

Rassegna del 12/04/2018

LAVORO

12/04/2018	Corriere della Sera	Sussurri & Grida - Camusso e la carta del sindacato mondiale	Pa.gra.	1
12/04/2018	Foglio	Editoriali - Il grande inganno generazionale	...	2
12/04/2018	Italia Oggi	Slitta ancora (al mese di maggio) l'assegno di ricollocazione - Ricollocazione rinviata	D'Alessio Simona	3
12/04/2018	Repubblica	I lavoretti non sono un lavoro sconfitti i fattorini del cibo	Cravero Federica	4
12/04/2018	Repubblica	La sconfitta dei ragazzi in bicicletta	Staglianò Riccardo	6
12/04/2018	Sole 24 Ore	Il divario «inspiegabile» tra gli uomini e le donne	D'Ascenzo Monica	7
12/04/2018	Sole 24 Ore	L'analisi - Una discriminazione che ci rende inefficienti	Rosti Luisa	9
12/04/2018	Sole 24 Ore	Associazioni sindacali anche per i militari	Cimmarusti Ivan	10
12/04/2018	Sole 24 Ore	Torino: fattorini Foodora non sono dipendenti - I food-rider sono lavoratori autonomi	M.Pri.	11
12/04/2018	Sole 24 Ore	Focus - Contratti collettivi «pirata» a copertura degli appalti illeciti	Falasca Giampiero	12

FORMAZIONE

12/04/2018	Sole 24 Ore	Laurea e tablet in valigia, solo andata - Laurea e tablet in valigia, solo andata	Cavestri Laura	13
12/04/2018	Sole 24 Ore	Dai fondi formazione condivisa	Bocchieri Gianni	15

WELFARE E PREVIDENZA

12/04/2018	Secolo XIX Inserto	Pensione anticipata chi ha già i requisiti non perda tempo	Gravina Carlo	16
12/04/2018	Sole 24 Ore	«Pensioni di scorta» europee Testo del Consiglio a maggio	D'Angerio Vitaliano	19

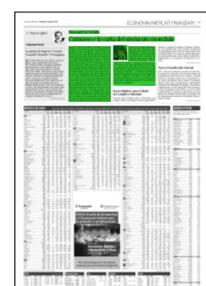
Sussurri & Grida

Camusso e la carta del sindacato mondiale

(pa.gra.) L'idea di scendere in politica, come anticipato da Maria Teresa Meli, si allontana sempre più. Ai nove colleghi del «board» della confederazione di Corso d'Italia, infatti, Susanna Camusso (foto) ha già comunicato alcuni giorni fa le sue (possibili) future intenzioni. E subito dopo Pasqua, informalmente, la notizia è arrivata anche ai piani alti di Cisl e Uil. Fatto sta che la segretaria generale della Cgil, che a gennaio 2019 lascerà la leadership ereditata da Guglielmo Epifani, potrebbe provare a scalare il vertice del sindacato mondiale. Quella Csi o International Trade Union Confederation che dir si voglia, guidata dal 2010 dall'australiana Sharan Burrow, 63 anni, eletta per la prima volta a Vancouver e poi confermata nel 2014 a Berlino. Proprio la battaglia sindacalista del Nuovo Galles del Sud ha già annunciato che tenterà di restare ancora in sella, puntando su un significativo rinnovo della squadra. Il congresso è previsto per fine 2018 a Copenaghen e, dunque, le eventuali altre candidature vanno ufficializzate entro l'inizio di giugno. Camusso ci sta pensando seriamente. In passato, nel 1992, il nostro movimento dei lavoratori ha già espresso il timoniere della Csi: Enzo Friso (Cisl). In quello stesso periodo un altro esponente dell'organizzazione di via Po, Emilio Gabaglio, era alla testa della Confederazione europea dei sindacati. Sigla anche oggi governata da un italiano: Luca Visentini (Uil). Intanto — mentre in Cgil tiene banco il rinnovo del vertice (il borsino vede in crescita le quotazioni dell'emiliano Vincenzo Colla; stabili quelle di Maurizio Landini e in calo quelle di Serena Sorrentino) — Camusso starebbe già valutando possibili alleanze internazionali per scalare il sindacato mondiale. Una sfida non semplice da affrontare. Ma lei, prima donna alla guida della confederazione di Corso d'Italia, è abituata a combattere.



© RIPRODUZIONE RISERVATA



EDITORIALI

Il grande inganno generazionale

Lega e M5s distruggono la possibilità dei giovani di vivere in Italia

Il "Generation Euro Students' Award" è un premio per studenti dai 16 ai 19 anni interessati all'integrazione dell'Europa. Ieri i vincitori hanno incontrato il presidente della Banca centrale europea Mario Draghi in un botta e risposta libero sui rischi del protezionismo. La tipica situazione che i vincitori del 4 marzo definiscono "da eurocrati". Il 20 marzo Draghi ha demolito il loro strumento di campagna elettorale, nel caso del M5s assieme al reddito di cittadinanza: l'abolizione della legge Fornero sulle pensioni. Per la Bce sarebbe un danno per il debito italiano e per la sostenibilità del sistema previdenziale che rischia di non avere più risorse per chi è oggi trentenne. Già nell'aprile 2016 il presidente dell'Inps Tito Boeri disse che "con l'attuale disoccupazione giovanile chi è nato nel 1980 rischia di avere la pensione a 75 anni", chiedendo flessibilità per colmare i vuoti contributivi. Cosa avviata dalle ultime due Finanziarie. L'abolizione della Fornero e il reddito di cittadinanza vanno in direzioni opposte. Il bocconiano Vincenzo Galasso definisce la prima "un delitto contro i giovani perché proprio a loro verrà presentato il conto". Quanto al sussidio grillino, l'impatto è duplice: denari pubblici per pagare disoccupati o lavoratori in nero e zero contributi versati. In 40 anni il costo del mix salviniano-grillino è stimato in 1.400 miliardi. Itinerari previdenziali, centro studi presieduto dall'economista Alberto Brambilla rileva come non la previdenza ma l'assistenza (leggi reddito di cittadinanza) mandi in deficit l'Inps, un welfare che ricade su chi paga le tasse, cioè la minoranza visto che metà contribuenti versa tra zero e 150 euro di Irpef l'anno. Salvini ha raccolto voti tra i futuri pensionati del nord e Di Maio tra i giovani meridionali: se non è un inganno che cos'è?



PROBLEMI TECNICI

Slitta ancora (al mese di maggio) l'assegno di ricollocazione

D'Alessio a pag. 30

Il nuovo stop dovuto a problemi tecnici sulla piattaforma informatica

Ricollocazione rinviata

Slitta (ancora) a maggio il debutto dell'assegno

DI SIMONA D'ALESSIO

Decollo rinviato (ancora una volta) per l'assegno di ricollocazione: lo strumento, nato nella cornice del «Jobs act» (legge 183/2014) con l'intento di procacciare (grazie all'operato dei servizi per l'impiego pubblici e privati) una nuova occasione lavorativa ai disoccupati non riuscirà, infatti, ad essere in pista entro il mese di aprile. Occorrerà, invece, aspettare almeno le prime settimane di maggio. A frenarne la partenza, a quanto apprende *ItaliaOggi*, alcuni problemi tecnici che sono stati riscontrati nella fase dei test effettuati in questi giorni sulla piattaforma informatica predisposta dall'Anpal (l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro) che dovrà gestire il processo, e che stanno provocando dei ritardi, rispetto alla tabella di marcia che era stata fissata.

Alla fine di febbraio, nel corso di una conferenza stampa al ministero del welfare alla presenza del ministro Giuliano Poletti e dei vertici dell'Agenzia, era stato annunciato che sarebbe stata incanalata il 3 aprile scorso la fase «ampliata» dell'assegno di ricollocazione (dopo che la sperimentazione del progetto, che era stata condotta nel 2017, si era conclusa con il modesto risultato del 10% scarso di adesioni su circa 28.000 persone coinvolte, ndr), che consiste nello stanziamento di una somma, che va dai 250 ai 5 mila euro a seconda del profilo di occupabilità, e che i percettori di Naspi (l'indennità di disoccupazione) da almeno 4 mesi, i beneficiari del Rei (il Reddito di inclusione),

e i lavoratori in cassa integrazione straordinaria (cigs) e a rischio esubero potranno «investire» presso Centri per l'impiego pubblici (Cpi), agenzie del lavoro private e consulenti del lavoro accreditati (soggetti che verranno remunerati, ad obiettivo raggiunto della firma di un contratto di lavoro per il loro assistito, con l'ammontare dell'assegno che riceveranno dai senza impiego), per essere reinseriti nel mercato; in quell'occasione era stato sottolineato come l'iniziativa, a regime, potesse arrivare a coinvolgere almeno «60-70 mila persone all'anno», e che il valore medio della cifra da «spendere» per uscire dalla disoccupazione si sarebbe aggirato sui 3.000-3.500 euro.

