

Rassegna del 16/04/2018

LAVORO

16/04/2018	Giorno - Carlino - Nazione	Intervista a Giordano Curti - «Chi è felice lavora meglio Rende fino al 20% in più»	<i>Bartolomei Rita</i>	1
16/04/2018	Giorno - Carlino - Nazione	Welfare in azienda, l'altra faccia del lavoro Chi è felice rende di più - Welfare in azienda Fattore umano Palestra, asilo e medico Così cresce la produttività	<i>Bartolomei Rita</i>	2
16/04/2018	Italia Oggi Sette	Tempi certi per tutte le fasi del collocamento - Un aiuto al lavoro - Tempi certi per il collocamento	<i>Cirioli Daniele</i>	5
16/04/2018	L'Economia del Corriere del Mezzogiorno	Intervista ad Annamaria Furlan - Furlan: occupazione e sicurezza, un patto sociale nel Mezzogiorno - Annamaria Furlan Sicurezza e lavoro un patto sociale per il Mezzogiorno	<i>Buglione Luciano</i>	8
16/04/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Eresie digitali - Quelle tre convinzioni sbagliate su industria 4.0	<i>Segantini Edoardo</i>	11
16/04/2018	Repubblica	"È un lavoro, non un hobby" I rider del cibo alla riscossa	<i>Meletti Jenner</i>	12
16/04/2018	Repubblica	L'imprenditore che emigra in Sicilia "Qui a Bergamo non trovo candidati"	<i>Berizzi Paolo</i>	15
16/04/2018	Repubblica Affari&Finanza	Lavoro e produttività, prima emergenza	<i>Travaglini Giuseppe</i>	17
16/04/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	I bonus giovani raddoppiano: gli incentivi si possono cumulare - I bonus giovani vanno al raddoppio	<i>Lacqua Ornella - Rota Porta Alessandro</i>	18
16/04/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Possibilità preclusa agli incentivi per donne e over 50	...	20

FORMAZIONE

16/04/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Osservatorio Formazione - Il curriculum va certificato Basta truffe con Blockcerts	<i>Ba.Mill.</i>	21
16/04/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Osservatorio Formazione - Manager, la spinta dei Piccoli	<i>Adani Luisa</i>	22
16/04/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Osservatorio Pmi - A Genova il master del 4.0	<i>Ba.Mill.</i>	24
16/04/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Osservatorio Pmi - Come far crescere la densità digitale (e salvare il lavoro)	<i>Riboni Enzo</i>	25
16/04/2018	Sole 24 Ore	Its garanzia di lavoro: dopo un anno occupati oltre l'82%	<i>Tucci Claudio</i>	27
16/04/2018	Sole 24 Ore	L'analisi - Criteri più stringenti per favorire la qualità	<i>Bruno Eugenio</i>	29

WELFARE E PREVIDENZA

16/04/2018	L'Economia del Corriere della Sera	La stanza dei bottoni - L'Ape di Boeri	<i>Cinelli Carlo - De Rosa Federico</i>	30
16/04/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Quanto valgono 220 giorni di libertà	<i>Carboni Andrea</i>	31
16/04/2018	Stampa Tuttosoldi	L'Ape volontario, ecco cosa fare per andare prima in pensione	<i>Riccio Sandra</i>	32

«Chi è felice lavora meglio Rende fino al 20% in più»

Il manager di Cir food: ecco il grafico del benessere

■ BOLOGNA

GIORDANO Curti, 44 anni, dal 2016 direttore generale di Cir food, 13mila dipendenti, colosso della ristorazione collettiva, la casa madre è a Reggio Emilia.

Da voi esiste addirittura il grafico della felicità.

«Misura la produttività. Con risultati incredibili: quasi un venti per cento in più se la persona è messa nelle condizioni migliori per svolgere il proprio lavoro. Chiamiamolo benessere».

Più realistico.

«La felicità è scegliere quel che si fa. Noi abbiamo persone felici e altre che magari, se potessero scegliere, farebbero qualcos'altro che non lavare piatti. Ma è importante che li lavino nella condizione migliore possibile».

Quando vi siete stabilizzati con il vostro attuale impianto di welfare?

«Cinque anni fa il progetto è stato trasformato in sistema. Noi per noi, oltre 20 voci».

Le più innovative.

«Sono tante, per aree: salute e benessere, sostegno al reddito, servizi...».

Smart office compreso.

«Vuol dire lavorare per obiettivi senza vincoli. Arrivare in azienda con flessibilità, non c'è bisogno di avere un orario d'ingresso. La mattina se hai bisogno di portare i bambini a scuola lo fai. La pausa pranzo può essere di trenta minuti o di due ore, se vuoi andare in palestra perché la sera non riuscisti a farlo».

L'organizzazione del lavoro.

«Diamo la possibilità di fare orario continuato. E posso chiedere un permesso se mio figlio non sta bene o devo iscriverlo a scuola. E prevista l'integrazione dello stipendio fino al 50% per il congedo da paternità».

Intervenendo a Nobilita, il festival del lavoro all'istituto Golinelli di Bologna, lei ha detto: fiducia è una delle parole chiave. Quando avete capito che il benessere dei dipendenti aiuta il fatturato?

«Direi subito. Siamo un'impresa di persone. Dare fiducia, lavorare per obiettivi, delegare e coinvolgere, aumenta la produttività. A volte ereditiamo lavoratori da altre imprese. Li mettiamo al centro e loro migliorano. Questo per noi è un dato incredibile».

Il benessere e la fiducia dei dipendenti tolgono potere a chi comanda?

Sorride: «No, in realtà sono una grande opportunità».

È una risposta da manuale o una risposta vera?

«Vera, verissima. Uno ha tanto più potere quanto più ha capacità di governare, dare risposte. Ognuno di noi pensa di avere potere quando gli altri...».

Ubbidiscono?

«Quando sono tenuti bassi. In realtà il direttore generale ha potere quando gli altri contribuiscono. Quando qualcuno viene qui e mi propone una soluzione che mi evita di andare a sbattere, io acquisisco potere. Perché abbiamo fatto la scelta giusta».

Rita Bartolomei

© RIPRODUZIONE RISERVATA



DG
Giordano
Curti,
44 anni,
direttore
generale
di Cir Food



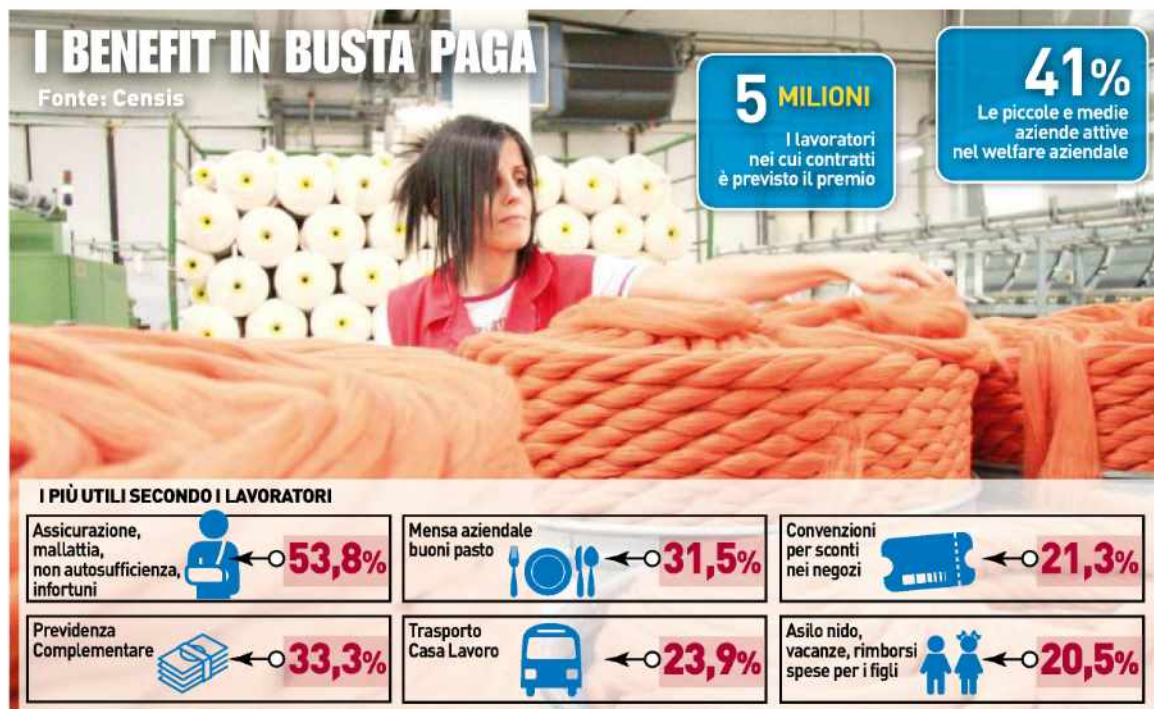
L'INCHIESTA / ASSISTENZA E FLESSIBILITÀ

Welfare in azienda, l'altra faccia del lavoro Chi è felice rende di più

BARTOLOMEI ■ Alle pagine 6 e 7

Welfare in azienda

Fattore umano Palestra, asilo e medico Così cresce la produttività



SETTORE PRIVATO

Se i benefici venissero applicati a tutti i dipendenti si arriverebbe a 21 miliardi

CASO SIROPACK

Ha pagato lo stipendio a un giovane malato di cancro rimasto senza copertura Inps



di RITA BARTOLOMEI

■ BOLOGNA

C'ERA una volta il welfare e basta: asilo, palestra, buoni pasto. Oggi ci sono il benessere dei dipendenti, il calcolo della produttività e sempre più *smart working* - purtroppo il settore è affollato di anglicismi - insomma il lavoro intelligente che bada ai risultati, più che al controllo. Con due pilastri, la proprietà e i capi. A loro è affidata una responsabilità enorme: far fruttare il capitale umano. A Bologna qualche settimana fa su cultura del lavoro e buone prati-

che la fondazione Golinelli ha costruito un festival, Nobilita. Grandi manager di aziende italiane - e



internazionali, da Barilla a Cir Food a Marzotto – hanno raccontato cosa si muove nel 2018.

PIÙ BENESSERE uguale più fatturato. Ce l'ha appena ripetuto anche l'ultimo rapporto Welfare Index Pmi di Generali, monitoraggio su 4mila piccole e medie imprese italiane e le loro iniziative legate a previdenza e sanità integrativa, polizze assicurative, conciliazione vita-lavoro, sostegno all'istruzione dei figli, formazione e sicurezza. L'analisi non lascia dubbi: più i lavoratori sono soddisfatti – anche grazie ai benefit ma non solo – più l'azienda va bene. Nello studio delle Generali il 63,5% degli imprenditori riconosce di avere avuto un incremento produttivo. Ma quanto pesa economicamente il welfare aziendale? Nel primo rapporto Censis-Eudaimon, a gennaio, è stato stimato che se beni e servizi fossero applicati a tutti i dipendenti del settore privato, si arriverebbe a un valore di 21 miliardi. Sanità, previdenza integrativa, buoni pasto e mensa: queste, nell'ordine, le preferenze dei lavoratori.

