

Rassegna del 11/04/2018

LAVORO

11/04/2018	Messaggero Inserto	L'occupazione Il problema esiste ma non è ancora la fine del lavoro - Non sarà un pranzo di gala e nemmeno la fine del lavoro	<i>De Paolini Osvaldo</i>	1
11/04/2018	Repubblica	Cgil a Calenda: "Operai-azionisti ruolo non chiaro dei sindacati"	...	3
11/04/2018	Sole 24 Ore	Contratti, il welfare conquista anche le Pmi - Welfare nelle Pmi, spinta alla produttività	<i>Pogliotti Giorgio</i>	4
11/04/2018	Sole 24 Ore	Tutele crescenti e contenziosi dimezzati, Jobs Act promosso dalle multinazionali	<i>Pogliotti Giorgio - Tucci Claudio</i>	7
11/04/2018	Sole 24 Ore	«Con l'apprendistato figure specializzate»	<i>G.Pog.</i>	9
11/04/2018	Sole 24 Ore	Bene i costi certi, no le politiche attive	<i>Cl.T.</i>	10
11/04/2018	Sole 24 Ore	Impresa sociale, coinvolti i lavoratori	<i>Sepio Gabriele</i>	11
11/04/2018	Sole 24 Ore	Regole italiane per i lavoratori in distacco transnazionale	<i>Falasca Giampiero</i>	12

FORMAZIONE

11/04/2018	Corriere della Sera	Il futuro visto dai ragazzi	<i>Voltattorni Claudia</i>	13
11/04/2018	Italia Oggi	Intervista ad Elvira Serafini - No alla scuola della mediocrità	...	15

WELFARE E PREVIDENZA

11/04/2018	Giornale	Oltre 8 milioni di italiani hanno la previdenza integrativa E i rendimenti arrivano al 3,3%	<i>D'Angelo Angelo</i>	17
11/04/2018	Messaggero	Pensioni, 370 mila all'estero una su sei in fuga dall'Italia	<i>Cifoni Luca</i>	18

ECONOMIA

11/04/2018	Sole 24 Ore	Attività industriale a due «velocità»	...	20
------------	--------------------	---------------------------------------	-----	-----------

L'occupazione
Il problema esiste
ma non è ancora
la fine del lavoro

Oswaldo De Paolini

A PAG. III

Crescono le preoccupazioni per l'accelerazione dell'automazione: chi prevede il 30% di disoccupati e chi invece nega perdite rilevanti

Non sarà un pranzo di gala e nemmeno la fine del lavoro

PER SUPERARE SCENARI
 PROBLEMATICI PROVOCATI
 DALLA SCOMPARSA DI MOLTE
 MANSIONI URGE RIVEDERE
 LE REGOLE DEL CAPITALISMO

Oswaldo De Paolini

Nel suo «Opportunità economiche per i nostri nipoti», John Maynard Keynes aveva previsto con notevole precisione, a cavallo del 1930, ciò che sarebbe accaduto cent'anni dopo. L'economista inglese aveva infatti immaginato che l'economia sarebbe diventata talmente produttiva da rendere quasi superfluo il lavoro fisico. Sicché nel 2030 i pronipoti di Keynes avrebbero lavorato solo tre ore al giorno, in una società notevolmente più ricca, mentre il grande problema sociale non sarebbe stato il reddito di sussistenza, bensì la gestione di un tempo libero sconfinato. Orbene, sulla crescita della ricchezza l'economista non si era sbagliato, tutt'altro; ma sull'orario di lavoro era stato esageratamente ottimista. Anche perché di persone che lavorano tre ore al giorno non se ne vedono molte in giro, mentre un gran numero di lavoratori è costretto ad avere almeno due impieghi per sopravvivere.

L'IMPATTO DEVASTANTE

Sia chiaro, non siamo ancora all'impatto devastante predetto da Jeremy Rifkin nel suo «Fine del Lavoro» dato alle stampe nel 1995. E tuttavia, lascia interdetti l'eccesso di ottimismo di buona parte dei tecnologi che sostengo-

no che i lavori che scompariranno per effetto del progresso tecnologico verranno sostituiti, come è sempre accaduto nei secoli scorsi, da nuovi mestieri in settori dell'economia che nascono proprio grazie alle invenzioni.

Per chi è abbastanza avanti negli anni, ma ha la fortuna di disporre un osservatorio privilegiato, è forte la sensazione che ci sia una generale sottovalutazione dell'impatto che la rivoluzione digitale sta avendo non solo sul lavoro, ma anche sui rapporti sociali, sulla politica e persino sulla salute dell'uomo.

E' pur vero che non dobbiamo ignorare le straordinarie possibilità offerte dall'intelligenza artificiale, ma sarebbe grave errore sottovalutare la scomparsa di un gran numero di mestieri, per ora non sostituiti da altri lavori. Perché se il processo non sarà governato a dovere, i benefici dell'innovazione andranno in parte perduti mentre disuguaglianze sempre più estreme potrebbero portare alla rivolta sociale.

L'ETÀ DELL'INNOCENZA

Chi ha colto con precisione gli umori del tempo è Massimo Gaggi nel suo «Homo Premium» da poco in libreria, un'autentica miniera di idee sul futuro e di suggestioni sul presente che però lasciano la porta aperta ad ogni

sbocco. Peraltro, con una brillante intuizione (il libro è stato dato alle stampe a cavallo dell'anno), Gaggi, attento osservatore della società americana, anticipa valutazioni sull'attività di campioni come Facebook - diventate pensiero comune solo in questi giorni - che ne attenuano fortemente l'immagine buonista, quasi filantropica, suggerendo anzitempo di soppesare i frutti dell'uso che vien fatto dell'intelligenza artificiale, con la consapevolezza che nella Silicon Valley è finita l'età dell'innocenza.

Del resto, i numeri non sono mai grandezze inerti, rappresentano sempre la base di un ragionamento. Un esempio per tutti: Facebook, che dopo lo scandalo Cambridge Analytica capitalizza in Borsa 460 miliardi di dollari, fino a un mese fa valeva attorno a 520 miliardi con circa 21 mila dipendenti; ebbene, General Electric, Ford, Ibm e At&T insieme, il cui valore di Borsa complessivo



supera a malapena 550 miliardi, ogni mese pagano lo stipendio a 1 milione 100 mila addetti. Come non riflettere sul confronto? Appare sin troppo evidente che l'impatto strutturale della tecnologia non solo «mangia» lavoro ma accentua la divaricazione nella distribuzione dei redditi. Ciò è così evidente che sono gli stessi campioni della web a sollecitare interventi di riequilibrio: ecco spiegata la tassa sui robot di Bill Gates o il reddito di sussistenza pagato dallo Stato ai lavoratori che restano indietro di Elon Musk.

Kai-Fu Lee, scienziato e imprenditore molto stimato nelle aule del Mit di Boston, non esita ad ammettere che l'intelligenza artificiale farà per l'umanità cose straordinarie, e tuttavia si dice preoccupato perché sostituirà l'uomo in un gran numero di mansioni che non verranno rimpiazzate da altrettante. Secondo Lee, ciò che è accaduto nelle precedenti ri-

voluzioni industriali - durante le quali si ampliò enormemente la platea dei lavoratori - stavolta non si ripeterà.

LE VISIONI CUPE

Naturalmente non tutti la pensano come Lee. E mai come oggi il dibattito fu intenso, incrociando opinioni opposte sia nel mondo accademico che in quello delle imprese. C'è per esempio chi, basandosi sulla piena occupazione oggi sbandierata dagli Usa, ritiene che l'intelligenza artificiale non solo non sia la rivoluzione ma non avrà nemmeno impatti significativi sull'occupazione. Mentre c'è chi, come il futurologo Martin Ford, ritiene che «in un modo o nell'altro vivremo tempi brutali», visto che il 30% della popolazione occidentale è desti-

nato a perdere il proprio lavoro.

