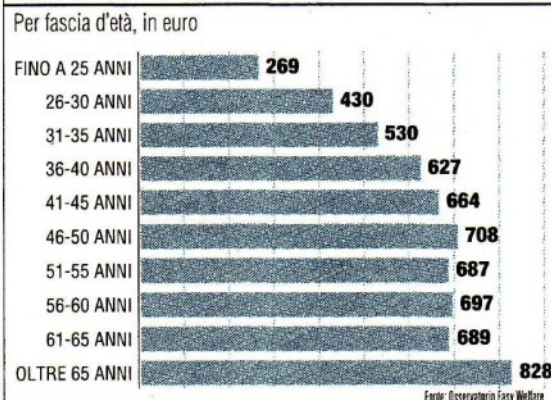
Federico Isenburg (1), ceo Easy Welfare;
Emanuele Lazzarini (2) general manager Rwa;
Nelly Bonfiglio (3) sales director Easy Welfare



LA DISTRIBUZIONE DEL WELFARE



IL BENEFIT MEDIO



focus lavoro

Un network comune per condividere fornitori e servizi

EASY WELFARE È TRA I PIONIERI DEL SETTORE: NATA DIECI ANNI FA OGGI HA UNA RETE DI OLTRE 4.000 SOCIETÀ CHE, ATTRAVERSO LA PIATTAFORMA TECNOLOGICA, SONO IN GRADO DI COPRIRE I PREMI CHE LE IMPRESE EROGANO IN DIVERSI CAMPI: CULTURA, MUTUI, SALUTE, FAMIGLIA, SHOPPING, SPORT E BENESSERE

Milano

«Quando abbiamo cominciato 6 anni fa a divulgare la cultura del welfare aziendale in Italia, non c'erano ancora le novità normative introdotte dal legislatore. Quindi, come imprenditore, mi sono dato un obiettivo: portare più aziende possibili nella nostra orbita per costringere il governo di turno a confrontarsi con noi. Oggi, che abbiamo 500 aziende clienti tra cui società top e banche italiane, mi trovo in una situazione analoga: essere di supporto al legislatore per migliorare le politiche di welfare e aiutare le aziende a svilupparle in modo sano nel lungo periodo».

Sono le battute finali del Welfare Forum, quando Federico Isenburg — fondatore, azionista di maggioranza e ceo di Easy Welfare — fissa i prossimi obiettivi della sua azienda, nata dieci anni fa e oggi uno dei primi gruppi in Italia in soluzioni di welfare aziendale: dalla consulenza alla gestione dei flexible benefits, servizi, convenzioni, cassa sanitaria e fondi previdenziali per qualsiasi tipologia di impresa.

In che modo? L'azienda cliente attribuisce una quota di welfare in favore dei propri dipendenti ed Easy Welfare — attraverso la sua piattaforma 2.0 — diventa la centrale di acquisto mettendo a disposizione di ogni utente una rete di oltre 4000 fornitori distribuiti su tutto il territorio nazionale in grado di offrire un panel di servizi divisi per aree di intervento: istruzione, mutui, salute, previdenza, famiglia, shopping, sport, benessere, servizi salva tempo.

«La sfida è di continuare ad essere protagonisti, a maggior ragione in un momento in cui il welfare aziendale in Italia sta vivendo una stagio-

ne di grande sviluppo posizionandosi su larga scala come uno dei pilastri delle politiche di gestione delle risorse umane: in prospettiva, questo strumento potrà dare un grande contributo al benessere dei lavoratori», puntualizza Isenburg.

A regime, secondo il Censis, si può stimare in 21 miliardi di euro il valore potenziale complessivo delle prestazioni e dei servizi di welfare aziendale, se questi strumenti fossero garantiti a tutti i lavoratori del settore privato: un valore pari a quasi una mensilità di stipendio in più all'anno per lavoratore. Numeri che fotografano l'enorme potenziale di un mercato ancora acerbo. Per tanti motivi, due su tutti: poca conoscenza della materia e barriere culturali.

«Prima si pensava lo straordinario come la risposta alla crescita di produttività. Oggi, questa relazione non c'è più. È cambiato il paradigma: sono i sistemi organizzativi di un'azienda che creano valore, quelli che puntano sulla partecipazione diretta e paritetica del management e di altre persone in rappresentanza dei lavoratori», spiega Luigi Campagna, docente di Sistemi organizzativi al Politecnico di Milano e co-autore de "Le leve dell'innovazione" (edito da Guerini Next), un libro che parla di quali strategie le imprese devono mettere in campo per conciliare innovazione tecnologica, incremento della produttività e sistemi organizzativi.

«Per centinaia di aziende, il coinvolgimento ampio e la partecipazione diretta delle persone è ormai una pratica comune — aggiunge ancora Luigi Campagna — Un'altra leva su cui puntare è la configurazione tecnologica, ovvero l'integrazione tra le nuove tecnologie di Industry 4.0 e le diverse forme con cui oggi viene attivato il coinvolgimento dei lavoratori e la loro partecipazione diretta al lavoro».

Nell'ultimo decennio, anche a causa della scarsità di risorse a disposizione delle aziende per colpa della crisi economica, molte imprese hanno cominciato a ripensare ex novo i loro processi produttivi e i servizi che già erogavano ai la-



voratori mettendo a punto dei piani di welfare come "leva motivazionale". «Nella maggior parte dei casi l'approccio delle aziende è stato completamente diverso da quello usato nel passato — premette Diego Paciello, esperto di tematiche fiscali — alle originarie e prevalenti finalità sociali si sono aggiunte anche finalità aziendali ed i piani di welfare si sono collegati ad attese di produttività, efficienza, redditività e sono stati dimensionati secondo logiche di sostenibilità economico-finanziaria».

Con un suo contributo, Paciello ha anche affrontato nel libro di Castagna (articolo 8) il tema spinoso degli aspetti tecnici e normativi del welfare aziendale e dei premi di risultato. «Per le imprese è spesso difficile capire il nuovo quadro normativo, troppo complesso a causa dello stretto collegamento tra premi di risultato, welfare, coinvolgimento e innovazione», spiega l'esperto.

«Le motivazioni che spingono le aziende ad intraprendere piani di welfare sono molteplici — conclude Diego Paciello — Rispetto ai lavoratori, le attese sono di crescita della motivazione e della fidelizzazione, di miglioramento del clima aziendale, della conciliazione dei tempi vita lavoro. Rispetto all'azienda le attese sono di incrementare la produttività e l'efficienza, di rinforzare la propria immagine e attrattività, di ottimizzare le politiche di incentivazione e remunerazione». (v.d.c.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

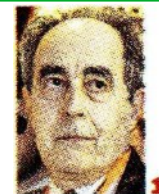
[LA RICERCA]

In 382 realtà campione è di sesso maschile il 69% dei beneficiari

Le misure di welfare aziendale erogate tramite piani flexible benefit interessano per il 69 per cento dei casi beneficiari di genere maschile e per il 31 per cento beneficiari di genere femminile, evidenziando quindi una forbice a sfavore delle donne. Divario che può essere spiegato in parte dalla composizione

del campione delle aziende considerate, spesso caratterizzate da una popolazione a prevalenza maschile. È uno dei passaggi chiave della ricerca dell'Osservatorio di Rwa Consulting, giunta alla 2° edizione, che ha preso a campione un panel di 382 imprese registrando che tre quarti dei loro piani welfare sono finanziati con una sola modalità (Liberalità, Ccnl o Pdr), ma è in crescita la quota di aziende che sceglie di affiancare più fonti di finanziamento, spesso iniziando dalle quote "obbligatorie" (ad esempio, gli importi che derivano da Ccnl) per poi aggiungere altre fonti liberali o contrattate a livello aziendale. L'importo medio cross-industry, calcolabile come media di tutti i benefit individuali del campione complessivo di aziende, risulta di 645 euro nel 2017. Valore che si discosta di 175 euro (-21 per cento) rispetto all'anno precedente (820 euro). Il motivo dipende dalla diffusione di piani flexible finanziati da Ccnl metalmeccanico, caratterizzati da importi più ridotti. (v.d.c.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Qui sopra **Luigi Campagna** (1) e **Diego Paciello** (2); nelle foto in questa pagina alcuni momenti della VII Edizione del Welfare Forum organizzato da **Easy Welfare** (foto di Elena Iovine)

[IL FORUM]

Un summit ogni sei mesi: oltre 150 capi del personale presenti alla settima edizione

Welfare Forum, giunto alla 7° edizione, si è tenuto martedì scorso a Milano. Si tratta di un appuntamento, organizzato dal gruppo Easy Welfare, che si svolge due volte l'anno coinvolgendo oltre 150 HR del panorama economico italiano. Un appuntamento che rappresenta un'occasione per monitorare l'andamento del mercato del welfare aziendale e per fare il punto sulle più recenti novità normative che hanno caratterizzato il settore. Dall'analisi dei dati dell'Osservatorio Rwa Consulting, società di consulenza del gruppo Easy Welfare, emerge una fotografia attendibile su quali sono oggi i punti di

forza e di debolezza del mercato di settore in Italia. Nel primo caso, l'Osservatorio conferma che questo strumento anno su anno continua a crescere, e con tutta probabilità lo farà anche in futuro sebbene ancora oggi le aziende da una parte e le persone dall'altra hanno bisogno di tempo per comprendere a fondo e apprezzare tutte le potenzialità del welfare aziendale. Per il momento, la composizione dei consumi vede prevalere i servizi del mondo istruzione, sanità e previdenza. (v.d.c.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tra bonus temporanei e perequazioni ecco tutti gli importi per i dipendenti di ministeri, enti locali, scuola e sanità

Statali con aumenti a tempo

Da gennaio 2019 si perde fino al 24% degli incrementi dei nuovi contratti

■ Gli aumenti prodotti dai rinnovi contrattuali degli statali sono arrivati nelle buste paga di marzo, e quelli per sanità, enti territoriali e scuola arriveranno tra aprile e maggio. Attenzione, però: per oltre due dei tre milioni di dipendenti pubblici una parte degli aumenti sarà temporaneo. Gli «85 euro medi» di aumento promessi dall'intesa governo-sindacati del 2016, infatti, si raggiungono so-

lo grazie a un «elemento perequativo», un bonus temporaneo che uscirà di scena dal 1° gennaio. Il bonus cresce al diminuire del reddito, per cui la «perdita» si concentrerà sulle parti basse della gerarchia. In media, si perderà per strada il 23,6% di aumento negli enti locali e il 21,7% in sanità.

Gianni Trovati ▶ pagina 2
Bruno, Gobbi, Grandelli, Zamberlan
pag. 2 e 3

Statali, Comuni, scuola e sanità trovano l'aumento a «elastico»

Da gennaio 2019 si perde fino al 24% degli incrementi di quest'anno

Le novità in busta paga

Via libera già in marzo a nuovi importi e arretrati per ministeri, agenzie fiscali, Inps e Aci: per gli altri comparti probabile in aprile

Oltre tre milioni di interessati

L'aggiornamento dello stipendio arriva dopo otto anni di blocco. La partita si riaprirà a breve perché le intese riguardano il triennio 2016-18

Gli ospedalieri mancano all'appello

Ancora in attesa di sviluppi 105 mila medici dirigenti sanitari: il punto di scontro è la remunerazione dell'«esclusiva» per il Ssn

IL COMPENSO PEREQUATIVO

La somma aggiuntiva per sostenere i redditi bassi ha carattere temporaneo, con il paradosso che perderà di più chi guadagna meno

Gianni Trovati

■ Dopo otto anni di blocco e lunghi mesi di trattative, i rinnovi contrattuali dei dipendenti pubblici hanno cominciato a passare dalle parole ai fatti. Chi lavora nei ministeri, nelle agenzie fiscali o negli enti pubblici non economici come l'Inps e l'Aci ha ricevuto gli arretrati a tantum (da 370 a 712 euro) il 1° marzo e gli aumenti nel cedolino dello stesso mese.

