

Rassegna del 23/04/2018

LAVORO

23/04/2018	Corriere della Sera	La crisi allarga la «forbice sociale» Al 10% più povero solo l'1,8% dei redditi	Voltattorni Claudia	1
23/04/2018	Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro	Il made in Italy non trova i tecnici giusti Ingegneri ed economisti sicuri del posto Ma la scelta scolastica crea disoccupati	Passeri Veronica	3
23/04/2018	Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro	Intervista a Giovanni Brugnoli - «Pochi periti, le fabbriche rischiano il cortocircuito»	Passeri Veronica	4
23/04/2018	Italia Oggi Sette	Consulenti del lavoro in prima linea contro sommerso e irregolarità	...	5
23/04/2018	Italia Oggi Sette	Il congedo nel libretto famiglia	De Lellis Carla	6
23/04/2018	Italia Oggi Sette	Intervista a Paolo Pennesi - Lavoro in dumping, è emergenza	Saturno Silvana	8
23/04/2018	Italia Oggi Sette	Lavoro in appalto, aziende a rischio - Lavoro, stop ai distacchi illeciti Ditte in rete tutte responsabili	Cirioli Daniele	10
23/04/2018	Italia Oggi Sette	Sicurezza, infortuni in ripresa. E norme ancora inattuata - Lavoro a rischio - Con la ripresa torna l'infortunio	Iadarola Sabrina	13
23/04/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Check up gratuiti e bonus bebè, i casi scuola	Millucci Barbara	16
23/04/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Il punto - Ma quando torneremo a parlare di lavoro?	Manca Daniele	18
23/04/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Il welfare fa bene alle persone (e al business)	Adani Luisa	19
23/04/2018	L'Economia del Corriere della Sera	La conciliazione non ha sesso	Adani Luisa	22
23/04/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Millennials l'ascensore non sale	Trovato Isidoro	24
23/04/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Natura e hi tech spiegati ai piccoli	Millucci Barbara	26
23/04/2018	Repubblica Affari&Finanza	Intervista a Tiziano Treu - Treu: "Il digitale è una risorsa ma ora occorre la contrattazione"	m.ru.	27
23/04/2018	Sole 24 Ore	Alle associazioni la selezione dei titoli	Ro.M.	29

FORMAZIONE

23/04/2018	Italia Oggi Sette	Talenti per industria 4.0	Rota Laura	30
------------	-------------------	---------------------------	------------	----

WELFARE E PREVIDENZA

23/04/2018	Italia Oggi Sette	Usuranti, è corsa alle domande	De Lellis Carla	31
23/04/2018	Stampa Tuttosoldi	In pensione sempre più tardi: l'età cresce di cinque mesi	Benelli Bruno	33

La crisi allarga la «forbice sociale» Al 10% più povero solo l'1,8% dei redditi

Eurostat: 10 anni fa era al 2,6%. Unimpresa: boom precari, 9,3 milioni di italiani a rischio

L'ex numero uno Istat Giovanni: il reddito di inclusione, con un investimento così limitato, non basta

ROMA Da una parte i ricchi sono sempre più ricchi. Dall'altra, i più poveri continuano a vedere calare i propri redditi. È ciò che accade in Italia dall'inizio della crisi al 2016 secondo la fotografia scattata da Eurostat che rivela come nel nostro Paese siano aumentate le disuguaglianze sociali e il divario tra chi ha redditi più alti e chi ha meno disponibilità è sempre più ampio. A scapito della classe media, ancora più ristretta.

Parlano i numeri. Nel 2008, la parte più povera della popolazione in Italia poteva contare su un reddito che corrispondeva al 2,6% del totale. Durante gli anni della crisi, il reddito si è assottigliato fino ad arrivare all'1,8%. Cosa che non è avvenuta per i più benestanti, passati a detenere quasi un quarto dei redditi, saliti al 24,4% nel 2016 dal 23,8% del 2008, più della media europea ferma al 23,9% (dal 24,2% del 2008). L'Eurostat ha quindi calcolato che in sei anni, dal 2010 al 2016, la disuguaglianza della distribuzione del reddito è salita dal 31,7% al

33,1. La Bulgaria, con il suo 38,3%, ha il divario più ampio d'Europa. Slovacchia e Slovenia i più bassi: 24,3 e 24,4.

Non si stupisce Enrico Giovanni, ex presidente Istat e docente di statistica all'università Tor Vergata di Roma: «Quelli di Eurostat sono dati che evidenziano come in Italia, più che in altri Paesi, le disuguaglianze continuano a crescere, non solo nel reddito ma anche nella ricchezza, come già hanno rilevato sia l'Istat che la Banca d'Italia». Non solo. «Se una volta a rischio povertà erano i più anziani - continua Giovanni -, oggi in pericolo sono soprattutto giovani e adulti, questo perché il welfare finora ha difeso i più anziani, non i più poveri».

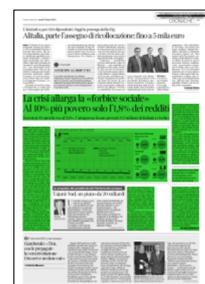
Uno studio di Unimpresa ha contato oltre 9 milioni e trecentomila italiani a rischio povertà: dal 2016 al 2017 «altre 128 mila persone sono entrate nel bacino dei deboli», questo perché aumentano i lavoratori precari con occupazioni instabili e retribuzioni molto basse. È questo il punto, spiega Giovanni: «La ripresa economica in Italia ha generato molti lavori poveri, sono impieghi frammentati e precari e con redditi molto bas-

si». La crisi in Italia, dice lo studioso, «è stata molto più lunga, violenta e grave e ha portato ad una forte disoccupazione e alla perdita di reddito soprattutto per le fasce più basse».

Nel 2013, Giovanni propose il Sia, sostegno d'inclusione attiva, che nel 2017 si è trasformato in Rei, reddito d'inclusione: «Se il Sia fosse stato introdotto subito, oggi avremmo già dei risultati, invece il Rei, con un investimento di risorse così limitato, non può bastare a ridurre il numero dei poveri, può appena attenuare il livello di povertà». E pure sul reddito di cittadinanza, cavallo di battaglia dei Cinque Stelle, «dipende molto da quante risorse vengono destinate al sussidio e ai servizi di accompagnamento e comunque sono importanti anche politiche di tipo economico che si occupino delle imprese, perché le politiche assistenziali non sono sufficienti». Secondo Giovanni, «c'è bisogno di politiche fiscali e di innovazione per aiutare le aziende ad aumentare la redditività e quindi a generare redditi più alti: solo così si avrà una reale crescita economica con salari adeguati e occupazioni stabili».

Claudia Voltattorni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

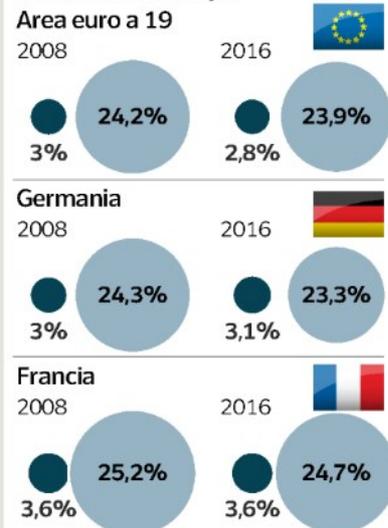


La distribuzione dei redditi



Fonte: Eurostat

Nel resto d'Europa



L'Ego

Il made in Italy non trova i tecnici giusti Ingegneri ed economisti sicuri del posto Ma la scelta scolastica crea disoccupati

La ricerca di Orientagiovani per Confindustria rivela che le scelte scolastiche pesano per il 40% sul tasso di disoccupazione giovanile.

Veronica Passeri

■ ROMA

ECONOMISTI, statistici, ingegneri e giuristi: sono questi i laureati che da qui al 2020 troveranno più facilmente lavoro. Nelle imprese italiane – come racconta l'ultimo rapporto di Confindustria – è forte il fabbisogno di professioni tecnico-scientifiche e sfiora quasi il 40% del totale delle richieste che giungono dal mondo dell'impresa. Al secondo posto le professioni dei servizi, poi, con una domanda che si colloca nella forbice tra il 10 e il 12%, e poi professioni impiegatizie e operai e artigiani specializzati. Attualmente un quinto delle imprese italiane non riesce a trovare i profili professionali di cui ha bisogno. E dire che il *made in Italy* attira attenzione ed emulazione in tutto il mondo.