A onor del vero, le visioni più cupe non considerano le opportunità offerte dal mondo dell'Internet delle cose che sono in gran parte da esplorare. Per non parlare della tecnologia *blockchain*, davvero agli albori. E tuttavia è assai improbabile che il saldo tra i nuovi lavori e quelli vecchi che scompariranno sia positivo. Per dirla con Carlo Calenda, la quarta rivoluzione industriale non somiglierà per nulla a un pranzo di gala e ciò rende più urgente la revisione delle regole di un capitalismo che non riesce più a correggere i suoi squilibri.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL DNA È COME UN PROGRAMMA PER COMPUTER, MA MOLTO, MOLTO PIÙ AVANZATO RISPETTO A QUALSIASI SOFTWARE MAI CREATO

BILL GATES fondatore di Microsoft

NOI UMANI CI EVOLVIAMO ASSIEME AI NOSTRI STRUMENTI. NOI LI CAMBIAMO E LORO CAMBIANO NOI: È UN CICLO CHE SI RIPETE

JEFF BEZOS fondatore e ad di Amazon

Ex Alcoa

Cgil a Calenda: “Operai-azionisti ruolo non chiaro dei sindacati”

ROMA

La luce in fondo al tunnel potrebbe rivelarsi come il faro del treno che entra in galleria. La svolta annunciata dal ministro dello Sviluppo Economico Carlo Calenda per la ex-Alcoa, con il possibile ingresso degli operai nell'azionariato e nel consiglio di sorveglianza della società, rischia di trasformarsi nell'ennesimo scontro frontale tra politica e sindacato. Ostacolo invece che soluzione per la sopravvivenza della fabbrica dell'alluminio in procinto di passare agli svizzeri di Sider Alloys. «C'è la nostra perplessità perché non si capisce che proposta sia - dice la leader della Cgil, Susanna Camusso -. Si parla di un'associazione tra operai, ma non si capisce cosa vuol dire, come coinvolge i lavoratori, che rapporto ha con le organizzazioni sindacali, quali le regole democratiche. Incomprensibile anche il comitato di sorveglianza, che saremmo molto felici fosse la normale struttura del sistema di imprese, ma il consiglio di sorveglianza non è il consiglio di amministrazione. Deve avere altri compiti e bisogna che si definiscano». Dubbi che distinguono la linea della Cgil da quella di Cisl e Uil, molto più aperte alla proposta di Calenda. Ma proprio il ministro sembra voler tranquillizzare la Camusso: «Credo che la preoccupazione sia quella che si crei una rappresentanza parallela ai sindacati attraverso l'associazione. Sarebbe sbagliato e non è l'obiettivo. Si possono trovare soluzioni distinguendo bene i ruoli e lavorando sullo statuto dell'associazione». Secondo Calenda, avere una rappresentanza nell'azienda per la quale si lavora, sarebbe una conquista degli operai, «ma non deve essere barattata con l'indebolimento della rappresentanza. Tutto qui». Dove governo e sindacati risultano abbastanza in linea, invece, è sulla consapevolezza che il caso Alcoa non sia ancora all'esito definitivo: «La vicenda sarà risolta - dice Calenda - solo quando la fabbrica produrrà il primo lingotto».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Robiglio (Piccola Industria): «Education e formazione leve forti per la crescita»

Contratti, il welfare conquista anche le Pmi

Il 63,5% delle aziende ha aumentato la produttività

■ I contratti di lavoro con quote di welfare si applicano sempre più anche nelle piccole e medie imprese. Con vantaggi considerabili, visto che il 63,5% delle imprese dichiara di aver aumentato la produttività.

«Il welfare finalizzato a education e formazione è una forte leva di crescita», dice Carlo Robiglio, presidente di Piccola Industria di Confindustria. **Giorgio Pogliotti** > pagina 3

Welfare nelle Pmi, spinta alla produttività

Per il 35,6% migliorano risultati - Robiglio (Confindustria): formazione leva fondamentale

La terza edizione del Rapporto

Promosso da Generali e confederazioni datoriali, ha analizzato 4mila piccole aziende

Le priorità di sviluppo

Salute e assistenza, conciliazione di vita e lavoro, formazione dei giovani e sostegno alla mobilità

PIU' AZIENDE COINVOLTE

Dal 2016 aumentano le imprese attive: dal 25% al 41%. L'ad di Generali Italia Sesana: il welfare fa crescere le imprese e fa bene al lavoro

Giorgio Pogliotti

ROMA

■ Cresce la diffusione del welfare aziendale nelle Pmi, considerato sempre più come una leva per aumentare il benessere dei lavoratori e la competitività. Il 63,5% delle aziende "molto attive" nel welfare sostiene di aver incrementato la produttività come conseguenza di una maggiore soddisfazione dei dipendenti, ma guardando ad una platea più ampia nella media il miglioramento è registrato dal 35,6% delle imprese (erano il 30% nel 2017). Salute e assistenza, conciliazione di vita e lavoro, formazione dei giovani e sostegno alla mobilità sono le tre priorità di sviluppo nei prossimi tre- cinque anni per oltre il 52,7% delle aziende.

Il rapporto 2018 del welfare index delle Pmi promosso da Generali (con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni), per il terzo anno ha analizzato il livello di welfare in oltre 4mila piccole imprese (10mila interviste nel triennio) evidenziando come

nei contratti integrativi circa un terzo delle aziende abbiano raggiunto accordi per introdurre misure di welfare, accanto ai premi di risultato erogati in cash. Merito degli incentivi fiscali che, a partire dalla legge di stabilità 2016 hanno reso le misure di welfare contrattuale esentasse, quindi più convenienti anche rispetto ai premi di produttività che beneficiano della cedolare secca al 10%. Ragion per cui il ministro del Lavoro uscente, Giuliano Poletti, si appella al governo che verrà affinché «sia data continuità alle misure che funzionano, con una garanzia di durata per non lasciare le aziende nell'incertezza».

Dal rapporto di Generali emerge una crescita delle aziende attive nel welfare (in almeno 4 delle 12 aree di intervento), erano il 25,5% nel 2016 oggi sono il 41,2%, sono inoltre raddoppiate le aziende "molto attive" (in almeno 6 aree) dal 7,2% del 2016 al 14,3% di quest'anno. La soddisfazione dei lavoratori e il clima aziendale rappresentano il primo obiettivo per il 42,1% delle imprese nella scelta di attuare iniziative di welfare per dare una risposta ai bisogni sociali emergenti. «Il welfare fa crescere le imprese e fa bene al lavoro - ha spiegato Marco Sesana, ad di Generali Italia -. Accanto ai tradizionali servizi di welfare che offriamo ai nostri 8mila dipendenti,

guardiamo alle start up per offrire nuove prestazioni, come la prevenzione sanitaria, il checkup posturale e l'assistenza ai genitori».

Cresce l'interesse per la formazione: si è passati dal 32,2% all'attuale 36,6% delle imprese, con il 46,7% delle Pmi che intende investire nei prossimi 3-5 anni sull'educazione, intesa come formazione e contributi all'istruzione dei figli. «Il welfare aziendale - ha detto Carlo Robiglio, presidente della Piccola Industria di Confindustria - migliora la produttività delle aziende e rafforza il rapporto con i collaboratori, creando le condizioni per una piena espressione della persona nel lavoro. Va data particolare attenzione alle misure di welfare destinate alla formazione dei dipendenti e delle nuove generazioni: education e competenze sono due leve fondamentali per la crescita delle imprese e delle imprese».

Nel campo della salute e dell'as-



sistenza il 42% delle imprese ha attuato almeno un'iniziativa (erano il 32,2% nel 2016). Nel dettaglio, le iniziative di sanità complementare sono cresciute dal 29,2% del 2016 all'attuale 35,7% (adesione al fondo di categoria, polizze aziendali). Per i servizi di prevenzione e cura (sportello medico, convenzione con centri specialistici) si è passati dal 3,6% (2016) all'attuale 11%. Il 59,4% delle Pmi offre ai dipendenti misure organizzative per conciliare i tempi di vita privata con quelli del lavoro (meno del 40% nel 2016), come lo smart working, permessi aggiuntivi per maternità, convenzioni con asili.

Tra i fattori chiave per la diffusione del welfare aziendale ci sono la conoscenza delle norme e degli incentivi (solo una Pmi su quattro possiede gli strumenti per gestire le iniziative) e la necessità di associare le imprese per raggiungere la massa critica, come hanno sottolineato Massimiliano Giansanti (Confagricoltura), Cesare Fumagalli (Confartigianato) e Gateano Stella (Confprofessioni).