Sul percorso (accidentato) dell'attuazione della norma si erano, poi, recentemente assemblati anche altri ostacoli, oltre agli attuali disagi di carattere tecnico-informatico: la notizia che l'appuntamento del 3 aprile non sarebbe stato rispettato è arrivata poco prima della scadenza stabilita, quando è trapelato che sindacati e patronati, non sentendosi ancora pronti per la messa in opera dello strumento, avevano chiesto più tempo per formare meglio le proprie risorse umane, incaricate di curare l'orientamento dei disoccupati (si veda anche *ItaliaOggi* del 29 marzo 2018). Nei giorni seguenti, tuttavia, l'Anpal ha sottoscritto delle convenzioni (non ancora, però, operative) con alcuni istituti di patronato che dovranno svolgere attività di sostegno e di informazione per i lavoratori. L'importante, fa sapere, è che per la piena operatività dell'assegno «tutte le funzioni bene».



**Il presidente dell'Anpal
Maurizio Del Conte**



La sentenza

I lavoretti non sono un lavoro sconfitti i fattorini del cibo

Di che cosa stiamo parlando



Ottobre 2016: i fattorini di Foodora scendono in piazza a Torino per protestare contro le condizioni di lavoro. In seguito, sei rider lamentano che l'azienda ha smesso di farli lavorare e decidono di portare in tribunale la multinazionale del food delivery. Intanto la procura torinese ha chiesto l'archiviazione del fascicolo penale che era stato aperto sulla vicenda, ma gli avvocati dei lavoratori hanno presentato opposizione.

Respinto il ricorso dei sei corrieri allontanati da Foodora. Il giudice: "Sono autonomi e non dipendenti"

FEDERICA CRAVERO, TORINO

Consegnare pizze, *noodles* e gelati a domicilio non è un vero lavoro. Girare in bicicletta con uno zaino termico fucsia prendendo ordini da un'app sullo smartphone resta uno degli esempi più evidenti dei "lavoretti" della *gig economy* e, secondo il tribunale del lavoro di Torino, non può essere considerato alla stregua di un rapporto di lavoro subordinato. La sentenza pronunciata ieri dal giudice Marco Buzano spegne con poche parole – «La corte respinge la domanda e compensa le spese» – la speranza di un'intera generazione, che guardava con ansia alla prima causa in Italia intentata da sei fattorini contro Foodora, la multinazionale tedesca del *food delivery*.

Dopo gli scioperi, nonostante continuassero a dare la loro disponibilità sulla piattaforma che gestisce turni e consegne, i sei non erano più stati chiamati a lavorare. «Siamo stati licenziati perché il nostro era un vero lavoro subordinato», hanno provato a rivendicare, chiedendo anche 20mila euro di risarcimento ciascuno e cento euro per ogni giorno lavorato senza le adeguate misure di sicurezza sul lavoro. «Non hanno fatto nemmeno una visita medica per vedere che non ci fossero problemi di salute», denunciano gli avvocati Sergio Bonetto e Giulia

Druetta, che con argomentazioni suggestive hanno descritto le condizioni «di sfruttamento» dei rider, «pagati la metà di un voucher, senza le minime tutele di sicurezza sul lavoro, controllati nei loro spostamenti attraverso il gps del cellulare, discriminati se protestavano». Hanno evidenziato come, attraverso l'applicazione, le biciclette venissero rintracciate sempre e ovunque, seguite nei percorsi fatti verso i ristoranti e i clienti, controllate nella velocità media al punto da redigere le classifiche delle migliori performance. E nelle battute finali di un'udienza pubblica alla quale hanno partecipato in solidarietà decine di rider, hanno anche portato coloriti esempi di come quello delle consegne a domicilio fosse un impiego inquadrato dentro schemi gerarchici precisi, senza l'autonomia che ci si potrebbe aspettare da un rapporto di collaborazione.

I legali hanno letto stralci della chat aziendale in cui, senza troppi convenevoli, si chiedeva a un fattorino: «Non riesci a consegnare con il copertone bucato?» e a un altro che diceva di stare male si rispondeva: «Ho bisogno di tutti stasera». Ma da quelle stesse chat gli avvocati di Foodora Paolo Tosi, Ornella Girgenti e Giovanni Realmonte hanno estrapolato i passaggi in cui ai fattorini era concesso di assentarsi senza preavviso, di cambiare turno senza preoccuparsi di chi dovesse sostituirli. Come, appunto, ci si aspetta da un lavoratore autonomo, anche se, ammettono, «stiamo parlando di un mondo completamente nuovo».

«Leggeremo le motivazioni e faremo appello – commenta l'avvo-

cato Bonetto – Ma certamente questo pronunciamento porta indietro di ottant'anni i diritti dei lavoratori, ammettendo che si possa lavorare a cottimo in sella a una bicicletta senza alcuna tutela se non un caschetto messo a disposizione dall'azienda».

Molte le reazioni anche da parte della politica a partire da Marco Grimaldi (Leu), che ha assistito alla lettura del verdetto accanto ai lavoratori: «Questa è la prima sentenza sulla *gig economy* in Italia – afferma – ma ce ne saranno altre, anche perché i lavoratori e le lavoratrici delle altre piattaforme si stanno organizzando». «La battaglia è politica, non giudiziaria – incalza Pippo Civati (Possibile) – quando le tutele sono state smantellate».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL GUADAGNO

3,6 €

La paga per consegna di un rider Foodora. Prima era 5,04 euro l'ora

L'ETA'

25 anni

È l'età media dei circa 900 fattorini che in Italia lavorano con Foodora





Rimasti "a piedi"

Fattorini in bici della multinazionale tedesca Foodora, sospesi dopo la protesta per le condizioni di lavoro. Hanno perso la causa ma ricorreranno in appello

LA SCONFITTA DEI RAGAZZI IN BICICLETTA

Riccardo Staglianò

Il primo round l'ha vinto l'economia dei lavoretti. Il Tribunale del lavoro di Torino ha stabilito che tra i fattorini, che avevano fatto causa per essere stati allontanati dopo

aver osato lamentarsi, e Foodora, che li ha allontanati, ha ragione la seconda. Non c'è stato bisogno di licenziarli, neppure *ad nutum* perché non sono mai stati assunti.

pagina 27

La sentenza su Foodora

LA SCONFITTA DEI RAGAZZI IN BICICLETTA

Riccardo Staglianò

Il primo round l'ha vinto l'economia dei lavoretti. Il Tribunale del lavoro di Torino ha stabilito che tra i fattorini, che avevano fatto causa per essere stati allontanati dopo aver osato lamentarsi, e Foodora, che li ha allontanati, ha ragione la seconda. Non c'è stato bisogno di licenziarli, neppure *ad nutum*, con un cenno del capo, perché non sono mai stati assunti. È bastato, come direbbe Uber, disattivarli dalla piattaforma. Il datore di lavoro, che mette mano alla pistola se solo lo chiami così, schiaccia un pulsante e *game over*, sei fuori dal sistema. Perché, sembrano argomentare i magistrati – ma si capirà solo con le motivazioni della sentenza – «sono autonomi, non dipendenti». A ottobre scorso, un analogo tribunale britannico ha deciso all'opposto che gli autisti Uber non possono essere considerati *independent contractors*. Di che autonomia parliamo, scriveva il giudice, quando l'azienda «intervista e recluta i guidatori; controlla le informazioni essenziali sui clienti; richiede agli autisti di accettare le corse e non cancellarle; decide il tragitto; fissa il corrispettivo; impone numerose condizioni, li istruisce su come comportarsi e controlla la loro performance; li valuta; li punisce»? Già. E quindi andavano inquadrati almeno come *workers*, una tacca sotto i dipendenti, con tanto di minimo salariale e diritto al festivo. Uber, imbufalita per l'inedita sconfitta, ha fatto appello e a novembre scorso ha perso anche quello. Vale la pena, per parlare di questa storia italiana, guardare alla Gran Bretagna. Perché lì la *gig economy* è molto più diffusa e il dibattito più adulto. E non ha niente a che vedere con la faglia destra/sinistra. La conservatrice Theresa May ha nominato una task force per capire come tutelare questa avanguardia precaria. Il suo ministro della Finanze