SECONDO CONFINDUSTRIA – che organizza da 24 anni Orientagiovani – l'Italia soffre di un forte *mismatch* tra le scelte formative dei giovani e i fabbisogni delle imprese, nonostante un tasso di disoccupazione giovanile che sfiora il 35%. Per non parlare di una quota di giovani Neet – vale a dire che non studiano né lavorano (*Not in education, employment or training*) – che si avvicina pericolosamente al 25%.

Conoscere quale percorso formativo intraprendere per assecondare i propri interessi e le proprie inclinazioni ma anche avere buone *chance* per entrare nel mondo del lavoro diventa strategico. Pare, infatti, che le scelte scolastiche dei giovani siano responsabili del 40% della disoccupazione giova-

nile, rappresentando peraltro uno svantaggio competitivo per tutto il sistema Paese. Peraltro, con il processo innescato dal piano Industria 4.0, serve una formazione che vada di pari passo con le tecnologie.

Il fabbisogno di professioni indica in testa quelle tecnico-scientifiche che rappresentano il 39% delle richieste delle imprese italiane; seguono le professioni dei servizi (21%), impiegatizie (12%), gli operai specializzati e gli artigiani (10%).

IL DOSSIER di Orientagiovani per Confindustria evidenzia la necessità di competenze 'di filiera', quelle legate al comparto industriale che ne identificano gli elementi più caratteristici: *finance and business administration, manufacturing* e prodotto, *design* e progetto, *marketing* e commerciale, gestione degli *asset, supply chain*, qualità, sicurezza e sostenibilità. Competenze che si formano prevalentemente con l'alternanza scuola-lavoro, l'apprendistato duale, la laboratorialità e l'imprenditorialità.

Its e lauree duali registrano tassi di occupazione pari anche al 100% nei casi in cui i rapporti con le imprese sono più stretti. Il 'saper fare' si configura come una vera e propria arte, superando il pregiudizio diffuso che porta molti ragazzi a snobbare i percorsi scientifici, duali e in apprendistato perché noiosi o troppo difficili. Basti pensare al Salone del Mobile che si è appena chiuso in una Milano pervasa da oltre 400mila visitatori provenienti da tutto il mondo e curiosi di capire come nasce il *made in Italy*, che non è solo manifattura, ma anche meccanica, *food*, moda.



Le richieste delle imprese

La ricerca di Orientagiovani indica in testa i profili tecnico-scientifici (39% delle richieste). Poi quelli dei servizi (21%), impiegatizi (12%), artigiani e operai specializzati (10%)

L'alternanza scuola-lavoro

Confindustria ha sempre battuto sul tasto della vicinanza tra formazione e imprese. Its e lauree duali registrano tassi di occupazione pari al 100%, quando il rapporto è stretto



L'intervista «Pochi periti, le fabbriche rischiano il cortocircuito»

■ MILANO

CERCANSI SUPER PERITI. Ne mancano parecchi nelle imprese italiane e, se non si troveranno nei prossimi 5 anni, si rischia il «cortocircuito industriale». Parola di Giovanni Brugnoli, vice presidente Confindustria per il capitale umano.

Mancano tecnici specializzati nell'industria italiana?

«Da qui a 5 anni mancheranno, al netto degli studenti già iscritti a corsi di formazione, 280mila figure professionalizzate. È un dato certo, se si guarda la differenza tra le persone che andranno in pensione e quelle che sono all'inizio dei corsi».

Di quali settori stiamo parlando?

«Ict, agroalimentare, meccanica, chimica, moda. Come Confindustria ne abbiamo analizzati cinque, scegliendo quelli che maggiormente contribuiscono al Pil del Paese».

Quali figure professionali cerca l'industria?

«Lavoratori altamente specializzati. Non è facile trovare un perito tessile che sappia realmente cosa è un tessuto. Si cercano periti meccanici, periti chimici, diplomati ma anche laureati. All'impresa italiana servono matematici, economisti, ingegneri ed esperti di marketing».

Come mai mancano queste figure?

«Pesa un cattivo orientamento nella scelta del corso di studi, le famiglie non conoscono appieno l'importanza del settore

manfatturiero, non c'è la curiosità di capire cosa c'è nel proprio territorio. L'industria stessa si deve fare conoscere maggiormente, stiamo cercando di farlo in tutti i modi».

Le famiglie sognano il figlio laureato...

«Dobbiamo cercare un buon grado di occupabilità per i nostri ragazzi. Il rischio è di avere un laureato poco occupabile perché si è ascoltato più la pancia che la testa: bisogna analizzare più fattori per fare una scelta ponderata e scoprire il talento che ognuno ha. Meglio inserirsi con la mansione che viene offerta e poi aspirare a un avanzamento che restarne fuori».

L'alternanza scuola/lavoro funziona? C'è chi vorrebbe cancellarla...

«In un triennio si è passati da zero a un milione e mezzo di studenti coinvolti, è bene fare un tagliando e verificare cosa ha funzionato e cosa no. Se cancelliamo tutto senza analizzare quello che è andato anche bene rischiamo un cortocircuito industriale: interrompendo il dialogo scuola-impresa, i ragazzi varcheranno per la prima volta i cancelli di una fabbrica a 19 anni, perdendo due anni».

Insomma il prima possibile in fabbrica?

«L'azienda è un luogo formativo, prima si entra, prima si impara a lavorare in team, a decidere con i colleghi, a respirare il profumo di fabbrica e di industria che ha un suo appeal».

Veronica Passeri



VICE PRESIDENTE Giovanni Brugnoli



Consulenti del lavoro in prima linea contro sommerso e irregolarità

«Il fenomeno delle esternalizzazioni irregolari di manodopera è in espansione e le pratiche elusive si fanno sempre più sofisticate attraverso architetture pre-ordinate all'elusione della normativa». È quanto registrano anche i Consulenti del lavoro. «Complice di questa diffusione», commenta Sergio Giorgini, vicepresidente del Consiglio nazionale dell'Ordine, «è certamente la crisi economica che ha attraversato il nostro Paese e prodotto un abbassamento della soglia di continuità e stabilità del reddito da lavoro. Inoltre, queste forme illecite trovano ambiente fertile per proliferare in un contesto normativo che ha risentito di alcune difficoltà della giustizia italiana. Non a caso, infatti, si sono riprodotte e diffuse ad ampio raggio sul territorio nazionale dopo la depenalizzazione del reato di somministrazione illecita. Con la circolare n. 7/2018 l'Ispettorato nazionale del lavoro invita ancora una volta le aziende e i lavoratori a prestare la massima attenzione a quei soggetti che propongono alle imprese l'utilizzo del contratto di rete, del distacco e della codatorialità per aggirare le norme di contrasto della somministrazione illecita».

Quanto ai rischi, Giorgini mette in guardia: «Sempre più spesso le aziende si fanno abbagliare da offerte di società che propongono fornitura di personale, mediante appalto o somministrazione di manodopera, che propongono notevoli riduzioni del costo del lavoro rispetto a quello previsto dai contratti collettivi nazionali. Non rendendosi conto che dietro questi grandi sconti si nascondono forti rischi per gli imprenditori e per i lavoratori interessati che possono sfociare anche in profili penali. Il datore di lavoro che accetta tali propo-

ste ha la responsabilità solidale dell'effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa per tutti i crediti (responsabilità patrimoniali per le omissioni retributive, contributive e fiscali) oltre alle sanzioni amministrative previste per questo tipo di violazioni. Per questo motivo è necessario che il contrasto a tali fenomeni elusivi diventi priorità per il decisore politico, consapevole delle distorsioni che questi fenomeni portano all'intero sistema economico e del mercato del lavoro del Paese».

«Come professione di riferimento per le aziende in termini di assistenza e consulenza in materia di lavoro», spiega ancora il vicepresidente del consiglio nazionale, «i consulenti del lavoro sono da sempre in prima linea nel denunciare e contrastare questi illeciti proponendo la certificazione dei contratti e l'introduzione dell'Asse.Co, l'asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro nata nel 2014 dall'accordo siglato con il ministero del lavoro per certificare la regolarità contributiva e retributiva delle imprese. Uno strumento con cui premiare le imprese che rispettano le regole e al tempo stesso fornire garanzie di legalità al mercato del lavoro. Più recentemente», conclude, «il Cno ha inoltre siglato un protocollo d'intesa con l'ispettorato nazionale del lavoro che si prefigge l'obiettivo di creare un "Osservatorio per la legalità" per il contrasto del lavoro irregolare e sommerso, la sensibilizzazione di imprese, lavoratori e operatori del mercato del lavoro sulle criticità derivanti dal dumping contrattuale e sociale, da appalti e somministrazioni illecite e da fenomeni di caporalato e utilizzo distorto dell'istituto della cooperativa».