«Noi abbiamo la fortuna di avere un'eredità importante che deriva dalla nostra storia. La Fondazione Marzotto è nata nel 1959 – riavvolge il nastro Luca Vignaga, HR manager di Marzotto –. Oggi è una cosa separata dall'azienda. È stata voluta da Gaetano Marzotto. Che ha sempre avuto quest'idea: chi lavorava nelle sue imprese doveva essere custodito, per così dire. Ci sono attività che abbiamo ereditato da allora». Con qualche difficoltà perché spesso i locali sono d'epoca, ma si cerca di avere at-

tenzione anche allo spazio fisico. Perché, aggiunge il manager, «le neuroscienze dimostrano che l'ambiente è il più grande messaggero di valori in un'azienda». Gli ingredienti del welfare sono quelli tradizionali. Vignaga elenca: «Diamo la possibilità di scegliere. Pensione integrativa, premi di risultato che possono essere convertiti in buoni spesa, corsi di formazione. Ma credo che il più grande benessere organizzativo sia dato da una leadership attenta alle persone. I lavoratori se ne vanno dalle aziende non per motivi economici ma perché hanno problemi con il capo. La prima grande rivoluzione da fare è questa».

Ci credono Rocco De Lucia e la moglie Barbara Burioli, titolari della Siropack di Cesenatico, azienda di packaging con una trentina di dipendenti e un cuore così. Marito e moglie l'anno scorso sono stati nominati dal presidente Mattarella Cavalieri al merito della Repubblica. C'è di mezzo Steven, 22 anni, rimasto senza indennità di malattia dell'Inps dopo 180 giorni di assenza. L'azienda poteva licenziarlo, invece ha deciso di pagargli comunque lo stipendio. «Si metta nei miei panni – racconta con semplicità Rocco De Lucia –. Un ragazzo così giovane ha un tumore, gli esportano un polmone. Mi chiama con un filo di voce e mi dice 'non ho preso un euro di paga'. Abbiamo fatto la cosa più semplice di questo mondo. Non ci siamo girati dall'altra parte. L'abbiamo aiutato e continuiamo a farlo. Abbiamo fede, deve farcela». Siropack ha centrato le 5 W conquistando il titolo di Welfare Champion co-

me altre 37 imprese tra le 4mila esaminate dallo studio Generali Italia. Il punteggio massimo per l'attenzione al benessere dei lavoratori e alla sicurezza. Vuol dire, ad esempio, «cinquecento euro netti a persona se il libro degli infortuni resta immacolato – spiega il titolare –. Facciamo impresa da 18 anni, funziona eccome. Ad oggi siamo arrivati a 470mila ore di lavoro senza incidenti». Ancora, il bonus bebè. «Millecinquecento euro per il primo figlio, 2000 per il secondo. Se uno fa 5 figli? Sono 10mila euro», non fa una piega De Lucia. Riflette: «Ho 50 anni. Mi piace la gente che ride, che ha progetti, speranze, voglio lasciare un segno. Almeno ci provo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Che cos'è

Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'azienda eroga per migliorare il benessere dei dipendenti e dei loro familiari. Dal 2018, tra le misure erogabili, rientrano gli abbonamenti a treni, autobus e metro. Inoltre, il lavoratore può decidere di trasformare il premio di produttività (che è fino a 4mila euro e tassato al 10%) in misure di welfare aziendale e, in questo modo, viene detassato totalmente

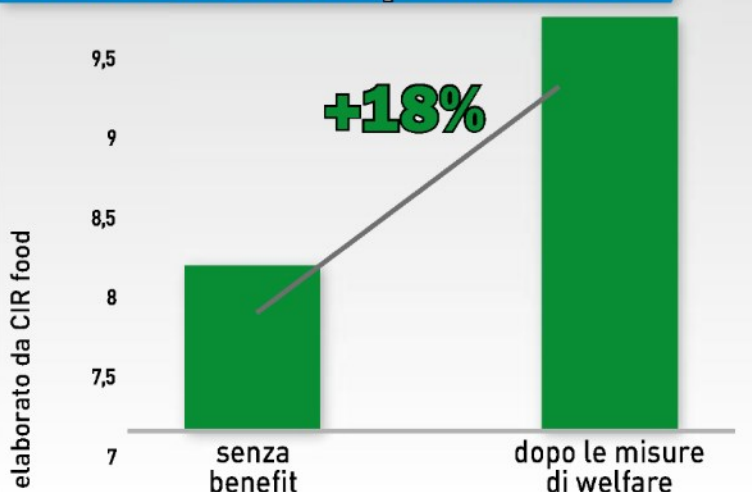


Il vero potere di un capo deriva dalla capacità di dare risposte e di stimolare il contributo dei dipendenti



Non c'è bisogno di un orario di ingresso, diamo flessibilità: qui contano gli obiettivi, non mettiamo vincoli

Indice benessere-produttività



L'idea contro gli acronimi criptici «Serve una palestra linguistica»

■ BOLOGNA

MARCO Cigna, ceo della Joan Peter Sloan – ambasciatore del noto imprenditore inglese che s'è inventato un modo per insegnare la lingua agli italiani – tra le iniziative di welfare vedrebbe bene anche una palestra linguistica. Perché, dallo *smart working* (una tra le frasi straniere più abusate) all'ignoranza il passo è breve. Nella vita quotidiana e lavorativa spopolano sempre più incomprensibili acronimi, come se non avessimo nemmeno più tempo di parlare o scrivere come si deve. Cigna racconta uno dei suoi ultimi incontri a pranzo con la premessa: «È tutto vero. Mi sono sentito dire 'fai tu le *mom* (*minutes of meeting*), ci vediamo (*as soon as possible*)'. I due acronimi significano 'occupati tu delle note' e 'vediamoci il prima possibile'. «Da un lato – osserva ancora il manager – si abusa tra italiani di termini inglesi, dall'altro, quando dobbiamo parlare con gli stranieri non abbiamo più argomenti. Quindi, alla fine, il lavoro non viene valorizzato per quanto invece meriterebbe. In quanto tempo riesco a comunicare al meglio: queste sono le due doti che nessuno, neanche un robot, potrà mai sorpassare».

r. b.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tempi certi per tutte le fasi del collocamento

da pag. 57

*Fissata la programmazione triennale delle politiche attive
Tempi certi per tutte le fasi del nuovo collocamento*

Un aiuto al lavoro

Nel piano triennale delle politiche attive i livelli essenziali che i Cpi devono erogare

Tempi certi per il collocamento

Dalla dichiarazione di disponibilità 90 giorni per il patto

*Pagina a cura
DI DANIELE CIRIOLI*

Il nuovo collocamento muove lentamente i passi. A distanza di tre anni dalla riforma (dlgs n. 150/2015), l'Anpal ha fissato in 90 giorni il termine entro cui i centri per l'impiego devono convocare i lavoratori per la stipula del patto di servizio personalizzato. A prevederlo è il dm n. 4/2018 che, tra l'altro, fissa i livelli essenziali dei servizi da erogare a cittadini e imprese.

Servizi per il lavoro. Un tempo, chi era alla ricerca di un lavoro (disoccupati) o di manodopera (datori di lavoro), si rivolgeva al «collocamento»: uffici dislocati in ogni comune con compito, appunto, di registrare (iscrivere in «liste») chi offriva o chiedeva lavoro. Oggi non è più così: a disposizione di chi cerca lavoro o manodopera c'è la «Rete nazionale

dei servizi per le politiche del lavoro» con funzioni e compiti ben oltre la semplice annotazione e registrazione di chi offre e domanda lavoro. Anche le strutture sono cambiate. Agli uffici di collocamento, rigorosamente statali perché esclusivamente pubblica era ritenuta la funzione di gestione del lavoro, è subentrata una struttura della Rete costituita da soggetti pubblici e privati: Anpal, cui è affidato la regia (il coordinamento); l'Inps (per le competenze su incentivi all'assunzione e prestazioni di disoccupazione); l'Inail (per le competenze su reinserimento o integrazione delle persone disabili al lavoro); le Agenzie per il lavoro (le ex agenzie di lavoro interinale); i fondi interprofessionali (per le iniziative di formazione); l'Isfol; Italia Lavoro Spa; le camere di commercio; le scuole (istituti di secondo

grado e università); e, infine, non per importanza, le strutture regionali le quali, tra l'altro, devono garantire l'esistenza e la funzionalità di uffici territoriali aperti al pubblico denominati «Centri Per l'Impiego» (in sigla Cpi).

Centri per l'impiego. I Cpi sono vitali per l'erogazione dei tanti servizi, che vanno sotto il nome di «politiche attive», rivolti tanto ai cittadini/lavoratori quanto alle imprese (si veda tabella). Una persona che ha perso lavoro ed è alla ricerca di un nuovo impiego,



per esempio, è al centro per l'impiego che deve rivolgersi. A sua volta, il Cpi la indirizzerà verso un percorso di servizi e di misure che la aiuteranno a trovare un'occupazione. La costruzione di tale percorso si basa sulla definizione del profilo personale di occupabilità (c.d. profilazione o profiling), che misura la distanza della persona dal mercato del lavoro e ne identifica le caratteristiche, collegandole ai bisogni del mercato del lavoro. In base alla profilazione, il Cpi può rilasciare alle persone un assegno di ricollocazione, cioè una somma da utilizzare presso il Cpi o Agenzie private, per acquistare ulteriori servizi per la ricerca del nuovo lavoro. Le misure e i servizi erogati dai Cpi sono, tra l'altro: orientamento; avviamento a corsi di formazione per qualificazione e riqualificazione professionale; promozione di tirocini; gestione di incentivi al lavoro autonomo.

Uffici nuovi, procedura nuova. Parallela alla riforma degli uffici c'è stata anche la riforma delle procedure di accesso e di fruizione dei servizi. Un tempo, chi era disoccupato e cercava un lavoro si recava all'ufficio di collocamento e qui, dichiarato il suo stato di disoccupato, veniva iscritto in una graduatoria che dipendeva da diverse circostanze e dal tipo di mestiere che sapeva fare. Poi, quando un'azienda faceva richiesta di manodopera (un tempo era anche obbligatorio fare assunzioni dal collocamento), l'ufficio procedeva a occupare i lavoratori in base all'ordine delle liste. Oggi non è più così; la persona disoccupata che cerca un lavoro ha un percorso davanti a sé che

prevede almeno:

a) la dichiarazione della propria disponibilità al lavoro (Did);

b) la sua «profilazione», operata dal Cpi sulla base della Did;

c) la sottoscrizione di un «Patto di servizio», con il Cpi.

Dichiarazione disponibilità al lavoro. Chi è disoccupato deve innanzitutto dichiarare la propria disponibilità al lavoro (Did): essere privo d'impiego e aver reso la Did sono le condizioni che determinano formalmente l'inizio dello stato di disoccupazione. La Did può essere resa anche prima di divenire disoccupato, cioè dalle persone a rischio di disoccupazione: lavoratori dipendenti che hanno ricevuto la comunicazione di licenziamento (in tal caso può essere resa durante il periodo di preavviso). A regime, la Did andrà resa esclusivamente dal portale Anpal; nelle more è possibile farlo:

- sul portale Anpal (con o senza Pin Inps);
- sui portali regionali, se previsto;
- recandosi personalmente presso il Cpi.

Chi ha diritto e chiede un'indennità di disoccupazione (Naspi, Dis-Coll) non deve rendere la Did, perché la presentazione all'Inps della relativa domanda equivale anche alla Did.