Negli altri settori l'attesa non dovrebbe essere lunga: gli accordi sono stati firmati tra il 9 e il 23 febbraio e, dopo i passaggi in Corte dei conti e Consiglio dei ministri per il via libera finale,

dovrebbero far sentire i propri effetti sulle buste paga di aprile: più o meno nei giorni in cui gli oltre tre milioni di dipendenti pubblici voteranno il rinnovo delle Rsu nei loro uffici.

La corsa pre-elettorale, anche se non ha avuto grosse ricadute sul voto degli statali, è riuscita insomma a sbloccare uno stallo pluriennale. Ma ha contribuito a un inedito assoluto per i rinnovi contrattuali: gli aumenti «con l'elastico». Le buste paga di oltre due dei tre milioni di dipendenti pubblici entrano infatti in una sorta di altalena che vede aumentare gli stipendi in questi mesi, per poi perdere un pezzo a partire dal 1° gennaio prossimo.

A muovere l'altalena è il cosiddetto «elemento perequativo», cioè un tassello aggiuntivo pensato per sostenere un po' i redditi più bassi. Aggiuntivo ma temporaneo, con il risultato che - si vedano le tabelle elabo-

rate dal Sole 24 Ore sulla base dei nuovi contratti - i dipendenti di regioni e sanità (un milione di persone in tutto) perderanno da gennaio una ventina di euro al mese, cioè circa il 24% dell'aumento. E una sorte simile toccherà a chi occupa gli scalini più bassi nella gerarchia statale e agli insegnanti con meno anzianità. Un dato chiave emerge chiaro proprio dai numeri qui a fianco: per la natura «perequativa» dell'aumento ballerino, a perdere di più sarà chi guadagna meno.



La corsa ai rinnovi, in un calendario scandito dagli appuntamenti elettorali, aiuta a spiegare le origini di questo yo-yo retributivo. La storia inizia con l'intesa firmata dal governo Renzi con i sindacati il 30 novembre 2016 che, quattro giorni prima del referendum costituzionale, aveva promesso a tutti i dipendenti pubblici «aumenti medi» da 85 euro lordi al mese. L'attuazione di quell'accordo, però, ha dovuto fare i conti con i meccanismi dei rinnovi contrattuali. Nonostante le intenzioni iniziali di distribuire gli aumenti con un sistema a "piramide rovesciata" (più soldi a chi guadagna meno), alla fine si è imboccata la classica strada dell'intervento lineare: strada dettata dalle pressioni sindacali, ma anche dalla difficoltà tecnica di prevedere davvero scansioni diverse.

Come in tutti i rinnovi del passato, quindi, si sono fatti un po' di calcoli per trovare la percentuale di aumento, uguale per tutti, da applicare alle retribuzioni medie di ogni settore.

Il numero magico, plasmato

sui dipendenti ministeriali finanziati direttamente dalla legge di bilancio, è stato individuato nel 3,48 per cento. Di qui il primo problema: la stessa percentuale, nella maggioranza degli altri settori della Pa, produce un aumento più basso degli 85 euro medi promessi dall'accordo, perché gli stipendi sono più leggeri.

È nata anche da qui l'esigenza di puntellare i redditi più bassi con l'elemento perequativo, che ha racimolato risorse nei vari settori per raggiungere o almeno avvicinare l'obiettivo degli 85 euro.

L'«elemento perequativo» è stato sostenuto anche con l'esigenza di sterilizzare l'effetto degli aumenti contrattuali sul diritto al bonus da 80 euro. Ma i numeri dicono che il rapporto fra i due fattori è casuale, e quasi inesistente. All'inizio del confronto sui nuovi contratti, i calcoli dell'Aran hanno individuato 309mila dipendenti "a rischio" perché i loro stipendi si collocavano nella fascia fra 24mila e 26mila euro, quella in cui il bonus Renzi scende al cre-

scere del reddito. A loro, l'aumento (lordo) portato dai contratti sarebbe costato la perdita parziale o totale degli euro (netti) garantiti dal bonus.

Del problema si è occupata l'ultima manovra, che ha alzato da 24mila a 24.600 euro la soglia sopra la quale il bonus Renzi comincia ad alleggerirsi, e da 26mila a 26.600 quella da cui si azzerava. La mossa riguarda anche i dipendenti privati, risolve (in parte) il problema degli statali, ma non riguarda la maggioranza degli stipendi più bassi rafforzati dall'aumento temporaneo (26mila euro significano 2mila euro lordi per 13 mensilità).

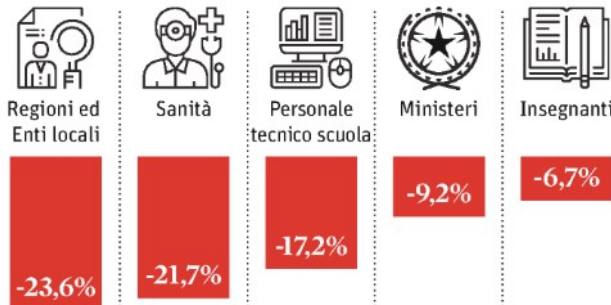
La questione, insomma, è destinata a tornare d'attualità con la prossima manovra, che dovrebbe anche trovare i soldi per un altro rinnovo contrattuale perché le intese dei mesi scorsi riguardano il triennio 2016-2018. Ma le incognite che circondano governo e conti pubblici rendono vano ogni vaticinio sul punto.

gianni.trovati@ilssole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Benefici destinati a ridursi

Differenza tra l'incremento medio 2018 e quello "stabile" dal 2019



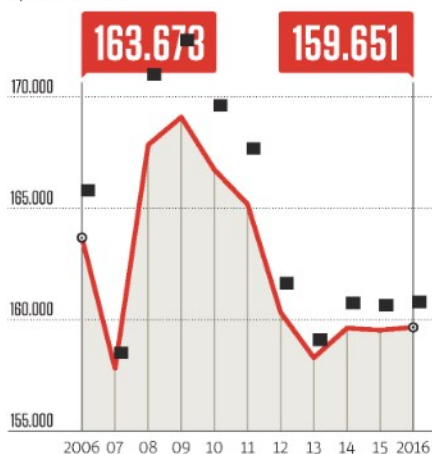
Fonte: elaborazione del Sole 24 Ore del lunedì

L'evoluzione del pubblico impiego in dieci anni

L'andamento del costo del personale, della retribuzione media e dell'età media dei dipendenti pubblici

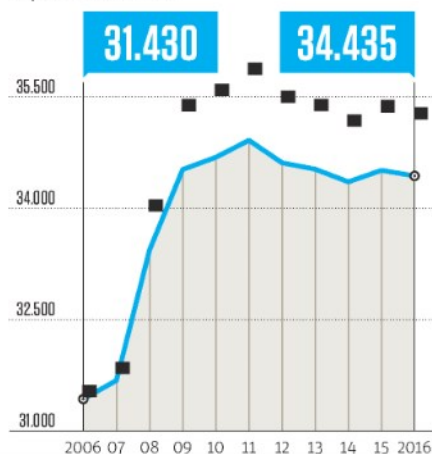
COSTO DEL PERSONALE

Spesa in milioni



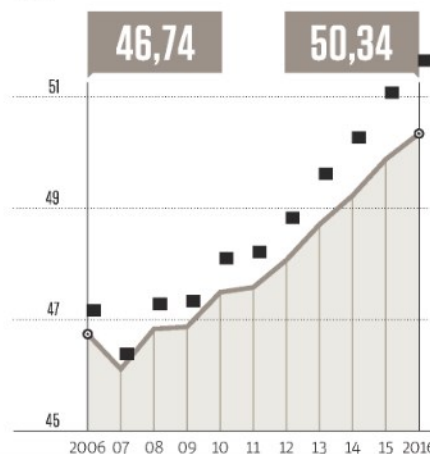
RETRIBUZIONE MEDIA

Stipendio lordo annuo



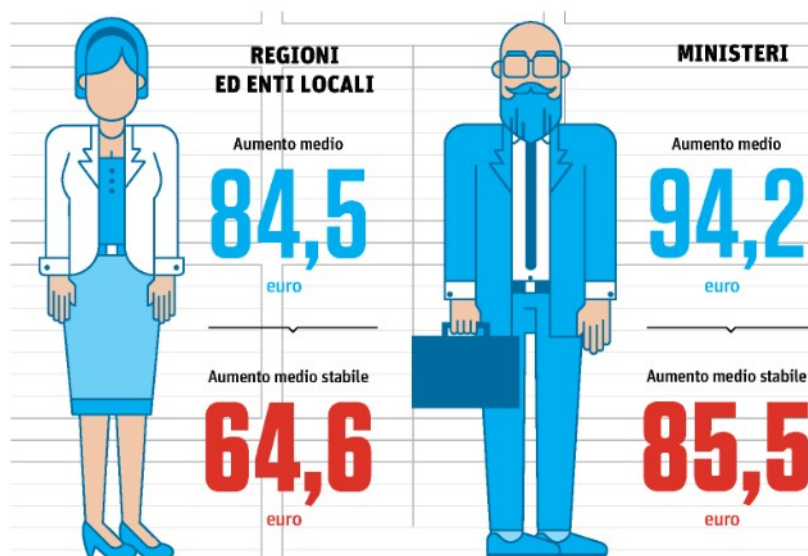
L'ETA' MEDIA

Anni



Fonte: Conto annuale - Ragioneria generale dello Stato

STATALI ED ENTI



Gli effetti del rinnovo contrattuale per tutte le posizioni economiche

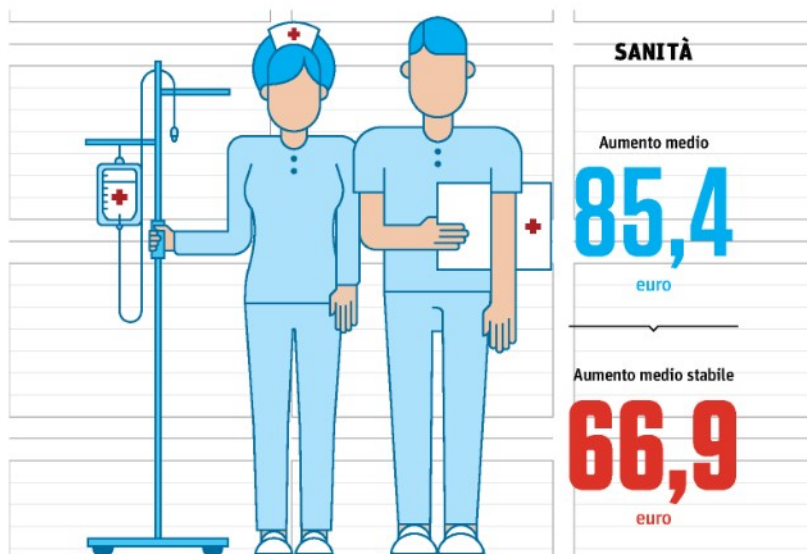
STATALI (MINISTERI)					
Posizione economica	Stipendio pre contratto*	Aumento stabile	Aumento temporaneo	Stipendio post contratto	Stipendio dal 2019
Ispettore generale	2.437,1	117	-	2.554,1	2.554,1
Direttore divisione	2.265,0	109	-	2.374,0	2.374,0
III F7	2.366,5	114	-	2.480,5	2.480,5
III F6	2.230,1	106	-	2.336,1	2.336,1
III F5	2.087,9	100,5	-	2.188,4	2.188,4
III F4	1.960,3	95	-	2.055,3	2.055,3
III F3	1.784,5	87	-	1.871,5	1.871,5
III F2	1.689,2	85,8	-	1.775,0	1.775,0
III F1	1.630,8	84	-	1.714,8	1.714,8
II F6	1.684,7	85,7	-	1.770,4	1.770,4
II F5	1.637,4	84	-	1.721,4	1.721,4
II F4	1.584,2	77	25,8	1.687,0	1.661,2
II F3	1.495,9	70,1	23,5	1.589,5	1.566,0
II F2	1.405,2	66,5	22,3	1.494,0	1.471,7
II F1	1.336,1	64,2	21,5	1.421,8	1.400,3
I F3	1.358,9	66	22,1	1.447,0	1.424,9
I F2	1.310,5	64	21,5	1.396,0	1.374,5
I F1	1.265,0	63	21,1	1.349,1	1.328,0