Philip Hammond ha lanciato l'allarme: «Se non facciamo pagare le tasse a queste aziende mancheranno all'appello 3,5 miliardi di sterline entro il 2020-21». E il laburista Frank Field, a capo di una commissione parlamentare d'inchiesta, ha parlato di *freeriding*, l'andare a sbafo dello Stato sociale quando questi ragazzi – che tendenzialmente non pagano i contributi – si faranno curare all'ospedale per una brutta caduta. Questo è il punto politico: la *gig economy* ci impoverisce tutti, anche quelli che non ne sono protagonisti, perché mettendo una toppa oggi alla povertà dilagante ci restituirà domani una società con meno diritti (e meno imponibile). Una consapevolezza che difetta ai nostri politici, anche quelli che dovrebbero capire di più l'innovazione come Matteo Renzi che, ancora pochi giorni prima del voto, citava Airbnb come un esempio di successo. Peccato che, mentre il settore alberghiero francese versava 3,5 miliardi di euro di tasse nel 2014, la piattaforma dell'ospitalità, grazie a un'elaborata triangolazione elusiva, ne dichiarasse la miseria di 83 mila. Una coscienza del problema che manca anche a noi, nella sempre più lancinante schizofrenia tra consumatori e cittadini. In veste di consumatori, infatti, è molto eccitante ricevere una pizza fumante mentre guardiamo la partita, poco male se ce l'ha consegnata un ragazzino in bici sotto la pioggia per un paio di euro. In veste di cittadini, invece, stigmatizziamo lo sfruttamento e rimpiangiamo lo Statuto dei lavoratori. Dovremmo fare pace con noi stessi. Se un servizio è troppo conveniente, generalmente qualcuno prende troppo poco. I sei ragazzi torinesi hanno annunciato che non si arrenderanno. Non ne va tanto del loro futuro, ma del nostro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il divario «inspiegabile» tra gli uomini e le donne

Le italiane guadagnano meno di quanto dovrebbero

In percentuale. In gruppi bancari come Goldman Sachs e Hsbc il gap supera il 50%, mentre il record è del gruppo tessile Rectella dove si raggiunge l'88 per cento.

50

Un problema continentale. Nel 2016 nell'Unione europea la differenza «di genere» in busta paga valeva in media il 16,2%

di **Monica D'Ascenzo**

«**M**i ha sorpreso molto vedere che John McEnroe guadagna almeno 150mila sterline (è nella fascia 150.000 - 199.999 dei compensi della Bbc), mentre il mio compenso è stato di circa 15mila sterline. A meno che John non faccia tante altre cose per la Bbc al di fuori di Wimbledon, lui guadagna almeno dieci volte più di me». Martina Navratilova - 18 titoli del Grande Slam contro i 7 di McEnroe (senza contare i doppi dove il distacco è ancora maggiore) - lo ha espresso in modo chiaro proprio ai microfoni della stessa Bbc, sottolineando anche: «Magari per le donne che lavorano full-time la differenza non è così marcata, ma se la cosa va avanti per tutta la vita la differenza diventa importante». Perché il vero problema non è la fotografia in un dato momento della vita professionale, ma il dato aggregato dei guadagni di un'intera carriera.

Uno studio di qualche anno fa aveva evidenziato come una differenza di salario all'ingresso nel mondo del lavoro di 5mila euro lordi annui fra due colleghi, a favore dell'uomo, in assenza di promozioni o aumenti *ad personam*, era destinata a crescere a oltre 14mila euro, assumendo come ipotesi un aumento di entrambi gli stipendi del 3% annuo. Forse non scandalizza né la differenza di 5mila euro a inizio carriera, né quella di 14mila a fine carriera, ma certo fa riflettere la somma delle differenze salariali anno per anno che al momento della pensione danno una cifra di 316mila euro. Vale a dire la possibilità o meno, ad esempio, di comprarsi una casa.

Altra questione, poi, è la reale valutazione delle differenze salariali. Da sempre l'Italia appare virtuosa rispetto agli altri Paesi, perché dalle statistiche risulta abitualmente un gap di salario complessivo (non spaccettato per livelli di inquadramento) fra uomini e donne molto contenuto. Si prenda, ad esempio, l'ultimo studio della piattaforma tedesca per carriere in ambito tecnologico HoneyPot, secondo la quale il *Gender pay gap* italiano si aggira attorno al 5,5%. Niente se confrontato al 19% del Regno Unito, al 18% circa degli Stati Uniti, al 15,8% della Francia e al 15% della Spagna, solo per fare alcuni esempi. Ma c'è un però.

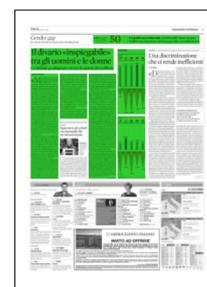
Partiamo dalla definizione del dato per capire come viene composto: il *Gender pay gap* è, nella definizione di Eurostat, la differenza tra i salari orari lordi medi di uomini e donne

espressi in percentuale del salario maschile. Si tratta di un indicatore denominato «grezzo» o «non aggiustato» o «non rettificato», specifica la professoressa Luisa Rosti dell'università di Pavia (si veda articolo accanto) che sottolinea come sia composto da una parte «spiegabile» e una «non spiegabile». Perché grezzo? Perché la differenza nella retribuzione media oraria rappresenta solo una parte della disparità di retribuzione complessiva tra uomini e donne. Se considerassimo la retribuzione media annua invece della retribuzione media oraria, il differenziale si allargherebbe per il minor numero di ore lavorate della componente femminile. E il differenziale si allarga in misura anche maggiore se consideriamo il basso tasso di occupazione delle donne in Italia.

Non solo: in Italia la componente «spiegabile» della differenza salariale (attribuibile a caratteristiche produttive, come titolo di studio) mostra un segno negativo (-6% circa), a significare che le donne che lavorano possiedono mediamente caratteristiche produttive migliori di quelle maschili, ma la componente discriminatoria (11% circa) annulla questo vantaggio portando, come si è visto, il livello del *gender pay gap* grezzo al 5,3%, come calcolato da Eurostat.

Torniamo a guardare i numeri: nel 2016 la differenza in busta paga fra uomini e donne era del 16,2% nell'Unione europea e solo del 5,3% in Italia. Ma alla luce di quanto detto l'indicatore non può essere significativo, proprio per questo Eurostat ha sviluppato un indicatore, denominato *Gender overall earnings gap*, che misura l'impatto di tre fattori tra loro combinati (guadagni orari, ore retribuite e tasso di occupazione) sul reddito medio di uomini e donne in età lavorativa. Nel 2014, il valore osservato del *Gender overall earnings gap* era del 39,6% nell'Unione europea e del 43,7% in Italia. Questo forse restituisce un quadro più corretto della disparità nel mondo del lavoro fra uomini e donne nel nostro Paese.

Esistono, come si è detto, delle peculiarità tutte italiane nella composizione di questo indicatore. Se, infatti, nell'Unione europea la disparità di retribuzione complessiva è determinata principalmente dal *Gender pay gap*, cioè dalla differenza di retribuzione per ora lavorata (37,4%), a cui segue, con un contributo della differenza nel tasso di occupazione (32,2%) e della differenza nel numero di ore la-



vorate (30,4%), in Italia i pesi sono diversi: il divario di genere nei tassi di occupazione rappresenta di gran lunga il principale contributo alla disparità di retribuzione complessiva (56,3%), seguito dal divario di genere nelle ore retribuite (32,7%) e dal *Gender pay gap* (11%).