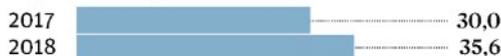
© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'impatto del welfare aziendale

I RISULTATI

Quote in percentuale

Miglioramento produttività



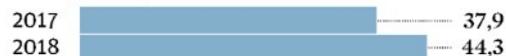
Soddisfazione, clima



Fidelizzazione



Immagine e reputazione

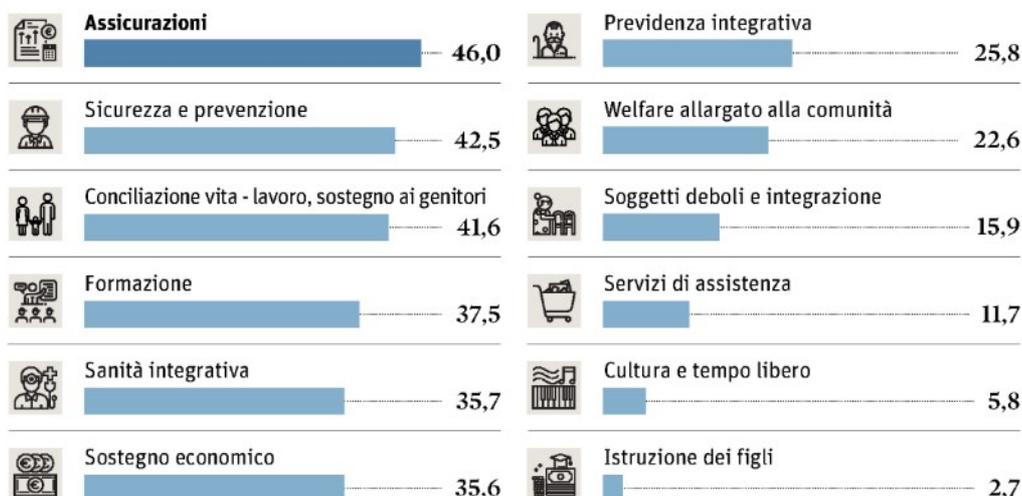


Contenimento costo del lavoro



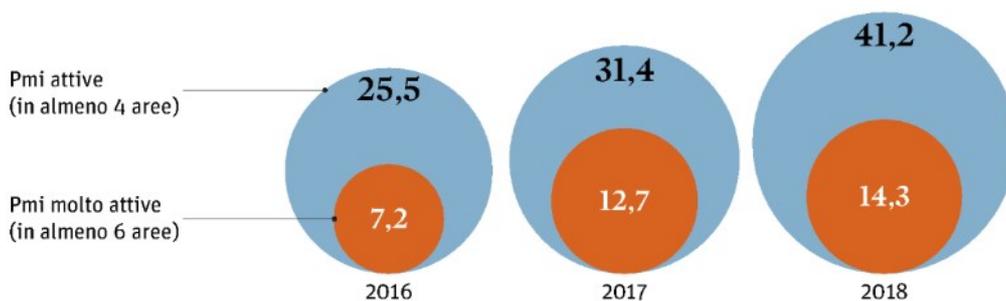
LE 12 AREE DEL WELFARE AZIENDALE

Tassi di iniziativa. Quote in percentuale



IL WELFARE AZIENDALE HA RAGGIUNTO LE PMI

Quote in percentuale



Fonte: risultati del rapporto di Generali Welfare Index Pmi 2018

I PREMIATI**Campioni del welfare aziendale**

■ Nell'ambito della giornata dedicata ieri alla presentazione del rapporto Welfare index Pmi 2018 sono state premiate le migliori aziende nei sei settori produttivi, che si sono distinte per le iniziative di welfare aziendale messe in campo

■ Al primo posto nell'industria c'è la Co.Mac srl (Bg) per l'operazione «Salva tempo», nel commercio e servizi il Gruppo società Gas Rimini Spa per «Il facilitatore per le commissioni quotidiane», nell'agricoltura la Natura Iblea Srl (Rg) per «L'integrazione passa per lo studio», nell'artigianato Siropack Italia srl (Fc) per «L'università entra in azienda», tra gli studi professionali lo Studio Sila Tommaso di Brescia per «Flessibilità: singolare femminile», per il terzo settore Spazio Aperto Servizi scs Onlus di Milano per «Stipendio al 100% anche in maternità»

Primo nell'Industria. Co.Mac (Bg)

Misure salva-tempo e flessibilità oraria

■ Misure di welfare aziendale "salva tempo" per i dipendenti della Co.Mac, impresa che realizza impianti di imbottigliamento e infustamento di Bonate Sotto (Bg) con clienti in tutto il mondo. Per favorire la conciliazione tra vita e lavoro, alle mamme viene offerto un anno di flessibilità oraria. Mentre si rivolgono soprattutto ai dipendenti single misure come il servizio di lavanderia con ritiro e consegna dei capi in azienda, la doggy bag in mensa per non doversi preparare la cena, la pausa sportiva di 2 ore da recuperare, fino al massaggio in azienda a prezzi ridotti (con recupero dell'ora lavorativa in un altro momento).

Una piattaforma consente l'utilizzo dei flexible benefit per convertire i premi di produzione

monetari in servizi di welfare: dai premi di welfare fissi (per la nascita di un figlio, per il matrimonio) ai premi legati al raggiungimento di obiettivi di performance (produttività, conformità dei prodotti e percentuale di miglioramento rispetto all'anno precedente), ai premi legati al raggiungimento di obiettivi aziendali (Ebitda) sulla base della valutazione individuale.

Per la formazione è operativa la Co.Mac Academy per associare ad ogni mansione un piano formativo specifico, insieme a corsi di lingua e sull'efficienza organizzativa, in collaborazione con l'Università Bocconi. I dipendenti hanno a disposizione anche una palestra.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Primo nei Servizi. Gruppo società gas Rimini

Un «facilitatore» per le commissioni

■ Un facilitatore per le commissioni quotidiane è a disposizione dei dipendenti del Gruppo società gas Rimini, azienda di distribuzione e vendita di gas naturale che nel tempo ha diversificato le attività in settori affini, ed opera in 44 comuni tra Emilia Romagna e Marche. Le commissioni più richieste sono agli uffici postali, la farmacia, la lavanderia, le consegne o il ritiro di vario genere e la spesa domestica.

Sono offerte lezioni di yoga durante la pausa pranzo, e il progetto Corporate Wellness prevede un personal trainer dedicato, con la possibilità di usare una Spa e una sala fitness. D'estate i dipendenti godono di una riduzione del-

l'orario di lavoro, concordata con le Rsa, in cambio di una riduzione della pausa pranzo durante il periodo invernale. Per i figli dei dipendenti è attiva una convenzione con un centro estivo che offre cinque settimane completamente gratuite a scelta del genitore, tra giugno e settembre.

Dal 2012 è attivo un asilo nido interaziendale per bimbi da 10 mesi a tre anni, a 400 metri di distanza dalla sede di Rimini. I dipendenti ricevono dall'azienda un contributo economico per il pagamento della retta. Un mercatino si svolge ogni giovedì dalle 7,30 alle 13,30 presso il piazzale dell'azienda a Rimini con prodotti agricoli a chilometro zero.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Riforme. Indagine di De Luca & Partners su 160 gruppi: tra i pregi i contratti a termine acausali

Tutele crescenti e contenziosi dimezzati, Jobs Act promosso dalle multinazionali

DA IMPLEMENTARE

Restano le criticità sul costo del lavoro, la complessità della normativa, la burocrazia e la flessibilità ancora insufficiente

Giorgio Pogliotti

Claudio Tucci

ROMA

■ Una sensibile riduzione del contenzioso, crollato per oltre il 50%. Insieme ad una maggiore certezza delle norme, soprattutto in relazione alla prevedibilità dei costi della "separazione" tra azienda e lavoratore. Resta il nodo "costo del lavoro", che - complice il peso degli oneri sociali - rimane un grosso ostacolo per investimenti e assunzioni.