REGIONI ED ENTI LOCALI					
Posizione economica	Stipendio pre contratto*	Aumento stabile	Aumento temporaneo	Stipendio post contratto	Stipendio dal 2019
D6	2.189,6	90,3	2	2.281,9	2.279,9
D5	2.048,1	84,5	2	2.134,6	2.132,6
D4	1.960,6	80,9	6	2.047,5	2.041,5
D3	1.880,2	77,6	9	1.966,8	1.957,8
D2	1.715,4	70,8	16	1.802,2	1.786,2
D1	1.635,2	67,5	19	1.721,7	1.702,7
C5	1.692,0	69,8	17	1.778,8	1.761,8
C4	1.631,6	67,3	18	1.716,9	1.698,9
C3	1.581,6	65,3	20	1.666,9	1.646,9
C2	1.538,8	63,5	22	1.624,3	1.602,3
C1	1.502,9	62	23	1.587,9	1.564,9
B7	1.535,7	63,4	22	1.621,1	1.599,1
B6	1.478,9	61	23	1.562,9	1.539,9
B5	1.453,1	60	23	1.536,1	1.513,1
B4	1.428,9	59	24	1.511,9	1.487,9
B3	1.408,3	58,1	24	1.490,4	1.466,4
B2	1.354,4	55,9	26	1.436,3	1.410,3
B1	1.332,2	55	27	1.414,2	1.387,2
A5	1.355,0	55,9	26	1.436,9	1.410,9
A4	1.327,5	54,8	27	1.409,3	1.382,3
A3	1.304,4	53,8	28	1.386,2	1.358,2
A2	1.277,3	52,7	29	1.359,0	1.330,0
A1	1.260,4	52	29	1.341,4	1.312,4

(*) Compresa l'indennità di vacanza contrattuale

Fonte: Elaborazione del Sole 24 Ore sui dati dei contratti nazionali

SANITÀ



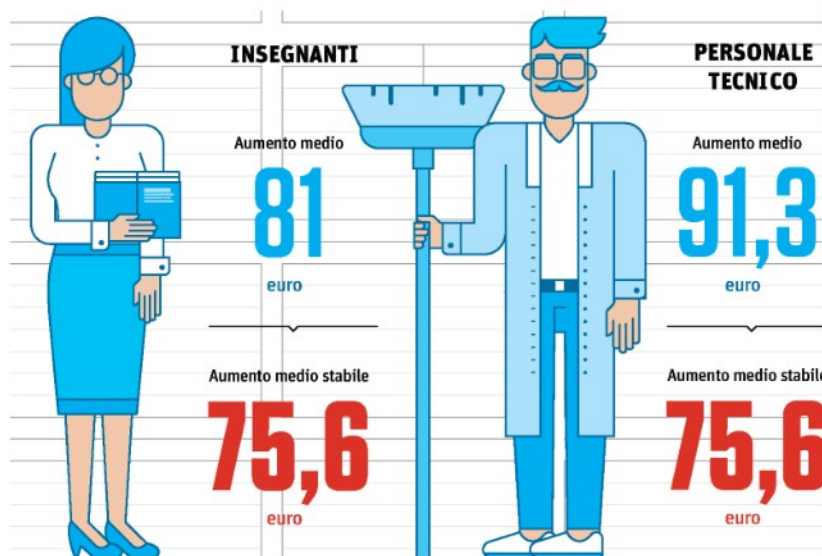
Gli effetti del rinnovo contrattuale per tutte le posizioni economiche

SANITÀ					
Posizione economica	Stipendio pre contratto*	Aumento stabile	Aumento temporaneo	Stipendio post contratto	Stipendio dal 2019
DS6	2.283,2	90,8	4	2.378,0	2.374,0
DS5	2.192,8	87,2	4	2.284,0	2.280,0
DS4	2.126,9	84,6	6	2.217,5	2.211,5
DS3	2.063,6	82,1	5	2.150,7	2.145,7
DS2	1.987,3	79	8	2.074,3	2.066,3
DS1	1.913,1	76,1	11	2.000,2	1.989,2
D5	1.840,9	73,2	14	1.928,1	1.914,1
D6	2.070,7	82,4	9	2.162,1	2.153,1
D5	1.998,4	79,5	12	2.089,9	2.077,9
D4	1.786,3	77,2	10	1.873,5	1.863,5
D3	1.883,1	74,9	12	1.970,0	1.958,0
D2	1.826,6	72,6	14	1.913,2	1.899,2
D1	1.769,6	70,4	17	1.857,0	1.840,0
D	1.707,1	67,9	19	1.794,0	1.775,0
C5	1.906,2	75,8	11	1.993,0	1.982,0
C4	1.818,3	72,3	15	1.905,6	1.890,6
C3	1.734,5	69	18	1.821,5	1.803,5
C2	1.677,5	66,7	20	1.764,2	1.744,2
C1	1.620,9	64,5	20	1.705,4	1.685,4
C	1.572,2	62,5	22	1.656,7	1.634,7
BS5	1.643,6	65,4	19	1.728,0	1.709,0
BS4	1.590,8	63,3	21	1.675,1	1.654,1
BS3	1.539,8	61,2	23	1.624,0	1.601,0
BS2	1.508,9	60	24	1.592,9	1.568,9
BS1	1.465,6	58,3	26	1.549,9	1.523,9
B5	1.421,2	56,5	26	1.503,7	1.477,7
B5	1.540,2	61,3	23	1.624,5	1.601,5
B4	1.508,8	60	24	1.592,8	1.568,8
B3	1.478,0	58,8	23	1.559,8	1.536,8
B2	1.452,1	57,8	24	1.533,9	1.509,9
B1	1.411,1	56,1	26	1.493,2	1.467,2
B	1.371,6	54,6	26	1.452,2	1.426,2
A5	1.406,2	55,9	25	1.487,1	1.462,1
A4	1.382,5	55	26	1.463,5	1.437,5
A3	1.359,2	54,1	27	1.440,3	1.413,3
A2	1.338,8	53,2	28	1.420,0	1.392,0
A1	1.304,5	51,9	29	1.385,4	1.356,4
A	1.269,3	50,5	30	1.349,8	1.319,8

(*) Compresa l'indennità di vacanza contrattuale

Fonte: Elaborazione del Sole 24 Ore sui dati dei contratti nazionali

SCUOLA



Gli effetti del rinnovo contrattuale per tutte le posizioni economiche

SCUOLA (INSEGNANTI)					
Materne ed elementari					
Anzianità (anni)	Stipendio pre contratto*	Aumento stabile	Aumento temporaneo	Stipendio post contratto	Stipendio dal 2019
Da 35	2.181,1	82	-	2.263,1	2.263,1
28-34	2.078,4	78	-	2.156,4	2.156,4
21-27	1.940,5	73	3	2.016,5	2.013,5
15-20	1.810,8	57	8	1.875,8	1.867,8
9-14	1.656,7	62	14	1.732,7	1.718,7
0-8	1.493,3	56	19	1.568,3	1.549,3
Medie					
Da 35	2.412,8	95	-	2.507,8	2.507,8
28-34	2.293,9	91	-	2.384,9	2.384,9
21-27	2.134,7	85	-	2.219,7	2.219,7
15-20	1.975,4	76	3	2.054,4	2.051,4
9-14	1.809,3	69	9	1.887,3	1.878,3
0-8	1.620,8	60	15	1.695,8	1.680,8
Superiori					
Da 35	2.536,5	95	-	2.631,5	2.631,5
28-34	2.416,8	91	-	2.507,8	2.507,8
21-27	2.266,7	85	-	2.351,7	2.351,7
15-20	2.037,6	76	3	2.116,6	2.113,6
9-14	1.857,8	69	9	1.935,8	1.926,8
0-8	1.620,8	60	15	1.695,8	1.680,8
SCUOLA (PERSONALE TECNICO)					
Collaboratore scolastico					
Anzianità (anni)	Stipendio pre contratto*	Aumento stabile	Aumento temporaneo	Stipendio post contratto	Stipendio dal 2019
Da 35	1.472,4	82	24	1.578,4	1.554,4
28-34	1.435,3	78	24	1.537,3	1.513,3
21-27	1.382,5	73	25	1.480,5	1.455,5
15-20	1.322,5	57	25	1.404,5	1.379,5
9-14	1.239,4	62	27	1.328,4	1.301,4
0-8	1.138,7	56	29	1.223,7	1.194,7
Assistente amministrativo e tecnico					
Da 35	1.710,2	95	15	1.820,2	1.805,2
28-34	1.658,8	91	15	1.764,8	1.749,8
21-27	1.592,1	85	16	1.693,1	1.677,1
15-20	1.500,1	76	18	1.594,1	1.576,1
9-14	1.405,8	69	20	1.494,8	1.474,8
0-8	1.278,3	60	24	1.362,3	1.338,3
Direttori dei servizi generali e amministrativi					
Da 35	2.667,3	95	-	2.762,3	2.762,3
28-34	2.473,7	91	-	2.564,7	2.564,7
21-27	2.275,8	85	-	2.360,8	2.360,8
15-20	2.087,1	76	3	2.166,1	2.163,1
9-14	1.908,9	69	7	1.984,9	1.977,9
0-8	1.708,8	60	12	1.780,8	1.768,8

(*) Compresa l'indennità di vacanza contrattuale

Fonte: Elab. del Sole 24Ore sui dati dei contratti nazionali

Pa centrale e locale in soli due accordi ma restano tutte le vecchie indennità

In teoria il quadro è semplice, articolato su due contratti: uno per la pubblica amministrazione centrale e uno per quella locale. La semplificazione, però, si ferma qui. La riforma che riduce da 11 a 4 i contratti nazionali (gli altri due riguardano scuola e sanità) è del 2009, l'accordo sull'applicazione è del 2016. Ma il cammino operativo si annuncia lungo e complicato.

Il problema riguarda prima di tutto il «compartone» della Pa centrale, che dovrebbe riunire sotto un unico cappello ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici come l'Inps, l'Inail e così via. Oltre al cappello, però, dovrebbe essere unico anche l'abito, perché la riforma si proponeva di armonizzare regole e strutture retributive, e non solo di sfolire gli attori della contrattazione. Ma la questione è complicata, e nei fatti la prima prova sul campo si è limitata al cappello.

Per accorgersene basta guardare il contratto delle «Funzioni centrali», cioè la Pa nazionale. Sono 133 pagine, contro le 60 dell'ultimo contratto dei ministeri, quello del 2006, e solo le tabelle con gli aumenti occupano 23 pagine invece delle 6 snocciolate dalla vecchia intesa. E la ragione è facile da capire. Il contratto è unico, ma i numeri cambiano in base ai vecchi comparti. E una serie di clausole speciali salvano le indennità di ogni ramo dell'ammini-

strazione. Sotto l'insegna unica, quindi, si nascondono regole diverse per i ministeri, le agenzie fiscali e gli enti pubblici non economici. Ma anche l'Enac, l'ente che controlla l'aviazione civile, ha indennità «speciali» su misura, e lo stesso accade al Cnel i cui 59 dipendenti, superata con successo l'incognita referendaria, sono risaliti sul treno del contratto per la Pa centrale. Completano l'intreccio le clausole speciali per l'Agid, l'agenzia per l'Italia digitale, e le regole ponte dedicate al personale passato dall'Ispels (l'istituto per la sicurezza sul lavoro chiuso nel 2010) all'Inail o dall'Isfol (istituto per la formazione professionale archiviato nel 2015) all'Anpal, l'agenzia nazionale per le politiche attive. Questi dipendenti rientrano in teoria nella Pa centrale, ma restano in realtà fra gli enti di ricerca (nel comparto della «conoscenza»). A rimettere ordine dovrà pensarci la prossima tornata.