In soldoni, la differenza salariale italiana non è poi così irrisoria come certe statistiche potrebbero far sembrare. Tanto più che, pur essendoci una legge che obbliga le società private e pubbliche con oltre 100 dipendenti a comunicare i dati delle remunerazioni aziendali con spaccato di genere (articolo 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198), non si ha contezza dei dati forniti. Al contrario di quanto sta avvenendo nel Regno Unito: le aziende con oltre 250 dipendenti stanno comunicando i dati sui salari e così si scopre che in gruppi bancari come Goldman Sachs e Hsbc il *gap* supera il 50%, mentre il record è del gruppo tessile Rectel a dove si raggiunge l'88 per cento. Oltremarena più di tre aziende su quattro hanno

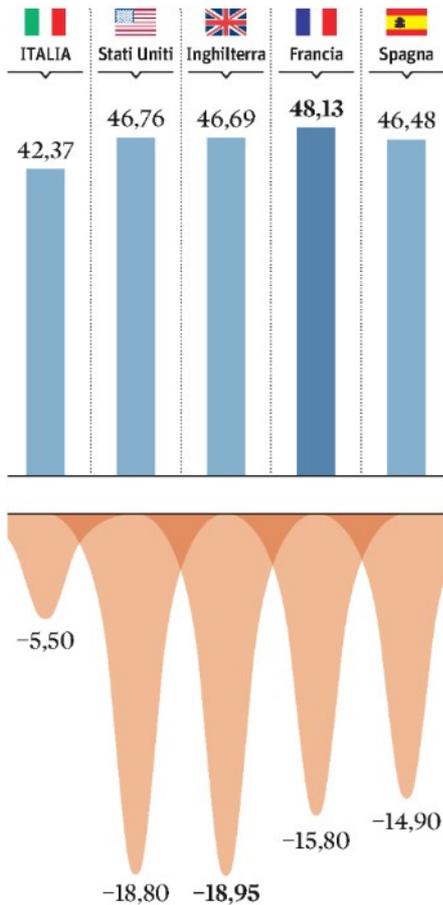
una busta paga più pesante per i dipendenti uomini rispetto alle colleghe in 17 diversi settori e nove donne su dieci lavorano in imprese che pagano i colleghi più di loro, secondo quanto riportato dal *Financial Times*.

Ma se nei Paesi anglosassoni il tema è particolarmente sentito, dalla Silicon Valley (nel *tech* Usa le donne guadagnano il 11,86% in meno dei colleghi) alla City, in Italia il problema non sembra essere all'ordine del giorno. Una raccolta più puntuale e "pubblica", come nel Regno Unito, dei dati potrebbe certamente aiutare a elevare il livello di consapevolezza. Inoltre si potrebbe agire attraverso indicazioni in questa direzione del codice di autodisciplina della Borsa Italiana, in modo che le società quotate diventino un *benchmark* per le aziende italiane come già lo sono per la presenza di donne dei consigli di amministrazione e dei collegi sindacali dall'entrata in vigore della Legge Golfo-Mosca nel 2012.

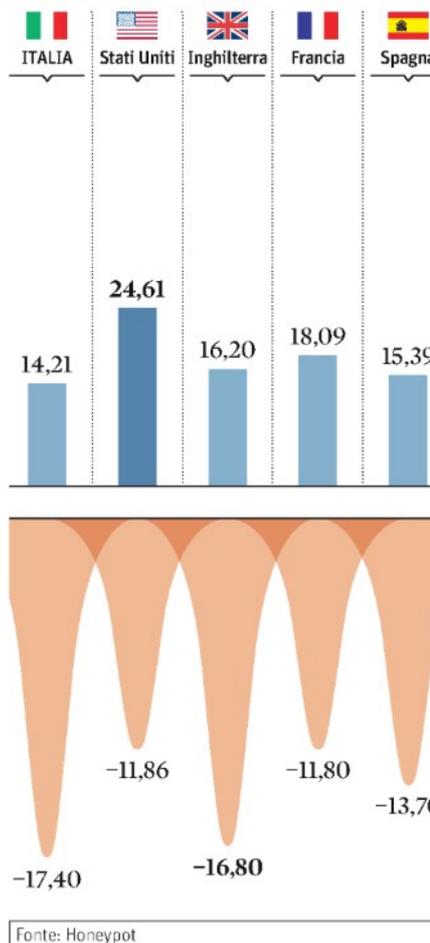
© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il confronto

Percentuale donne nella forza lavoro e differenza salariale



Percentuale donne nel settore tech e differenza salariale



Fonte: HoneyPot

L'analisi. Le politiche di pari opportunità sono ancora necessarie

Una discriminazione che ci rende inefficienti

LE RAGIONI DI UN'INGIUSTIZIA

La componente «irrazionale» del differenziale salariale non è intenzionale, ma è un errore di valutazione condizionato da stereotipi

di **Luisa Rosti**

«Differenza di genere» e «discriminazione di genere» sono concetti diversi, riferiti ad aggregati diversi, e non possono essere usati come sinonimi. È importante fare questa distinzione quando si parla di *gap* salariale. La discriminazione si produce solo in caso di disparità di trattamento a parità di ogni altra condizione. La quantità di informazioni di cui si può disporre per descrivere le caratteristiche dei due gruppi, quindi, diventa di importanza cruciale, perché tanto maggiore è il numero di variabili esplicative che entrano nell'analisi, tanto minore sarà la componente non spiegata del differenziale stesso, cioè la discriminazione.

La differenza salariale di genere è definita da Eurostat come «differenza di retribuzione lorda oraria media tra donne e uomini occupati in aziende con più di 10 dipendenti» ed è espressa come percentuale della corrispondente retribuzione maschile. La disparità di salario che emerge dai dati è dunque riferita al confronto tra due gruppi di individui (gli uomini e le donne) che sono diversi da molti punti di vista, non solo dal punto di vista della retribuzione, e poiché le caratteristiche che li rendono diversi sono rilevanti per la produttività, esse contribuiscono a spiegare la differenza di retribuzione osservata nei dati.

Analizzando statisticamente le informazioni disponibili sui salari di uomini e donne è possibile ripartire il divario retributivo in due componenti. La prima componente rappresenta la parte del differenziale imputabile alle diverse caratteristiche individuali che possono influire sulla produttività (età, titolo di studio, professione, livello di inquadramen-

to, settore di attività, dimensione aziendale, tipo di contratto, numero di figli, intelligenza, affidabilità). La seconda componente rappresenta invece il residuo che non è riconducibile ad alcuna variabile osservata che possa rappresentare una differenza di produttività. Poiché non vi è ragione per la quale donne e uomini con le stesse caratteristiche produttive debbano ricevere retribuzioni differenti, questo residuo non spiegato prende il nome di discriminazione salariale di genere.

Se si assume l'ipotesi che donne e uomini abbiano la stessa produttività potenziale (*gender similarities hypothesis*), ci si aspetta, di conseguenza, di riscontrare nei dati la stessa retribuzione media per entrambi i generi, cioè la stessa ricompensa per prestazioni di uguale valore. I dati mostrano invece che le donne ricevono un minor salario per ora lavorata in modo non casuale, ma correlato all'appartenenza di genere. Questo risultato è imputabile a una serie di cause (come la divisione del lavoro, la segregazione formativa, la segregazione occupazionale orizzontale e verticale) ciascuna delle quali rappresenta un problema per la piena realizzazione del potenziale produttivo della componente femminile della popolazione, e contribuisce in modo sostanziale alla spiegazione del differenziale retributivo, ma è, almeno in qualche misura, oggetto di scelta da parte delle donne. Invece, ciò che resta dopo aver rimosso dai dati le conseguenze di queste decisioni, non è oggetto di scelta, e non ha alcuna giustificazione dal punto di vista della produttività: rappresenta quindi la consistenza salariale della discriminazione di genere.

È importante specificare che, anche quando si trova nel differenziale salariale una componente discriminatoria, questa discriminazione non è imputabile a un comportamento intenzionale volto a nuocere del decisore, ma è di natura statistica, è l'esito di un errore di valutazione inconsapevole che in un contesto di asimmetria informativa (come sono tutti quelli del mondo reale) lascia spazio ai condizionamenti degli stereotipi.