—© Riproduzione riservata—



Le istruzioni Inps per monetizzare l'astensione facoltativa (600 euro mensili)

Il congedo nel libretto famiglia

Stop voucher. Servizi baby-sitting con lavoro occasionale

Pagina a cura
DI CARLA DE LELLIS

Serve il Libretto Famiglia per la monetizzazione del congedo parentale edizione del 2018 (600 euro in cambio di un mese di astensione facoltativa). Non possono più essere richiesti, infatti, i voucher per il lavoro accessorio; quelli emessi al 31 dicembre 2017 possono essere utilizzati fino al 31 dicembre 2018 e fino a tale data possono anche essere richiesti a rimborso (dal 1° gennaio 2019 i voucher non utilizzati né chiesti a rimborso perdono validità). Lo spiega l'Inps nel messaggio n. 1428/2018, confermando l'alternativa d'indicare la rete pubblica o privata dei servizi all'infanzia, cui far affluire il contributo di 600 euro per ogni mese di congedo cui si è rinunciato. L'Inps ha precisato, infine, che la monetizzazione è possibile solo per mesi interi.

Una possibilità per tutte le mamme. La misura consente la «monetizzazione» del congedo parentale (l'ex astensione facoltativa dal lavoro per le lavoratrici madri) da impiegare per l'acquisto di servizi di baby-sitting. In pratica consiste di uno «scambio», possibile solo per le lavoratrici madri (sono esclusi i papà, anche se hanno diritto al congedo parentale al pari delle mamme): rinuncia alla fruizione del congedo parentale, per almeno un mese, in cambio della sua monetizzazione al corrispondente valore di 600 euro. In un primo momento, alla misura avevano accesso esclusivamente le lavoratrici titolari di contratto di lavoro dipendente, sia del settore pubblico sia di quello privato, e quelle iscritte alla gestione separata Inps (c.d. parasubordinate).

La legge Stabilità 2016 ha esteso la misura anche alle seguenti categorie di lavoratrici autonome: coltivatrici dirette, mezzadre e

colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, imprenditrici agricole a titolo principale, pescatrici della piccola pesca marittima e delle acque interne.

La misura doveva applicarsi per il triennio 2013/2015; poi è stata prorogata al 2016 (legge n. 208/2015) e infine al biennio 2017/2018 (legge n. 232/2016).

In ogni caso, la misura è riconosciuta nel limite delle risorse pari a euro 40 mln per le dipendenti e parasubordinate e a euro 10 mln per quelle autonome.

La monetizzazione. La misura, come detto, consente di monetizzare un mese di congedo parentale in 600 euro. Ma come si utilizza? Da tenere presente che la monetizzazione è finalizzata: va spesa in servizi di baby-sitting. Non è possibile, invece, trattenersi i soldi o investirli in spese di diverso genere. La «spesa» in servizi baby-sitting può essere fatta direttamente dalla lavoratrice interessata:

a) con i voucher fino al 31 dicembre 2017 e con il Libretto Famiglia a partire dal 1° gennaio 2018, per acquistare ore di lavoro accessorio (voucher) ovvero di prestazioni occasionali (Libretto famiglia), appunto, per servizi di baby-sitter;

b) o segnalando all'Inps l'istituzione pubblica o privata (asilo nido) a cui intende affidare il figlio e alla quale l'Inps provvederà a erogare il contributo.

Poiché la monetizzazione presuppone la rinuncia al congedo parentale, essa è soggetta a un limite preciso: i mesi di congedo parentale ai quali ha diritto la lavoratrice (si veda tabella). Si può accedere al beneficio anche se si è già fruito in parte del congedo parentale; in tal caso, evidentemente, il bonus è fruibile in corrispondenza dei mesi di congedo parentale cui ancora hanno diritto. Attenzione: il bonus viene concesso in ragione del singolo figlio; pertanto, in presenza di più

figli, è possibile accedere a più bonus.

Solo «mesi» interi. Attenzione. Il contributo è erogato soltanto per «quote» mensili intere; in altre parole, non è possibile monetizzare metà mese, ad esempio 15 giorni di congedo. L'Inps ha precisato, in particolare, che la monetizzazione è possibile solo per mesi interi intendendosi per «mese» un mese continuativo di congedo. Ad esempio, se una lavoratrice autonoma (che ha diritto a tre mesi di congedo) ha fruito di 1 mese e 1 giorno di congedo può accedere alla monetizzazione solo per 1 mese. Ai fini del calcolo del periodo di congedo, ha spiegato ancora l'Inps, le frazioni di mese si sommano tra di loro fino a raggiungere 30 giorni da considerarsi equivalenti a 1 mese; i mesi interi, invece, si computano tali, qualunque sia il numero delle giornate di cui sono formati.

La domanda. La domanda di monetizzazione del congedo parentale va presentata all'Inps esclusivamente in via telematica, operando sul sito web tramite Pin dispositivo; in alternativa, si può ricorrere all'assistenza di un patronato o un Caf. Nella domanda la lavoratrice deve indicare a quale dei due tipi di monetizzazione intende accedere: Libretto Famiglia o spesa asilo nido. Nel secondo caso, va indicata anche la struttura (pubblica o privata accreditata) presso cui risulta iscritto il figlio. Nell'istanza, inoltre, va indicato il periodo di mesi da monetizzare, con dichiarazione espressa di rinuncia al corrispondente numero di mesi di congedo parentale; e va anche dichiarato di aver presentato la dichiarazione Isee valida. Nell'ipotesi della presenza di più figli, occorre presentare una domanda per ciascun figlio.

Una volta inviata la domanda, la lavoratrice rice-



verà il provvedimento di accoglimento ovvero di rigetto all'indirizzo di Pec (Posta elettronica certificata) indicato. Il provvedimento è anche consultabile sul sito web dell'Inps, previo accesso con Pin da parte della beneficiaria o tramite patronato. In caso di ripensamento, la lavoratrice può rinunciare al bonus a partire dal giorno successivo all'accoglimento della domanda, esclusivamente in via telematica con la stessa procedura che ha utilizzato per l'invio della domanda.

La staffetta voucher-Libretto Famiglia. In conseguenza della loro abrogazione, la facoltà di utilizzare i voucher per la monetizzazione è scaduta il 31 dicembre 2017. Dal 1° gennaio 2018 pertanto, ha spiegato l'Inps, la misura è rinominata «contributo per l'acquisto di servizi di baby-sitting» erogato tramite il Libretto Famiglia (si veda box). I voucher acquistati fino al 31 dicembre 2017, ha aggiunto l'Inps, sono validi fino al 31 dicembre 2018; ciò vuol dire che, fino a tale data, è possibile inserire prestazioni lavorative ed entro lo stesso termine c'è la possibilità di rimborso, in tutto o in parte, dei voucher non utilizzati. Superato il termine (dal 1° gennaio 2019) i voucher non utilizzati e non richiesti a rimborso perdono validità.

Per quanto concerne la nuova modalità di erogazione, le madri (preventivamente registrate in procedura «Prestazioni Occasionali») devono acquisire telematicamente il contributo entro e non oltre 120 giorni dall'accoglimento della domanda (scaduto il termine, senza richiesta o con una richiesta parziale del beneficio, tutto o la rimanente parte del beneficio s'intenderà rinunciata). Quindi dovranno inserire la prestazione (selezionando l'apposita voce del menù a tendina: «acquisto servizi baby-sitting») entro il giorno 3 del mese successivo a quello durante il quale sono state svolte le prestazioni, per le quali l'Inps erogherà i compensi entro il giorno 15.