Nel contratto degli enti territoriali si è invece fatta largo, richiesta da tempo, la sezione speciale per la polizia locale, e la promessa di «valorizzare» le specificità degli avvocati pubblici e del personale educativo delle scuole comunali. Perché semplificare sulla carta è facile: ma quando si deve passare ai fatti la realtà complessa presenta il conto.

G.Tr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Arretrati per i medici di famiglia Infermieri: straordinari da cambiare

Barbara Gobbi

Con il nuovo contratto del comparto a un infermiere a inizio carriera (categoria D), arriveranno 67 euro lordi di aumento, pari a 45 euro netti. Un collega con 35 anni di carriera (categoria D5) ne percepirà 79 in più. Per un medico dipendente (la voce non compare in tabella) l'aumento medio pro capite annuo, al netto dell'indennità di esclusività (1mila euro pro capite l'anno), sarà di 2.540 euro lordi. Se l'esclusività rientrasse nel monte salari, come richiesto dai sindacati, si arriverebbe invece a 2.900 euro. Con un impatto sulla spesa pubblica di 45 milioni di euro (senza oneri previdenziali riflessi). Un medico di famiglia massimalista (1.500 pazienti), infine, con il preaccordo per il rinnovo della Convenzione sulla medicina generale porterà a casa arretrati 2010-2017 per 7.500 euro.

E proprio i medici delle cure primarie, al momento, sono i più "soddisfatti". In attesa del via libera del Mef sulla parte economica per il reintegro degli arretrati, in settimana i sindacati dovrebbero stringere con la parte pubblica (Sisac) su una serie di novità: piena titolarità a somministrare i vaccini; ruolo di regia nella gestione dei cronici; valorizzazione economica delle performance sulla base di valutazioni di esito, processo e risultato; coinvolgimento, con budget ad hoc, nello smaltimento delle liste d'attesa. Questo pacchetto-base, una volta portato a casa insieme alla

regolamentazione dello sciopero, preluderà alla ripresa delle trattative per un accordo definitivo.

Dopo due fumate nere all'Aran, è invece al palo il rilancio del contratto della dirigenza. L'Intersindacale che la rappresenta ha abbandonato il tavolo davanti al "no" secco sulla pregiudiziale posta dai medici: l'inserimento dell'indennità di esclusività nel monte salari. Per ora la trattativa prosegue solo in sede tecnica, ma intanto i desiderata sono chiari: rispetto dell'orario di lavoro Ue, riduzione del disagio legato a turni notturni e reperibilità, esigibilità del contratto su tutto il territorio nazionale. E ancora: riduzione e redistribuzione dei carichi di lavoro, tornando a investire nell'occupazione, dopo anni di blocco del turnover e di ricorso selvaggio al precariato.

E gli infermieri? Dopo la firma del contratto del comparto, il 23 febbraio scorso, sono in agitazione. Lo sciopero proclamato per il 12-13 aprile prossimi sarà revocato - spiegano i sindacati Nursing Up e Nursind che raccolgono circa 70mila dipendenti su 270mila - solo a patto che la pre-intesa sottoscritta dai confederali sia radicalmente modificata. Che significa eliminare gli straordinari obbligatori, sbloccare le indennità rimaste congelate - a partire dai 2,74 euro lordi all'ora per il lavoro notturno - eliminare la precarizzazione per gli infermieri specialisti o con incarichi di organizzazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Deroghe alla «Buona Scuola» su bonus merito e mobilità dei prof

Eugenio Bruno

C'è un effetto collaterale non di poco conto atteso dal rinnovo del maxi-comparto istruttoria: l'introduzione di deroghe contrattuali, più o meno legittime, ai principi della Buona Scuola. Innanzitutto su merito e mobilità.

Partiamo da qui. Dopo due anni di eccezioni introdotte per via patrizia, che hanno portato ad altrettante "girandole" di cattedre e professori, il nuovo contratto ristabilisce il vincolo triennale per gli spostamenti dei docenti. In linea con quanto previsto dalla legge 107 del 2015 per provare ad assicurare la continuità didattica ai ragazzi. Fin qui nessun problema, dunque. Se non fosse che le norme contrattuali si riferiscono solo ai cambi di provincia o di scuola. Ma non a quelli da ambito ad ambito. Vale a dire i bacini di docenti da cui i presidi possono attingere per la chiamata diretta e per il potenziamento dell'offerta formativa.

Ancora più rilevante, sia dal punto di vista ideologico che da quello monetario, è la modifica che interessa la valorizzazione dei prof. Per un duplice ordine di motivi. Da un lato, un terzo delle risorse stanziata dalla riforma al merito degli insegnanti viene destinato all'«elemento perequativo» e alla «retribuzione professionale docente»: due escamotages che consentiranno anche agli 1,1 milioni di dipendenti della scuola di avvicinarsi o sfondare il muro degli 85 euro di aumento previsti per il resto della Pa (su cui si veda altro articolo

nella pagina accanto). Ciò significa che 70 milioni (che dal 2019 diventano 40) saranno attribuiti "a pioggia" anziché su base individuale. Dall'altro lato, si consente ai sindacati di co-determinare i criteri generali per l'attribuzione dell'incentivo (ad esempio gli importi minimi e massimi). Laddove la riforma Renzi-Giannini aveva volutamente evitato di citare la contrattazione collettiva e affidava ai comitati istituiti nelle scuole e presiedute dai dirigenti scolastici il compito di definire i criteri di valutazione.

In questa sede un accenno lo meritano anche due peculiarità con cui il nuovo Codice disciplinare viene declinato nella scuola. Si pensi alla stretta su chat e molestie: i docenti che dovessero violare la fiducia accordatagli, mettendo in atto comportamenti o molestie di carattere sessuale nei confronti dei loro alunni, sarebbero da subito licenziabili (oggi al più scatta una sospensione cautelare). Mentre per l'uso improprio in senso più ampio degli strumenti di comunicazione con alunni e famiglie bisognerà aspettare l'apposita sequenza contrattuale prevista per il nuovo Codice.

Spazio infine a due norme di civiltà. Come il "diritto alla disconnessione", e cioè il divieto di essere contattati al di fuori dell'orario di lavoro, e la possibilità per le donne vittime di violenza di affiancare ai congedi retribuiti un'aspettativa ad hoc.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le fonti

■ Le tabelle in queste pagine mettono a confronto le dinamiche retributive sulla base delle previsioni dei nuovi contratti.

Le posizioni economiche

■ I contratti indicano gli stipendi in base alle «posizioni economiche», che scandiscono la gerarchia negli uffici. In generale, quelle più alte (per esempio «III F» nella Pa centrale e «D» in quella locale) si riferiscono a posizioni da "funzionari", immediatamente sotto i ruoli dirigenziali, e poi si scende verso gli impiegati e le figure operaie.

Le cifre

■ Accanto a ogni posizione economica è indicata la cifra mensile lorda, sulla base dei tabellari annui indicati dai contratti e articolati in 13 mensilità. Lo stipendio «precontratto» indica il vecchio tabellare con l'aggiunta dell'indennità di vacanza contrattuale. L'aumento stabile è quello a regime previsto dai nuovi accordi, mentre l'aumento temporaneo è rappresentato dall'«elemento perequativo» che decadrà dal 1° gennaio

SOCIAL MEDIA E LICENZIAMENTI

Basta un tweet per perdere il posto

di **Marisa Marraffino**

Possono bastare i (pochi) caratteri dei tweet per essere licenziati. Lo ha stabilito il Tribunale di Busto Arsizio che, con la sentenza del 20 febbraio scorso, ha ritenuto sufficienti le frasi postate da un dipendente a ledere l'immagine del datore di lavoro.

Il fatto è stato commesso ai danni di una compagnia aerea quando esisteva ancora il limite dei 140 caratteri (oggi passati a 280): sufficienti, per il giudice, per «rendere esplicito un atteggiamento di disprezzo verso

l'azienda e i suoi amministratori». È stata quindi riconosciuta la lesione del vincolo di fedeltà che è alla base dei rapporti di lavoro.

Negli ultimi anni sempre più spesso l'uso dei social network sui luoghi di lavoro è entrato nelle aule dei tribunali, chiamati a valutare la legittimità o no dei licenziamenti decisi sulla base dei contenuti «disinvolti» postati dai dipendenti.

E le decisioni non sempre sono state scontate né uniformi. Se infatti la partita si gioca spesso sul filo del diritto di critica, le interpretazioni rischiano - a volte - di essere soggettive.

Così il Tribunale di Milano ha confermato il licenziamento del dipendente che, sfogandosi su Facebook, ha dato del «lecchino» e della «pecora» al collega. Mentre per il Tribunale di Parma rientra nel diritto di critica pubblicare un articolo che riguarda la propria azienda e commentarlo «genericamente», affermando che «padroni così meritano solo disprezzo». E ancora il Tribunale di Milano ha ritenuto la parola «bastardo» non diffamatoria, ma una semplice espressione di disistima.

► **pagina 10**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Attenti al post, può costare il lavoro

Per un commento disinvolto si rischia il licenziamento, ma i giudici non sono unanimi

Un equilibrio difficile. Le sentenze soppesano il dovere di lealtà verso l'azienda e il diritto di critica

IN 140 CARATTERI

Per il Tribunale di Busto Arsizio può essere sufficiente un tweet a rendere esplicito l'atteggiamento di disprezzo verso l'azienda e i suoi vertici
di **Marisa Marraffino**

A volte può bastare un post - o anche un tweet - per essere licenziati. Ma altre volte, invece, i dipendenti troppo «disinvolti» nel citare sui social network il datore di lavoro o i colleghi vengono «salvati» dai giudici. Negli ultimi anni sempre più spesso l'utilizzo dei social network sui luoghi di lavoro è entrato nelle aule dei tribunali, con risultati non sempre scontati né uniformi. Se infatti la partita si gioca spesso sul filo del diritto di critica, le interpretazioni rischiano - a volte - di essere soggettive.

Così, per il Tribunale di Busto Arsizio (sentenza 62/2018) sono sufficienti i pochi caratteri dei tweet per ledere l'immagine del datore di lavoro e «rendere esplicito un atteggiamento di disprezzo verso l'azienda e i suoi amministratori». Il fatto è stato commesso ai danni di una compagnia aerea quando esisteva ancora il limite dei 140 caratteri (oggi passati a 280): sufficienti, per il giudice, per ritenere lesa il rapporto fiduciario con l'azienda. Il diritto di critica ha infatti dei precisi requisiti che, se varcati, possono ledere il vincolo di fedeltà alla base dei rapporti di lavoro.

Sotto la lente dei giudici finiscono gli obblighi di diligenza e fedeltà prescritti dagli

articoli 2104 e 2105 del Codice civile e reinterpretati alla luce dell'attività social del lavoratore. I toni del dipendente devono essere sempre quelli di una comunicazione non offensiva né ingiuriosa che resti nei limiti di un dialogo costruttivo.

Così è stata reintegrata l'allieva dell'aeronautica militare ritratta su Facebook mentre simulava una sfilata di moda, seguita dall'affermazione «È così che si lavora», rivolta al proprio datore di lavoro. Per il giudice, l'atteggiamento è provocatorio ma non abbastanza da portare al licenziamento. È andato oltre, invece, il dipendente che, sfogandosi su Facebook, dava ripetutamente del «lecchino» e della «pecora» al collega. Rientra invece nel diritto di critica pubblicare un articolo che riguarda la propria azienda e commentarlo «genericamente», affermando che «padroni così meritano solo disprezzo». E il Tribunale di Milano (sentenza 3153/2017) ha ritenuto la parola «bastardo» non diffamatoria, ma una semplice espressione di disistima.