Le ricerche sulle conseguenze degli stereotipi sono così importanti per l'economia da meritare il Nobel, attribuito nel 2002 allo psicologo Daniel Kahneman per i suoi studi sull'euristica della rappresentatività, cioè sull'uso degli stereotipi in sostituzione dei criteri di scelta razionale. Oggi le donne che scelgono di lavorare hanno facoltà di accedere a qualunque professione, e i cambiamenti sociali ed economici, che hanno sostenuto la crescita dell'offerta di lavoro femminile negli ultimi trent'anni, consentono loro di compiere scelte genuinamente corrispondenti alle loro preferenze più di quanto fosse possibile in passato. Le ricerche di psicologia cognitiva mostrano però che l'influenza degli stereotipi non si è affatto esaurita, e produce ancora distorsioni rilevanti nei meccanismi allocativi perché i condizionamenti degli stereotipi sono pervasivi e non residuali, sono inconsapevoli e non intenzionali, e sono comuni a donne e uomini. La loro eliminazione trova un serio ostacolo nel meccanismo per il quale i pregiudizi si trasformano in profezie che trovano in se stesse il proprio adempimento. Le politiche di pari opportunità saranno dunque necessarie fino a quando l'abbinamento degli individui alle posizioni lavorative, e alle corrispondenti retribuzioni, non rifletterà la pari produttività potenziale dei due generi, eliminando quella componente discriminatoria delle retribuzioni che è ingiusta dal punto di vista delle donne e inefficiente dal punto di vista della collettività.

Università di Pavia

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Associazioni sindacali anche per i militari

Ivan Cimmarusti

ROMA

■ I militari potranno costituire associazioni di tipo sindacale. Lo dice la Consulta, con una sentenza storica che ha dichiarato la parziale fondatezza costituzionale dell'articolo 1475, comma 2, del Codice dell'ordinamento militare, nella parte in cui vieta la costituzione di associazioni professionali a carattere sindacale. Un articolo che era stato ritenuto in contrasto con due diverse sentenze della Corte europea dei diritti dell'uomo.

A sollevare la questione di costituzionalità erano stati i giudici del Consiglio di Stato, chiamati a decidere sugli aspetti dell'articolo 1475, comma 2 dall'Associazione solidarietà diritto e progresso. I giudici di Palazzo Spada hanno detto che «il principio di diritto chiaramente affermato dalle due pronunce della Corte europea dei diritti dell'uomo» afferma che «la restrizione dell'esercizio del diritto di associazione sindacale dei militari non può spingersi sino alla negazione della titolarità stessa di tale diritto, pena la viola-

zione della Convenzione europea dei diritti dell'uomo».

Nel decidere la parziale fondatezza costituzionale, i giudici della Consulta hanno ritenuto che l'articolo 1475, comma 2, viola, in parte, l'articolo 11 della Convenzione europea dei diritti («Libertà di riunione e associazione») e l'articolo 5 della Carta sociale europea («Diritti sindacali»). Inoltre, resta fermo il divieto di «aderire ad altre associazioni sindacali» come sancito dalla seconda parte del comma 2 dell'articolo 1475.

La Consulta, infine, chiarisce un aspetto di non secondaria importanza legato alla funzione di queste associazioni sindacali militari: «La specialità di status e di funzioni del personale militare impone il rispetto di "restrizioni"» al tipo di associazione sindacale. «Restrizioni - aggiungono - che, in attesa del necessario intervento del legislatore, allo stato sono le stesse previste dalla normativa dettata per gli organismi di rappresentanza disciplinati dal Codice dell'ordinamento militare».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Torino: fattorini Foodora non sono dipendenti

I rider che consegnano i pasti a domicilio non sono dipendenti. Il Tribunale di Torino respinge così il ricorso di sei fattorini licenziati dalla società Foodora che chiedevano il riconoscimento del rapporto subordinato. ► pagina 29

Tribunale di Torino. Respinto il ricorso di sei fattorini in bicicletta contro la società Foodora

I food-rider sono lavoratori autonomi

CONTROLLI A DISTANZA

Sotto la lente dei giudici anche il controllo continuo degli spostamenti e la misurazione delle prestazioni tramite una app

■ Il tribunale del lavoro di Torino ha respinto il ricorso, primo del genere in Italia, di sei fattorini in bicicletta che hanno intentato causa contro Foodora, società tedesca di food delivery, contestando l'interruzione improvvisa del rapporto di lavoro dopo le mobilitazioni del 2016 per ottenere diverse condizioni di impiego.

Secondo i difensori dei rider, questi ultimi erano legati sostanzialmente da un rapporto di lavoro dipendente nei confronti dell'azienda anche se inquadrati come collaboratori autonomi. Questo perché dovevano essere sempre reperibili e se non si seguivano le indicazioni ricevute si veniva esclusi. Inoltre, tramite la geolocalizzazione ci sarebbero stati controllo e valutazioni costanti. Secondo uno dei difensori dei rider, Giulia Druetta, l'app era una sorta di bracciale elettronico con cui prendere punti per riuscire a mantenere il posto in azienda.

La linea difensiva della società, spiega l'avvocato Giovanni Realmonte, che con i colleghi Paolo Tosi e Ornella Girgenti ha rappresentato Foodora, si è basata essenzialmente sul fatto che i rider potevano scegliere «se, quando e quanto lavorare in assoluta libertà». I dipendenti non erano tenuti a garantire un'attività minima e l'azienda non doveva

offrirla. Non c'era, quindi, il presupposto del rapporto dipendente, cioè essere a disposizione del datore e l'obbligo di rendere la prestazione.

Per quanto riguarda la geolocalizzazione dei rider tramite una app, secondo Realmonte non è stato effettuato alcun controllo in divieto dell'articolo 4 dello statuto dei lavoratori perché, a prescindere dall'applicazione o meno di questi limiti ai contratti di collaborazione, nel caso specifico l'unico controllo effettuato è quello di «necessario allo svolgimento della prestazione, in quanto il rider non può svolgere la prestazione se non viene geolocalizzato e ciò anche nell'interesse del rider stesso perché, se si perde o si fa male, l'azienda sa dove si trova».

I dati sulla posizione, inoltre, hanno sottolineato i difensori dell'azienda, non sono stati registrati ma solo utilizzati durante la prestazione fornita dal lavoratore.

I motivi alla base della decisione presa ieri dal tribunale del lavoro non sono ancora noti. Si dovrà attendere il deposito delle motivazioni, attese entro 60 giorni.

M.Pri.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Contratti collettivi «pirata» a copertura degli appalti illeciti

di **Giampiero Falasca**

L'accordo sulle relazioni industriali firmato il 9 marzo scorso da Confindustria e confederazioni sindacali punta a contrastare il fenomeno dei contratti collettivi «pirata». È una scelta strategica importante per il funzionamento del mercato del lavoro e della concorrenza, considerati gli effetti perversi che genera la combinazione di questi accordi con gli appalti illeciti.

La nozione di contratti «pirata» fa riferimento ad accordi collettivi firmati da organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori prive del requisito della «maggiore rappresentatività comparativa»; organizzazioni con pochi iscritti, nei casi fisiologici, o soggetti privi di reale consistenza associativa, creati solo per firmare falsi accordi collettivi, nei casi più gravi.

L'elemento unificante dei contratti collettivi «pirata» è la previsione di costi e regole molto più convenienti per i datori di lavoro rispetto alle intese siglate dalle organizzazioni più rappresentative.

Questi accordi, come accennato, generano una miscela esplosiva con l'uso disinvolto dell'appalto (e della subfornitura industriale) fenomeno denunciato di recente dall'Inl (circolare 7/2018). Si diffondono sempre più operatori più aggressivi e spregiudicati che «adottano» il contratto pirata per offrire alle imprese personale con costi notevolmente ridotti rispetto agli

standard minimi di mercato.

L'operazione è conveniente solo in apparenza. La scelta del contratto collettivo da applicare è, infatti, assolutamente libera, ma ci sono alcuni paletti insuperabili. Il datore di lavoro non può riconoscere un trattamento economico e normativo inferiore a quello previsto dai contratti collettivi cosiddetti «leader», cioè firmati dai soggetti più rappresentativi (limiti desumibile dall'articolo 36 della Costituzione) e, soprattutto, la contribuzione previdenziale va calcolata facendo riferimento ai valori previsti da tali accordi.