Sono alcune delle indicazioni che arrivano dal campione di 160 aziende italiane ed estere operanti in Italia, oggetto del sondaggio promosso da De Luca & Partners per testare le opinioni sulla riforma del mercato del lavoro del 2015, dopo 3 anni (lo scorso 7 marzo). Tra i pregi della nuova normativa il campione di multinazionali ha indicato il «maggiore equilibrio nei diritti del datore di lavoro e dei lavoratori» (oltre il 30%), la «prevedibilità dei costi della "separazione" tra azienda e lavoratore» (30%), oltre il 15% troviamo la «chiarezza e semplicità delle norme» e la «promozione delle assunzioni e degli investimenti». Tra i fattori di ostacolo agli investimenti e alle assunzioni c'è anzitutto il «costo del lavoro», la «complessità della normativa» (50%), le «complessità burocratiche» (oltre il 40%), la «scarsa flessibilità in uscita del personale che beneficia della tutela dell'articolo 18 dello Statuto dei lavora-

tori» (oltre il 40%). Tra le novità normative della riforma del 2015, considerate "decisive" per nuove assunzioni e investimenti viene indicato il contratto a tutele crescenti (sfiora l'80%), l'abolizione dell'obbligo di indicare la causale per le assunzioni a tempo determinato del decreto Poletti (sfiora il 50%), la revisione del divieto di demansionamento (supera il 30%). Per oltre due terzi delle aziende intervistate il nuovo modello di conciliazione introdotto dal Jobs act ha ridotto il contenzioso giudiziario. «I dati del ministero di Giustizia - spiega Vittorio De Luca, managing partner - evidenziano tra il 2012 e il 2016 una riduzione di oltre il 50% del contenzioso nei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e del 71% per i licenziamenti disciplinari, per i contratti a termine in due anni il crollo è stato del 56%. Si è fatta chiarezza sulle norme che regolano la fine del rapporto di lavoro ed è stato ridotto l'ambito di applicazione della reintegra».

A sentire i responsabili del personale, come Raffaele Maderna, a capo delle risorse umane di Lundbeck Italia Spa, la multinazionale farmaceutica danese presente in Italia con un centinaio di dipendenti, c'è ancora una conoscenza superficiale del Jobs act: «Molto spesso quando si parla delle nuove regole ci si focalizza quasi esclusivamente sui licenziamenti, che peraltro non stanno aumentando. Ritengo sia una prospettiva sbagliata. Tale flessibilità ha permesso ad aziende come la mia di incrementare le assunzioni stabili, spostando la scelta dalla somministrazione ai contratti a tempo indeterminato, riducendo l'impatto sul co-

sto del lavoro, che in Italia rappresenta un macigno».

Il Jobs act è «ormai entrato nella normalità dei rapporti di lavoro, personalmente ritengo che tornare indietro e disapplicarlo per molti aspetti sia piuttosto problematico» sottolinea Emanuele Galtieri, vice presidente People, Communication & Ict di Elettronica Spa, impresa con sede a Roma (circa 750 dipendenti), che produce sistemi di difesa elettronica: «Continuiamo ad assumere con il contratto a tutele crescenti e il complesso di nuove regole si sta dimostrando importante per avvicinare la nostra azienda ai contesti internazionali dove operiamo costantemente». Analisi condivisa da Alessandro Merlino, direttore risorse umane di Lottomatica (1.700 dipendenti), del gruppo Igt (oltre 12 mila dipendenti nel mondo) che opera nelle tecnologie e servizi per giochi e scommesse: «È stata introdotta maggiore flessibilità, abbiamo un menu di strumenti da utilizzare per l'offerta di occupazione - spiega - poi se esistono i presupposti organizzativi o di business, il contratto viene stabilizzato. C'è più certezza per le imprese e si è ridotto il contenzioso, soprattutto per i contratti a tempo determinato». Tra le criticità, Merlino indica l'apprendistato: «L'eccesso di burocrazia frena il ricorso allo strumento che dovrebbe rappresentare il canale principale d'ingresso nel mondo del lavoro, anche se dopo i chiarimenti sugli obblighi formativi c'è più certezza. Anche per effetto delle novità, prevediamo di utilizzare l'apprendistato di primo tipo per la qualifica e il diploma professionale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'impatto del Jobs Act

I risultati dell'indagine De Luca & Partners, marzo 2018. **Dati in %**

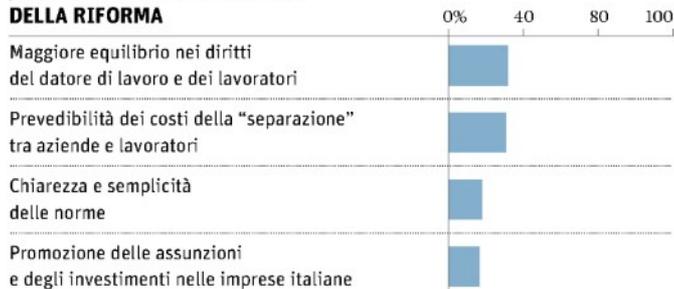
JOBS ACT, LE NOVITÀ INTRODOTTE DECISIVE PER AGEVOLARE LE NUOVE ASSUNZIONI



I FATTORI DI OSTACOLO AGLI INVESTIMENTI E ALLE ASSUNZIONI



JOBS ACT, I PREGI PRINCIPALI DELLA RIFORMA



Note: * Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori)

Fonte: De Luca & Partners

Siemens Italia. Fasoli (risorse umane): assunti giovani con formazione tecnica adeguata

«Con l'apprendistato figure specializzate»

■ Le misure di incentivazione e sgravio a supporto delle nuove assunzioni sono state utilizzate positivamente anche da Siemens. «Ne hanno beneficiato quei giovani che, spesso con un background formativo tecnico di grande livello, hanno subito firmato contratti stabili. Mentre in precedenza spesso dovevano transitare da rapporti flessibili per alcuni anni prima di approdare al contratto a tempo indeterminato» racconta Federica Fasoli, direttore Human Resources di Siemens Italia, con 3.200 dipendenti, attiva dall'industria all'energia, alle infrastrutture e salute. «Una particolare attenzione l'abbiamo posta all'apprendistato, per l'inserimento in azienda di figure professionali specializzate su ruoli chiave». La Siemens si è avvalsa anche di contratti di somministrazione a tempo indeterminato: «Lo "staff leasing" ha fornito all'azienda uno strumento ulteriore per lavorare in modo flessibile e per periodi anche prolungati - aggiunge Fasoli. Le figure professionali hanno un rapporto di lavoro stabile a tempo indeterminato con grandi agenzie di somministrazione certificate e possono quindi accedere a tutte le relative tutele e, spesso, hanno la possibilità di godere di importanti iniziative di welfare. In Siemens abbiamo chiuso accordi specifici con le società che collaborano con noi per estendere il modello organizzativo dello smart working anche a questa categoria di lavoratori».

G.Pog.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**HR Siemens.** Federica Fasoli

Mevis. L'ad Federico Visentin: fattore di competitività in contesti internazionali

Bene i costi certi, no le politiche attive

■ «Ogni giorno ci troviamo ad operare in contesti internazionali, da stabilimenti produttivi in Cina e Slovacchia, oltre che in Italia, e poter contare su regole e costi certi rappresenta un indubbio fattore di competitività e sviluppo non solo per l'azienda, ma anche per i nostri collaboratori». Federico Visentin è presidente e ad della Mevis, tra le principali imprese produttrici di componenti metallici per auto, elettrodomestici, solo per fare qualche esempio, con oltre 600 addetti e 85 milioni di fatturato. Per lui la riforma del mercato del lavoro, varata nel 2015, e implementata, finora in parte, nei mesi successivi, ha rappresentato «un passo avanti per il nostro Paese: investiamo sulle persone per creare squadre coese e motivate, oltre che competenti. Quando con qualcuno il rapporto di fiducia si viene a rompere è sempre un fallimento. Ma come si può pretendere che in quella situazione ci possa venire imposto di continuare a convivere? Bene dunque la novità delle tutele crescenti, che aiuta anche a ridurre il ricorso a contenziosi strumentali. Bene anche la nuova spinta su premi di produttività e welfare aziendale, ma qui si può fare di più, a cominciare da regole attuative più semplici. Male, invece, finora, le politiche attive: è necessario invece farle decollare al più presto per offrire formazione e valide alternative occupazionali alle persone».