Un quadro confuso, insomma, in cui i lavoratori continuano a postare, assumendosi i rischi. Nel frattempo i contratti collettivi e le policy aziendali si stanno evolvendo, prevedendo sanzioni disciplinari per le violazioni più ricorrenti commesse dai dipendenti che navigano sui social. Il contratto collettivo che regola il trasporto aereo prevede la sospensione per il pilota che «leda l'immagine della compagnia utilizzando i social network in modo inappropriato»; mentre scatta il licenziamento con preavviso quando la lesione è considerata «grave». Un cortocircuito nel quale finiscono i giudici.

Di certo c'è che le policy aziendali devono essere conosciute dal dipendente e le condotte contestate tempestivamente. Il ritardo nell'addebito pesa sull'azienda che non potrà irrogare sanzioni se le contestazioni sono generiche. Ad esempio, si salva la commessa accusata - senza prove sufficienti - di essere sempre connessa a Facebook dal proprio smartphone. La genericità del post salva il lavoratore in tutti i casi in cui l'azienda non è direttamente identificata e assume rilievo dirimente il ruolo ricoperto dal lavoratore all'interno dell'azienda. Se è tollerata la critica del sindacalista, lo è meno quella del dirigente o dell'addetto marketing: mano a mano che sale il ruolo ricoperto diminuisce la clemenza dei tribunali. Per la Cassazione il sindacalista che scambia in chat una vignetta satirica sulla propria azienda non deve essere licenziato (sentenza 2499 del 31 gennaio 2017).

Dubbia poi la rilevanza delle condotte extralavorative postate sui social. Per i giudici possono condurre al licenziamento se molto gravi e allarmanti, come nel caso del lavoratore licenziato per aver pubblicato sue fotografie con armi (Tribunale di Ber-



gamo, sentenza del 24 dicembre 2015).

Non mancano, poi, le discussioni sull'attendibilità delle prove portate dal datore. I lavoratori in tribunale contestano sempre più spesso la paternità dei post, sostenendo di lasciare incustoditi smartphone e tablet. Per i giudici, se non c'è prova dell'accesso abusivo, lo screenshot dei contenuti pubblicati sui social basta a dimostrarne la paternità, almeno quando le frasi sono verosi-

mili e rafforzate da testimoni.

Tuttavia, non c'è scampo per il dipendente che si affretta a rimuovere le tracce delle proprie navigazioni in rete durante un'ispezione dell'azienda. Può essere licenziato perché il datore può effettuare verifiche sui propri computer: non si tratta di controlli a distanza ma di una verifica lecita sugli strumenti di lavoro che non deve essere ostacolata dal dipendente (Cassazione, sentenza 22313 del 3 novembre 2016).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE DECISIONI DEI GIUDICI

QUANDO IL LICENZIAMENTO È LEGITTIMO

Bastano i tweet

Quando i tweet trascendono la mera e legittima critica ed esplicitano un atteggiamento di disprezzo verso l'azienda, gli amministratori, i rappresentanti e i potenziali partner commerciali legittimano il licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Tribunale di Busto Arsizio, sentenza 62 del 19 febbraio 2018

Ingiurie al datore di lavoro

I doveri di fedeltà, correttezza e buona fede incombono sul lavoratore anche nei comportamenti extralavorativi. Scrivere su Facebook epiteti ingiuriosi nei confronti dell'amministratore unico, datore di lavoro, menzionato con nome e cognome, rappresenta giusta causa di licenziamento perché giustifica la definitiva perdita di fiducia del datore sulla corretta esecuzione del lavoro per il futuro.

Tribunale di Napoli, sentenza 8761 del 15 dicembre 2017

Diffamazione dei colleghi

Può essere licenziato per giusta causa il dipendente che pubblica su Facebook frasi diffamatorie nei confronti dell'azienda e dei colleghi, definiti «leccchini», «burattini» nelle mani dell'azienda e del sindacato che li girano

come «robottini»; e che scrive che i colleghi cadono ai piedi del datore come pecore.

Tribunale di Milano, decreto 27552 del 29 luglio 2013

QUANDO IL GIUDICE BOCCIA L'USCITA

La contestazione

La condotta del lavoratore che, commentando la recensione di un cliente, mette in cattiva luce un collega e trascina l'azienda in commenti di altri utenti poco rispettosi va contestata subito in maniera precisa e dettagliata. Altrimenti non rappresenta giusta causa di licenziamento.

Tribunale di Larino, ordinanza 1282 del 4 agosto 2016

Critica «generica»

È illegittimo licenziare chi scrive su Facebook (commentando un articolo che dà la notizia che l'azienda datrice fa lavorare i dipendenti anche la domenica): «È un'offesa ai lavoratori che lavorano la domenica! Tanto meritate solo disprezzo egregi padroni ci costringete a lavorare di domenica con dei discorsi che sanno di ricatto. Anzi li costringete!». Il post infatti non è direttamente lesivo della società datrice di lavoro perché la critica si rivolge genericamente alla categoria dei «padroni».

Tribunale di Parma, sentenza 27 del 9 febbraio 2018

Il sindacalista

Le frasi scritte su Facebook dal dipendente sindacalista non possono essere valutate come se le avesse postate un qualsiasi altro dipendente: al sindacalista è riconosciuto un diritto di critica diverso e superiore rispetto a quello degli altri colleghi. Inoltre, la parola «bastardi» esprime disistima ma non si può definire diffamatoria, perché non è di per sé ingiuriosa.

Tribunale di Milano, sentenza 3153 del 28 novembre 2017

L'alternativa della sanzione conservativa

Offendere gravemente il direttore generale dell'azienda non porta al licenziamento se le norme collettive prevedono sanzioni di tipo conservativo.

Corte d'appello di Roma, sentenza 914 del 7 febbraio 2017

La prova testimoniale

L'indebito utilizzo del cellulare personale o del computer aziendale con continui accessi su Facebook e su altri siti da parte della dipendente va documentato dal datore di lavoro, anche con testimoni: non basta un'unica dichiarazione testimoniale relativa a un unico episodio.

Corte d'appello di Bari, sentenza 436 del 6 febbraio 2017

HR

Tra leadership e controllo, le sfide digitali per i manager

■ Da un lato lavoratori che mirano al self-management, con una forte critica alla gerarchia e una spinta all'innovazione, dall'altro aziende che puntano al controllo e alla "standardizzazione dei processi": sono le due facce della medaglia ora che la trasformazione digitale è entrata nell'organizzazione del lavoro, che emergono dall'indagine sui Sistemi di performance management realizzata su un campione di 1.250 lavoratori e 143 aziende dalla Fondazione Marco Biagi con il supporto di Fior di Risorse che verrà presentata oggi in occasione del 16° Convegno internazionale in memoria di Marco Biagi.

Dicerto è finita l'era in cui il lavoro poteva essere valutato sul parametro del tempo: a pensarlo sono in maniera convergente sia le aziende sia i lavoratori. Il 62% delle imprese dichiara infatti che il criterio più utilizzato per valutare la prestazione dei lavoratori è il risultato, seguito dalle competenze (indicato da circa il 40% delle imprese), mentre il 70% dichiara di dare assai poco peso al fattore tempo. Affermazioni che trovano conferma nelle dichiarazioni dei lavoratori: il 70% si sente valutato per il risultato conseguito rispetto agli obiettivi individuali, per le skill che ha dimostrato di possedere (circa 45% dei rispondenti) e infine per i risultati centrati dall'azienda (circa 40%). Il "lavoro ben fatto" è quindi frutto non del tempo impiegato, ma delle competenze adeguate.

Fr.Ba.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Agevolazioni. La circolare Inps 40/2018 spiega i casi particolari

Esonero contributivo per riassunzioni nello stesso gruppo

Il collegamento fra aziende non esclude il bonus

PAGINA A CURA DI

Alessandro Rota Porta

■ Ha diritto all'esonero contributivo previsto dalla legge di Bilancio 2018 il datore di lavoro privato che, come acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, entro un anno dal trasferimento aziendale, assume a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

Ancora: lo sconto sui contributi da versare spetta anche quando l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, aveva elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

Sono questi due casi particolari di applicazione dello sconto del 50% sui contributi previsto dalla legge 205/2017, fino a 3 mila euro all'anno per lavoratore (articolo 1, commi 100 e seguenti), sui quali ha fatto chiarezza la circolare Inps 40 del 2 marzo 2018. L'Istituto ha illustrato come vadano gestite una serie di situazioni, con aperture talvolta maggiori rispetto alle regole applicate agli incentivi contributivi per le assunzioni stabili nel 2015 e nel 2016.

Uno dei chiarimenti principali forniti dalla circolare Inps sul bonus triennale riguarda la possibilità di fruirne anche quando l'assunzione realizza un obbligo preesistente, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo. Ma andiamo con ordine.

Quando il bonus è ammesso

Tralasciando il requisito anagrafico che deve possedere il lavoratore incentivato (entro i 35 anni nel 2018 e successivamente 30 anni), la circolare 40/2018 ha chiarito

che il primo step per fruire dell'esonero è verificare che il lavoratore da assumere non sia stato mai occupato a tempo indeterminato, con lo stesso o con altri datori di lavoro nel corso della sua intera vita lavorativa: a questo fine, sono considerati neutrali eventuali precedenti rapporti di lavoro domestico, di lavoro a chiamata, di apprendistato. Per quest'ultima fattispecie, l'Inps ha precisato che anche i periodi di apprendistato svolti presso lo stesso datore non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione.

Per ottenere l'esonero nell'ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, per i 12 mesi successivi alle agevolazioni "standard" già previste dall'articolo 47, comma 7, del Dlgs 81/2015, in primo luogo, il lavoratore non deve aver compiuto 30 anni alla data della trasformazione (articolo 1, comma 106, della legge 205/2017). Inoltre, sempre riferendosi alla data della prosecuzione, va controllato se la persona coinvolta abbia o meno avuto altri precedenti rapporti a tempo indeterminato (ostativi al godimento dell'agevolazione).

Prosegue invece il godimento dell'incentivo (per il periodo residuo non goduto) nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato o di trasferimento d'azienda-in base, rispettivamente, agli articoli 1406 e 2112 del Codice civile - con passaggio del dipendente al cessionario.

Lo stop all'incentivo

È negato, invece, l'accesso all'esonero laddove - in sede ispettiva - il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita Iva, o quello parasubordinato siano riquilibrati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato (ad analoghe argomentazioni era arrivato il messaggio Inps 459/2016, trattan-

do un'altra agevolazione).

L'esonero non spetta se, nei sei mesi precedenti l'assunzione incentivata, il datore che assume ha effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi, nella stessa unità produttiva (articolo 1, comma 104, della legge 205/2017).

Inoltre, il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, non deve licenziare per giustificato motivo oggettivo lo stesso lavoratore o un lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, pena la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Poco chiaro è il riferimento della norma alla "qualifica": il riferimento dovrebbe essere all'articolo 2103 del Codice civile, ossia alla verifica rispetto allo stesso livello della categoria legale di inquadramento.

Il rispetto dei requisiti appena descritti non è richiesto nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato.

La portabilità

La norma prevede la "portabilità" dell'esonero: se un lavoratore per la cui assunzione a tempo indeterminato sia stato parzialmente fruito l'esonero, viene nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto a questi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.

Nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficiario riconoscibile è quello eventualmente residuo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I chiarimenti dell'Istituto

I casi specifici e la possibilità di accedere all'esonero contributivo

IL LAVORATORE CON DIRITTO DI PRECEDENZA

Un datore assume stabilmente con le stesse mansioni, entro i successivi 12 mesi, un lavoratore che, con più contratti a termine presso la stessa azienda aveva lavorato per oltre sei mesi

Pur trattandosi di attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24 del Dlgs 81/2015, sussistendo gli altri requisiti richiesti, l'esonero spetta. Lo stesso principio vale

per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato

ACCESSO AL BONUS



SÌ

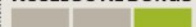
IL CAMBIO APPALTO

In un appalto di servizi nelle pulizie, l'azienda che subentra è obbligata ad assumere i dipendenti dell'azienda precedente

Anche se c'è un obbligo riferito all'assunzione dei lavoratori oggetto dell'appalto, questo vincolo previsto dalla contrattazione collettiva

applicabile alle imprese di pulizia non esclude l'accesso all'esonero

ACCESSO AL BONUS



SÌ

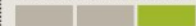
IL LAVORATORE CON DISABILITÀ

Un'azienda che deve coprire la quota di riserva riferita al collocamento obbligatorio sta assumendo un lavoratore disabile che ha i requisiti per poter fruire dell'esonero

La circolare 40/2018 dell'Inps ha chiarito che l'esonero contributivo triennale può trovare applicazione per le assunzioni obbligatorie di lavoratori

disabili, effettuate in base all'articolo 3, della legge 68/1999

ACCESSO AL BONUS



SÌ

IL MANCATO SUPERAMENTO DELLA PROVA IN PASSATO

Un lavoratore under 35 ha avuto un solo rapporto a tempo indeterminato, concluso dopo pochi giorni di attività, per mancato superamento del periodo di prova

L'assunzione di questo lavoratore non è agevolabile perché, nonostante il rapporto fosse sottoposto a una condizione (il superamento del periodo di prova), deve

essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine

ACCESSO AL BONUS



NO

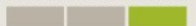
DATORI DI LAVORO COLLEGATI

Un'azienda controllata al 100% da un'altra vuole assumere un lavoratore potenziale portatore dell'esonero, licenziato, due mesi prima, dalla controllante

Anche nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio è

riconoscibile, per le quote residue

ACCESSO AL BONUS



SÌ

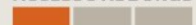
DUE CONTRATTI PART-TIME CON INIZIO DIVERSO

Un datore vorrebbe assumere con contratto part-time un lavoratore che ha i requisiti per l'esonero: il lavoratore sta per instaurare un altro rapporto di lavoro part-time, con altro datore

In caso di assunzioni con date differite, il datore di lavoro che assume successivamente perde il requisito essenziale per l'ammissione all'agevolazione, consistente

nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato

ACCESSO AL BONUS



NO

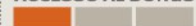
L'APPRENDISTA CON PRECEDENTE CONTRATTO STABILE

A febbraio 2018 un datore ha stabilizzato un apprendista alla fine della formazione. Alla conversione, il giovane aveva 29 anni ma aveva già avuto contratti a tempo indeterminato

L'agevolazione di 12 mesi di esonero (dalla fine degli incentivi correlati all'apprendistato) non spetta, in questo caso, perché viene meno la condizione del

lavoratore di non aver mai avuto contratti a tempo indeterminato

ACCESSO AL BONUS



NO

focus paese digitale

Lavoro, formazione, energia del futuro la vera sfida è la sicurezza dei "big data"

GLI INVESTIMENTI DEI COLOSSI TECNOLOGICI NON SI FERMANO E ANCHE LA POLITICA SE NE ACCORGE MA CI SONO ALCUNI PUNTI CHE L'INTERO SETTORE DEVE TENERE PRESENTE PER AFFRONTARE IL TEMA DELL'ETICA SEMPRE PIÙ PRESSANTE

Andrea Frollà

Milano

L'intelligenza artificiale non è ancora un tema di dominio pubblico ma non manca troppo prima che lo diventi. Nel corso del 2017 sono stati soprattutto gli investimenti dei grandi colossi tecnologici, le battute di alcuni leader politici e l'eco social dei progetti più avveniristici ad avvicinare i media a quella che viene ormai comunemente riconosciuta come la declinazione più dirompente dell'innovazione digitale. E anche il 2018 sembra essere partito con la stessa tendenza al rialzo del livello di guardia, tanto che tra gli osservatori e gli addetti ai lavori non mancano quelli pronti a scommettere sull'anno in corso come anno della maturità definitiva. L'esito di una simile scommessa sarebbe però tutt'altro che scontato, in particolare per un motivo preciso.

L'intelligenza artificiale è solo l'ultimo esempio di un dibattito sulle nuove frontiere dell'economia 4.0 che in tanti Paesi, tra cui rientra pure l'Italia, appare ancora fortemente sbilanciato: avanzato su alcuni fronti (tecnologico, industriale ed economico) e in ritardo su altri (politico, etico e socio-culturale). Una doppia velocità che non favorisce uno sviluppo tecnologico coerente e che è in gran parte figlia della tendenza a considerare qualsiasi innovazione come una roba da nerd e smanettoni. Mentre basterebbe fermarsi anche solo pochi secondi a ragionare delle tante sfide che abbiamo davanti, dai risvolti etici dell'AI al peso della privacy, dai lavori che farà chi nasce oggi alla sostenibilità energetica dell'innovazione, per rendersi conto del contrario.

La sfida etica

L'etica dell'intelligenza artifi-

ziale è forse l'argomento che rende più evidente quanto appena accennato. Chissà quanti solo a pronunciarlo si immaginano stanzoni zeppi di libri impolverati e filosofi con i barboni bianchi, intenti a discutere di massimi sistemi. In realtà le tante declinazioni del tema (che tra l'altro non è affatto da terza età) hanno una portata decisamente più ampia che interessa chiunque, incluso chi deve ancora nascere: la distribuzione della ricchezza generata dall'automazione, l'impatto dei robot sulle interazioni umane, l'effetto dei pregiudizi trasmessi dai programmatori, l'utilizzo dell'AI in ambito militare o ancora la nascita di nuovi diritti. Aspetti destinati a ridisegnare i contesti politici, economici, sociali e quindi impossibili da lasciare in balia della rivoluzione tecnologica. Ecco perché si sente sempre più spesso parlare di un buon governo dell'innovazione, che è probabilmente quello immaginato dalla Commissione Europea a inizio mese con il lancio del team AI. Un gruppo di esperti che avrà il compito di proporre orientamenti in materia di equità, trasparenza, democrazia e sicurezza, nonché di partorire una lista di veri e propri standard etici.

Big data e privacy

Uno degli ambiti che qualsiasi governo nazionale, europeo o internazionale dell'economia 4.0 deve monitorare con attenzione è senza dubbio la privacy. La digitalizzazione sempre più spinta non ha solo partorito i cosiddetti big data, ma ha consegnato loro un potere notevole che non deve tuttavia pregiudicare la tutela dei dati personali. Su questo fronte non bisogna stancarsi di ricordare l'avvicinamento alla piena applicazione del nuovo regolamento UE sulla privacy (Gdpr) prevista per il prossimo maggio. Un intervento che a detta degli esperti posiziona l'Europa in una posizione di avanguardia, distinguendosi per l'attribuzione di un valore al dato che supera l'idea di proprietà e che gli riconosce il giusto peso nell'era digitale. Le regole non bastano però a garantire la sicurezza dei dati, per cui servono anche investimenti tecnologici. Piuttosto urgenti, verrebbe da ag-

giungere scorrendo i dati del nuovo rapporto Clusit: il cybercrime ha generato nel 2017 danni complessivi per 500 miliardi di dollari, con un volume di attacchi cresciuto del 240% dal 2011 e interferenze sempre più pesanti nella geopolitica, nella finanza e nella vita dei cittadini. In fondo privacy e sicurezza viaggiano di pari passo.

Educazione civica 4.0

Pure i sassi hanno capito che l'innovazione digitale passa dalla formazione delle nuove competenze. Una sfida trasversale a qualsiasi fascia d'età, che deve coinvolgere anche i più piccoli fin dai primi passi nel sistema scolastico. L'introduzione delle nuove tecnologie nelle scuole, sotto forma di corsi di coding o di stampanti 3D, è un tassello importante ma non è l'unico. A questo se ne accompagna uno altrettanto decisivo e non sempre adeguatamente considerato: la cosiddetta educazione civica digitale. Su questo paradigma è impegnato il progetto Generazioni connesse, coordinato dal Miur e co-finanziato dalla Commissione Europea. Non si tratta, spiegano i promotori dell'iniziativa, di riconvertire l'educazione civica nell'era digitale ma di creare una dimensione nuova che integri nella prima formazione lo spirito critico e la responsabilità. Cittadini coscienti delle implicazioni ad ampio raggio della tecnologia sono degli alleati formidabili per massimizzare i benefici in termini di educazione, partecipazione, creatività e socialità, e minimizzare gli aspetti negativi (violenza, comportamenti illegali, informazione manipolata e discriminatoria). Motivi per cui quello sui cittadini digitali del futuro potrebbe rivelarsi uno degli investimenti formativi più azzeccati.

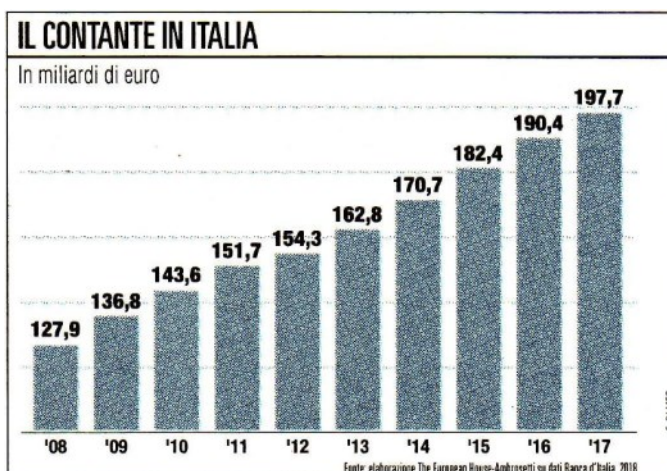
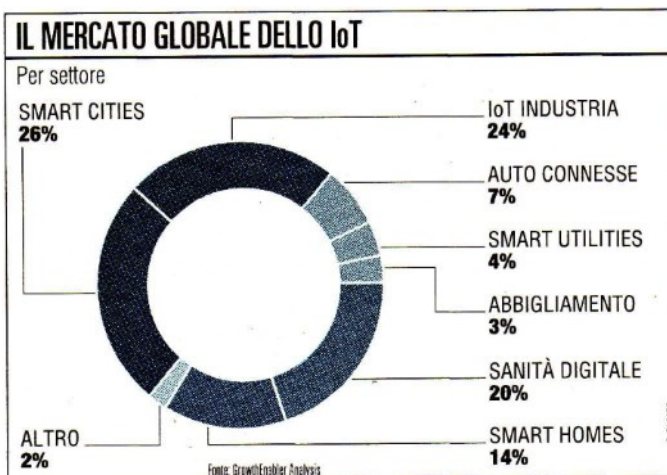
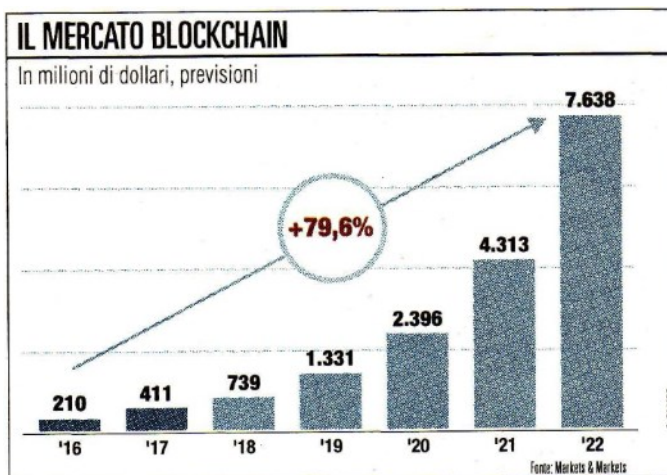


Digitale e ambiente

Di nuove energie digitali c'è assoluto bisogno, anche nel senso proprio del termine. La digitalizzazione del settore energetico è infatti uno dei processi verticali che maggiormente può contribuire a garantire sostenibilità alla quarta rivoluzione industriale. Secondo il rapporto Digital Energy del Politecnico di Milano questa evoluzione smart dell'energia si declinerà su tre ambiti principali: reti, manifattura e costruzioni. E un ruolo decisivo lo avranno gli operatori dell'efficienza energetica, specialmente se saranno in grado di trasformare i dati in strumenti di business intelligen-

ce. A beneficiarne sarebbe anche l'ambiente che spera di ottenere quei vantaggi che stanno già garantendo altri paradigmi digitali. Si pensi alla sharing economy in tutte le sue forme, dall'affitto di un appartamento alla condivisione dei mezzi di trasporto, che garantiscono meno cemento, inquinamento e sprechi. Non è un caso che le nuove tecnologie figurino ampiamente nella Strategia energetica nazionale annunciata a fine 2017 dall'Italia, che comprende diverse iniziative tra cui il raddoppio degli investimenti R&S nell'energia pulita dai 222 milioni del 2013 ai 444 milioni previsti per il 2021.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



[I SERVIZI]**Pagamenti digitali
continua il trend
ma in Italia siamo
ancora all'inizio**

Anche in Italia l'e-payment sembra pronto al decollo dopo anni di lento movimento, ma è presto per la cashless society. Nel corso del 2017, stima l'Osservatorio Mobile Payment & Commerce, i pagamenti digitali con carta in Italia sono cresciuti di oltre il 10%, raggiungendo i 220 miliardi di euro (il 28% dei consumi delle famiglie italiane). A favorire questa crescita sostenuta è stata la svolta nell'approccio e nelle abitudini dei consumatori e soprattutto degli esercenti, oltre alla crescita dell'infrastruttura che si sta consolidando.