I rischi aumentano ancor se si passa alla parte normativa del contratto: tutti i rinvii contenuti nella legge al contratto collettivo per completare, integrare o modificare la disciplina dei contratti flessibili (somministrazione, termine, apprendistato, ecc.) o per avviare alcuni istituti (ad esempio, la detassazione dei premi di produttività) hanno come riferimento il contratto leader.

Questi paletti consentono di contrastare gli abusi, anche se manca un pezzo importante (di cui si occupa l'accordo del 9 marzo), quello dei meccanismi oggettivi per misurare la rappresentatività dei soggetti stipulanti.

La combinazione perversa tra contratti «pirata» e appalti espone a rischi anche da un diverso punto di vista. Il committente che sceglie un operatore che viola gli standard minimi contrattuali è comunque responsabile in solido con l'appaltatore per tutte le

omissioni contributive e retributive eventualmente accertate a carico dell'appaltatore (così l'articolo 29 del Dlgs n. 276/03, esteso di recente dalla Corte costituzionale, in via interpretativa, al contratto di subfornitura).

Il perimetro della convenienza si restringe ulteriormente se l'appalto non ha come oggetto l'erogazione di un vero servizio, ma si riduce in una semplice operazione di prestito di personale.

In questa ipotesi, come chiarito di recente dalla giurisprudenza, le parti realizzano una somministrazione di manodopera, quel negozio che consente a un'impresa di «fornire» a un altro soggetto ore di lavoro di propri dipendenti.

Il contratto di somministrazione, infatti, può essere stipulato solo con operatori autorizzati dal ministero del Lavoro (le Agenzie per il lavoro), previa verifica del rispetto di alcuni requisiti molto stringenti. Se il contratto viene avviato - sotto le mentite spoglie dell'appalto - con operatori non autorizzati, si entra nel campo della somministrazione irregolare, con pesanti illeciti civili, penali e amministrativi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le definizioni

01 | CONTRATTI PIRATA

Sono accordi collettivi firmati da organizzazioni di rappresentanza prive del requisito della «maggiore rappresentatività comparativa»

02 | LIMITI DI VALIDITÀ

Il datore non può riconoscere un trattamento economico e normativo inferiore a quello previsto dai contratti collettivi «leader». La contribuzione previdenziale va calcolata sui valori degli accordi «leader»

03 | APPALTI ILLECITI

Il committente che sceglie un operatore che viola gli standard minimi contrattuali è responsabile in solido con l'appaltatore per le omissioni contributive e retributive. Se l'appalto non ha come oggetto l'erogazione di un vero servizio, le parti realizzano una somministrazione illecita di manodopera



GIOVANI ALL'ESTERO

Laurea e tablet in valigia, solo andata

di **Laura Cavestri**

Le esperienze di chi è andato a studiare all'estero, una tappa considerata essenziale per la formazione. L'ateneo di Pisa sta monitorando il fenomeno: nel 2016 sono partiti oltre 120mila italiani, molti dei quali probabilmente resteranno a lavorare all'estero. Per evitare cose del genere Germania e Regno Unito offrono incentivi per agevolare il rientro dei propri cittadini. ▶ pagina 14

La migrazione dei giovani. Le esperienze di chi ha intrapreso un percorso professionale in giro per il mondo

Laurea e tablet in valigia, solo andata

L'estero è una tappa essenziale - All'ateneo di Pisa il primo centro di monitoraggio



Margherita Mosanghini
Architetto e designer

«L'estero, oggi, è una meta obbligata. Poi si può anche tornare. Ma la valigia, almeno una volta, va fatta»



Fausto Bafo
Imprenditore e consulente

«Avevo una laurea in russo e management. Sono stato stagista a Mosca. Sono tornato. Ma volevo ripartire»



Giulia Pettenuzzo
Operatrice socio-sanitaria

«La principale differenza con l'Italia è che qui posso crescere professionalmente e formarmi per avere più responsabilità»



Piero Armenti
Imprenditore e «urban explorer»

«Qui mi sono chiesto: di cosa ha bisogno questa città? E ho trasformato un'idea in passione, e poi in mestiere»

LA GIOSTRA DEI SALDI

Nel 2016 sono partiti più di 120mila italiani mentre gli stranieri qualificati approdati nel nostro Paese sono poche migliaia

LE STRATEGIE DEGLI ALTRI

Germania e Regno Unito offrono incentivi per agevolare sia il rientro dei propri cittadini sia nuovi ingressi

Laura Cavestri

MILANO

■ Migranti economici con il tablet sotto al braccio. È il sogno di sentirsi realizzati, di poter incidere, di fare gli architetti, gli infermieri o gli imprenditori per davvero, e non gli eterni stagisti che occupano uno strapuntino in attesa che si liberi un posto a sedere.

Prima ancora della maggiore facilità ad accedere a un mutuo, a uno stipendio (più che) decente e a un contratto stabile e trasparente - tutte cose "pratiche" che contano, sia chiaro - i giovani italiani (laureati e non) vanno sempre più all'estero per crescere. Per diventare grandi. Ed emanciparsi. Prima furono il servizio militare e l'interrail.

La retorica della fuga

Oggi - complice la crisi economica che in questi anni ha falciato occasioni sotto casa ma ha anche aperto, più lontano, praterie di opportunità - il mercato del lavoro si è fatto globale. Da Taranto o Napoli, staccare un biglietto per Milano, Parigi o Berlino non fa poi differenza.

Un fenomeno che ha indotto Gabriele Tomei - docente associato di Sociologia generale all'Università di Pisa e già *visiting fellowship* ad Oxford - a creare Ubiquital, un «Centro di ricerca sulle nuove Migrazioni e Mobilità qualificate» che attende il via libera del Senato accademico.

«Intanto, questa eccessiva "retorica della fuga" - spiega Tomei - ha fatto interiorizzare a un'intera generazione che se non si fa almeno un periodo all'estero, si è dei "perdenti". Ed è un fatto che da fine anni '90 il modello italiano sia scivolato nel ranking degli investimenti. Le medio-grandi eccellenze che fanno ricerca e Industria 4.0 so-



no la punta di un iceberg. Tropicane Pmi non sanno cosa farsene di laureati troppo qualificati. Infine - conclude Tomei - non c'è ricambio. Perché i Paesi in cui la mobilità dei laureati è anche più alta dell'Italia sono Germania e Regno Unito. Ma poi, o i loro laureati tornano o esistono incentivi per attrarre professionisti qualificati dall'estero. In Inghilterra ci sono ottimi medici africani o mediorientali. Lei quanti ne incontra in Italia?».

Ineffetti, nel 2016, sono partiti per il Regno Unito quasi 25 mila italiani ma solo 3300 britannici hanno fatto le valigie per venire da noi, verso la Germania sono andati quasi 19 mila italiani contro 4.616 tedeschi in Italia, mentre in Francia, 10.833 uscite contro 2.083 ingressi.

Oggi chi espatria, più che un Paese straniero, si sceglie un "ecosistema economico" - che può coincidere con un Paese, una città o un'area più vasta - capace di attrarre la "sua" domanda di lavoro. E valorizzarla.

Secondo l'ultimo Rapporto Migrantes, nel 2016 sono espatriati oltre 120 mila italiani (tra i 18 e i 34 anni in aumento del 23,3% rispetto a un anno prima). È come se fossero evaporate Trento o Siracusa. Ma siccome i dati si basano sulle registrazioni all'Aire (il Registro dei residenti all'estero) - da cui i giovani si tengono spesso alla larga - i dati sono molto inferiori alla realtà.

Partire per crescere

«Io ho lavorato un anno e mezzo a Milano - spiega Margherita Mosanghini, laureata al Politecnico nel 2012 - ma venivo impiegata tra proposte di ristrutturazione ed eterne gare d'appalto. Solo contratti a progetto, con partita Iva, e una retribuzione bassissima. Non potevo crescere, lavorare su materiali nuovi. Così sono messa a studiare cinese. A settembre 2013, io e il mio allora fidanzato (e oggi marito) eravamo in Malesia, a Kuala Lumpur. Un Paese musulmano in cui un'architetta di 26 anni può entrare in un team e gestire progetti importanti, torri residenziali e uffici di 50 piani, centri commerciali e hotel». Oggi Mosanghini vive a Singapore. «Ho cambiato studio - spiega - ma lavoro per un ampio quadrante geografico: Cina, Vietnam, Cambogia. Oggi, l'estero non può essere solo considerato come un'opzione. È una tappa obbligata per crescere culturalmente e professionalmente. Poi si può anche

tornare. Ma la valigia, almeno una volta, va fatta».