—© Riproduzione riservata—■

La monetizzazione

Beneficiari	La monetizzazione interessa tutte le lavoratrici con diritto al congedo parentale: <ul style="list-style-type: none"> • lavoratrici dipendenti, pubbliche e private • lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata dell'Inps (le c.d. parasubordinate) • lavoratrici autonome e imprenditrici
Lo scambio	La monetizzazione può alternativamente avvenire: <ul style="list-style-type: none"> • per l'acquisto di servizi di baby-sitting tramite voucher • per far fronte agli oneri della rete pubblica o privata di servizi per l'infanzia, tramite il pagamento diretto del bonus
Quanto vale	Il contributo vale 600 euro per mese di rinuncia al congedo parentale, nei seguenti limiti: <ul style="list-style-type: none"> • lavoratrici dipendenti, pubbliche e private = massimo sei mesi • lavoratrici parasubordinate = massimo tre mesi • lavoratrici autonome e imprenditrici = massimo tre mesi Pertanto, la monetizzazione massima possibile è pari a: <ul style="list-style-type: none"> • lavoratrici dipendenti, pubbliche e private = massimo 3.600 euro • lavoratrici parasubordinate = massimo 1.800 euro; • lavoratrici autonome e imprenditrici = massimo 1.800 euro

Le prestazioni occasionali acquistabili

Le prestazioni occasionali acquistabili con il «Libretto Famiglia» sono quelle rese nell'ambito di:

- piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
 - assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
 - insegnamento privato supplementare.
- Ciascun «Libretto Famiglia» contiene titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora. Per ciascun titolo di pagamento

erogato sono interamente a carico della famiglia la contribuzione Inps, fissata in di 1,65 euro per titolo di pagamento di 10 euro, il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dovuto all'Inail, stabilito nella misura di 0,25 euro per ogni «titolo» di pagamento di 10 euro e 0,10 euro destinato al finanziamento degli oneri gestionali. Il valore nominale di 10 euro va così suddiviso: 8 euro per il compenso a favore del prestatore; 1,65 euro per i contributi alla gestione separata; 0,25 euro per il premio Inail; 0,10 euro per gli oneri di gestione.

Il capo dell'Inl, Pennesi: la crisi ha fatto moltiplicare i contratti con condizioni fuorilegge

Lavoro in dumping, è emergenza

Appalti illeciti sempre più diffusi. Gli ispettori all'opera

«Nel 2016, in tema di esternalizzazioni illecite di manodopera, abbiamo potuto registrare un aumento del 39% delle violazioni: un dato eccezionale rispetto a tutte le altre tipologie di violazioni rilevate»

«Gli accertamenti si sono concentrati sull'applicazione dei contratti sottoscritti da organizzazioni prive di reale rappresentatività, utilizzati proprio al fine di ottenere consistenti riduzioni del costo del lavoro»

DI SILVANA SATURNO

Non solo lotta al lavoro nero e al caporalato. In cima alla lista delle azioni degli ispettori sul lavoro stanno finendo sempre più società e servizi che, complice la crisi economica degli ultimi anni e l'appeal della manodopera a basso costo per le imprese con poca liquidità, promettono alle aziende risparmi facili o straordinari sul costo del lavoro in spregio alle norme sul trattamento economico e contrattuale minimo. «Un fenomeno ormai diffusissimo», racconta **Paolo Pennesi**, capo dell'Ispettorato del lavoro, che ha illustrato a *ItaliaOggi Sette* ragioni e caratteristiche del nuovo filone accertativo perseguito dai controllori sul lavoro.

Domanda: Dottor Pennesi, nella circolare n. 7/2018 dell'Ispettorato nazionale, diffusa a fine marzo, si parla di «annunci pubblicitari che propongono il ricorso a sistemi di esternalizzazione dei dipendenti che non lasciano dubbi in ordine alla violazione della disciplina di riferimento». Ci spiega meglio di cosa si tratta e quanto le risulta sia diffuso tale fenomeno?

Risposta. Il fenomeno è diffusissimo. Basti pensare che nel 2016, in tema di esternalizzazioni illecite di manodopera (appalto, distacco, somministrazione illeciti), abbiamo potuto registrare un aumento del 39% delle violazioni: un dato eccezionale rispetto a tutte le altre tipologie di violazioni accertate (in tema di lavoro nero, per esempio, nello stesso periodo l'incremento registrato è stato di poco più del 3%). Risultato che, sì, può essere attribuito anche a un affinamento delle tecniche di accertamento dei comportamenti elusivi, ma che certamente non può essere riservato solo alla bravura degli ispettori. È evidente che, complice la crisi, stiano prendendo piede sul territorio società e servizi che promettono alle imprese manodopera a costi bassissimi e che si adoperano per agevolare l'applicazione di condizioni contrattuali fuori legge. Ci risulta ci siano stati casi di società che hanno promesso alle aziende l'acquisizione e il riappalto della medesima

manodopera già impiegata, a costi e condizioni contrattuali nuove e molto più favorevoli per i datori di lavoro ma chiaramente non consentite in base all'ordinamento. Di società di questo tipo ormai ce ne sono a centinaia, su tutto il territorio nazionale.

D. Ritene che contratti di rete e dumping contrattuale favoriscano la diffusione delle esternalizzazioni illecite e a basso costo?

R. Il contratto di rete è un'ipotesi fisiologica di collaborazione fra le aziende. Nasce per favorire la collaborazione fra imprese e la competitività delle stesse e per agevolare anche la co-datorialità, ovvero la possibilità di avvalersi della medesima manodopera (la «messa a fattor comune» dei dipendenti) attraverso l'istituto del distacco, nell'ambito del quale l'interesse del distaccante è già ritenuto «esistente». Questo istituto, tuttavia, come si ricorda anche nella circolare n. 7/18, non può tradursi in violazione degli obblighi normativi, retributivi e contributivi a tutela del lavoratore. Anzi, le responsabilità dei datori di lavoro verso



il lavoratore si rafforza, visto che tutti i firmatari del contratto di rete rispondono solidalmente in base all'art. 29, comma 2 del dlgs 276/2003. Per quanto riguarda il dumping contrattuale, la risposta è senz'altro positiva. Non è possibile che i contratti collettivi nazionali esistenti in Italia siano quasi 900. Non è possibile che ogni giorno nasca una nuova associazione e che questa si dichiari rappresentativa di categorie di lavoratori o di imprese non si sa bene in base a quali criteri. Diventa dunque prioritario definire criteri certi per la rappresentatività sindacale.

D. Cosa ha fatto e cosa farà l'Ispettorato nazionale del lavoro nei prossimi mesi, in particolare per combattere le esternalizzazioni illecite?

R. L'Ispettorato continuerà senz'altro a seguire il filone in parola, oltre a continuare a prendere di mira il lavoro nero e i fenomeni di caporalato. Gli accertamenti anche nel

2017 sono stati costanti, sia per quanto riguarda le esternalizzazioni fittizie (fenomeno che l'anno scorso ha coinvolto quasi 9.900 lavoratori, ndr), sia per quanto riguarda le cooperative di lavoro (delle 3.317 cooperative ispezionate, 1.826, dunque circa il 55% delle ispezionate, sono risultate irregolari). Sotto quest'ultimo profilo, nel 2017 le ispezioni nel settore cooperativo sono state mirate, oltre che alla verifica sulla corretta applicazione della normativa lavoristica, proprio al contrasto dei comportamenti elusivi realizzati dalle cooperative c.d. «spurie». Gli accertamenti si sono concentrati sul fenomeno dell'applicazione dei contratti sottoscritti da organizzazioni prive di reale rappresentatività, utilizzati proprio al fine di ottenere consistenti riduzioni del costo del lavoro in violazione dell'art. 7, comma 4 del dl 248/2007.

—© Riproduzione riservata—



Paolo Pennesi

Crescono le società che offrono soluzioni per ridurre i costi della manodopera. E l'Ispettorato passa al contrattacco

Lavoro in appalto, aziende a rischio

«**H**ai un'azienda? Risparmia fino al 40% sul costo del lavoro». Suona più o meno così l'offerta chiara e allettante per tante imprese che ha letteralmente sbigottito l'Ispettorato nazionale del lavoro, tanto da spingerlo a prendere provvedimenti. Offerte di questo tipo sono in circolazione da mesi, con volantini e manifesti di annunci pubblicitari di società e consulenti che, per ridurre il costo del lavoro, propongono l'esternalizzazione del personale mediante «contratti di rete» e utilizzo di distacco e codatorialità. Non solo; garantiscono pure una riduzione, se non eliminazione, del costo del consulente

del lavoro. Il fenomeno riguarda tutto il territorio nazionale e tutti i settori: per esempio, cassieri, baristi, cuochi, camerieri, idraulici, magazzinieri. L'Ispettorato non ha dubbi: sono artifici che realizzano forme di distacco e somministrazione illecite. Lo spiega nella circolare n. 7/18, invitando gli uffici territoriali a prestare massima attenzione alla presenza di soggetti che offrono servizi come questi, che promuovono soluzioni finalizzate a trarre vantaggi economici con violazioni dei diritti fondamentali dei lavoratori. Per le aziende si accentuano i rischi; nel caso di contratto di rete scatta la responsabilità solidale.