La corsa è comunque solo agli inizi, specialmente per il mercato del New Digital Payment: le transazioni relative a prodotti, servizi, bollette, multe e altro veicolato tramite Pc, tablet, smartphone e Pos contactless, oggi valgono 46 miliardi e potrebbero superare quota 100 miliardi nel 2020. Tra le varie performance spiccano: carte contactless (18 miliardi, +150%), transazioni in mobilità (6,7 miliardi, +60%) e mobile Pos (90mila unità attive con un transato medio di 10 mila euro). Mentre si riconfermano i principali trend evolutivi: mobile, blockchain e criptovalute, IoT e intelligenza artificiale. Ma attenzione a farsi prendere dagli entusiasmi.

Secondo le prime anticipazioni dell'Osservatorio Cashless Society 2018 del Forum Ambrosetti, l'Italia è infatti fra gli ultimi Paesi europei in termini di transazioni pro-capite con 43 operazioni, contro una media UE di 116. Peggio di noi fanno solo Grecia, Romania e Bulgaria, mentre al top figura il trio Danimarca-Svezia-Finlandia. Nel nostro Paese il valore dei prelievi di contante da Atm negli ultimi 10 anni è salito del 9%, più di quanto avvenuto in Germania, Francia, Spagna e UK. Non a caso il contante in circolazione continua ad aumentare: nel 2017 ha toccato quota 197 miliardi (+3,8% rispetto al 2016), circa 70 miliardi in più rispetto al 2008.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Buone pratiche

«Spesa» e cura: il welfare sia una priorità

di **Afonso Marino**
e **Paolo Pariso**

Mai così poveri e disuguali. Il coordinamento dei governatori delle Regioni del Sud, per creare controllo e integrazione della spesa, è strategico. Un tema sul quale sperimentare questo coordinamento è quello dei servizi sociali e sanitari. La sanità assorbe una quota rilevante del bilancio regionale, in alcune regioni il presidente centralizza la gestione del settore ma anche in questo caso organizzazione e risultati non sono soddisfacenti. Il Sud dispone di minori risorse, è gravato dalla scarsa organizzazione di servizi sanitari ed efficaci politiche di prevenzione. Questa disparità di accesso all'assistenza si riflette in modo sempre più evidente sulla salute distribuita alla popolazione residente: al Sud è più alta la mortalità, sotto i 70 anni di vita, indicativo secondo l'Organizzazione mondiale della sanità dell'efficacia dei servizi sanitari. La spesa sanitaria pro capite si attesta mediamente a 1.838 euro, ma è più elevata a Bolzano 2.255 e inferiore nel Mezzogiorno, 1.725 euro. Questi divari si riflettono sulle condizioni di salute e

sull'aspettativa di vita della popolazione. Osservando il finanziamento pro capite emerge che molte regioni del Nord migliorano la loro performance senza aumentare la spesa, mentre le regioni del Mezzogiorno, peggiorano la performance pur aumentando le risorse rispetto alla media nazionale. Questo peggioramento determina per una parte della popolazione, che può destinare reddito alla cura, la richiesta di servizi sanitari privati, mentre per una larga parte la decisione è tra le cure pubbliche, spesso con lunghi tempi di attesa, oppure la rinuncia. I servizi essenziali sono fonte di legittimazione sociale, economica e di qualità della vita. Prevenzione e programmazione sono due variabili da considerare per una migliore qualità della spesa e della cura. La necessità di un governo nel Mezzogiorno di uno dei pilastri del welfare è determinante per incrementare l'uguale accesso alla cura e alla prevenzione, il pubblico non può abdicare o relegare all'azione contingente delle amministrazioni che rappresentano la popolazione, l'erogazione dei servizi di cura.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



PREVIDENZA LA PENSIONE? È UN INVESTIMENTO (E SI GUADAGNA)

di **Ferruccio de Bortoli**
ed **Enrico Marro**

2

Nel 2017 il patrimonio globale della previdenza integrativa ha superato il record dei 41 mila 300 miliardi di dollari. Nel nostro Paese vale solo il 10% del Pil. In Olanda è al 194%, negli Stati Uniti al 131%. Da noi gli iscritti sono poco più di 8 milioni e gli strumenti dedicati investono poco in Borsa. Una nuova regola permette un utilizzo flessibile del Tfr: basterà per invogliare i lavoratori italiani?

LA PICCOLA ITALIA

DELLE PENSIONI

di **Ferruccio de Bortoli**

Il 2017 sarà ricordato come l'anno d'oro dei fondi pensione istituzionali globali. Le cifre fanno davvero impressione. I pensionati assicurati, in varie forme, nei 22 Paesi studiati da Willis Towers Watson possono festeggiare l'anno con il più elevato incremento mai registrato del loro patrimonio: 4,8 trilioni di dollari, il 13 per cento in più. Alcuni sono stati più fortunati (o meglio, avveduti) di altri. L'indagine della società leader nella consulenza e nel brokeraggio è significativa al di là delle masse finanziarie gestite dai principali fondi. Le attività totali hanno raggiunto i 41 mila 335 miliardi di dollari. Le dimensioni sono così elevate che rischiano di sfuggire a una esatta comprensione del fenomeno. Oltre una certa soglia si perde la percezione delle grandezze.

I trend

Gli investitori istituzionali più forti hanno sfruttato al meglio l'andamento dei mercati finanziari per irrobustirsi sul versante patrimoniale. E lo testimonia il rap-

porto tra il patrimonio gestito e il Prodotto interno lordo dei relativi Paesi. Per esempio, nel Regno Unito è passato dal 108 per cento del 2016 al 121 per cento. Negli ultimi dieci anni l'aumento è stato di 33 punti percentuali! L'Olanda si conferma come il Paese con la percentuale più elevata: 194. Dieci anni fa era al 68 per cento. In Australia siamo al 138 per cento. In Svizzera al 133 per cento. Negli Stati Uniti al 131 per cento. L'Italia, che ha un sistema pensionistico soprattutto pubblico, legato al primo pilastro, e una previdenza integrativa troppo limitata e non obbligatoria, è al 10 per cento, con 184



miliardi di dollari di patrimonio gestito. Quasi raggiunta dal Messico che ha fatto registrare la crescita maggiore tra tutti i 22 Paesi censiti dal Global pension assets study. In generale, però il divario tra i Paesi più ricchi ed evoluti finanziariamente e quelli meno preparati e sofisticati sul versante dell'asset management tende ad ampliarsi. Avere un mercato dei capitali sviluppato aiuta i pensionati assicurati.

Quali le ragioni di questo balzo stratosferico del 2017. Ci si aspettava, lo scorso anno, una discreta volatilità che non c'è stata. I tassi sono rimasti bassi. E così l'inflazione che forse soltanto nel 2018 dovrebbe riprendersi un po' (chi è molto indebitato lo spera). Tutte condizioni di mercato che hanno premiato i gestori più esposti sull'azionario. Negli Stati Uniti, per esempio il 60 per cento degli attivi è mediamente investito in azioni. In Italia il 40 per cento. La correlazione tra attività dei fondi e mercato azionario è comunque scesa, negli ultimi anni, dal 68,7 per cento del 1998 al 41,1 per cento del 2017. Gli americani continuano a privilegiare i titoli domestici. Le misure fiscali dell'era Trump li incoraggiano. Canada, Regno Unito e Svizzera sono più propensi a comprare i titoli degli altri.

Molto «liquidi»

Gli italiani si sono distinti per una preferenza per la liquidità che però, piccolo dettaglio, costa. I Paesi nordici si stanno sempre più posizionando su investimenti sostenibili, sulle attività di Esg (Environmental social and governance) scegliendo soprattutto le imprese con progetti a medio e lungo termine, specialmente per quei fondi, in particolare sanitari, con necessità degli assicurati suddivise su trenta, quaranta anni e anche di più. Mentre, storicamente gli Stati Uniti puntano di più sugli investimenti alternativi, tra cui private equity, debito privato, infrastrutture ed hedge fund. «Ma il fenomeno che si nota con maggiore precisione e che tende a proiettarsi stabilmente nel tempo — spiega Alessandra Pasquoni di Willis Towers Watson Italia — è la crescita d'importanza dei fondi a capitalizzazione rispetto a quelli legati a un sistema retributivo, cioè a prestazione definita. C'è un progressivo spostamento del rischio, tipico di società che invecchiano, verso gli iscritti e i datori di lavoro. I fondi a capitalizzazione sono ormai il 49 per cento del totale degli asset dei sette più grandi mercati al mondo. Fra un po' ci sarà il sorpasso».

Chi pensa, in Italia, di tornare indietro sul piano delle riforme previdenziali dovrebbe riflettere sull'andamento dei fondi pensione nel resto del mondo. E domandarsi se possiamo permetterci ancora a lungo di non irrobustire questo secondo pilastro che si aggiun-

ge al primo, il pubblico, sempre più appesantito dalle variabili demografiche, e al terzo quello di mercato, personale. Secondo l'ultima relazione Covip, la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, gli italiani iscritti a fine 2017 a forme complementari erano 8 milioni e 341 mila, in crescita del 7,1 per cento. Nelle offerte pensionistiche di mercato, i fondi aperti hanno raggiunto un milione e 374 mila iscritti (+9,2 per cento). I nuovi Pip (Piani individuali pensionistici) interessano 3 milioni e 103 mila persone con un aumento dell'8,1 per cento. Il patrimonio complessivo oscilla intorno ai 200 miliardi, in linea con le stime Willis Towers Watson. I rendimenti, al netto dei costi di gestione e della fiscalità, sono stati del 2,6 per cento per quelli negoziali, del 3,3 per gli aperti. Per i nuovi Pip del 2,2 per cento. Nell'anno il Tfr si è rivalutato al netto dell'1,7 per cento. Siamo molto lontani dalle performance dei fondi esteri.

I numeri

«La nostra industria pensionistica — spiega Mario Padula, presidente di Covip — può e deve crescere ma non è affatto fragile. Lo dimostrerà, in maggio, il prossimo rapporto Ocse. Ora però vi sono delle importanti novità che potranno irrobustire soprattutto il secondo pilastro e i fondi negoziali. La possibilità di devolvere ai fondi negoziali anche una percentuale del Tfr, prima o si versava tutto o niente».