La profilazione. Sotto tale nome c'è l'insieme di tecniche e procedure che l'Anpal utilizza per conoscere in via approfondita chi sono i beneficiari delle politiche attive (cioè i disoccupati), sulla base dei dati e informazioni inserite dall'utente con la Did. Un software calcola il livello di svantaggio

con valori compresi tra 0 e 1: a una persona con valore 0,1 è facilmente collocabile nel mercato del lavoro; chi ha un valore 1 ha un grado più elevato di difficoltà nel collocamento. Il valore della profilazione è aggiornato ogni 90 giorni.

Patto di servizio personalizzato. Al fine di confermare lo stato di disoccupazione i lavoratori i devono contattare il Cpi entro 30 giorni dalla Did (il termine è di 15 giorni se sono beneficiari di Naspi o Dis-Coll). Decorso inutilmente il termine, sono i Cpi ad attivarsi e a convocare il lavoratore entro 90 giorni dalla disoccupazione (cioè nei successivi 60 giorni). Il secondo incontro è allo scopo di stipulare il «patto di servizio personalizzato» che prevede, tra l'altro, l'individuazione del responsabile del Cpi e la definizione del profilo di occupabilità del lavoratore. Quest'ultimo deve dichiarare la disponibilità a: a) partecipare a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro quali, ad esempio, la stesura del curriculum vitae e la preparazione per sostenere colloqui di lavoro o altra iniziativa di orientamento; b) partecipare a iniziative formative o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva; c) accettare congrue offerte di lavoro.

E se il Cpi non convoca il lavoratore? Allora, trascorsi i 60 giorni dalla Did, il disoccupato ha diritto a richiedere all'Anpal, tramite posta elettronica, le credenziali personalizzate per l'accesso diretto alla procedura telematica di profilazione al fine di ottenere l'assegno di ricollocazione.

Le politiche attive

Orientamento, analisi delle competenze
Ausilio alla ricerca di una occupazione
Orientamento specialistico e individualizzato
Orientamento individualizzato all'autoimpiego e all'avvio d'impresa
Avviamento ad attività di formazione
Accompagnamento al lavoro
Promozione di esperienze lavorative mediante tirocinio
Gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attività di lavoro autonomo
Gestione di incentivi alla mobilità territoriale
Gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro
Promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile

Chi è disoccupato...

Sono considerati disoccupati i soggetti privi d'impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego. Così stabilisce la legge (art. 19 del dlgs n. 150/2015). In parole semplici, essere privo d'impiego e aver dichiarato la propria immediata disponibilità al lavoro (aver cioè reso la propria Did) sono le due condizioni che determinano formalmente l'inizio dello stato di disoccupazione. Stato che perdurerà fino a nuova occupazione e anche, in caso di occupazione con rapporto di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi (in tal caso lo stato di disoccupazione è solo sospeso).

... e chi non cerca lavoro

Non tutti i disoccupati cercano un lavoro. Per questo, la legge ha previsto anche la condizione di «non occupazione»: quella di coloro, appunto, che un lavoro non ce l'hanno o l'hanno perso e neppure lo cercano; oppure quella di coloro che, pur svolgendo attività lavorativa, ricavano basso profitto, ossia un reddito annuo inferiore a 8 mila euro se si tratta di lavoro subordinato o parasubordinato; a 4.800 euro se si tratta di lavoro autonomo. Questi soggetti, in via di principio, per ottenere prestazioni e agevolazioni, sociali o sanitarie, non sono tenuti a rendere la dichiarazione Did. La condizione di «non occupazione» può essere semplicemente autocertificata (l'autocertificazione è soggetta a verifica da parte degli uffici interessati).



SICUREZZA E LAVORO UN PATTO SOCIALE PER IL MEZZOGIORNO

Misure per assumere i giovani nel Sud, lotta alla povertà allargando la platea del reddito di inclusione, un grande patto sociale per la ripartenza del Mezzogiorno, a partire dalla Campania. Sono le priorità indicate dalla segretaria generale della Cisl Annamaria Furlan in questa intervista esclusiva a *L'Economia del Mezzogiorno*.

Lei ha più volte sostenuto che non la preoccupa un governo con una maggioranza o l'altra, piuttosto un governo che non metta al centro il Paese, a partire dalla lotta alla povertà e dal



Sud.

«Il paese ha bisogno di un esecutivo stabile che porti avanti le politiche della crescita, sbloccando gli investimenti in infrastrutture, innovazione, ricerca. Questo vale ancora di più per il Mezzogiorno dove servono misure specifiche per l'assunzione dei giovani ed allargare anche la platea del Reddito di inclusione sociale per contrastare la povertà. Dall'inizio della crisi le famiglie povere nel Sud sono aumentate del 40%. Povertà e disoccupazione sono purtroppo le facce di una stessa medaglia, soprattutto nel Sud».

I dati Istat danno una disoccupazione giovanile nelle 8 regioni del Mezzogiorno superiore al doppio di quella dell'area nord- occidentale. Difficile parlare oggi di coesione nazionale?

«Il Mezzogiorno è oggi più che mai una emergenza nazionale, con un disagio sociale che ha raggiunto livelli davvero preoccupanti. È un Meridione che si svuota delle energie migliori, che si allontana dall'Europa e dal resto del paese. Sarebbe sbagliato negare gli sforzi degli ultimi nostri governi, ma è mancata quella tensione nazionale capace di porre il tema dello sviluppo del Sud come una vera priorità dell'agenda politica».

Da dove bisognerebbe cominciare secondo lei?

«Sviluppo, investimenti pubblici e sicurezza devono arrivare insieme. Ci sono delle responsabilità evidenti della classe dirigente del Sud che non ha saputo gestire con ocularità i fondi europei, progettare e realizzare le opere pubbliche ed i servizi che servono ai cittadini ed alle imprese. Le risorse europee non possono essere sostitutive della spesa ordinaria dello Stato. Strumenti uguali per affrontare situazioni diseguali non offrono alcun vantaggio al Sud: lo abbiamo visto con i fondi di industria 4.0 che sono andati tutti alle imprese del Nord perché nel Sud non c'erano le aziende in grado di utilizzare quello strumento».

Il presidente della Regione Campania, Vincenzo De Luca, ha annunciato una proposta per 50 mila assunzioni nella Pubblica amministrazione, con la promozione di una formazione mirata a costruire le figure necessarie agli enti pubblici e coprire i vuoti in organico. Che ne pensa?

«Oggi abbiamo bisogno di un vero "piano" per il lavoro nel quale affrontare in-

sieme il tema della stabilizzazione di precari e lsu, offrendo a tutti una opportunità di ingresso nel mondo del lavoro. L'occupazione viene dagli investimenti, da un sistema fiscale funzionale allo sviluppo, dall'accelerazione della spesa regionale, da nuovi servizi sociali nel territorio. Di questo ha bisogno anche la Campania, attraverso un grande patto sociale».

Da domani a giovedì si vota per le Rsu nel pubblico impiego.

«Sarà uno straordinario momento di partecipazione democratica. Noi siamo i primi a reclamare un progetto vero di cambiamento della pubblica amministrazione, per renderla più efficiente, funzionale agli investimenti ed alle specificità del territorio. Con il nuovo contratto abbiamo posto le basi per restituire dignità e centralità, non solo risorse economiche importanti, a tutti i dipendenti pubblici, che hanno sempre e comunque garantito, con innegabili sacrifici, i servizi ai cittadini in questi lunghi anni di crisi. Per questo ora dobbiamo voltare rispetto all'invasività della politica che spesso ha coperto sprechi, inefficienze, episodi di corruzione e casi davvero eclatanti di assenteismo. Negoziare direttamente nei posti di lavoro è per noi il metodo migliore per stabilire obiettivi concreti e percorsi condivisi di produttività, qualità dei servizi offerti ai cittadini».

Segretaria Annamaria Furlan, per concludere: Cgil, Cisl e Uil in Campania si sono messi finalmente alle spalle la stagione della crisi con il superamento dei commissariamenti?

«Siamo molto soddisfatti per il lavoro che abbiamo fatto in questi ultimi due anni in Campania rinnovando integralmente il nostro gruppo dirigente e ricostruendo la necessaria unità interna. Il nostro obiettivo è quello di un sindacato moderno che si faccia carico dei problemi e delle esigenze delle persone, in tutte le fasi della vita comunitaria, sulla base dei nostri valori di solidarietà, partecipazione, responsabilità. Abbiamo voltato decisamente pagina, con grande trasparenza e determinazione, nella consapevolezza che la Campania è una regione importante, con gravi problemi economici e sociali, ma anche con tante eccellenze produttive e con straordinarie risorse umane e professionali».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

E**● Chi è**

Annamaria Furlan, genovese, 59 anni, è stata componente della segreteria confederale della Cisl con la responsabilità del settore terziario ed i servizi fino a giugno 2014, quando fu eletta segretaria generale aggiunto. Dall'ottobre dello stesso anno ha assunto la massima carica della confederazione, subentrando al dimissionario Raffaele Bonanni, con un autentico plebiscito: 194 voti a favore su 200, 4 schede bianche e 2 nulle

3

sono le priorità indicate dalla segretaria Furlan per il rilancio delle regioni meridionali

50

le migliaia di assunzioni nella Pa in Campania annunciate dal governatore De Luca



Dopo il commissario Doriana Buonavita, irpina, 53 anni, è dallo scorso anno segretaria generale della Cisl in Campania

Eresie digitali

QUELLE TRE CONVINZIONI SBAGLIATE SU INDUSTRIA 4.0

di **Edoardo Segantini**

edoardosegantini2@gmail.com

@SegantiniE

Su Industria 4.0 circolano tre convinzioni sbagliate.