Piero Armenti, 38 anni e un dottorato a Napoli, ha studiato in Spagna, vissuto in Sud America e gli è bastato un viaggio a New York per diventare uno dei pochissimi italiani ad aver ottenuto (previo studio di 20 tomi) la licenza turistica per la città. Su Facebook, posta video alla scoperta dei locali più trendy o della migliore pasticceria "Made in Italy" nella Grande Mela. «La mia agenzia - spiega - offre soprattutto tour esperienziali: il giro delle terrazze panoramiche, la crociera notturna con concerto jazz, la bicicletta fuori Manhattan. Abbiamo aperto anche un sito di prenotazione alberghiera». Piero non è "nato" imprenditore. «In Italia è diverso - ha aggiunto - non sentivo questa esigenza imprenditoriale. Qui mi sono chiesto: di cosa ha bisogno questa città? E ho trasformato un'idea in passione e poi in mestiere».

Anche Fausto Bafico, 30 anni, da Genova, ha una società, si chiama Balalaika Business Solution. «Io - spiega - avevo una laurea in russo e una specializzazione in management. Sono stato stagista a Mosca con un bando del ministero Affari esteri. Sono tornato. Ma volevo ripartire». Per Bafico la "fortuna" sono state le sanzioni economiche, l'avvitamento dell'economia russa e una burocrazia, anche doganale, sempre più complicata. «Con Francesca Scandurra abbiamo aperto una società di consulenza per aiutare le imprese europee in Russia. Dalla traduzione in russo del sito web, al disbrigo di pratiche doganali e documenti sempre diversi».

«La principale differenza tra il Regno Unito e l'Italia - spiega Giulia Pettenuzzo, 28 anni, operatrice socio sanitaria giunta a Londra da Verona (con un passaggio da "ragazza alla pari") - è che qui puoi crescere professionalmente. Ci sono istituti, residenze per anziani, bambini disabili, persone con problemi psichici e corsi per specializzarsi in aree di competenza che accrescono responsabilità, ruolo degli operatori in corsia e stipendio. In Italia, io non posso fare prelievi, somministrare farmaci, fare medicazioni. Qui sì. E le offerte di lavoro per medici, infermieri e operatori si trovano cliccando la pagina ad hoc del ministero della Sanità inglese».

© RIPRODIZIONE RISERVATA

Politiche attive. Le linee guida Anpal per la gestione delle risorse da parte degli enti di diritto pubblico

Dai fondi formazione condivisa

Per i finanziamenti dal conto collettivo avvisi con precisi criteri di valutazione

Gianni Bocchieri

■ Con la circolare 1/2018, l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal) ha emanato le linee guida per la gestione delle risorse finanziarie da parte dei Fondi interprofessionali. Le risorse sono costituite dal contributo obbligatorio dello 0,30% della retribuzione di ciascun lavoratore e attribuite ai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua.

I fondi fanno parte della Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro e promuovono l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale, costituzionalmente riconosciuti. Per quanto riguarda la loro natura giuridica, Anpal ribadisce quanto già affermato dalla circolare 10/2016 del ministero del Lavoro, ossia che il dato formale della loro veste privatistica non sia sufficiente a escluderne la qualificazione come organismi di diritto pubblico. Per questa ragione, la nuova circolare Anpal sostiene che le acquisizioni di beni e servizi per il funzionamento dei fondi sono soggette alla disciplina del codice dei contratti pubblici e sono soggette alla vigilanza dell'Anac. Mentre i contributi e le sovvenzioni destinate a finanziare i piani formativi non possono essere considerati corrispettivi di contratti di formazione professionale, proprio perché l'erogazione di somme destinate a finanziare piani formativi non costituisce un rapporto obbligatorio a prestazioni corrispettive.

A loro volta, i contributi per la realizzazione delle attività formative vengono distinti in assegnazioni alle aziende che hanno versato i contributi attraverso il cosiddetto conto individuale o conto azienda e assegnazioni solidaristiche attraverso il cosiddetto conto collettivo o di siste-

ma, in cui le assegnazioni avvengono sulla base di procedure selettive, con valutazione di merito delle proposte formative.

Nel primo caso, l'Anpal vede una logica di «mera restituzione» all'azienda di quanto ha versato, per cui i relativi fondi non necessitano di disciplina specifica e non sono soggetti al regime degli aiuti di Stato. Invece, per il conto collettivo, gli avvisi pubblici devono seguire i principi della sovvenzione (articolo 12 della legge 241/1990 e articolo 118, comma 2 della legge 388/2000), predeterminando i criteri di valutazione e tutti gli elementi regolatori delle attività. Inoltre, per questi avvisi devono essere applicati i limiti del subappalto, ammissibile per quote non superiori al 30% e riferito ad apporti integrativi specialistici e qualificati.

I fondi devono garantire la condivisione con le parti sociali dei piani formativi da presentare, prioritariamente attraverso il livello di rappresentanza corrispondente alla dimensione del piano (aziendale, territoriale o nazionale). In caso di assenza di rappresentanza corrispondente, occorre ricercare la condivisione sul livello immediatamente superiore.

Le linee guida stabiliscono che i fondi dovranno predisporre un regolamento generale di organizzazione, gestione, rendicontazione e controllo - di cui viene allegato uno schema tipo - e trasmetterlo alla stessa Anpal entro 120 giorni dalla pubblicazione della circolare stessa (10 aprile). Il regolamento deve rispondere a principi di trasparenza e responsabilità amministrativa, anche in base al Dlgs 231/2001, distinguendo ruoli e responsabilità secondo i principi di terzietà e separazione tra i ruoli di valutazione, gestione e controllo delle attività formative.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Pensione anticipata chi ha già i requisiti non perda tempo

Il futuro di Ape social e Ape volontario è appeso alle incertezze sul nuovo governo

CARLO GRAVINA

Sul fronte previdenziale non sono pochi i capitoli lasciati aperti dal governo uscente. Non è un caso che proprio le pensioni siano stati uno dei pochi temi tecnici affrontati durante la campagna elettorale. Al di là di eventuali ritocchi più o meno consistenti alla legge Fornero, tra le priorità che il prossimo esecutivo dovrà affrontare c'è quella che riguarda l'Anticipo pensionistico. L'attuale situazione di stallo nella formazione del nuovo governo non aiuta a capire cosa accadrà all'Ape che - è importante sottolinearlo - sulla carta resta una misura sperimentale. Il destino dell'Anticipo pensionistico, sia nella versione social che volontario, è quindi legato alla scelta del prossimo esecutivo che per il momento appare lontano dal formarsi. Nel frattempo, cresce l'ansia di chi conta sulla possibilità di utilizzare anche nei prossimi anni la misura per lasciare prima il lavoro.

L'Ape social

A destare maggiore preoccupazione è proprio il futuro dell'Ape social, quella a costo zero per i lavoratori. L'Ape resterà in vigore solo nel 2018 e non è chiaro se sarà proroga-

ta, modificata o sostituita con un nuovo strumento. Attualmente potrà andare prima in pensione utilizzando l'Ape social solo chi matura i requisiti entro il 31 dicembre. Ed è proprio questo aspetto a creare maggiore preoccupazione, perché l'Anticipo pensionistico a costo zero è stato lo strumento su cui più si è investito, anche a livello di comunicazione, diventando forse l'unica strada per poter andare prima in pensione senza rinunciare a una parte dell'assegno. Abolirlo, o non rinnovarlo, andrebbe a infrangere la speranza di chi vedeva nell'Ape social l'unica possibilità per aggirare i rigidi paletti imposti dalla legge Fornero. Appare evidente che il dossier arriverà subito sul tavolo del nuovo esecutivo, ma i dubbi legati al destino della Legislatura, e alla durata che potrebbe avere il nuovo governo che avrà di certo un assetto eterogeneo, mettono a rischio la possibilità di individuare una soluzione in tempo utile. Chi, comunque, matu-



ra i requisiti entro l'anno potrà fare richiesta per accedere alla misura che prevede un'indennità pari all'importo della rata mensile di pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione (se inferiore a 1.500 euro) o pari a 1.500 euro (se la pensione è pari o maggiore di detto importo). L'importo dell'indennità, però, non è rivalutato, né integrato al trattamento minimo. Per ottenere l'Ape social, inoltre, è necessario che i richiedenti abbiano, al momento della domanda di accesso, i seguenti requisiti: almeno 63 anni di età, almeno 30 anni (in alcuni casi 36) di anzianità contributiva e non essere titolari di alcuna pensione diretta.