C.I.T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Ad Mevis.** Federico Visentin

Terzo settore. Devono essere rivisti gli statuti: andranno previste forme di partecipazione da parte di dipendenti e stakeholders

Impresa sociale, coinvolti i lavoratori

Da riadattare l'attività principale - Obbligo di nomina dei sindaci più esteso

LE SCADENZE

Le modifiche vanno fatte entro il 20 luglio 2018 ma il decreto correttivo in via di approvazione sposta il termine al 20 gennaio 2019

Gabriele Sepio

■ Oggetto sociale, nomina dell'organo di controllo, regole sul coinvolgimento di lavoratori e stakeholder: questi i principali profili che dovranno essere esaminati dalle imprese sociali istituite in base alla "vecchia" disciplina (Dlgs 155/2006) per allineare gli statuti alle novità introdotte dalla riforma del Terzo settore. Il Dlgs 112/2017 ha integralmente sostituito la normativa precedente, assegnando agli enti già dotati della qualifica di impresa sociale un termine di 12 mesi (dal 20 luglio 2017) per uniformarsi alle nuove disposizioni; termine che dovrebbe essere prorogato al 20 gennaio 2019 con l'approvazione definitiva del decreto correttivo adottato in via preliminare dal Consiglio dei ministri.

In questo periodo potrebbe essere necessario apportare delle modifiche all'oggetto sociale. Se da un lato, infatti, il Dlgs 112/2017 ha lasciato intatti gli ambiti di attività previsti dalla normativa precedente, dall'altro ha rivisto l'elencazione dei settori d'impresa considerati di interesse generale, in un'ottica di coordinamento con quanto previsto per gli altri enti del Terzo settore. In sede di adeguamento, quindi, occorrerà riadattare l'oggetto alle nuove definizioni e richiamare espressamente il perseguimento da parte dell'impresa di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

Le modifiche più significative riguarderanno il sistema di controllo interno. Dovrà essere prevista per tutte le imprese sociali la nomina di uno o più sindaci, prima richiesta solo in caso di superamento di due dei limiti previsti dal Codice civile per la redazione del bilancio in forma abbreviata (articolo 2435-bis), ridotti della metà (totale dell'attivo patrimoniale 2.200.000 euro; ricavi 4.400.000 euro; numero dipen-

denti 25). Al superamento di questi limiti, senza alcuna riduzione, scatta invece l'obbligo di nomina di un revisore legale. Da rivedere e aggiornare, inoltre, le clausole statutarie che regolano il coinvolgimento di lavoratori e stakeholder: mentre il Dlgs 155/2006 si limitava a richiedere la presenza di forme di coinvolgimento per lavoratori e "destinatari" (richiamando genericamente meccanismi di informazione, consultazione o partecipazione idonei ad esercitare un'influenza su determinate decisioni imprenditoriali) le nuove disposizioni prevedono regole più puntuali, imponendo la documentazione nel bilancio sociale delle modalità di coinvolgimento di lavoratori, utenti e soggetti interessati. Per l'individuazione di queste ultime spetta al ministero del Lavoro emanare apposite linee guida sentito il Consiglio nazionale del terzo settore.

Ancora, lo statuto dell'impresa dovrà prevedere forme di partecipazione dei lavoratori e degli utenti all'assemblea, a favore dei quali, negli enti che superano due dei menzionati limiti dell'articolo 2435-bis ridotti della metà, è previsto anche il diritto alla nomina di un componente dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo.

Le modifiche effettuate entro il termine anzidetto potranno essere approvate con una procedura semplificata, utilizzando le modalità previste per le deliberazioni dell'assemblea ordinaria. Un'associazione che abbia acquisito la qualifica di impresa sociale prima del 20 luglio 2017, ad esempio, potrà modificare lo statuto con le più ampie maggioranze previste dall'articolo 21, comma 1 del Codice civile e senza necessità dell'intervento notarile.

Nessuno snellimento procedurale, invece, per una Srl che intenda acquisire ex novo la qualifica di impresa sociale. In questo caso, le modifiche dovranno essere introdotte secondo le regole ordinarie, garantendo il perseguimento delle finalità di interesse generale e la non lucratività dell'ente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



FOCUS. SI APPLICANO LE STESSE CONDIZIONI DI CHI È RESIDENTE

Regole italiane per i lavoratori in distacco transnazionale

di **Giampiero Falasca**

Una delle forme di dumping contrattuale più sofisticate e difficili da combattere è quella che si nasconde dietro le operazioni fittizie di somministrazione, appalto e distacco di lavoratori su scala internazionale.

Lo spostamento di un lavoratore da uno Stato all'altro è un fenomeno del tutto fisiologico nell'attuale contesto economico, considerata la crescente integrazione e internazionalizzazione dei mercati e delle imprese; tuttavia, a volte questa operazione non serve a soddisfare un reale fabbisogno produttivo, ma nasconde un intento fraudolento.

Tra le maglie della libera circolazione dei lavoratori proliferano, infatti, pratiche di concorrenza sleale tra ordinamenti, finalizzate a "collocare" il contratto di lavoro negli Stati maggiormente convenienti sotto il profilo dei costi e delle tutele.

La prassi è la seguente: un'impresa operante in Italia, invece di assumere sul posto un dipendente, chiede a un'azienda terza, con sede in un Paese dove i costi contributivi sono più bassi, di stipulare il contratto di lavoro con una persona ivi residente ma fisicamente già presente in Italia. Dopo l'assunzione (fittizia) il committente italiano stipula con l'azienda straniera un contratto di appalto, distacco o somministrazione - altrettanto fittizi - e il dipendente viene formalmente inviato a svolgere l'attività nel nostro Paese in

favore del falso committente.

Il lavoratore, in questo modo, non si è mai mosso dal territorio nazionale, ma risulta assunto in uno Stato dove il costo contributivo è molto inferiore.

Questo risparmio di costo si verifica perché i lavoratori distaccati o somministrati da uno Stato membro all'altro (in base all'articolo 12 del regolamento 883/2004) sono soggetti alla legislazione dello Stato di provenienza se lo spostamento non supera (almeno in ambito Ue) i 24 mesi (periodo destinato a ridursi a 12 o 18 mesi, quando sarà completato il percorso di revisione della direttiva europea, tuttora in corso) e gli addetti non siano inviati nello Stato ospite in sostituzione di altri giunti al termine del distacco.

Tale disposizione deroga al principio dell'applicazione, in materia di sicurezza sociale, della legislazione dello Stato sul cui territorio il lavoratore è occupato, allo scopo di non complicare gli adempimenti nei confronti degli enti previdenziali nel caso di trasferimenti brevi, ma è usata in maniera strumentale per attuare gli abusi sopra descritti.

L'Unione europea, per reprimere questo fenomeno, ha fissato nuove regole (direttiva 2014/67/UE, di recente oggetto di un'ipotesi di revisione) che hanno trovato attuazione nel decreto legislativo 136/2016.

Il provvedimento si applica a tutti le ipotesi di «distacco transnazionale», nozione applicabile a qualsiasi impresa che, nell'ambito di una prestazione di servizi, invia in Italia uno o più lavoratori per un pe-

riodo limitato presso un'altra impresa, sulla base di un distacco (in senso stretto), un contratto di appalto o di somministrazione.

La regola generale che introduce il decreto è chiara: ai lavoratori inviati nel nostro Paese è garantita l'applicazione delle medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste per chi svolge prestazioni analoghe. Il decreto individua anche specifici indicatori da utilizzare al fine di verificare la genuinità del distacco (dove opera l'impresa, dove si svolge la prestazione, eccetera).

Se il distacco non risulta autentico, il lavoratore deve essere considerato come un dipendente del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione.