La prima, che sia in atto una diffusione irresistibile e automatica dei nuovi sistemi produttivi; la seconda, che questa diffusione stia spodestando le persone; la terza, che il risultato finale sarà la disoccupazione tecnologica. Eppure le ricerche sul campo, sia imprenditoriali che sindacali, descrivono un quadro ben diverso e meno cupo, in particolare nelle aziende che investono sul futuro. Innanzitutto non c'è alcuna diffusione irresistibile e automatica ma piuttosto un adattamento delle nuove applicazioni (dalla connessione ai robot collaborativi, dai sistemi virtuali alle stampanti 3D) ai singoli modelli di business. Nella moda e nell'arredo, per esempio, sta crescendo l'intreccio di automazione e artigianato che da sempre è tipico di quei settori. Secondo, lo spodestamento delle

persone. In realtà sta accadendo il contrario. In molte realtà industriali l'innovazione tecnologica e organizzativa dà alle persone un ruolo centrale. La «fabbrica connessa» da un lato richiede lavoratori più competenti, anche a bassi livelli, e capaci di risolvere i problemi. Dall'altro facilita il coordinamento orizzontale. Ciò rende obsolete le gerarchie tradizionali, che a questo punto risultano lente, costose, inefficaci. Per l'impresa, responsabilizzare i lavoratori è sempre più vantaggioso da tutti i punti di vista. Terzo, la disoccupazione tecnologica. Anche qui: niente d'ineluttabile e fatale, dipende da come il cambiamento viene progettato. In molte imprese che investono in 4.0, l'innovazione aumenta la produttività ma anche i volumi, e dunque si traduce in maggior export, buone filiere e in nuovi prodotti e servizi: non in taglio dei posti di lavoro. Questo per dire che i problemi occupazionali in Italia ci sono, sono noti e sono seri, ma non c'è una «disoccupazione tecnologica» da Industria 4.0. Le aziende che più investono in innovazione diventano semmai dei laboratori dove sperimentare forme più avanzate di relazioni industriali, di partecipazione dei lavoratori, di salario e di orario.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



“È un lavoro, non un hobby” I rider del cibo alla riscossa

Per i giudici non vanno considerati dipendenti. All'indomani della sentenza Foodora a Bologna l'assemblea nazionale dei fattorini: “Più tutele e salario minimo garantito”

“

Se sei pagato a cottimo e in un'ora lavori solo dieci minuti, vuol dire che per gli altri 50 sei uno schiavo, costretto a stare lì a disposizione senza nessun compenso

Le piattaforme sanno che siamo pronti alla lotta, e la loro risposta è chiamare più persone: così chi di noi chiederà il rispetto dei diritti sarà lasciato a casa

”

JENNER MELETTI, BOLOGNA

Davanti alle telecamere alcuni si mettono in spalla il “cubo”, con i nomi che in tanti abbiamo imparato a conoscere: Deliveroo, Foodora, Glovo, Just Eat, Snam... «Adesso vogliamo che conosciate anche noi, i rider: ragazzi e ragazze che corrono sulle bici o in moto, che sono costretti a sorpassarvi o a tagliarvi la strada perché se fai una consegna in ritardo magari non ti chiamano al lavoro per una settimana». Prima assemblea a Bologna, nell'ex monastero cistercense delle monache di Sant'Orsola, dei giovani (e non solo) che portano nelle case pizze, sushi, hamburger o pasti completi. «E forse è meglio che non ci chiamate più rider, ovvero piloti o motociclisti. È un termine fighetto. Se dici che sei un rider, magari pensano che stai giocando, che questo più che un lavoro sia un divertimento. Chiamateci fattorini o, per la precisione, ciclo o moto fattorini». Sono quasi duecento, nell'ex convento. «Siete tantissimi», dice subito Daniele, arrivato dal Belgio assieme al collega Jerome di Parigi. «Noi quando ci siamo riuniti la prima volta a Bruxelles eravamo in 15». Sono 300 solo a Bologna, i “fattorini”, e tremila in Italia, da Roma in su, in continua

crescita. «Io prendo 7 euro all'ora, sia che faccia una consegna o che ne faccia 6. Da noi non c'è il cottimo». «Io invece incasso 4 euro all'ora fissi, più una percentuale sulle consegne. Sono uno studente: faccio una media di 400 euro al mese, ma quando sono sotto esame fatico ad arrivare a cento». Tommaso, portavoce dei fattorini bolognesi, racconta che per chi lavora a “tempo pieno” la forbice va dai 5 ai 7 euro, a livello nazionale. «Facciamo una media di 6 euro. Con 40 ore alla settimana, lavorando sia con i pranzi che con le cene, porti a casa 900 euro al mese. Ma non ne facciamo solo una questione di soldi. Vogliamo far sapere a tutti che siamo lavoratori e che abbiamo voglia di alzare la testa. L'occasione buona è il Primo Maggio. A Milano i rider saranno in testa al corteo dei sindacati, a Bologna faremo una bicicletta con i nostri cubi sulle spalle per rivendicare i nostri diritti. Ci saranno anche scioperi. E, come gli altri lavoratori, faremo festa». La sentenza di Torino (il tribunale ha stabilito che quello dei rider di Foodora non è da considerarsi lavoro dipendente) è stata una mazzata, ma non ha fermato il movimento. Anzi. «Stiamo preparando – dice il portavoce Tommaso – piattaforme di lotta in tante città. Primo punto, la sicurezza, con caschi e assicurazione a

carico delle aziende. Chiediamo l'indennità di malattia e aumenti quando si lavora con il maltempo o nei giorni festivi. Vogliamo un minimo orario garantito e rifiutiamo il cottimo assoluto. A guidare le nostre vite non può essere solo un algoritmo». A Bologna rider, Comune e sindacati stanno elaborando una Carta dei diritti per questi nuovi lavoratori. Ci sono stati incontri anche al Comune di Milano. Ma il cammino non sarà facile. «Le aziende – i racconti arrivano da mezza Italia – si stanno comportando in modo strano. Ora che arriva la bella stagione e la gente va a mangiare fuori le consegne diminuiscono. In una serata ne fai tre invece di dieci. Ma le piattaforme, invece di ridurre, aumentano le “assunzioni”. Hanno saputo che stiamo preparando le lotte e allora organizzano la contromossa: quelli di noi che chiederanno il rispetto dei diritti saranno lasciati a casa. Tanto, a lavorare saranno i nuovi



assunti». «Vogliono continuare come oggi. Se sei pagato solo a cottimo, e in un'ora lavori dieci minuti, vuol dire che per 50 minuti sei uno schiavo, costretto a stare lì a disposizione senza nessun compenso».

Carmelo Massari, sindacalista Uil, racconta che dieci anni fa a Bologna ci furono 180 vertenze per mettere in regola i call center. «I giovani furono assunti, alla fine. Le aziende che avevano accettato i contratti decisero però di delocalizzare in Romania. Per fortuna sarà difficile delocalizzare i rider». Ma si possono sempre assumere romeni... «Io penso – dice il

sindacalista – che l'unica strada da prendere sia quella di denunciare le piattaforme per intermediazione illecita di manodopera. Nella gran parte dei casi siamo di fronte a veri caporali digitali».

Escono anche parole antiche, dalle bocche di questi ragazzi impegnati nel lavoro più moderno. «Dobbiamo essere uniti». «Dobbiamo costruire noi le app e poi offrire i nostri servizi alle aziende mettendoci in cooperativa». Vengono in mente le parole di Camillo Prampolini nel settembre 1893: «Uniti siamo tutto, discordi siamo nulla». Forse l'Emilia Romagna non è

stata scelta a caso, per la prima assemblea. «A mezzanotte in punto / si sente un gran rumor / sono gli scariolanti / che vanno a lavorar...». Perché a mezzanotte? Giuseppe Vettori lo ha spiegato nel suo libro *Canzoni italiane di protesta*. «Alla mezzanotte della domenica il caporale suonava il corno e i braccianti correvano verso l'argine. I primi ad arrivare venivano assunti per tutta la settimana, gli altri restavano disoccupati fino alla domenica successiva». Si era alla fine dell'800. Anche allora si lavorava a chiamata. Con il corno, antesignano della moderna app.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I numeri

Per il food delivery tassi di crescita a due cifre

3.000 I fattorini del cibo in Italia, una cifra in rapido aumento: solo l'uso di Just Eat è cresciuto del 52% a Milano, del 1.482% a Bologna

5-7 € La paga oraria media dei rider: c'è chi è pagato solo a cottimo, chi prende 4 euro fissi più una percentuale sulle consegne

4,1 mln Sono gli italiani che ordinano regolarmente cibo a domicilio: altri 8,8 milioni lo fanno saltuariamente (Coldiretti)



L'assemblea dei rider ieri a Bologna: 200 partecipanti da tutta Italia



L'onda lunga della protesta

Nella foto a centro pagina,
una manifestazione di rider.

Le prossime azioni di protesta
si terranno il Primo Maggio con
cortei e bicicletate in molte città

L'imprenditore che emigra in Sicilia

“Qui a Bergamo non trovo candidati”

Nel call center di Alzano Lombardo libere dopo tre anni due postazioni su tre “Offriamo 1100 euro” La società va a Paternò e apre anche a Latina

Dal nostro inviato

PAOLO BERIZZI,

ALZANO LOMBARDO (BERGAMO)

Ad agosto saranno tre anni dall'inaugurazione: era stata una cerimonia in pompa magna, con autorità civili e religiose. Ma nel moderno open space tutto parquet e bianche paratie delle ex Cartiere Pigna – splendido esempio di riconversione architettonico industriale con vista sulle sponde del Serio – 385 postazioni sono ancora lì, desolatamente vuote. Su 600 allestite, ne hanno riempite un terzo, 215. Altro che salario zero e disoccupazione giovanile. Il sole filtra dal cavedio di vetro al centro del loft e illumina le sedie nere e le scrivanie deserte. Ma più che la luce, qui, nella ricca provincia bergamasca e in uno dei paesi fortezza della Lega, aspettano gente che abbia voglia e bisogno di lavorare. Già, a trovarla. «Da queste parti nessuno sembra interessato alla nostra offerta di lavoro. Per l'economia locale è di sicuro un segnale positivo, vuol dire che non c'è crisi lavorativa. Ma per noi no. Abbiamo dovuto seguire altre strade, sì, aprire nel centro sud», allarga le braccia Marco Picecchi, amministratore

delegato. “At Phone” è una società di gestione e recupero crediti: lavora per grandi banche, clienti commerciali e società finanziarie. Presidente è William Pollani, suo vice l'ex deputato di Forza Italia Michele Scandroglio che dice: «Il nostro investimento prevede un organico importante e motivato. Ad Alzano e dintorni non riusciamo a trovare collaboratori, meglio Latina e Paternò. Là la risposta è diversa». La storia di questo super call center che dal profondo nord deve delocalizzare nel Lazio e in Sicilia per cercare lavoratori è lo specchio perfetto dell'Italia a due velocità. Una specie di «Benvenuti al Sud» applicato al mondo dell'impresa. Perché se è vero che il personale nuovo approdato in tre anni nei duemila metri quadrati della sede di Alzano Lombardo si può contare sulle dita di una mano, a Latina di telefonisti ne sono già arrivati 150. E Paternò promette di aggiungerne altrettanti. «Questa è la realtà, inutile girarci tanto intorno – ragiona Marco Picecchi –. Per reperire collaboratori le abbiamo provate tutte: i classici annunci sui canali web, portali specializzati, agenzie. Niente. Per ottimizzare le risorse sposteremo a Alzano la sede di Bergamo, dove lavorano 150 persone. E con il centro sud speriamo di arrivare a colmare l'organico». E pensare che la retribuzione per chi lavora al call center è più che decorosa. «Se uno è bravo da noi guadagna 1.100 euro per sei ore di lavoro al giorno. Sono contratti di lavoro a progetto, certo. Ma mi sembra una buona opportunità. Formiamo noi chi arriva. Perché per recuperare crediti bancari o

societari devi conoscere i contratti». Per la “At Phone” il passo da Alzano Lombardo a Paternò, passando da Latina, non è stato breve: dall'inaugurazione bergamasca del 5 agosto 2015 con tanto di benedizione di monsignor Giulio Della Vite, segretario della diocesi, all'apertura della struttura di Latina (ottobre 2016) sono passati un anno e due mesi. Poi è arrivata la scelta di latitudini ancora più meridionali: Paternò, città natale e feudo elettorale del senatore di Fdi Ignazio La Russa. «Lì stiamo collaborando con un'altra società, siamo ancora alla fase iniziale», dice Picecchi. Il Comune catanese ospita già un call center lombardo: quello di Regione Lombardia (l'altro è a Biancavilla). L'appalto per la gestione di “Lombardia contact” – società creata dalla stessa “Lombardia informatica” per esternalizzare il sistema di smistamento delle telefonate dei cittadini lombardi – se l'è aggiudicato, dal 2015 fino al 2020, il gruppo Gpi. Paternò, dove lavorano in 800, costa al Pirellone 22 milioni l'anno. Di fronte alla delocalizzazione siciliana la Lega ha sempre storto il naso. Ma tant'è. Curioso caso del destino quello dell'asse padano-siculo: benché con “At Phone” siamo nel settore privato, balza all'occhio Alzano Lombardo. Qui da ventotto anni va in scena la “Berghem Fest”, tradizionale kermesse dei vertici della Lega con i militanti, tra salamelle, dibattiti e concerti. Quattordicimila abitanti, Alzano ha giunta ovviamente leghista. Un feudo, si sarebbe detto un tempo. Dove il lavoro avanza. Nel senso che già ce n'è, e se ne arriva altro, va quasi buttato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Uffici vuoti nella ex fabbrica

Il call center è stato aperto tre anni fa dopo la riconversione delle vecchie Cartiere Pigna. Occupate solo 215 postazioni

Lavoro e produttività, prima emergenza

Giuseppe Travaglini *

Lil terremoto delle elezioni del 4 marzo ha aperto la questione della successione a Palazzo Chigi. E ha riportato in primo piano il tema della politica economica e della tenuta dei conti pubblici. Per ora le forze politiche uscite vincenti dal confronto elettorale si sono limitate a confermare le promesse fatte, come l'abolizione della Fornero ed il reddito di cittadinanza, sebbene il disegno delle riforme sia ancora preliminare e senza un vero costrutto. I costi dei cambiamenti sono molto elevati e difficilmente stimabili, e richiederanno nella fase di attuazione (se ci sarà) garanzie di copertura da aggiungere a quelle già in essere per le clausole di salvaguardia come l'Iva. La loro realizzabilità resta perciò un'incognita, ed errori di manovra rischiano di pesare sulla credibilità italiana e sulla sua affidabilità internazionale. Che va naturalmente oltre i confini dell'euro.

L'indirizzo prevalente di M5S e Lega è la redistribuzione del reddito attraverso l'ennesima riformulazione dell'impalcatura pensionistica e la novità del reddito di cittadinanza in qualche forma articolato. Misure di sostegno, certo. E di redistribuzione a favore dei ceti più deboli. Che però non risolvono la questione centrale della mancata crescita degli ultimi tre decenni aggravatasi con la crisi del 2008. E che perciò riaprono, sebbene in altra veste, la questione di quanto gli interventi redistributivi di breve periodo

possano da soli animare lo sviluppo economico. In fondo, una critica che già aveva riguardato gli 80 euro di Renzi, tesoreggiati dalle famiglie piuttosto che spesi sostenendo la domanda. E che non risolve le questioni della disoccupazione giovanile e del Sud, dove le sacche di povertà si ampliano mentre si impoverisce il terreno produttivo dell'industria e dei servizi.

Una terza questione posta da M5S e Lega sembra più incentrata sui temi della produttività e dell'occupazione. Riguarda il Jobs act con la decontribuzione del costo del lavoro. Le posizioni vanno dalla estrema cancellazione dei dispositivi vigenti alla cosiddetta manutenzione. La flessibilizzazione del mercato del lavoro senza un'adeguata spinta al rinnovamento produttivo delle imprese, al mutamento della specializzazione, alla riorganizzazione dei sistemi industriali e dei servizi e all'innovazione, può avere l'effetto inatteso e perverso di disincentivare le imprese a investire e innovare, indebolendo il mercato del lavoro e la crescita. Questo sembra essere il percorso seguito dall'Italia negli ultimi anni. Dalle linee di tendenza emerge che l'occupazione italiana è tornata a crescere dalla fine del 2013, ma attualmente resta inferiore al livello pre-crisi di circa 340mila unità. Questa crescita è il risultato di tre diversi contributi: la decontribuzione (ormai terminata), il Jobs act, e quello che si sarebbe avuto a legislazione immutata.

I dati mostrano che le ore lavorate

sono ben al di sotto del livello pre-crisi, e quindi la crescita occupazionale sconta una caduta delle ore lavorate per occupato. In altri termini, se aumentano il numero degli occupati è altrettanto vero che si riduce il tempo di lavoro, e tale ridimensionamento incide negativamente sui salari di fatto e le retribuzioni. Questo mutamento si è accompagnato con la retrocessione degli investimenti che registrano la caduta più ampia tra le variabili analizzate nel grafico, con una ripresa decisa solo a partire dal 2017 per l'impatto di Industria 4.0. E con la stagnazione della produttività che mostra variazioni positive solo tra il 2013 e il 2015 quando il monte ore lavorate decresce più velocemente della caduta del Pil. Per un effetto statistico, non per una ripresa effettiva della crescita. L'insieme di queste debolezze si è riflesso sul Pil che resta ancora 4 punti percentuali al di sotto del livello pre-crisi. Il futuro governo si trova di fronte ad un bivio. Da un lato le misure di redistribuzione per contrastare disuguaglianza e povertà. Dall'altro gli interventi per la riqualificazione del sistema produttivo e il riassetto del mercato del lavoro. Annodare i due capi non sarà facile. Ma immaginare che sia possibile relegare i temi dello sviluppo e della produttività negli ultimi fogli dell'agenda politica significherebbe indebolire ulteriormente l'economia italiana, mettendo a repentaglio la stabilità economica e le stesse politiche di redistribuzione.

* Ordinario di Politica Economica-Università di Urbino Carlo Bo

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ASSUNZIONI AGEVOLATE. SGRAVI CONTRIBUTIVI, NEET E SUD**I bonus giovani raddoppiano: gli incentivi si possono cumulare**

Ornella Lacqua e Alessandro Rota Porta > pagina 32

Assunzioni agevolate. Nelle circolari Inps 48 e 49 le istruzioni per la verifica dei requisiti che consentono di cumulare gli incentivi

I bonus giovani vanno al raddoppio

Lo sgravio contributivo si somma con gli sconti «Neet» (fino a 29 anni) e «Sud» (under 35)

IL RISPARMIO MASSIMO

La minor spesa arriva fino a 8.060 euro all'anno sommando i 3 mila euro per il 2018 con 5.060 euro degli altri due strumenti

PAGINA A CURA DI

Ornella Lacqua**Alessandro Rota Porta**

■ Sfruttare al massimo i risparmi contributivi legati ai bonus per le assunzioni, cumulando l'esonero contributivo previsto dalla legge di Bilancio 2018 con altri incentivi è possibile per le aziende, ma verificando accuratamente i requisiti di accesso e le condizioni fissate per ciascuna misura. Con le circolari 48 e 49 del 2018, l'Inps ha diffuso le istruzioni su come cumulare gli incentivi «occupazione Neet» e «occupazione Mezzogiorno» (istituiti dai decreti direttoriali Anpal del 2 gennaio 2018) con l'esonero riferito all'occupazione giovanile stabile previsto dall'articolo 1, commi 100 e seguenti della legge 205/2017 (le istruzioni per questo incentivo sono invece contenute nella circolare Inps 40/2018). Per cumulare i diversi bonus, innanzitutto, è necessario rispettare i presupposti che legittimano l'uso delle singole agevolazioni.

L'esonero contributivo per l'assunzione di giovani introdotto dalla legge di Bilancio 2018 è rivolto, per quest'anno, agli under 35 che non abbiano avuto precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Consiste in una riduzione del 50% dei contributi dovuti, fino al limite di 3 mila euro all'anno, per assunzioni o trasformazioni di rapporti a termine avvenute nel 2018.

Il bonus per i «Neet» e il «bo-

nus Sud» consistono nell'esonero totale dei contributi dovuti dal datore, esclusi i premi e i contributi Inail, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2018, fino a un importo massimo di 8.060 euro all'anno, riparametrato e applicato su base mensile per un ammontare di 671,66 euro.

Il datore di lavoro che soddisferà tutte le condizioni previste potrà sommare all'incentivo strutturale della legge di Bilancio 2018, la parte residua dei bonus Neet e Sud (validi per 12 mesi e nei limiti delle risorse stanziolate), fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore stesso e fino a 8.060 euro su base annua per lavoratore assunto.

La cumulabilità è prevista poiché i bonus «Neet» e «Sud» sono strumenti introdotti dopo l'entrata in vigore della legge 205/2017 e non scatta dunque il blocco che la stessa norma prevede nei confronti di altri benefici precedentemente in vigore.

Quanto al mix tra l'agevolazione della legge 205/2017 e quella riferita ai «Neet», è l'articolo 8 del decreto direttoriale 3/2018 a prevederne il cumulo: l'incentivo spetta per l'assunzione di soggetti aderenti al programma Garanzia giovani, di età compresa tra 16 e 29 anni, non inseriti in un percorso di studi o formazione.

Per ottenere la cumulabilità con il bonus Sud, l'assunzione deve riguardare persone disoccupate in base all'articolo 19 del Dlgs 150/2015, ossia soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (articolo 13 del medesimo decreto), la propria immediata disponibilità a svol-

gere un'attività lavorativa e a partecipare alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego. Se invece il lavoratore (alla data di assunzione) ha un'età compresa tra 16 e i 34 anni (intesi come 34 anni e 364 giorni), per l'accesso al beneficio è sufficiente che risulti disoccupato. L'incentivo per l'occupazione nel Mezzogiorno spetta a condizione che la prestazione lavorativa si svolga in una regione «meno sviluppata» o «in transizione» (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia oppure Abruzzo, Molise e Sardegna), indipendentemente dalla residenza del lavoratore e dalla sede legale del datore di lavoro.

In entrambi i casi di cumulo con l'esonero contributivo previsto dalla legge di Bilancio 2018, le circolari Inps stabiliscono che il tetto massimo di esonero agevolabile per l'agevolazione Neet o Sud è pari a 5.060 euro, ottenuti da 8.060 euro totali per i due strumenti, cui va sottratto l'importo massimo di 3 mila euro riconoscibile per l'esonero previsto dalla legge di Bilancio (si vedano gli esempi a lato).

Sia con il bonus «Neet», sia con il bonus «Sud», sono agevolati anche i contratti di apprendistato professionalizzante (limitatamente al periodo formativo) ma - in tutte le casistiche qui descritte - vanno osservate le precisazioni in materia di aiuti di Stato, esplicitate al punto 7, delle circolari Inps 48/2018 e 49/2018.

Infine, tutti i bonus citati non hanno riflessi sui premi e contributi Inail, che sono esclusi dalle agevolazioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Gli esempi

Quali incentivi si possono cumulare per l'assunzione di diverse tipologie di lavoratori

	IL CASO	LA SOLUZIONE
<p>ESONERO 2018 E BONUS NEET</p> 	<p>Un'azienda vuole assumere a tempo indeterminato un giovane di 27 anni aderente al programma Garanzia giovani che non è mai stato occupato a tempo indeterminato. Può fruire dell'esonero contributivo 2018 e del bonus riferito ai Neet?</p>	<p>Sì. I due incentivi sono cumulabili. L'incentivo «occupazione Neet» è fruibile per la parte residua, fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (esclusi premi e contributi Inail) nel limite di 8.060 euro su base annua</p>
<p>ESONERO 2018 E BONUS SUD</p> 	<p>Un'azienda con sede in Calabria vuole assumere a tempo indeterminato un soggetto di 33 anni, disoccupato da oltre sei mesi. Considerando che il soggetto non è mai stato titolare di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il datore può usufruire dell'esonero contributivo per i giovani e del bonus Sud?</p>	<p>Sì. L'assunzione secondo le regole della legge di Bilancio 2018 consente al datore di accedere anche al bonus Sud. Quest'ultimo è fruibile per la parte residua, fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, sempre esclusi premi e contributi Inail, nel limite di 8.060 euro su base annua</p>
<p>APPRENDISTATO E BONUS NEET</p> 	<p>Un'azienda vuole instaurare un rapporto di apprendistato professionalizzante con una persona di 28 anni, iscritta a Garanzia giovani. È possibile cumulare le agevolazioni contributive previste per l'apprendistato con il bonus «Neet»?</p>	<p>Sì. Il bonus «Neet» può essere riconosciuto per l'apprendistato professionalizzante, solo durante il periodo formativo. Se il rapporto di apprendistato ha una durata di 12 mesi o superiore, la misura dell'incentivo è quella prevista per i rapporti a tempo indeterminato</p>
<p>APPRENDISTATO E BONUS SUD</p> 	<p>Un'azienda con sede operativa in Molise vuole assumere un giovane di 20 anni, disoccupato, con un contratto di apprendistato professionalizzante. L'azienda vorrebbe fruire delle agevolazioni contributive legate all'apprendistato e del bonus Sud. È possibile?</p>	<p>Sì, il bonus Sud può essere riconosciuto anche in caso di instaurazione di un rapporto di apprendistato professionalizzante, con applicazione solo per il periodo formativo. Se il rapporto di apprendistato ha durata pari o superiore a 12 mesi, la misura dell'incentivo corrisponde a quella per i rapporti a tempo indeterminato</p>

Il perimetro. Il rapporto con le norme precedenti

Possibilità preclusa agli incentivi per donne e over 50

DOPPIO STEP

Per inserire donne svantaggiate può essere utilizzata la legge 92/2012 e solo dopo l'esonero

■ L'esonero contributivo introdotto dalla legge di Bilancio 2018 per favorire l'occupazione giovanile, oltre che con i bonus «Neet» e «Sud», è cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica. La circolare Inps 40/2018 ha passato in rassegna alcune situazioni di cumulo, nelle quali bisogna contemperare le regole previste per ciascuna misura.

L'esonero è cumulabile, ad esempio, con l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili previsto dall'articolo 13 della legge 68/1999: in questo caso, occorre però considerare che, a differenza dell'esonero contributivo, il beneficio a vantaggio dei lavoratori con disabilità è subordinato al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale.

La cumulabilità scatta anche con l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento Napsi (articolo 2, comma 10-bis, della legge 92/2012), pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto, per la durata residua del trattamento: in questa ipotesi bisogna tenere conto del fatto che, a differenza del nuovo esonero, la fruizione dell'incentivo disciplinato dalla legge Fornero è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti «de minimis».

La cumulabilità del beneficio introdotto dalla legge di Bilancio 2018 con altri benefici è coerente

anche con i principi generali e con gli indirizzi che regolano i fondi strutturali e di investimento europei, secondo i quali gli interventi cofinanziati dall'Unione europea hanno un carattere aggiuntivo rispetto alle politiche nazionali degli Stati membri.

Per quanto riguarda, invece, le forme di agevolazione all'assunzione più diffuse, l'esonero contributivo per i giovani non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori over 50 disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi o prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, previsti dall'articolo 4, commi 8-11, della legge 92/2012.

La circolare Inps 40/2018 conferma che - come già previsto per gli esoneri introdotti dalle leggi di stabilità 2015 e 2016 - è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'esonero destinato ai giovani per la trasformazione a tempo indeterminato (se ci sono i requisiti previsti).

La stessa circolare precisa che l'esonero non può essere applicato per i lavoratori assunti e inviati in Paesi extra Ue non convenzionati con l'Italia dal punto di vista previdenziale.

Infine, l'esonero non è cumulabile con la riduzione contributiva destinata ai datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per l'edilizia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Osservatorio Formazione

IL MERCATO

Il kit gratuito open-source Il curriculum va certificato Basta truffe con Blockcerts

Si chiama «Blockcerts» ed è la prima applicazione *blockchain* al mondo universitario. Serve a certificare in tempo reale se un titolo accademico (laurea, mba, master ma anche un corso di formazione aziendale) è veritiero o opera di un truffatore. Pensiamo ai tanti casi di chi ha inventato e sbandierato titoli universitari che sono poi risultati menzogneri. Il progetto, che ha l'obiettivo di convalidare le credenziali accademiche e smascherare chi falsifica certificati d'attestazione, nasce da una sperimentazione tra il Mit Media Lab e la *software house* americana Learning Machine.

«Grazie al nostro kit *open-source*, disponibile gratuitamente su www.blockcerts.org, chiunque (sviluppatore, azienda, ateneo) è in grado di verificare le credenziali di un candidato», afferma Chris Jagers, *ceo* di Learning Machine. Il sistema è rivolto a studenti, professori, atenei ed Hr. Proprio quest'ultimi possono verificare in tempo reale le credenziali di un potenziale candidato ripercorrendo tutta la sua storia scolastica. Gli studenti possono invece archiviare i voti, i percorsi studio, stage, eventuali borse di studio, condividerli ed allegarli alle domande di ammissione ad università o posti di lavoro. Utilizzando la tecnologia messa a punto dal Mit, gli atenei

possono emettere credenziali accademiche ufficiali del proprio corpo docente in modo digitale, certificando sempre l'autenticità di chi ha i titoli per insegnare e di chi «bara» sulle pubblicazioni scientifiche, etc». Il sistema dei blocchi applicato all'università sarebbe utile anche alla pubblica amministrazione che potrebbe invece utilizzare la *blockchain* nei concorsi pubblici, verificando immediatamente l'autenticità degli attestati e qualifiche, risparmiando in termini di tempo e costi e, cosa importante, combattere le truffe e i *bluff* di chi vanta titoli fasulli e falsifica i cv. «La formazione sta cambiando, l'apprendimento *online* diventa sempre più popolare ed aumentano gli istituti di formazione accreditati — aggiunge Jagers —. Questa situazione sta però causando una proliferazione di attestati provenienti da più fonti educative difficili da gestire». La nuova infrastruttura tecnologica viene incontro a queste esigenze. Se un docente vanta un master, l'università in questione sarà chiamata dalla comunità a convalidare la specializzazione esibita. «Gli studenti potranno invece conservare e condividere i propri documenti ufficiali direttamente con gli altri in un modo sicuro, affidabile e a prova di manomissione».

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Strumenti

Chris Jagers è *ceo* di Learning Machine, il sistema gratuito per la certificazione dei curricula e degli esami rivolto a studenti, professori, atenei



Osservatorio Formazione

IL MERCATO

Manager, la spinta dei Piccoli

Quali figure professionali cercano le aziende di minori dimensioni? Focus su export, innovazione e digitale

di **Luisa Adani**

Un po' di ossigeno sulla formazione aziendale e si tratta di una inversione di tendenza ormai consolidata: se fino al 2015 solo 4 imprese su 10 facevano formazione, oggi la propongono 6 su 10 e siamo vicini alla media europea. Resta preponderante (più del 60%) l'apporto della formazione obbligatoria (soprattutto sui temi della sicurezza) ma crescono anche gli interventi sulle strategie di innovazione e sull'internazionalizzazione d'impresa (+ 8% rispetto al 2015). Sono i dati Expotraining su elaborazioni Istat e Inaap -ex Isfol- con interviste e questionari aziendali.

Le strategie dei grandi

La propensione alla formazione è correlata alle dimensioni aziendali ma il dato interessante è che le Pmi crescono di più: 4-5% rispetto al 2010. È da tener presente però che il 97% delle grandi imprese già la erogava. I corsi sono svolti principalmente in aula (52,3%) ma cresce l'apporto del training on the job (28%) e della partecipazione a seminari convegni workshop 26,7% (dati 28esimo rapporto sulla Formazione Continua elaborato da Anpal).

La formazione è prassi diffusa nelle grandi e medie aziende e il 65% di queste ritiene svolga un ruolo strategico di supporto alle strategie e al cambiamento. Ne riconoscono la capacità di creare senso di urgenza, allineare sulle priorità, sviluppare la leadership, rin-

forzare l'integrazione organizzativa e culturale.

Secondo i manager intervistati la formazione deve riguardare: sviluppo della leadership (85%), innovazione e un approccio strutturato al cambiamento (81%), gestione e valorizzazione dei collaboratori (78%), interazione con i clienti (59%), skill manageriali di base (66%). Non sembra però esserci ancora la consapevolezza dell'apporto allo sviluppo delle competenze digitali per affrontare l'innovazione e neppure alle nuove modalità di lavoro, (dati Osservatorio Manageriale Learning 2017, sviluppato da Asfor -Associazione italiana per la Formazione manageriale- e Cfmt - Centro Formazione Management del Terziario).

Cosa vogliono i piccoli

Se consideriamo invece le piccole imprese, le esigenze formative segnalate possono essere organizzate in 5 aree. Relazionale: per promuovere il lavoro in team (41%), gestire al meglio le risorse umane (30%), sviluppare capacità di negoziazione (30%) e favorire la comunicazione d'impresa (30%).

Gestionale: sviluppare le capacità organizzative del management (44%), favorire l'orientamento ai risultati (43%), formulare piani e strategie adeguati agli obiettivi (39%) e affrontare e assumere rischi (33%).

Innovativa/Ict: supportare l'adattabilità al cambiamento (50%) e la propensione all'innovazione (42%) dell'azien-

da, sistemi informatici per la gestione d'impresa (28%).

Amministrazione, finanza e controllo: pianificazione finanziaria (41%), amministrazione del personale (39%), acquisizione di competenze relative alle tecniche per il controllo di gestione (32%).

Marketing e vendite: internazionalizzazione (40%), capacità negoziali (42%), conoscenze linguistiche (35%).

Le nuove figure

Accanto a ciò le piccole e medie imprese segnalano anche l'esigenza di sviluppare alcune professionalità specifiche per traghettare le loro imprese verso il cambiamento. Si tratta dell'export manager, figura (ritenuta essenziale per il 34,4% degli intervistati); l'innovation manager, un ruolo chiave per accelerare i processi di innovazione e digitalizzazione (23%); il temporary manager per aiutarle per periodi limitati nel processo di riorganizzazione e ridefinizione di strategia (22%); il manager di rete per facilitare i processi di sviluppo di creazione di imprese (15%), (dati Confapi Confederazione delle Piccole e Medie Imprese private Italiane).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



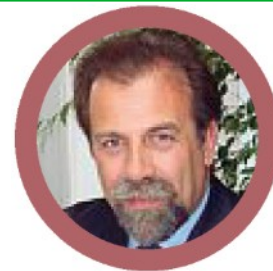
L'hit parade

Le modalità preferite per la formazione dei dipendenti



Fonte: Rapporto sulla formazione continua di Anpal

L'Ego



Analisi

Marco Vergeat, presidente di Asfor: l'85% dei manager ha come priorità lo sviluppo della leadership

Osservatorio Pmi

I CONTI DELL'EUROPA

Formazione

A Genova il master del 4.0

S spesso, in Italia, quando si parla di Industria 4.0, si sottolinea la mancanza di figure professionali formate in modo adeguato per le nuove esigenze delle imprese. È quindi una buona notizia l'inaugurazione, all'Università di Genova, del master gratuito di primo e secondo livello in «Esperto in gestione dell'innovazione per tecnologie abilitanti Industria 4.0». Pensato per laureati magistrali, in informatica, ingegneria, fisica, il percorso ha l'obiettivo di formare professionisti capaci di supportare lo sviluppo dello scenario della quarta rivoluzione industriale. Più in dettaglio, consentirà di approfondire contenuti di carattere tecnico e operativo nell'ambito dell'intelligenza artificiale, della realtà virtuale e aumentata, dell'analisi di big data e dell'automazione industriale.

Sul piano manageriale, il progetto formativo mira alla costruzione di competenze trasversali, utili alla valorizzazione delle tecnologie abilitanti di Industria 4.0, con riferimento agli aspetti strategici, organizzativi e finanziari per le aziende. Il master è realizzato in collaborazione con Abb, Ansaldo Energia, Siemens. Informazioni sul sito: www.perform.unige.it/master/masterfse/master-industria-4-0.

Ba.Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Osservatorio Pmi I CONTI DELL'EUROPA

Come far crescere la densità digitale (e salvare il lavoro)

In Italia il 60% delle imprese non ne ha abbastanza

Mentre il 39% dei manager pensa che sia una priorità

Le professioni che implicano la cura delle persone rischiano di meno la sostituzione da parte dei robot

di **Enzo Riboni**

L'Italia batte solo la Lituania, la Bulgaria, la Romania e l'Ungheria nella «Intensità digitale delle imprese». Lo ha stabilito la Commissione europea nella sua «Relazione sui progressi del settore digitale in Europa». Lo studio utilizza un indice che combina la disponibilità nelle aziende di dodici tecnologie, che vanno dalla fatturazione elettronica, all'utilizzo della rete da parte dei dipendenti, al fatturato sul commercio elettronico. La conclusione è che oltre il 60% delle imprese italiane registra un valore molto basso di quell'indice. Il risultato dipende soprattutto dalle limitate competenze digitali del personale aziendale. Una situazione della quale sono coscienti molti dirigenti italiani. L'Osservatorio di Manageritalia, infatti, ha testato 1.100 suoi associati e ha verificato che il 39% di loro considera l'acquisizione di competenze digitali una

priorità. Una presa di coscienza quintuplicata rispetto a tre anni fa, quando quella percentuale si fermava all'8%.

Le idee

«Oggi, o lavori nel digitale o lavori con il digitale adottandone le competenze — commenta Giulio Khaët, digital strategist di Newton management innovation —. Ciò significa che le professioni prosperate nell'epoca analogica, quelle di medici, architetti, manager, avvocati, stilisti, pubblicitari, musicisti, commercialisti o agronomi, solo per citarne alcune, dovranno adottare il digitale per rimanere competitive».

Anche chi si adegua, però, non è esente dal rischio di estinzione. Il sito *Will robots take my job?* fornisce un'impetuosa valutazione dello stato di salute della propria professione, fornendo la probabilità percentuale della non sopravvivenza alla digitalizzazione oltre il 2033. Gli agenti assicurativi, per esempio, con il 92% sembrano avere i giorni contati: *You are doomed*, sei condannato, è l'implacabile sentenza.

«È il titolo di studio, nella rivoluzione digitale, non garantisce la salvezza a priori — aggiunge Francesco Derchi, docente di Business digitale alla Geneva business school —. Perché ci sono mansioni cognitive ma di routine, per le quali l'oc-

cupazione umana rischia di crollare ed altre poco scolarizzate che invece non soccomberanno all'intelligenza artificiale». Lo conferma un'infografica interattiva di Bloomberg Businessweek che colloca tra quelle che non verranno scalpite dall'automazione alcune professioni prive di un'alta scolarizzazione e con redditi modesti quali l'insegnante di scuola materna e tutte le mansioni che includono la cura delle persone. Viceversa professioni ben remunerate come gli analisti del credito, gli account manager e le mansioni di responsabilità nel settore assicurativo, risultano ad alto rischio.

Resta comunque il fatto che anche i professionisti non direttamente scalpiti dal cambiamento, se non acquisiscono le necessarie abilità digitali andranno rapidamente fuori mercato.

La strategia

Quali competenze quindi diventano prioritarie? Alla domanda ri-



spondono in modo approfondito proprio Derchi e Xhaët, che con Hoepli hanno appena pubblicato *Digital skills*, in cui promettono di aiutare a «capire, sviluppare e gestire le competenze digitali». Un percorso che sta diventando sempre più impervio per le nostre istituzioni formative. «Scuole e università italiane — sostiene Xhaët — faticano a stare al passo perché il mercato del lavoro si evolve troppo rapidamente rispetto alla capacità di rinnovamento dei programmi formativi. Per questo le stesse aziende spesso si attivano cercando di colmare il gap».

Le iniziative

Qualche esempio? La Fastweb digital academy che ha creato corsi per giovani in cerca di lavoro, donne e Pmi, dedicati alle digital soft skills. O la Fastweb4school, nata dalla collaborazione con il Miur per far crescere le competenze digitali nelle scuole. O anche il progetto di alternanza scuola-lavoro di Tim, che offre training operativi sulle nuove competenze digitali.

«Ma il problema più grosso – conclude Xhaët – riguarda la formazione dei manager, che oggi devono avere un profilo T-shaped, a forma di T, cioè, dove la barra verticale rappresenta la profondità delle competenze in un ambito specialistico e quella orizzontale l'ampiezza delle conoscenze tipiche di un manager generalista. Un'ibridazione che in Italia non trova ancora alcun percorso formativo, se non direttamente in azienda».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Its garanzia di lavoro: dopo un anno occupati oltre l'82%

Il monitoraggio Miur-Indire: più iscritti e diplomati

Le imprese coinvolte

In tre anni i percorsi attivi sono saliti da 349 a 464 e le aziende «partner» da 509 a 827

I settori premiati

Aumentano le realtà che superano l'esame: in testa meccanica, turismo, nuove tecnologie

Claudio Tucci

■ Passano gli anni, cambiano i governi, ma gli Istituti tecnici superiori - a oggi il segmento terziario professionalizzante del nostro sistema educativo - continuano a rappresentare un vero e proprio *passaportout* per il lavoro dei giovani. Il numero che domani il sottosegretario, Gabriele Toccafondi, commenterà al Miur in occasione del presentazione del monitoraggio 2018, parla chiaro: a un anno dal conseguimento del diploma "di super tecnico" l'82,5% dei ragazzi è occupato. Nella quasi totalità dei casi lo è svolgendo mansioni coerenti con le competenze acquisite durante i percorsi di studio in aula e di pratica "sul campo", e molto spesso, addirittura, nelle stesse aziende che partecipano alle rispettive Fondazioni Its.

Numeri di tutto rispetto specie se paragonati alle performance occupazionali fatte registrare dai diplomati "semplici" per cui - stando all'ultimo report di Alma Diploma - a un anno dalla maturità lavorai il 35% dei diplomati. Quello degli Its è un risultato ormai consolidato nel tempo: dal 2015, primo anno del check up realizzato da Miur e Indire, all'ultima fotografia che verrà svelata tra 24 ore e che questo giornale è in grado di anticipare, questa "punta più avanzata" della scuola italiana ha fatto conquistare un impiego a 5.070 diplomati sui 6.293 totali, vale a dire all'80,5%, con punte superiori al 90% nelle realtà più avanzate dell'Italia centro settentrionale. A crescere, dal 2015 al 2018, sono un po' tutti i numeri: gli studenti sono passati da circa 8 mila a quasi 11 mila; i percorsi attivi

sono saliti da 349 a 464, e pure le aziende "partner" degli Its sono aumentate da 509 a 827.

Le chiavi del successo (già tre anni fa il tasso di occupazione dei super periti Its si attestava al 78,3%) sono essenzialmente due: la possibilità di contare su una formazione *on the job* e la presenza di docenti che provengono dal mondo del lavoro (oltre il 50% degli insegnanti sono infatti imprenditori o loro collaboratori, circa il 30% liberi professionisti).

Certo, gli Its, pensati e introdotti dagli ex ministri, Giuseppe Fiorini e Mariastella Gelmini, restano ancora una realtà di nicchia, se paragonati, per esempio, alla Germania, patria del sistema duale, dove nelle "Fachhochschulen", analoghi istituti di formazione terziaria professionalizzante non accademica, si specializzano oltre 800 mila studenti. A frenare il decollo di queste super scuole di tecnologia è stata, in egual modo, la scarsa attività di promozione e incentivazione dei vari governi e un'impalcatura normativa burocratica e piuttosto onerosa per le imprese (non a caso nell'ultima legge di Bilancio è previsto un restyling degli Its, a partire dalla governance, al momento però rimasto ancora sulla carta).

Di passi avanti, tuttavia, negli anni sono stati fatti, evidenzia il sottosegretario Toccafondi: «Gli Its sono finanziati dallo Stato con 13 milioni annui, e con la scorsa manovra arriveranno ulteriori 65 milioni aggiuntivi nel prossimo triennio. C'è poi il finanziamento regionale. Gli Its sono l'unico settore scolastico dove, non con poca fatica, è stato possibile introdurre un po' di merito: prima il 10%, ora il

30% dei 13 milioni annui viene infatti distribuito in base ai risultati occupazionali dei corsi». I progressi li vede anche Confindustria. Il vice presidente per il Capitale umano, Giovanni Brugnoli, sottolinea: «I buoni risultati degli Its, sul fronte occupabilità, non sono una novità. Serve però, un vero piano nazionale per potenziare questi percorsi formativi ed è proprio per definirne i contenuti che Confindustria ha promosso la costituzione di un Forum nazionale degli Its. I lavori - aggiunge - mi pare siano a buon punto e appena ci sarà un governo il Forum potrà presentare le sue proposte».

Quest'anno saranno "premiati" una quarantina di percorsi, più dei 33 dello scorso anno, dalla meccanica alle nuove tecnologie, passando per turismo, agroalimentare e servizi alle imprese. Si spartiranno, quindi, circa 3,8 milioni, con cifre che oscillano tra i 90 e i 130 mila euro a seconda della numerosità degli alunni. I primi tre corsi premiati nel Nord, Centro, Sud sono: l'Its meccanica, meccatronica, motoristica e packaging in Emilia Romagna, l'Its Umbria Made in Italy e il "Cuccovillo" in Puglia. «Le migliori performance - aggiunge Toccafondi - sono strettamente legate alla presenza di imprese e al collegamento diretto con i territori». Si primeggia da Firenze in su. Al top, la Lombardia, grazie ad Assolombarda e Regione, il Veneto, il Piemonte, l'Emilia Romagna, dove è robusto il coinvolgimento di aziende, grandi e piccole. Ancora profondo rosso invece al Mezzogiorno. Con Calabria e Sicilia a contendersi il maggior numero di "bocciati" del ministero e dell'Indire.