L'Ape volontario

Destino per certi versi analogo per l'Anticipo pensionistico volontario, la misura che consente di andare in pensione fino a 3 anni e 7 mesi prima grazie ad un vero e proprio prestito che sarà restituito dall'ex lavoratore in 20 anni con un prelievo sull'assegno.

Così come per l'Ape social, anche questa misura è in vigore in via sperimentale ma, soprattutto a causa dei ritardi che hanno caratterizzato la partenza nel 2017, è già stata predispesa una proroga fino al 2019. Sul futuro della misura, però, resta incertezza anche perché bisognerà capire le scelte che vorrà fare il nuovo governo. La strategia dell'esecutivo, quindi, potrebbe decisamente cambiare e si potrebbe optare per l'abolizione della misura a partire dal 2020.

Pure sull'Ape volontario, quindi, c'è grande incertezza anche se i lavoratori che sono interessati alla misura avranno molto più tempo per decidere se accedere al "prestito" o meno. Anche perché la norma prevede dei patti ben precisi, a cominciare dall'importo che si può richiedere,

che varia a seconda di quanto tempo prima si vuole lasciare il lavoro. Il minimo che si può ottenere è 150 euro mensili per sei mesi. L'importo massimo, invece, non può superare il 75% del trattamento pensionistico mensile nel caso l'erogazione dell'Ape richiesta sia superiore a 3 anni; l'80% se la durata del prestito è tra i 24 e i 36 mesi, l'85% se la durata è tra 12 e 24 mesi e il 90% se è inferiore a 12 mesi. Il prestito viene erogato su 12 rate mensili, non c'è la tredicesima.

Ape social



A CHI È RIVOLTO

L'indennità spetta ai lavoratori iscritti all'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti, alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, nonché alla gestione separata, i quali si trovino nelle seguenti condizioni:

A Disoccupati che hanno finito integralmente di percepire, da almeno tre mesi, la prestazione per la disoccupazione



B Soggetti che al momento della richiesta e da sei mesi assistono il coniuge, l'unito civilmente o un parente di primo grado convivente (genitore, figlio) con handicap grave



C Invalidi civili con un grado di invalidità pari o superiore al 74%



D Dipendenti che svolgono o abbiano svolto da almeno sei anni in via continuativa una o più delle attività lavorative di seguito elencate:

operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici

conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni

conciatori di pelli e di pellicce

conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante

conduttori di mezzi pesanti e camion

personale delle professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni

addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza

insegnanti della scuola dell'infanzia ed educatori degli asili nido

facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati

personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia

operatori ecologici ed altri raccoglitori e separatori di rifiuti



I REQUISITI

Per ottenere l'indennità è necessario che i soggetti abbiano, al momento della domanda di accesso, i seguenti requisiti:

✓ avere una età minima di **63 anni**

✓ almeno **30 anni** (in alcuni casi 36) di **anzianità contributiva**

✓ non essere **titolari di alcuna pensione diretta**



LE DOMANDE

Chi maturava i requisiti al 31 dicembre 2017, doveva presentare domanda **entro luglio scorso**

Chi, invece, matura i requisiti entro la fine del 2018, doveva presentare la domanda **entro il 31 marzo 2018**

Ape volontario



A CHI È RIVOLTO

Può essere richiesto dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, dai lavoratori autonomi e dagli iscritti alla gestione separata. Sono esclusi i liberi professionisti iscritti alle casse professionali



I REQUISITI

Per accedere al prestito è necessario, al momento della richiesta avere i seguenti requisiti:

✓ avere una età minima di **63 anni**

✓ aver maturato un'anzianità contributiva di **20 anni**

✓ avere un importo della futura pensione mensile, al netto della rata di ammortamento per il rimborso, **pari o superiore a 1,4 volte il trattamento minimo**

✓ soggetti ai quali il primo accredito contributivo decorre dal **1° gennaio 1996**, avere un importo di pensione **non inferiore a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale**

✓ **non essere titolare di pensione diretta o di assegno ordinario di invalidità**



COME FUNZIONA

Il prestito è erogato da soggetti finanziatori ed è assicurato contro il rischio di premorienza da imprese assicurative



centimetri

Previdenza



Salone del Risparmio. La svolta in arrivo sui Pepp per la previdenza integrativa

«Pensioni di scorta» europee Testo del Consiglio a maggio

L'obiettivo è creare un marchio come quello Ucits

IL NODO FISCALE

Bruxelles punta a creare un regime fiscale ad hoc: niente tasse in fase di accumulo ma soltanto al momento dell'erogazione della prestazione

Vitaliano D'Angerio

■ «La presidenza di turno bulgara del Consiglio d'Europa presenterà un testo sui Pepp entro il 2 maggio. E punterà a trovare un accordo tra tutti i Governi, sul testo, entro la fine del suo mandato». Ugo Bassi è uno dei director della direzione della stabilità finanziaria e del mercato dei capitali (Dg Fisma) della Commissione Ue. Ieri mattina al Salone del Risparmio organizzato a Milano da Assogestioni ha fatto il punto sui Pepp. I *Pan-european personal pension product* sono le future pensioni complementari dei lavoratori europei, in particolare di quelli che si muoveranno da un Paese all'altro.

I Pepp e l'economia reale

I Pepp però non rispondono soltanto alle esigenze di una classe di lavoratori sempre più mobile ma, è stato spiegato da Bassi, contribuiscono anche ad avvicinare il mondo del risparmio all'economia reale: «L'obiettivo principale della Capital Markets Union è riequilibrare l'attuale struttura del credito, che è prevalentemente bancaria. Altre giurisdizioni, come quella degli Usa, hanno dimostrato che sistemi economici misti banche-mercati dei capitali sono migliori di sistemi economici fondati sul solo credito bancario». Sulla stessa lunghezza d'onda anche il direttore generale di Assogestioni, Fabio Galli: «Quello dei Pepp è un progetto molto importante. Rende, tra l'altro, più facile l'accesso alla previdenza integrativa». In sostanza l'Ue, aggiunge Galli, «vuole creare

una pensione individuale in forma armonizzata per tutti i Paesi.

Probabilmente riusciremo ad averla con l'inizio del 2019. Questo sarebbe un elemento importante di sostegno anche dell'economia reale italiana perché gli italiani risparmiano molto, ma oggi soltanto il 20% delle famiglie ha una pensione integrativa». Si prospetta, insomma, uno scenario che potrebbe replicare l'esperienza dei Pir, la cui raccolta di risparmio - superiore alle attese - si deve ora riversare interamente su Pmi ed economia reale. Un tema su cui è intervenuto ieri anche Matteo Zanetti, presidente Gruppo Tecnico Credito e Finanza Confindustria, secondo cui occorre continuare «a lavorare affinché le grandi risorse raccolte dai Pir arrivino all'intero sistema industriale, anche alle imprese non quotate, e perché si possa colmare il divario fra mercati dei capitali ed economia reale».

La questione Fisco

Restano poi tanti i problemi sul tappeto per le «pensioni di scorta» dei lavoratori Ue. Fra i più importanti c'è il Fisco. Dalla conferenza sui Pepp, è emerso che Bruxelles punta a creare un regime fiscale ad hoc per questi prodotti previdenziali: non saranno tassati in fase di accumulo ma soltanto al momento dell'erogazione della prestazione. Qui sorge un problema perché l'Italia è in Europa (assieme a Danimarca e Svezia) l'unico Paese che tassa anche in fase di accumulo. «La tassazione della previdenza integrativa in fase di accumulo - ha ricordato Fabrizia La Pecorella, direttore generale delle Finanze (MeF) - vale ogni anno 700 milioni di euro per il bilancio dello Stato. Non sarà dunque un passaggio facile per l'Italia».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