La lotta agli abusi viene condotta anche su un altro versante: chi manda lavoratori in Italia ha l'obbligo di designare un referente elettivamente domiciliato in Italia, incaricato di inviare e ricevere atti e documenti relativi al rapporto di lavoro e di curare le relazioni sindacali, e deve inviare una comunicazione preventiva al ministero del Lavoro, entro le ore 24.00 del giorno antecedente l'inizio del distacco, che contenga i dati identificativi del rapporto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le definizioni

01 | DISTACCO TRANSNAZIONALE

Qualsiasi impresa che invia in Italia lavoratori per un periodo limitato presso un'altra azienda, sulla base di un distacco, un appalto o un contratto di somministrazione

02 | REGIME PREVIDENZIALE UE

I lavoratori distaccati o somministrati da uno Stato membro all'altro sono soggetti alla legislazione dello Stato di provenienza se lo spostamento non supera i 24 mesi



Il futuro visto dai ragazzi

dalla nostra inviata a Gaeta (Latina)
Claudia Voltattorni

Determinati. Decisi. Concentrati. Ma anche appassionati e sognatori. Ragazzi delle scuole superiori di tutta Italia che da ieri e fino a venerdì saranno a Gaeta, sulla costa laziale, per la terza edizione del Festival dei Giovani (www.festivaldeigiovani.it), la manifestazione organizzata dall'Università Luiss di Roma in collaborazione con Strategica Community e Intesa Sanpaolo, che nella cittadina laziale porta studenti e aziende per farli incontrare.

In migliaia partecipano agli incontri con professori dell'ateneo, workshop con le imprese, dibattiti e incontri tematici. Si parla di futuro, soprattutto. Lavoro e sogni che per

questi «millennials» rischiano di essere due realtà inconciliabili. Ma a vederli a spasso tra gli stand e le aiuole di piazza XIX Maggio appaiono più sereni e determinati di molti 20 e 30enni di oggi. Per tutti, o quasi, la «via d'uscita» è lasciare l'Italia. «Per studiare all'estero», «conoscere il mondo», «trovare lavoro». Ma per molti, l'obiettivo finale è anche «tornare». «Andare via è facile — dice Salvatore, 16 anni, pugliese di Maglie, terzo scientifico —, il difficile è imparare tutto quello che si può e poi tornare nella propria terra, al Sud magari». Anche se, riconoscono in molti «qui va rifatto tutto da capo». E su una grande lavagna attaccano post-it gialli con le proposte per un Paese felice: «Studiare ciò che vuoi»; «più opportunità per i giovani»; «scuole più coinvolgenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le ragazze dell'alberghiero

«Un ristorante, ma non qui in Italia»

Marilena, Letizia D., Serafina, Maria Aurora, Letizia P., Yuttaly. Oggi hanno 16 anni, frequentano tutte il secondo anno dell'Istituto alberghiero di Formia e al Festival dei Giovani hanno preparato piatti come risotto ai carciofi e seppioline e polpetti ai fagioli cannellini. E lo hanno fatto davanti a tutti, per mostrare la loro bravura.

Solo sedici anni, ma le idee chiarissime, arrivano anche da Caserta o dalla provincia di Napoli, ogni giorno oltre un'ora di autobus per andare a scuola: «Restare in Italia? Non ci pensiamo nemmeno, per noi giovani qui è davvero impossibile trovare un lavoro, all'estero è diverso e per noi ci

sono più opportunità».

Letizia D, per esempio, già immagina di raggiungere la sua madrina a Londra dove un giorno aprirà il suo ristorante, «di cucina italiana e tradizionale campana, ovvio».

Oppure Serafina pensa alla Svizzera: «Non ci sono mai stata, ma so che lì è tutto orga-

nizzato meglio, in Italia lavorare è troppo difficile». I genitori di Marilena invece un ristorante lo hanno già, ad Itri, nell'entroterra, «ma io — dice Marilena — aprirò una pasticceria in Germania: mi piace cucinare dolci, lo farò lì».

Anche Aurora sogna la sua pasticceria, ma prima «vorrei imparare all'Antica pasticceria Bellavia di Napoli, poi certo, partirei anche io».

Yuttaly è arrivata lo scorso settembre da Santo Domingo, dove frequentava il liceo: «Ma i miei genitori dicono che con l'alberghiero trovo lavoro più facilmente. Però io voglio servire a tavola, cucinare non mi piace».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le opportunità
Restando è impossibile
trovare un lavoro,
fuori è diverso e per noi
ci sono più opportunità



Aspiranti chef Le allieve dell'Alberghiero di Formia: Marilena, Letizia D., Serafina, Maria Aurora, Letizia P., Yuttaly



Vittoria e Filippo



«Vogliamo essere un ponte verde tra diesel e elettrico»

A 16 anni Vittoria ha passato sei mesi a Brisbane, Australia: «Sedici mila chilometri lontano da casa, dall'altra parte del mondo e solo con australiani: l'ho voluto io, volevo mettermi in gioco», sorride. Ma per questa studentessa al quinto anno del liceo scientifico Nievo di Padova è solo l'inizio. Nel suo futuro vede il Politecnico di Milano, ma soprattutto una vita nel mondo: «Amo le lingue, ne studierò altre, ti aprono la testa, andrò ancora all'estero e magari lì lavorerò, però poi alla fine, in Italia tornerai». Al Festival dei Giovani è arrivata con il suo compagno di classe Filippo perché finalisti al concorso di Luiss e Strategica Community «Latuaideadimpresa» con un progetto chiamato «Coffuel»: un biodiesel realizzato con olii esausti e fondi di caffè. «È stato bello — dice Filippo, cagliaritano da poco a Padova — partire da un'idea e studiare tutti i modi per realizzarla: noi vogliamo essere un ponte tra il diesel e l'elettrico». Questa esperienza gli ha insegnato «che fare impresa mi piace» perciò già pensa alla facoltà di Economia, a Padova o alla Luiss. Sono determinati questi due neo 18enni: «Bisogna credere nelle cose — dice Vittoria — se non si inizia, non si riesce mai a fare niente».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Studiare le lingue straniere e viaggiare nel mondo aiuta ad aprire la testa: magari lavoreremo lontano per poi tornare nel nostro Paese

Valeria e Giulia



I sogni di due amiche «Farò chirurgia» «Io vivrò all'estero»



Ho vissuto per due mesi a Dubai da mia sorella: ecco, lì è tutta un'altra cosa, qui è tutto difficile, quando vai altrove lo capisci

Per tre anni Valeria, diciottenne, ultimo anno al liceo classico Cicerone di Frascati (Roma) è stata «un'ombrellina»: «Sì, una di quelle ragazze che tengono gli ombrelli ai piloti». Lei, occhi e capelli nerissimi, è un'appassionata di motociclette, «e fare l'ombrellina era il modo più semplice di stare a contatto con quel mondo». A un certo punto però ha dovuto smettere. «Viaggiavo troppo, invece volevo concentrarmi sullo studio, ho la maturità e poi voglio realizzare il mio sogno: diventare cardiocirurgo». Si vuole iscrivere all'università di Tor Vergata, «perché è vicino a casa», ma non pensa proprio di lasciare l'Italia. «Non mi piace l'idea di andare via, lontano da tutto, so che sarà difficile trovare un lavoro qui, ma preferirei restare nella mia città». Sorride accanto a lei la sua amica e compagna di classe Giulia, 19 anni, che invece ha tutta un'altra idea: «Io se potessi comprerei un biglietto sola andata adesso, non vedo l'ora di lasciare questo Paese». Anche Giulia vorrebbe diventare chirurgo, «ma ortopedico» e soprattutto «non in Italia; ho vissuto per due mesi a Dubai da mia sorella: ecco, lì è tutta un'altra cosa, qui è tutto difficile, quando vai all'estero te ne rendi conto».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Elezioni Rsu, le richieste del segretario dello Snals-Confsal, Elvira Serafini, al governo

No alla scuola della mediocrità

L'istruzione è un investimento, non un costo da tagliare

Domanda. Lo Snals-Confsal non ha firmato il contratto del Comparto Istruzione, Università, Ricerca e Afam; in sintesi, quali sono i motivi che hanno condotto a questa decisione?

Risposta. Il testo presentato per il rinnovo del contratto è stato scritto, e poi siglato, assecondando strategie e calcoli politici del tutto estranei agli interessi di chi lavora nella Scuola, nell'Università, nella Ricerca e nell'Afam. Che si dovesse chiudere prima delle elezioni era cosa arcinota. Il rinnovo era atteso da quasi dieci anni, ma si è voluto concludere tutto in una notte di convulse trattative, propinandoci anche, in momenti successivi, testi diversi rispetto a quelli su cui si era precedentemente lavorato e senza darci il tempo di fare proposte e di discuterle. Abbiamo preferito non firmare, dire non sia al metodo sia al merito.

D. Vediamo, dunque, le questioni di merito.

R. Dopo l'accordo di Palazzo Vidoni del novembre 2016, avevamo sperato che il governo desse un segnale di inversione di tendenza, fatto di rispetto, considerazione, investimenti. Così non è stato. Nell'atto di indirizzo per il Comparto non era presente la benché minima volontà di riequilibrare il rapporto tra le fonti che disciplinano il lavoro a favore della contrattazione. C'è stata, invece, la conferma di un pensiero politico verticistico – di fatto il testo del rinnovo rimanda a tutte quelle leggi e leggine che avevano stravolto il contratto precedente e che erano state oggetto di tante battaglie e tante azioni di protesta – tradottosi in una conduzione praticamente unilaterale della trattativa e, cosa ancora più grave, in una impostazione autoritaria e burocratica della vita del Comparto. Risultato: i diritti disattesi per il personale di tutti i settori, il regresso nel rapporto lavorativo, le criticità riguardanti le sanzioni disciplinari, la mobilità, l'assegnazione di sede, le premialità, le attività, il profilo professionale dei docenti e alcuni aspetti controversi per gli Ata. Per non parlare che il «confronto», nel-

le relazioni sindacali, scade a semplice informativa.

D. E per la parte economica, cosa ci dice?

R. L'esiguità dei vantaggi è tale che si commenta da sola. Gli aumenti economici previsti dal contratto, poche decine di euro, sono al di sotto del tasso d'inflazione e, di sicuro, non recuperano il potere d'acquisto perso nei dieci anni di blocco contrattuale. Per non parlare del divario tra le retribuzioni del nostro settore e quelle nei paesi della zona euro, di cui nel testo del rinnovo non si parla proprio.

D. A breve, un altro appuntamento importante, le Rsu.

R. Come sindacato autonomo, libero da ogni ideologia, oggi puntiamo ancora di più sulla nostra credibilità e sulla nostra competenza. Noi abbiamo saputo cogliere il disagio della nostra categoria e non l'abbiamo tradita perché il nostro non è stato lo sguardo breve del presente. È uno sguardo lungo in cui le nostre proposte e le nostre battaglie per riqualificare la Scuola, l'Università, l'Alta formazione artistico musicale e la Ricerca italiane e tutto il loro personale, emergeranno in tutta la loro forza.

D. Perché, a Suo parere, questa chiusura del governo alle richieste dei sindacati e dei lavoratori del comparto?

R. Questa chiusura è il risultato di un mix molto pericoloso: presunzione e indifferenza verso tutto ciò che riguarda il nostro comparto, la scuola in particolare. Se si «presume» qualcosa che non si conosce bene e se non esiste vero interesse, alla fine si diventa anche indifferenti, perché non si comprende cosa vogliano i lavoratori che protestano e i sindacati che sostengono le loro giuste richieste. Ho visto in questi anni, da parte dei nostri politici, e non parlo solo dell'ultimo

governo, una non comprensione della funzione istituzionale della scuola pubblica italiana, della sua valenza strategica per il nostro paese e il suo futuro, per la qualità della vita sociale, per lo sviluppo delle intelligenze e quindi per la capacità inventiva e lavorativa.

D. Quindi, lei dice che la crisi della scuola italiana è colpa del disinteresse dei politici.

R. Constatato un sostanziale disinteresse per la mission dell'educazione, dell'istruzione, della ricerca e della formazione in genere. Ma c'è qualcosa che negli anni ha aggravato il quadro: un malinteso senso della modernità; e questo riguarda sia la destra sia la sinistra. Faccio un esempio. Si parla molto di merito, tra l'altro solo di quello dei docenti. E come si fa a misurare questo merito? Non può saperlo un politico o un burocrate in quanto la scuola non è un qualsiasi ufficio pubblico.

Però, ci hanno fatto credere che a giudicare il merito dei professori possano essere gli alunni e i loro genitori. Gli esiti sono evidenti: rottura intergenerazionale, diffamazioni, scherno e anche atti di violenza verso gli insegnanti, fine della collegialità, inutile antagonismo tra colleghi a favore di chi è più furbo o ammanicato e, ancora più grave, umiliazione strutturale del ruolo di docente.

In compenso, è stato tolto agli insegnanti il compito di valutare meriti e demeriti degli studenti: nessuno deve avere i voti, nessuno deve essere bocciato. Tutti uguali nella mediocrità. Tutto questo mi pare cascame ideologico novecentesco ammantato di superficiale cultura aziendalistica.

D. Un quadro sconsolante. Cosa propone lo Snals?

R. Serve una vera riforma del comparto, con dei principi e dei punti qualificanti. È



necessario e fondamentale ridare centralità, credibilità e autorevolezza alla funzione docente per evitare l'attuale deriva educativa, determinare condizioni di servizio e di funzionamento delle istituzioni preposte, valorizzare tutto il personale e investire su di esso. Le risorse destinate a tutto questo non possono essere viste come «spesa pubblica» da tagliare ma tra gli investimenti prioritari per lo sviluppo e la competitività del nostro paese.

D. Cosa chiederete, dunque, al nuovo governo?

R. Le cose più importanti le ho appena elencate, ma di sicuro ai membri del governo, da quello dell'Istruzione a quello dell'Economia fino al presidente del consiglio, chiederei se abbiano un modello di sviluppo per la nazione e un progetto per le istituzioni educative, perché chi non ha un progetto Scuola non ha un progetto Paese.

Pagina a cura
dell'Ufficio stampa della
Confsal, Confederazione
generale dei sindacati
autonomi dei lavoratori
Viale di Trastevere 60
- 00153 - Roma -
E-mail: info@confsal.it
www.confsal.it



Elvira Serafini, segretario generale dello Snals-Confsal

LA COVIP

Oltre 8 milioni di italiani hanno la previdenza integrativa E i rendimenti arrivano al 3,3%

Angelo D'Angelo

■ Cresce l'attenzione degli italiani per la previdenza integrativa. I lavoratori iscritti ai fondi pensione nel 2017, rivela la Covip, si sono attestati a quota 8,3 milioni, circa un terzo della forza lavoro equivalente del Paese e con una crescita annua del 7,1 per cento. In maggioranza si tratta di lavoratori dipendenti (6,2 milioni, +7,4%), spinti verso i fondi pensione anche dagli accordi aziendali che comportano l'iscrizione automatica ai fondi negoziali, cioè quelli riservata agli appartenenti a determinate categorie professionali. Anche gli autonomi (2,1 milioni, +2,3%), tuttavia, cominciano a partecipare in maniera sempre più massiccia a questi istituti in quanto la previdenza pubblica è sempre meno in grado di coprire i fabbisogni di coloro che si ritirano dal lavoro.

Secondo l'Indagine sui bilanci familiari curata dalla Banca d'Italia, nel 15% delle famiglie almeno un componente ha dichiarato di aderire a fondi pensione o assicurazioni vita per integrare la pensione pubblica. La quota è più elevata al Centro Nord (17% contro l'11% nel Mezzogiorno).

Nel 2017 i rendimenti netti dei fon-

di pensione sono stati positivi: i fondi negoziali e i fondi aperti hanno reso in media, rispettivamente, il 2,6% e il 3,3%, mentre i Pip (piani individuali pensionistici di tipo assicurativo) il 2,2%, battendo la rivalutazione del Tfr (lasciato all'Inps o in azienda) che si è fermato all'1,7 per cento. Considerando l'orizzonte degli ultimi dieci anni: 25mila euro di Tfr affidati nel 2007 al fondo pensione aperto sarebbero diventati circa 33.600 euro (esclusi gli ulteriori versamenti e la loro rivalutazione), mentre quello lasciato all'Inps si sarebbe fermato a circa 30.775 euro. La differenza fra le due scelte è di 2.900 euro che per chi desidera un *buen retiro* non sono brucoloni.

Ma come funziona, concretamente, un fondo pensione? Innanzitutto c'è l'adesione, che nei casi dei lavoratori dipendenti può anche essere collettiva, con contributo del datore di lavoro. L'adesione è libera, la somma da versare flessibile (tranne in caso di uno specifico accordo aziendale) ed è possibile versare anche somme una tantum, oltre che recedere in qualsiasi momento, chiedendo riscatti e anticipazioni. La deducibilità Irpef (fino a 5.164,57 euro annui) e gli altri sconti fiscali non sono, infine, da sottovalutare.