Non esistono ancora dati, anche se non sembra vi sia stato un grande ricorso, sulla novità introdotta, in uscita nei fondi, di poter riscuotere anticipatamente la quota Rita, rendita integrativa. Prosegue l'opera di convincimento delle categorie affinché mettano insieme le proprie gestioni. Un'operazione di fusione dovrebbe riguardare, nelle prossime settimane, tre fondi del mondo cooperativo.

La sfida

«Siamo piccoli, ma potremmo crescere molto, soprattutto se il Fisco ci darà una mano. Per esempio, spalmando il beneficio tributario su più anni, con lo spostamento delle deduzioni senza perdere i periodi in cui non si possono fare. E poi diminuendo la tassazione, ora al 20 per cento, sui rendimenti. Altrove o non sono tassati o lo sono molto meno. Il monitoraggio dei costi, soprattutto per i prodotti di mercato continua con successo. Per quelli negoziali possiamo dire che gli italiani sono i più a buon mercato». Intanto, si profila all'orizzonte una nuova normativa europea. E crescerà la concorrenza su costi e rendimenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

E

Dati & numeri

Secondo le ultime indicazioni fornite dalla Covip (Commissione di vigilanza sui fondi pensione), a fine 2017 erano 8,1 milioni gli iscritti a forme pensionistiche complementari, una crescita del 7,1% da inizio anno per un patrimonio accumulato, a fine 2017 di 106,7 miliardi. I rendimenti aggregati sono stati tutti positivi; quelli più elevati si sono registrati nelle linee di investimento azionarie, grazie al buon andamento dei mercati

Crescita lenta Le adesioni ai fondi pensione in Italia

	Set. 2017	Giu. 2017	Mar. 2017
Fondi pensione negoziali	2.732.624	2.666.639	2.633.897
Fondi pensioni aperti	1.336.086	1.315.203	1.287.705
Pip «nuovi»	3.017.363	2.980.746	2.929.237
Pip «vecchi»	411.000	411.000	411.000
Fondi pensione preesistenti	653.000	653.000	653.000
TOTALE ISCRITTI	8.145.572	8.022.150	7.910.464

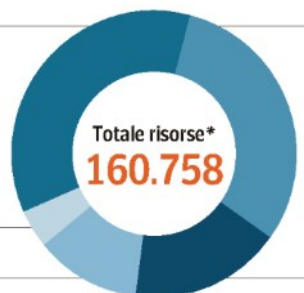
Un patrimonio ancora piccolo

Le risorse della previdenza complementare, in milioni di euro

Fondi pensione preesistenti
57.540

Pip «vecchi»
6.930

Fondi pensione aperti
19.145



Fondi pensione negoziali
49.466

Pip «nuovi»
27.597

* Si include Fondinps

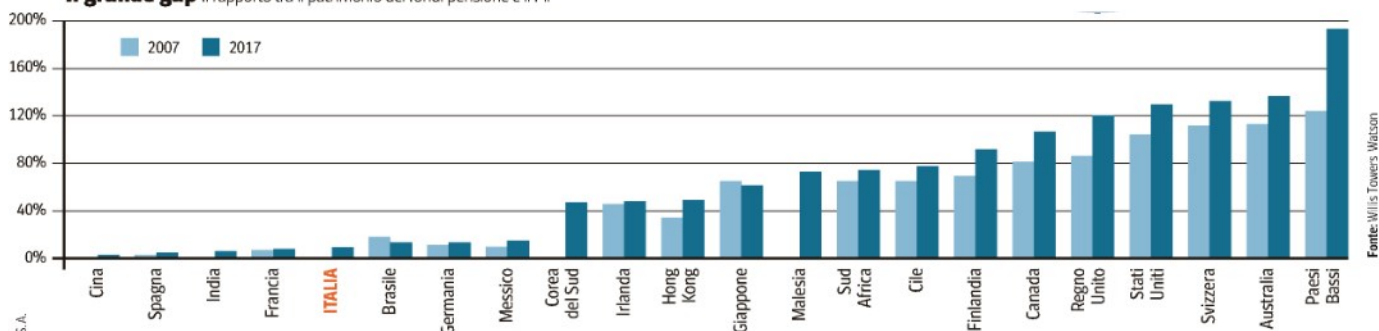
Fonte: Covip

8,1

milioni

Gli iscritti ai fondi pensione. Meno del 30% del totale

Il grande gap Il rapporto tra il patrimonio dei fondi pensione e il Pil



Covip

Mario Padula è presidente della Commissione di vigilanza sui fondi pensione. «L'industria previdenziale non è fragile, ma deve crescere»



Previdenza

L'economista Tito Michele Boeri, 59 anni, è il presidente dell'Istituto nazionale della previdenza sociale dal 24 dicembre 2014

La doppia partita del Terzo settore

VALORI IN CORSO

di **Elio Silva**

L Terzo settore ha nel dna la vocazione al bene comune e gioca, quindi, su un campo diverso rispetto alla sfera pubblica, con cui pure è in stretta e costante relazione. Mentre le forze politiche perseguono i propri legittimi obiettivi di parte, a maggior ragione adesso che le urne hanno consegnato il responso degli elettori, le organizzazioni non profit, per natura orientate a fini di interesse generale, si propongono come attori di coesione sociale.

A dispetto di una riforma normativa fresca di pochi mesi e di un ruolo sempre più marcato nella società e nel welfare, il non profit non è stato più di tanto protagonista delle diverse piattaforme programmatiche della campagna elettorale.

C'è chi, al riguardo, ha additato come causa una scarsa attenzione della politica, ma certamente non può essere questa l'unica spiegazione. Una risposta si può trovare anche nelle tesi di Stefano Zamagni, docente di economia politica all'università di Bologna e già presidente dell'Agenzia per le Onlus, considerato il "padre nobile" del Terzo settore italiano. Del non profit non si parla molto, ha sostenuto in più occasioni Zamagni, perché appartiene a tutti, quindi non è argomento che si presti ad essere sbandierato come obiettivo di parte. Queste considerazioni si legano anche alla riflessione proposta su queste colonne da Sergio Fabbrini, che ha ricordato (si veda *Il Sole 24 Ore* del 18 febbraio) la distinzione tra politics e policies, un tema classico delle democrazie liberali. La prima (che riguarda i rapporti di potere partigiani) spetta alle forze politiche, le seconde (che riguardano la soluzione dei problemi collettivi) devono coinvolgere anche le organizzazioni sociali.

In altri termini, mentre la politica non è tenuta a perseguire soluzioni condivise, le organizzazioni senza scopo di lucro hanno non solo l'opportunità, ma in qualche modo anche il dovere di produrre programmi e strategie di coesione sociale. La condizione che rende possibile questo risultato, tuttavia, non è affatto scontata. Passa attraverso il grado di vitalità di quelle organizzazioni, che l'economista Mariana Mazzucato definisce mission oriented, che rappresentano la naturale cerniera tra l'attivismo dei cittadini e le scelte delle istituzioni pubbliche. Di conseguenza, il Terzo settore assolve pienamente alla propria funzione solo quando da una parte mette in campo buona volontà e legami territoriali, ma dall'altra può contare anche su competenze e innovazione.

«Il non profit non può limitarsi a informare e sensibilizzare, deve anche proporre soluzioni», afferma Marco Zappa-

lorto, chief executive di Nesta Italia, che rappresenta nel nostro Paese l'omonima fondazione globale sull'innovazione sociale. Non a caso la fondazione Nesta ha trasfuso missione e strategie operative in una formula, quella dei Challenge Prizes o premi-incentivo, che in prima battuta identifica i problemi, poi lancia sfide-concorso per risolverli e infine premia le soluzioni migliori, così rovesciando la tradizionale direzionalità dei flussi erogativi alle non profit.

Se, dunque, risulta cruciale il ruolo delle organizzazioni private con finalità pubbliche, che operano in un'area identificabile come il "mezzanino" dei processi di policy making, come si presenta al riguardo la realtà italiana?

Flaviano Zandonai, segretario generale di Iris Network, la rete degli istituti di ricerca sull'impresa sociale, ha cercato di trarre indicazioni dal censimento Istat sulle istituzioni non profit, presentato a dicembre 2017. «Il non profit - osserva - è un ambito che svolge un ruolo cruciale, sia come infrastruttura della società civile, sia per il contributo a politiche pubbliche di innovazione, che si collocano all'incrocio tra dinamiche dall'alto e sollecitazioni dal basso».

«Ma se il comparto, nell'insieme, presenta una solida crescita di medio periodo (+2,5% annuo nel quadriennio 2011-2015, per 336mila soggetti censiti), si manifesta anche un trade-off rispetto all'attività di rappresentanza. Aumenta, infatti, la presenza ai tavoli di programmazione (più 21,5% del settore «relazioni sindacali e rappresentanza di interessi»), mentre sembra calare la capacità di advocacy rispetto a istanze e bisogni sociali, visto che il settore «tutela dei diritti e attività politica» diminuisce del 22,9%».

L'Istat ci restituisce, dunque, l'immagine di un Terzo settore sempre più presente nel dialogo istituzionale, ma che al tempo stesso non guadagna terreno nel raccogliere ed elaborare le istanze della società. Sarà questa la nuova sfida del non profit nella stagione che si sta ora aprendo.

ext.elio.silva@lsole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Bonus per gli asili nido, mille euro in undici rate

In certi casi la domanda scade il prossimo 31 marzo

BRUNO BENELLI

È in arrivo una importante scadenza per i genitori che non hanno presentato la domanda per avere dall'Inps il bonus per gli ultimi 4 mesi del 2017 in quanto non erano in possesso dei documenti giustificativi del pagamento della rata. E perciò hanno ricevuto il bonus solo per il periodo da gennaio ad agosto.

Ora l'Inps ha messo a punto una nuova funzionalità informatica per integrare le domande relative allo scorso anno e completare in tal modo il 2017. Parliamo del bonus di 1000 euro che la legge assegna ai genitori per aiutarli nel pagamento delle rette per la frequenza dei bambini agli asili nido. Se si chiede per più figli è necessario presentare distinte richieste. In questo momento ci sono perciò due diverse scadenze da rispettare circa la presentazione della domanda di bonus.

A) Per le iscrizioni e le frequenze agli asili nido del 2018 non c'è alcun problema: la domanda scade con il 31 dicembre. B) C'è però la scadenza ravvicinata del 31 marzo, che riguarda le persone sopra indicate che non hanno potuto in tempo utile allegare i documenti di spesa per ottenere il contributo Inps per le mensilità settembre/dicembre

2017. Per essi l'Inps ha creato un apposito percorso telematico per accedere al menù «allegati domande».

Hanno titolo a chiedere il bonus i cittadini italiani, dell'Unione europea, extracomunitari in regola con il permesso di soggiorno, rifugiati politici, o in protezione sussidiaria. Tutti costoro devono risiedere in Italia. Va precisato che in realtà il bonus è riconosciuto per due cause in favore dei bambini fino ai 3 anni di età.

1) Il bonus è riconosciuto dal momento della iscrizione all'asilo nido e viene pagato con 90,91 euro per ogni mese di iscrizione fino al massimo di 11 mesi. Si tratta di asili nido pubblici o privati autorizzati. Ma sono escluse dal rimborso le spese per servizi integrativi dell'asilo, tipo ludoteche, spazi gioco, spazi baby, pre-scuola ecc.

2) Ma c'è anche il problema dei bambini che non possono frequentare l'asilo perché affetti da gravi patologie croniche. In questo caso il bonus viene pagato in unica soluzione al genitore convivente con il minore e con dimora abituale nello stesso Comune.

Ecco i modi con i quali si presenta la domanda telematica con la relativa documentazione.

A) Per la presentazione: a) Canale Inps con contatto web diretto o tramite call-center (803.164 o 06.164164); b) Canale Enti di patronato.

B) Per la documentazione: 1) se si tratta di asilo nido occorre presentare le ricevute del pagamento della retta; 2) nell'altro caso occorre presentare l'attestato del pediatra di libera scelta di conferma che il bambino non è in condizione di frequentare l'asilo nido per l'intero anno solare per una grave patologia cronica.

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI