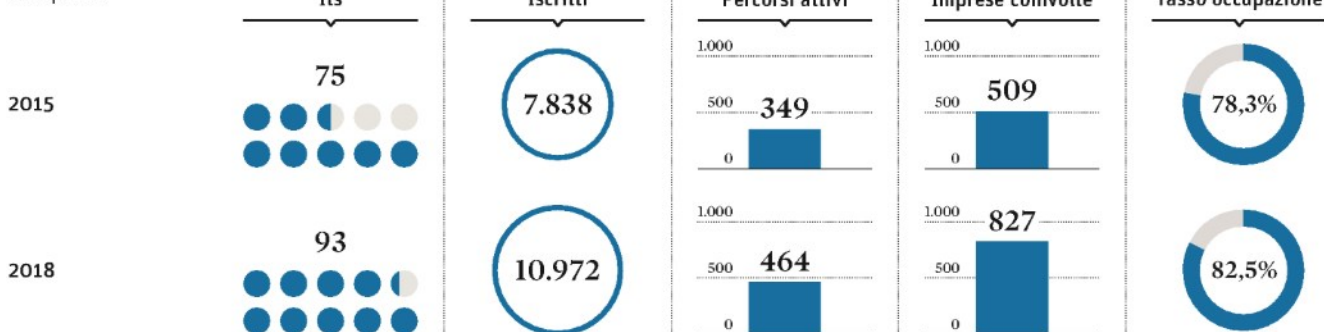
© RIPRODUZIONE RISERVATA



Gli Istituti tecnici superiori

IL CONFRONTO

Variazione rispetto al primo anno di diploma



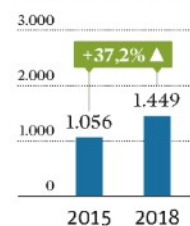
GLI SBOCCHI PROFESSIONALI

Monitoraggio 2015-2018

- Diplomati
- Occupati
- Occupati coerenti



Incremento delle imprese coinvolte



Fonte: Elaborazione il Sole 24 Ore su dati Miur-Indire

L'ANALISI**Criteria
più stringenti
per favorire
la qualità****Eugenio****Bruno**

Senza scomodare la Germania e le sue "Fachhochschulen" - che sono un benchmark assoluto nella formazione post diploma ma appartengono ancora a un altro pianeta sia per tradizione che per dimensioni - anche gli Its italiani si stanno rivelando una realtà di eccellenza. Che andrebbe sostenuta e incoraggiata. In un Paese con la disoccupazione giovanile al 32,8% avere una gamba del sistema di istruzione che occupa l'82% dei suoi giovani a un anno dal diploma è di per sé un valore. Farlo con fondi che, prima dell'integrazione prevista dalla legge di bilancio 2018, ammontavano allo 0,18% del finanziamento del sistema universitario raddoppia tale valore.

Se è vero che il primo tassello è arrivato con l'iniezione di liquidità da 65 milioni in 3 anni prevista dalla scorsa manovra, è altrettanto vero che la sua efficacia sarà maggiore o inferiore a seconda di dove verrà fissata l'asticella della qualità. Leggere dalle prime stime che i primi 10 milioni andranno a un Istituto su due qualche dubbio lo fa venire. Un pizzico di coraggio in più, ad esempio scegliendo parametri più stringenti, avrebbe consentito di fare nascere sotto una buona (e nuova) stella l'annunciata sinergia tra gli Its e il piano Industria 4.0. A questo punto la palla passa alle Regioni. Nella speranza che non si limitino ad assegnare i finanziamenti alle Fondazioni che rispettano i parametri individuati dal decreto. Quasi in automatico e senza una valutazione della qualità progettuale. Mai come ora è il momento di scegliere. E di scommettere sul merito.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La stanza dei bottoni

PROTAGONISTI & INTERPRETI

L'Ape di Boeri

a cura
di **Carlo Cinelli**
e **Federico De Rosa**

«Populismo e stato sociale». Aveva scelto un titolo profetico **Tito Boeri** per il volume pubblicato l'anno scorso con Laterza, in cui il presidente dell'Inps spiega il legame tra la crisi dello Stato sociale e l'avvento del populismo. Visto l'esito delle elezioni il tema è più attuale che mai e Boeri è stato invitato a parlarne oggi con i soci dell'Ape, l'Associazione per il progresso economico, che ha deciso di conferire all'economista milanese il Premio Ape 2018. Le motivazioni, scritte nell'invito stampa dal presidente **Beniamino Picone**, sono piuttosto chiare: «Straordinario civil servant che sta rivoluzionando l'INPS dopo le disgraziate gestioni precedenti. Il solo ricordo di **Antonio Mastrapasqua** ("la verità sulle future pensioni può creare sommovimenti sociali"), uomo dai mille incarichi, mette paura».

Ps. L'unica Ape che non va bene per Boeri è l'antipico pensionistico: istituto di previdenza (e banche) non sono pronti.



PUNTI DI VISTA

Quanto valgono 220 giorni di libertà

Andare in pensione prima? Si può. Ma che valore dare a un anno in più di vita da pensionato? Per alcuni lavoratori un anno di anticipo potrebbe valere l'equivalente di quasi 8 anni di lavoro, come vedremo tra poco. A causa dei vari vincoli di bilancio, all'orizzonte non appare imminente una sostanziale modifica delle attuali normative, eredità della riforma Monti-Fornero. Ma nulla vieta ad un cittadino di fare da sé e di provare a pianificare di smettere di lavorare prima dell'età della pensione. Gli strumenti per farlo sono almeno sei: alcuni piuttosto onerosi, come l'Ape, altri praticamente ad impatto zero sulle tasche, come il Tfr. In termini di tempi, la Rita consente ai disoccupati di poter disporre di risorse economiche fino a 10 anni prima del raggiungimento dei requisiti di vecchiaia. Mentre una pianificazione attraverso risparmi o patrimonio lascia liberi di decidere tempi e modi. Ma a quanto saremmo disposti a rinunciare, pur di poter smettere di lavorare un anno prima? Le risposte non possono che essere soggettive, in funzione dei propri progetti di vita, delle condizioni di salute, economiche, lavorative e familiari. Per alcuni un anno di anticipo potrebbe valere un anno di stipendio. Per altri sarebbe l'equivalente dei denari ai quali si rinuncia passando da lavoratore a pensionato. Ma per i lavoratori dipendenti, che hanno a che fare con calendari lavorativi, ferie e festività, potrebbe essere diverso. L'anno è infatti scandito da circa 104 giorni di weekend, 13 di festività e 28 di ferie.

Il resto, si sa, sono 220 giorni medi lavorativi all'anno. Anticipare l'interruzione dell'attività lavorativa di un anno renderebbe immediatamente libere 220 giornate in più. Ed ecco la riflessione: in quanti anni di lavoro un dipendente riesce a mettere insieme 220 giorni di ferie? La risposta è: in 7 anni e 10 mesi (220 diviso 28). Per alcuni lavoratori, dunque, anticipare di un anno l'interruzione lavorativa potrebbe valere l'equivalente di 7 anni e 10 mesi di stipendio. Una prospettiva affascinante, che merita qualche analisi e ragionamento, magari con l'aiuto di un educatore o di un consulente previdenziale.

Andrea Carboni

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'Ape volontario, ecco cosa fare per andare prima in pensione

Prevista una detrazione fino al 50% della quota di interessi sul prestito bancario

SANDRA RICCIO

Parte l'Ape volontario, il prestito-ponte per chi ha più di 20 anni di contributi, 63 anni di età e non oltre 3 anni e sette mesi di distanza dalla pensione di vecchiaia. E' in pratica un prestito bancario, da ripagare in 20 anni, che permette di ritirarsi prima del previsto dal mondo del lavoro. In molti lo stavano aspettando, non senza aver però fatto tutti i calcoli del caso.

La rata

Conviene indebitarsi per arrivare alla pensione? Va detto che l'Ape ha un tasso annuo nominale (Tan) lordo che è agevolato rispetto a quelli sul mercato. E' uguale per tutto il sistema bancario ed è del 2,838 per cento annuo lordo in fase di erogazione e del 2,938 per cento sul periodo di ammortamento. A questo interesse vanno però aggiunti i costi extra, come il premio della polizza da collegare obbligatoriamente a questo finanziamento per proteggere i propri eredi dal rischio premorienza. C'è poi da sommare anche una commissione di accesso al fondo di garanzia pari all'1,6 per cento del capitale assicurato. Fatti i conti si arriva a un tasso annuo effettivo globale (Taeg) lordo compreso tra il 5,89 per cento e il 6,23 per cento, a seconda che venga richie-

sto un anticipo di 43 o 12 mesi prima della pensione, per un costo al netto del credito fiscale compreso tra il 3,31 per cento e il 3,43 per cento.

E' previsto, infatti, uno sconto dal Fisco: l'Ape prevede una detrazione fiscale fino al 50% della quota interessi e della copertura assicurativa. Per fare un esempio pratico, la rata netta sarà di 121 euro per 20 anni nel caso di richiesta di una prepensione Ape di 850 euro mensili (calcolata su una pensione di vecchiaia futura di 1.200 euro lordi che fa da garanzia).

A ricorrere a questo strumento potrebbero essere in molti lavoratori ma anche molti disoccupati in attesa della pensione. Secondo quanto dichiarato da Tito Boeri, Presidente dell'Inps, la platea di persone che potranno chiedere l'ape volontario nei prossimi due anni arriva a toccare quasi il mezzo milione di persone: nel 2018 sono 300.000 e altre 115.000 persone guardano all'anno prossimo. Possono richiedere l'Ape volontario: i lavoratori dipendenti pubblici e privati, gli autonomi e gli iscritti alla Gestione Separata. Le prime richieste sono già arrivate agli sportelli di Intesa Sanpaolo, la banca che per prima, la scorsa settimana, ha iniziato a finanziare le richieste di Ape volontario e che ha di fatto sbloccato questa misura.

Come fare

La domanda per accedere all'Ape volontario va presentata all'Inps attraverso il servizio online disponibile sul sito dell'Istituto di Previdenza. Sul sito dell'Istituto è disponibile un pratico simulatore di Ape che permette di farsi tutti i calcoli del caso.

Nella domanda il richiedente dovrà indicare sia il finanziatore cui richiedere il prestito sia l'impresa assicurativa alla quale richiedere la copertura del rischio di premorienza. Successivamente l'Inps verificherà il possesso dei requisiti di legge, certificherà il diritto all'Ape e comunicherà al richiedente l'importo minimo e massimo del prestito ottenibile. L'istituto finanziatore trasmetterà all'Inps il contratto di prestito ovvero l'eventuale comunicazione di rifiuto dello stesso. In quest'ultimo caso la domanda di pensione decade ed è priva di effetto. Il prestito minimo e massimo ottenibile va considerato tenendo conto del fatto che non si può superare la richiesta del 75% della pensione in caso di richiesta di durata del reddito ponte superiore a tre anni.

E' prevista la possibilità di estinguere anticipatamente il finanziamento con un indennizzo pari all'1% dell'importo rimborsato in anticipo. Le somme erogate a titolo di prestito non concorrono a formare reddito ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

© BY NC ND AL CUNTI DIRITTI RISERVATI



Ape Volontario



Esempio 1



Esempio 2



La rata La rata di rimborso mensile lorda sarà di **155 euro**

Con un credito d'imposta di **34 euro**

E una rata di rimborso mensile netta che verrà sottratta alla pensione futura di **121 euro**

La rata La rata di rimborso mensile lorda sarà di **237 euro**

Con un credito d'imposta di **52 euro**

E una rata di rimborso mensile netta che verrà sottratta alla pensione futura di **185 euro**

centimetri - LA STAMPA