Pensioni, 370 mila all'estero una su sei in fuga dall'Italia

► Per 59 mila assegni i contributi sono stati versati interamente nel nostro Paese ► Intanto ripartono le verifiche Inps: termine per la risposta a inizio luglio

MOLTI I BENEFICIARI CHE SCELGONO DI AVVALERSI DELLA DETASSAZIONE PARZIALE O TOTALE DEI TRATTAMENTI

IL FOCUS

ROMA L'Inps paga all'estero poco meno di 400 mila pensioni, mediamente di importo piuttosto basso. Ma questa ampia platea di beneficiari, distribuita su tutti i Continenti, è costituita in realtà da tre "mondi" abbastanza diversi. Ci sono i molti italiani emigrati all'estero nei decenni scorsi portandosi dietro un "pezzetto" più o meno esteso di contribuzione. Un altro gruppo è costituito da cittadini stranieri che con varie modalità hanno lavorato nel nostro Paese per poi lasciarlo. E infine soprattutto negli ultimi tempi cresce la quota di nostri concittadini che decidono di trasferirsi all'estero al termine dell'attività lavorativa, per godersi il pensionamento in Paesi che offrono un costo della vita più contenuto o un trattamento fiscale più favorevole (o entrambe le cose). Il recente rapporto 2018 sul sistema previdenziale italiano messo a punto dal Centro studi e ricerche di Itinerari previdenziali permette di mettere a fuoco un po' meglio queste differenti realtà.

LA METÀ IN EUROPA

In particolare il rapporto analizza le 373.265 pensioni che l'Inps ha pagato all'estero nel 2016. L'82,6 per cento va a cittadini italiani, il 17,4 per cento a stranieri. Complessivamente quasi la metà di questi trattamenti resta in Europa, mentre circa un quarto prende la via dell'America settentrionale. La scomposizione per singoli Paesi riflette chiaramente la storia dell'emigrazione italiana nel secolo scorso. Il maggior numero di assegni viene pagato in Canada, seguono l'Australia e la Germania. La Francia è al quarto posto ma i pensionati italiani che vivono lì sono quelli che ricevono l'importo complessivo più alto: il valore annuale totale delle quasi 45 mila pensioni Inps è di circa 100 milioni, contro i 76 milioni relativi ai 57 mila trattamenti che prendono la strada del Canada. Gli importi medi relativamente più elevati sono però quelli dell'Argentina: quasi 96 milioni di euro distribuiti su poco meno di 26 mila assegni.

Un aspetto importante evidenziato da Itinerari previdenziali riguarda la suddivisione tra le pensioni liquidate in "regime di convenzione internazionale" frutto di contributi pagate in parte in Italia in parte all'estero e quelle in "regime nazionale" ovvero derivanti da contribuzione interamente pagata in Italia. Si può presumere che queste ultime si riferiscano in buona parte a italiani che

hanno deciso di lasciare il Paese da pensionati: sono 59.537 ovvero il 16 per cento del totale, quasi una su sei.

SEI MESI FUORI

Lo stesso fenomeno può essere esplorato da un'altra angolatura, quella fiscale: 55.238 pensionati (oltre la metà delle quali in Australia) sono detassati in tutto o in parte: sfruttano cioè il trattamento fiscale più favorevole offerto da alcuni. Per usufruirne in sostituzione del regime italiano occorre risiedere per più di sei mesi all'estero.

Naturalmente anche i pensionati oltre confine sono oggetto di verifiche. Parte proprio in questi giorni la seconda fase dell'operazione di accertamento della effettiva esistenza in vita dei pensionati: riguarderà Nord, Sud e Centro America, Asia, Estremo oriente, Stati dell'Est Europa e Paesi scandinavi. Gli interessati riceveranno la richiesta di attestazione dell'esistenza in vita da parte di Citibank, incaricata dallo stesso istituto nazionale di previdenza: dovranno inviarla indietro, controfirmata da un testimone, in modo che risulti pervenuta entro i primi giorni di luglio. A coloro che non provvederanno la pensione sarà sospesa a partire dalla rata di settembre.

Luca Cifoni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

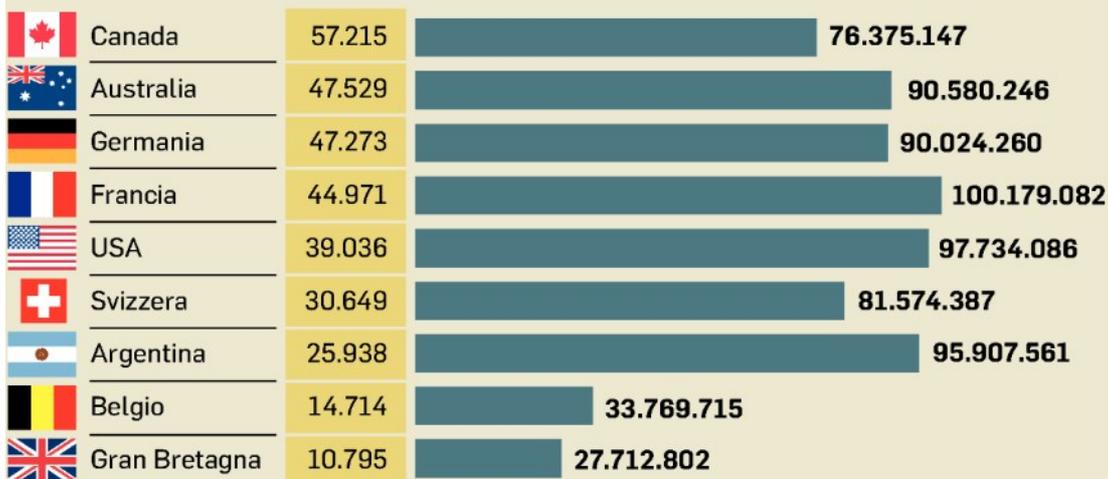


Dove l'Italia paga più pensioni all'estero

Anno 2016

■ Numero pensioni

■ Importo complessivo in euro



centimetri

Istat. -0,5% su mese e +2,5% su anno

Attività industriale a due «velocità»

MILANO

■ Per il secondo mese consecutivo la produzione industriale cala. Mentre sia sul trimestre che sull'anno continua ad avanzare, ma al rallenty. A febbraio (su gennaio), la produzione (dati grezzi) è diminuita dello 0,5%, mantenendosi, invece, positiva rispetto a febbraio 2017, dove – per effetto delle correzioni di calendario – l'indice, interminenziali, è aumentato del 2,5%.

La fotografia è dell'Istat, che spiega anche come – nella media del trimestre dicembre 2017-febbraio 2018 – la produzione è, anche se di poco, ancora salita (+1,4%) rispetto al trimestre precedente, mentre se si prende il primo bimestre 2018 (sullo stesso periodo 2017) il balzo è stato del 3,4 per cento. Insomma, il quadro resta complessivamente positivo, ma in frenata.

A febbraio i comparti con la maggiore crescita tendenziale sono stati: prodotti farmaceutici (+11,2%), prodotti petroliferi raffinati (+6,6%) e macchinari e attrezzature (+5,3%). Qui, l'effetto degli incentivi sugli acquisti di macchinari Industria 4.0 fanno ancora sentire l'onda lunga della forte domanda delle imprese. Mentre le diminuzioni maggiori hanno riguardato l'attività estrattiva (-4,9%), la fabbricazione di computer ed elettronica, apparecchi elettromedicali, di misurazione e orologi (-4%), ma anche articoli in gomma e plastica (-2,6 per cento).

In leggera flessione, infine, a febbraio, la produzione italiana di autoveicoli, che, rispetto allo stesso mese del 2017 ha segnato un calo dello 0,1 per cento.

Per Confcommercio, il dato mensile «non è un segnale incoraggiante per le prospettive a breve dell'economia italiana. La maggior parte dei settori è in ridimensionamento, con il -2,4% dei beni di consumo che potrebbe significare un calo della domanda delle famiglie». Ed anche il Codacons definisce gli indici «deludenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