Cirioli-Saturno da pag. 2

Contratti al monitoraggio degli ispettori. I mancati pagamenti espongono ogni co-datore

Lavoro, stop ai distacchi illeciti Ditte in rete tutte responsabili

Pagina a cura
DI DANIELE CIRIOLI

«**H**ai un'azienda? Risparmia fino al 40% sul costo del lavoro». Suona più o meno così l'offerta chiara e allettante per tante imprese che ha letteralmente sbigottito l'Ispettorato nazionale del lavoro, tanto da spingerlo a prendere provvedimenti. Offerte di questo tipo sono in circolazione da mesi, con volantini e manifesti di annunci pubblicitari di società e consulenti che, per ridurre il costo del lavoro, propongono l'esternalizzazione del personale mediante «contratti di rete» e utilizzo di distacco e codatorialità. Non solo; garantiscono pure una riduzione, se non eliminazione del tutto, del costo del consulente del lavoro. Il fenomeno riguarda tutto il territorio nazionale e tutti i settori: cassieri, baristi, cuochi, camerieri, idraulici, muratori, magazzinieri, facchini, autisti. L'Ispettorato non ha dubbi: sono artifici che realizzano forme di distacco e somministrazione illecite. Lo spiega nella circolare n. 7/2018 (si veda *ItaliaOggi* del 31 marzo scorso), invitando gli uffici territoriali a prestare massima attenzione alla presenza di soggetti che offrono servizi come questi, che promuovono cioè soluzioni finalizzate a

trarre vantaggi economici attraverso violazioni dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Il contratto di rete. Il «trucco» starebbe nell'utilizzare il «contratto di rete» come soluzione giuridica per l'affitto di personale. Oggi, secondo i dati InfoCamere, sono attivi 4.593 contratti di rete che coinvolgono 28.357 imprese (dati al 3 aprile 2018). Il contratto di rete è finalizzato a favorire le sinergie tra aziende al fine dell'implementazione delle reciproche capacità d'innovare e competere sul mercato. Ai sensi dell'art. 3, comma 4 ter, del dl n. 5/2009, infatti, «con il contratto di rete più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa». Sotto il profilo soggettivo, spiega l'Inl, il contratto di rete può essere stipulato esclusivamente tra due o più imprese; pertanto, non possono partecipare alla

rete soggetti non qualificabili come imprenditori ai sensi dell'art. 2082 del codice civile (quali, ad esempio, professionisti e associazioni). In merito all'oggetto del contratto, invece, l'Inl evidenzia che la normativa si limita a stabilire che può riguardare lo scambio d'informazioni tra imprenditori, la collaborazione in forme e ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese, fino a ricomprendere lo svolgimento in comune di «una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa».

Secondo l'Ispettorato, l'utilizzo dei contratti di rete può dar vita a ipotesi di somministrazione e distacco illeciti: per arrivare a ridurre il costo del lavoro fino al 40%, è il ragionamento che sembra fare l'Ispettorato, dev'esserci violazione di un principio ineludibile che è quello per cui il personale distaccato o in regime di codatorialità non può subire pregiudizi nel trattamento economico e normativo per effetto



della stipula di un contratto di rete tra imprese.

Contratto di rete e distacco. Secondo la disciplina normativa (art. 30, comma 4-ter, dlgs n. 276/2003) quando il distacco di personale avviene tra aziende che hanno sottoscritto un contratto di rete «valido», l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete. Per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole fissate con lo stesso contratto di rete. Pertanto, a differenza dell'istituto (autonomo) del «distacco» (la cui legittimità è data dal riscontro dell'interesse e della temporaneità del distacco), in presenza di contratto di rete l'interesse del distaccante è «automaticamente» presente (per la costituzione stessa della rete). Quanto alla «validità» del contratto di rete e affinché gli effetti possano legittimamente prodursi nei confronti di terzi, ivi inclusi i lavoratori, l'Ispettorato fa presente che è necessaria la preventiva iscrizione nel registro delle imprese. Per cui, agli uffici raccomanda di aver cura di verificare sia l'esistenza di contratti di rete tra i soggetti coinvolti (distaccante e distaccatario o codatori) e sia la sua regolare iscrizione nel registro imprese.

Contratto di rete e codatorialità. Il contratto di rete può prevedere clausole finalizzate volte a disciplinare la «codatorialità» dei dipendenti di una o più imprese appartenenti alla rete. In tal caso, la codatorialità può riguardare tutti o solo alcuni dei lavoratori dipendenti di ciascuna impresa

e tale circostanza deve risultare dallo stesso contratto di rete, così come deve risultare pure dal contratto di rete la «platea» dei lavoratori che vengono, in tal modo, messi «a fattor comune» al fine di collaborare agli obiettivi comuni.

Requisiti di legittimità. La «semplificazione» che offre il contratto di rete nella gestione del personale non può essere letta come deroga ai principi fondamentali previsti a favore dei lavoratori. I quali, innanzitutto, devono essere formalmente assunti, con l'assolvimento dei relativi adempimenti (comunicazione obbligatoria d'instaurazione del rapporto di lavoro, consegna dichiarazione di assunzione e registrazioni sul Libro Unico del Lavoro) da una delle imprese partecipanti anche laddove si tratti di socio di cooperativa. In secondo luogo, la codatorialità, evidenzia l'Inl, è disciplinata dalle stesse disposizioni in tema di distacco, comprese quelle concernenti le forme di tutela del lavoratore distaccato (commi 2 e 3 del citato art. 30). Per tale motivo, secondo l'Ispettorato, nell'ambito dei contratti di rete si applica la disciplina del distacco di cui all'art. 3, comma 6, del dlgs n. 81/2008 (Tu sicurezza) tanto al lavoratore distaccato quanto a quello in regime di codatorialità. Tutti gli obblighi di prevenzione e protezione riguardo ai lavoratori distaccati o in regime di codatorialità sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante d'informare e formare i lavoratori sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per

le quali vengono distaccati.

Ancora: nell'ambito del contratto di rete, sia in relazione alla codatorialità sia in relazione al distacco, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione. Questo anche nell'eventualità in cui il datore di lavoro sia una cooperativa. Al riguardo, evidenzia l'Inl, le eventuali omissioni su retribuzioni o contributi espongono a responsabilità tutti i codatori, a far data dalla messa «a fattor comune» dei lavoratori interessati. Ciò in quanto i firmatari del contratto di rete sono tutti datori di lavoro nei confronti del personale indicato dallo stesso contratto, trovando quindi applicazione il principio generale della responsabilità solidale (ex art. 29, comma 2, dlgs n. 276/2003); principio esteso dalla Corte costituzionale anche a fattispecie diverse da quelle dell'appalto al fine dichiarato di «evitare il rischio che i meccanismi di decentramento - e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione - vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale» (sentenza n. 254/17).

Contratti pirata. L'Ispettorato ricorda che assumono rilevanza anche quelle omissioni contributive che derivino dall'applicazione di un contratto collettivo che non abbia i caratteri della maggiore rappresentatività comparativa di settore (c.d. contratti pirata).

Le imprese con contratti di rete

Regione	Imprese interessate	Regione	Imprese interessate
Lazio	7.843	Sicilia	780
Lombardia	3.114	Marche	730
Veneto	2.137	Umbria	711
Toscana	1.871	Liguria	634
Emilia Romagna	1.839	Sardegna	591
Campania	1.744	Calabria	586
Puglia	1.554	Trentino Alto Adige	405
Friuli Venezia G.	1.320	Basilicata	254
Piemonte	1.137	Molise	50
Abruzzo	1.007	Valle d'Aosta	50

Fonte: elaborazione su dati InfoCamere (3 aprile 2018)

Le anomalie secondo l'Ispettorato

- Mancata applicazione del Ccnl in caso di socio lavoratore di cooperativa
- Utilizzo del personale alla stregua del lavoro interinale
- Assenza di responsabilità legale e patrimoniale verso i dipendenti esternalizzati
- Lavoro straordinario/festivo senza maggiorazioni
- Corresponsione al dipendente in malattia della sola quota che rimborsa l'Inps
- Flessibilità alla chiusura dei rapporti con i lavoratori non più "graditi" mediante semplice comunicazione

IO Lavoro

Sicurezza, infortuni
in ripresa. E norme
ancora inattuate

da pag. 41

Alla ripresa dell'occupazione si accompagna quella degli infortuni. Il bilancio di dieci anni di Testo unico per la sicurezza

Lavoro a rischio

Bilancio della sicurezza a dieci anni dal dlgs 81. Il 28 aprile la giornata mondiale

Con la ripresa torna l'infortunio Incidenti in aumento. Leggi inattuate e poca formazione

Pagina a cura
DI **SABRINA IADAROLA**

Cresce l'occupazione, aumentano gli infortuni sul lavoro. A dieci anni dall'approvazione del Testo unico di salute e sicurezza sul lavoro (risultato della combinazione delle disposizioni dei decreti legislativi n. 81/2008 e n. 106/2009), che continua a essere in Italia il punto di riferimento normativo in materia, e in previsione del prossimo 28 aprile in cui si celebra la Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro, i dati parlano chiaro. A proposito di infortuni sul lavoro e malattie professionali, ripresa economica equivale a ripresa degli infortuni. «Il calo degli infortuni sul lavoro, in atto ormai da decenni, si era notevolmente accentuato a partire dal 2008», spiega Franco

D'Amico, coordinatore dei servizi statistico-informativi dell'Anmil. «In quell'anno si contavano, infatti, circa 925 mila infortuni che si sono drasticamente ridotti a causa della profonda crisi che aveva prodotto forti tagli nella produzione e nel lavoro (sia in termini di occupati che di ore lavorate), riducendo così l'esposizione al rischio infortunistico. Il calo è proseguito fino a raggiungere il minimo di circa 640 mila unità nel 2015, mantenendosi sostanzialmente stabile anche nel 2016 e 2017. Un percorso pressoché analogo», prosegue D'Amico, «si riscontra per le morti sul lavoro che, nel periodo acuto della crisi economica, dai 1.500 casi del 2008 erano scesi fino a 1.170 nel 2014. La discesa si è poi interrotta nel 2015, ai primi inizi di ripresa, quando si è avuto un improvviso incre-

mento di quasi il 10%; nel 2016 e 2017 il numero di decessi è tornato ad assestarsi sostanzialmente sui livelli del 2014». Nell'elaborazione che fa l'Anmil su dati Inail, considerando il «decennio della crisi» 2008-2017, da un lato l'Italia sembra ormai essere uscita dalla lunga crisi economica iniziata nel 2008, con segnali di ripresa che al 2017 segnano valori positivi sui principali indicatori macroeconomici (pil +1,5; produzione industriale +3,0%; occupazione +1,2%; in particolare l'occupazione, che nel



2008 aveva fatto registrare il record di 23,1 milioni di occupati, è risalita progressivamente negli anni fino a ritornare sopra i 23 milioni nel 2017). Dall'altro, tuttavia, la crescita dell'occupazione riporta solo il livello quantitativo a quello ante-crisi, non il livello qualitativo. «La crescita», aggiunge D'Amico, «ha riguardato solo i lavoratori a termine a scapito del lavoro "buono" dei dipendenti a tempo indeterminato e dei lavoratori autonomi, che invece hanno subito un forte calo. Non è normale che ai primi segnali di una pur debole ripresa economica corrisponda sempre un parallelo aumento degli infortuni sul lavoro e che a pagarne il prezzo siano sempre i lavoratori, anello debole della catena produttiva». Un quadro che trova coerenza con i diversi episodi che hanno caratterizzato le pagine di cronaca dall'inizio del 2018 ad oggi. Meno di una settimana fa, solo per citarne qualcuno, c'è stato l'ultimo tragico incidente nello stabilimento della Dalmine Logistic Solutions di Potenza dove ha perso la vita un giovane operaio rimasto schiacciato da un macchinario durante il lavoro sulla catena di montaggio. Seconda morte bianca avvenuta negli ultimi due mesi in Basilicata dopo l'incidente fatale all'Ageco di Tito Scalo, dove ha perso la vita un ragazzo di 28 anni. Lo scorso 28 marzo a Livorno è esploso un serbatoio di solvente nella zona del porto, uccidendo i due operai che si trovavano al suo interno. Meno di una settimana dopo, 1 aprile, c'è stata un'altra esplosione in provincia di Bergamo e due operai dell'azienda sono morti. Il 4 aprile altri due operai sono morti a Crotona, in Calabria, schiacciati dal muro che stavano cercando di mettere in sicurezza. E guardando al 2017, di morti sul lavoro ce ne sono state più di tre al giorno, per un totale di 1.115, un aumento

dell'1,1% rispetto al 2016. Significa che l'anno scorso sono morte sul lavoro 11 persone in più rispetto al 2016. Incremento allarmante. Tanto che per Ministero del lavoro e Regioni è una priorità assoluta pensare a strumenti e attività più efficaci in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (dal rafforzamento dei controlli, attraverso un aumento del numero degli ispettori, e forme stabili di collaborazione tra istituzioni nazionali ed enti di competenza regionale, a una più incisiva attività di formazione e incentivi per le imprese che realizzino investimenti in sicurezza). Un obiettivo rimarcato anche dalla necessità di nuove assunzioni (partiranno a breve i concorsi pubblici) di 150 nuovi ispettori Inail che si aggiungeranno agli oltre 4 mila (compresi quelli Inps e Inail) già attivi.

L'anniversario dei dieci anni dall'entrata in vigore del Testo unico cade indubbiamente in un «momento difficile» a livello di dati sugli infortuni.

E l'aumento degli infortuni mortali non può essere solo correlato alla crescita dell'occupazione e della produzione industriale oppure a forme di lavoro meno stabili. C'è un problema normativo. «Della normativa in tema di salute e sicurezza», evidenzia Franco Bettoni, presidente Anmil, «sono ancora una ventina i provvedimenti da attuare e alcuni riguardano materie anche di grande rilievo». Fra tutti, il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, disciplinato dall'art. 27 del dlgs n. 81/2008 che, aggiunge Bettoni, «eccetto il caso degli ambienti confinati per i quali il sistema ha cominciato ad operare positivamente con

il dpr 177/2011, e il settore della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico per la qualificazione del quale è stata predisposta la bozza di un dpr, è rimasto lettera morta per tutti quei settori ad alto tasso infortunistico, ovvero caratterizzati da forti complessità organizzative e da gravi fenomeni di concorrenza sleale. Questo complesso di norme inattuate», prosegue Bettoni, «produce effetti negativi; in primis l'assenza di tutela per i lavoratori, parallelamente profonde incertezze nella gestione della prevenzione da parte dei datori di lavoro. Peraltro è da sottolineare come alla incompleta attuazione del dlgs n. 81/2008 si sia affiancata negli ultimi anni la proroga di termini relativi a svariati provvedimenti».

C'è poi il tema formazione su cui puntare. «Una formazione vera», spiega Bettoni, «non sulla carta, applicata nei settori in cui occorre maggiormente».

I dati statistici servono anche a questo, ad individuare i settori più carenti sui quali intervenire. Occorrono il rispetto delle norme, maggiori controlli, un aumento degli ispettori, pene certe: quando si sbaglia si paga e le famiglie hanno diritto di sapere perché hanno perso una moglie, un marito, un figlio e di chi è la responsabilità. Inoltre», conclude, «chiediamo al Parlamento e al nuovo Governo che la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro vengano inserite tra le priorità dell'agenda istituzionale prevedendo l'investimento di adeguate risorse per la diffusione e per il rispetto della prevenzione, nel potenziamento dei controlli e dell'attività ispettiva, nonché nel rafforzamento di azioni mirate alla formazione dei lavoratori cominciando dal mondo della scuola, come facciamo noi da oltre venti anni. Perché gli studenti saranno i futuri lavoratori e datori di lavoro».

—© Riproduzione riservata—

Morti bianche in Europa, Italia seconda dopo la Francia

Dopo la Francia, nell'Unione europea, l'Italia è il paese in cui di lavoro si muore di più. In Francia i morti sono 528, in Italia 480, in Germania 420, in Spagna 310 e così via. Dalle cifre Eurostat del 2015, la situazione oggi viene confermata da cronaca e dati Inail aggiornati. Il confronto in termini di sicurezza con gli altri paesi europei tuttavia non è semplice perché non tutti usano la stessa definizione. Pensiamo ad esempio alla definizione di incidente sul lavoro. I dati dell'Inail mostrano che nel nostro paese il totale degli incidenti denunciati nel 2017 (inclusi anche quelli non mortali) sono stati circa 635 mila. Tra questi rientrano sia i cosiddetti incidenti «in itinere», cioè quelli che si verificano sul tragitto per andare al lavoro, che sono aumentati del 2,8% (e che sono circa il 30% di tutti gli infortuni in Italia), che quelli che si verificano sul luogo di lavoro (che sono scesi, ad esempio, dello 0,7%). In Europa le

agenzie di statistica sono divise tra l'includere gli incidenti in itinere tra gli incidenti sul lavoro: l'Italia è uno dei pochi paesi ad adottare questa classificazione.

Altro problema è che non tutti i paesi hanno un'economia trainata dagli stessi settori (differenza che potremmo già rilevare guardando allo spaccato delle diverse regioni italiane), ma che, in alcuni casi, si basa su settori dove è relativamente pericoloso lavorare (il turismo è totalmente diverso dal settore dell'industria pesante). Per questo Eurostat, l'agenzia di statistica, utilizza come parametro di riferimento il tasso di incidenti e di incidenti mortali «normalizzato», quello cioè in cui si considera il peso delle diverse tipologie di attività economiche, in modo da ottenere numeri il più possibile comparabili tra loro. Da ciò ne deriva che il tasso normalizzato di infortuni in Italia risulti più basso di quello di Francia, Spagna

e Germania e in linea con quello dell'Unione europea (i numeri sono fermi al 2014). Anche il tasso di incidenti mortali è in linea con la media europea e inferiore a quello di Francia e Spagna, ma superiore a quello della Germania. E anche se l'Italia, in questo caso, non è in fondo alle classifiche, potrebbe fare di più, visto che in materia di incidenti e sicurezza sul lavoro circa metà dei paesi europei continua a farlo già (meglio). «La vera discriminante è la cultura del lavoro», ha più volte ribadito Esther Lynch, segretaria confederale dell'Etuc, la confederazione europea dei sindacati. «Una cultura dell'ascolto dei lavoratori rende il posto di lavoro molto più sicuro. Se si impara per esempio dagli incidenti evitati, ciò gioverà nel complesso alla sicurezza. Spesso la discriminante non è il paese, ma la cultura del lavoro del datore, la natura dell'azienda».

—© Riproduzione riservata—

Le medaglie 2018 da Brescia a Siracusa

Check up gratuiti e bonus bebè, i casi scuola

Se il benessere dei dipendenti è al primo posto, la produttività aumenta. Tante le iniziative di welfare aziendale adottate dalle imprese per rendere le persone più soddisfatte anche in ufficio: dai consigli dell'esperto «family friendly» allo stipendio mantenuto al 100% anche durante la maternità, dal doggy bag in mensa agli sconti sui libri se il figlio è promosso, fino ai controlli medici gratuiti. Ecco qualche caso.

Quest'anno, una menzione speciale del premio Welfare Index — iniziativa di Generali, Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, Confprofessioni — è andata alla bresciana Farco Group (sicurezza del lavoro). Oltre ad aderire al Fondo di categoria e ad avere una polizza sanitaria aziendale integrativa, l'impresa prevede check up medici gratuiti per i dipendenti e un piano di assistenza, con controlli alla prostata per i maschi over 50 e mammografie per le donne. Previste anche campagne per una corretta alimentazione ed azioni di contrasto al tabagismo.

La bergamasca Co. Mac. (impianti di imbottigliamento) si è invece classificata prima nel settore Industria del Welfare Index Pmi 2018 per le misure salva tempo che ha adottato verso i propri lavoratori, perlopiù maschi e single: dal servizio lavanderia con ritiro e consegna dei capi in azienda al pasto serale da asportare in mensa, fino alla pausa sportiva di due ore da recuperare. C'è anche il massaggio in azienda a prezzi ridotti una volta alla settimana durante l'orario lavorativo.

La veneta Nep (pulizie) ha invece istituito un vero responsabile «family friendly» che risponde alle esigenze familiari dei dipendenti. Ogni bebè viene festeggiato con un box nascita, un kit di benvenuto con tutti i prodotti che possono servi-

re al bimbo. Vengono concessi permessi aggiuntivi retribuiti anche per i papà e una borsa di studio aziendale per ogni grado di istruzione. Inoltre, i figli dei dipendenti con la pagella migliore sono premiati ogni anno con un buono libri.

In ambito legale, lo studio internazionale Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli Partners ha avviato numerose iniziative per meglio conciliare la vita e il lavoro degli avvocati: dai congedi supplementari per la maternità e paternità alla possibilità di lavorare part time, oltre a un congedo parentale ad ore. Da un anno c'è anche un bonus aziendale di 2 mila euro per ogni bambino nato, spendibili liberamente. Previsti anche premi di produzione per tutti i dipendenti e ticket restaurant elettronici, meno tassati di quelli cartacei. Interessante anche l'anticipazione del Tfr: la law firm eroga il 100% anziché il canonico 75% e offre convenzioni sui mutui. Ogni dipendente ha poi a disposizione 500 euro, spendibili tra attività culturali, sport, buoni spesa, rimborsi spese mediche, o per centri estivi e istruzione per i figli.

Al Sud, l'azienda biologica Natura Iblea di Ragusa si è classificata prima nel settore agricoltura del premio per essersi impegnata su vari fronti per i suoi numerosi collaboratori stranieri: dai corsi di lingua alla formazione continua sulla sicurezza, all'affiancamento nella ricerca della casa. Inoltre, dal 2017, l'azienda ha istituito borse di studio per tutti i figli dei dipendenti. Immersa nella campagna ragusana, Natura Iblea ha un impianto fotovoltaico da 200 kWh che l'ha resa autonoma per l'energia elettrica. Inoltre, la plastica usata per il rivestimento delle serre è per il 95% fatta di materiale riciclato.

Barbara Millucci

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Anziani e figli: due modi diversi di aiutarli

«Un dipendente su tre ha un familiare non autosufficiente a casa da accudire». Francesca Rizzi, veronese, classe 1976, è partita da questa constatazione quando quattro anni fa ha fondato Jointly, startup che offre servizi di welfare ad aziende, come Unicredit, Eni, Unipol, Enel. Obiettivo: «Costruire una rete fiduciaria di partner di servizi a supporto della persona, che diventino punto di riferimento per migliorare la qualità della vita dei dipendenti», continua il ceo. Quando in famiglia ci si deve occupare di un parente malato, spesso accade che alla fine i dipendenti abbandonino il posto di lavoro perché non riescono a conciliare i due impegni. «Ecco perché il valore percepito dei servizi su misura, a differenza di quello di buoni e voucher, è mediamente tre volte superiore rispetto all'investimento fatto dall'azienda: le persone percepiscono il proprio tempo come una risorsa costosa». La startup, oltre un milione e mezzo di fatturato e una ventina di dipendenti, è stata incubata da FabriQ (Comune di Milano) e da Talent Garden e, per facilitare la gestione dei servizi, mette a disposizione anche un portale web, personalizzabile dal

welfare manager aziendale, dove i collaboratori possono richiedere ciò di cui hanno bisogno. «Il prodotto non è tanto la piattaforma in sé, ma i contenuti. Per noi è importante ascoltare cosa chiedono le persone ai loro datori di lavoro. A quel punto è l'azienda che decide se seguire o meno i suggerimenti», aggiunge la manager. La richiesta più particolare che le sia mai giunta dai lavoratori? «Alcuni genitori ci hanno chiesto di poter ricevere la stessa formazione impartita ai figli», conclude Rizzi. È invece rivolta ai figli dei dipendenti la proposta della società di consulenza Eudaimon, che aiuta chi non riesce a portare a compimento gli studi. Spiega Paolo Schipani: «Ci rivolgiamo ai ragazzi che hanno bisogno di linee guida nella fase di orientamento, sia in ambito scolastico che verso il mondo del lavoro. L'obiettivo è rendere il giovane il prima possibile consapevole di sé ed autonomo sulle scelte future, formative o professionali, che dovrà intraprendere, nel rispetto delle proprie inclinazioni personali». Il percorso si articola su tre fasi, tra cui il *Career coaching*, in cui si cerca di ottimizzare il processo di orientamento e facilitare il momento della scelta. Per non ritrovarsi con sorprese che vanno a pesare sulla famiglia. E, indirettamente, sull'azienda.

Ba. Mil.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL PUNTO MA QUANDO TORNEREMO A PARLARE DI LAVORO?



di **Daniele Manca**

Ma quando si tornerà a parlare di lavoro? Di produzione? Mentre la politica pare propensa a discutere più di formule che di impegni e cose da fare, il Paese intero è impegnato a tenere il ritmo di una ripresa che per ora può solo garantire poco più del galleggiamento. E si rischia un rallentamento come avvertito da Banca d'Italia. La nostra produttività negli ultimi venti anni è cresciuta a una media di zero virgola qualche decimale, lontana da quella di Francia e Germania e inferiore anche a quella spagnola. L'elevato tasso di disoccupazione, soprattutto al Sud, sta pericolosamente scivolando nel regno delle cose immutabili. O perlomeno considerate tali. Una spia di questa sorta di accettazione della situazione sta nel fatto che le uniche soluzioni proposte sembrano essere quelle assistenziali. E non tesse a rivitalizzare, a sostenere lo sviluppo e le aree virtuose che pure al Sud non solo esistono, ma continuano a

mantenere una competitività sottovalutata e di sicuro non valorizzata. È un'illusione sperare in una crescita che si fondi solo sul Centro Nord del Paese. È sbagliato pensare che il Meridione possa contare solo sul fatto che uno Stato super indebitato torni all'assistenza. Le forze politiche sembrano intrappolate in una campagna elettorale dove si è sempre nell'attesa dell'esito di un voto, sia esso del referendum, delle elezioni politiche, oggi del Molise domani del Friuli e poi a giugno delle amministrative per arrivare a quelle europee del 2019. Sindacati e industriali hanno siglato il 28 febbraio un «Patto della Fabbrica» che ha elementi innovativi come l'aver legato gli aumenti a «obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione, valorizzando i processi di digitalizzazione». Parole che indicano quanti passi avanti siano stati fatti nella consapevolezza della grande competitività nella quale viviamo. Una consapevolezza, però, ancora troppo poco diffusa.

 @daniele_manca

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Non si tratta di filantropia, ma di un investimento che incide sui risultati aziendali:

oltre un terzo delle Pmi ha ottenuto incrementi produttivi

IL WELFARE FA BENE ALLE PERSONE (E AL BUSINESS)

di **Luisa Adani**

Il welfare piace e convince sempre di più anche le pmi inizialmente scettiche o diffidenti. Aumenta il numero delle piccole e medie imprese che investe in benessere: il 32,5% delle realtà che ha contratti integrativi, aziendali e territoriali, ha siglato accordi in tal senso. Cresce anche la propensione futura: il 52,7% prevede un incremento delle misure di welfare nei prossimi 2-3 anni mentre solo il 5,8% considera l'ipotesi di una contrazione. Accanto a ciò è interessante segnalare l'accresciuta consapevolezza di quanto investire sul benessere si rifletta sulla produttività dei dipendenti. Una percentuale di aziende che fra va fra il 35% e il 63,5% (rispetto al numero di misure proposte) ritiene di aver ottenuto un incremento produttivo.

Panoramica

Lo fotografano i dati dalla ricerca Welfare Index Pmi che in tre anni ha considerato circa 10 mila aziende di tutti i settori produttivi, da quelle con 10 addette fino a quelle con mille. «Si tratta di evidenze significative — commenta Marco Sesana, country manager e amministratore delegato di Generali Italia, società che ha promosso la ricerca, in partecipazione con Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni. I numeri dimostrano come il welfare si allontani sempre più dal concetto di filantropia diventando un investimento che impatta direttamente sui risultati aziendali. È la prova della “rotondità” della misura di cui beneficiano i lavoratori con una busta paga di fatto più pesante, l'azienda con il miglioramento della sua efficienza e lo Stato che indirettamente propone servizi e beni sempre più richiesti in momenti di contrazione della spesa pubblica». Il rapporto Welfare Index Pmi sottolinea quanto grazie all'offerta di servizi e beni di welfare le pmi abbiano saputo intercettare e soddisfare alcuni bisogni sociali emergenti. Tanto che le aree di intervento che sono cresciute di più

sono la conciliazione vita e lavoro, il sostegno ai genitori, la sicurezza e la prevenzione così come la formazione, la previdenza integrativa, il sostegno a soggetti deboli, i servizi di assistenza e gli interventi di welfare territoriale.

Le imprese attive — quelle che hanno sviluppato iniziative in almeno quattro aree fra quelle considerate (assicurazioni, sicurezza e prevenzione, sostegno ai genitori, formazione, sanità, sostegno economico, previdenza, welfare di comunità, misure a sostegno di soggetti deboli, servizi di assistenza, cultura e tempo libero, istruzione figli) — sono passate dal 25,5% nel 2016 al 41,2% del 2018; quelle molto attive (interventive su almeno in sei aree) sono raddoppiate e oggi sono il 14,3%.

«Le priorità su cui le aziende concentrano a ragione maggiormente l'attenzione — commenta ancora Sesana — sono sostanzialmente tre: la salute e l'assistenza che ne restano i pilastri. Poi la conciliazione vita e lavoro dove il numero di imprese attive è comunque già raddoppiato in un anno grazie a interventi in smart working e in servizi. Infine i giovani, la formazione e il sostegno alla mobilità sociale estendendo i benefici anche al territorio con interventi di welfare comunitario».

Quando ci si riferisce alla formazione dei dipendenti è interessante sottolineare che si tratta di una formazione slegata dalla posizione ricoperta o alle prospettive future. «Un elemento positivo e, nel caso l'azienda proponga corsi e non solo ne rimborsi i costi, potrebbe anche avere la funzione di calmierare un mercato a volte scadente — commenta Marco Vergeat, presidente Asfor (Associazione italiana per la Formazione manageriale) —. Sarebbe però bene che questa opportunità fosse valorizzata offrendo ai dipendenti la possibilità, non solo di partecipare a corsi che interessano loro, ma individuare grazie a un bilancio di competenze o a un colloquio di orientamento, quelli che potrebbero accrescere le loro capacità in una chiave di una maggiore impiegabilità in vista di opportunità interne all'azienda oppure all'esterno».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I dati di Confindustria

Si rafforza la rete sul territorio, grazie alle Pmi

Se il welfare sta funzionando così bene, tanto che oggi riguarda quasi un'azienda su due, lo si deve anche alla contrattazione territoriale e all'accordo quadro sottoscritto da Confindustria e sindacati a luglio 2016 a cui si può riferire il 17% dei contratti.

Ad affermarlo è Chiara Fogliani, ceo di Welfare Company e presidente di WelfareImpresa (l'associazione di Confindustria Federvarie che riunisce le imprese che operano nel settore del welfare). «Grazie a questo accordo anche le pmi sprovviste di accordi sindacali specifici hanno potuto usufruire delle agevolazioni fiscali sui premi adottando uno schema-tipo di negoziato tra le organizzazioni sindacali e imprenditoriali territoriali. Si è trattato di un primo passo importante di collaborazione e di

dialogo su questi temi fra Confindustria e sindacato a cui ne sono seguiti altri, come è il caso per ultimo del Patto della Fabbrica in cui si è messa nero su bianco la volontà di collaborare».

Secondo i dati del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed elaborati da Welfare Company, il numero di contratti territoriali va pari passo con il numero di aziende presenti sul territorio. In testa: Lombardia (308), Veneto (296), Toscana (211), Emilia-Romagna (185). Ultime la Valle d'Aosta (un contratto solamente) e Molise e Abruzzo (2). Le regioni che hanno siglato più intese e in cui il welfare è più diffuso, sono anche quelle in cui si trova la concentrazione più elevata di piccole e medie imprese.

L. Ad.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Premi e benefit, meglio su misura

Per qualcuno il welfare è una iattura. Alberto Perfumo, fondatore di Eudaimon, società per la consulenza alle aziende sui temi del welfare, sentendo un candidato esprimere questo parere ne ha colto lo spunto e ha scritto un libro il cui titolo cita l'affermazione. Nell'introduzione scrive «Ammetto di non essere fan della *new wave* del welfare aziendale, la moda fatta di premi convertiti in welfare, ovvero di welfare fatto con i soldi dei lavoratori, e di benefit generici. Secondo me, questa non può che essere una parte e neppure la più

importante del welfare aziendale che invece sarà decisivo per aumentare la

produttività delle imprese e garantire ai lavoratori

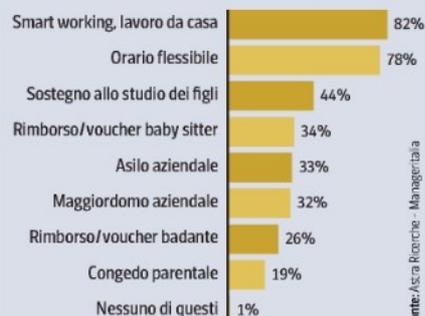
una seria protezione sociale». Nel libro sono riportati i dati del primo rapporto Censis-Eudaimon. Fra le evidenze più significative il fatto che l'apprezzamento dei piani è sopra la media tra i dirigenti, i laureati e gli occupati con redditi elevati, mentre cala tra gli operai e lavoratori con stipendi bassi. Qualcosa quindi non torna. Per sviluppare un piano di welfare che piaccia davvero, precisa Perfumo, bisogna proporre servizi e beni coerenti con le esigenze delle persone. Non si tratta quindi di sviluppare un progetto a tavolino ma di raccogliere e monitorare nel tempo le esigenze dei collaboratori sviluppando dei pacchetti personalizzabili rispetto ai bisogni individuali.

L. Ad.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Un aiuto per la vita quotidiana

I servizi di welfare e di flexible benefit ritenuti più utili

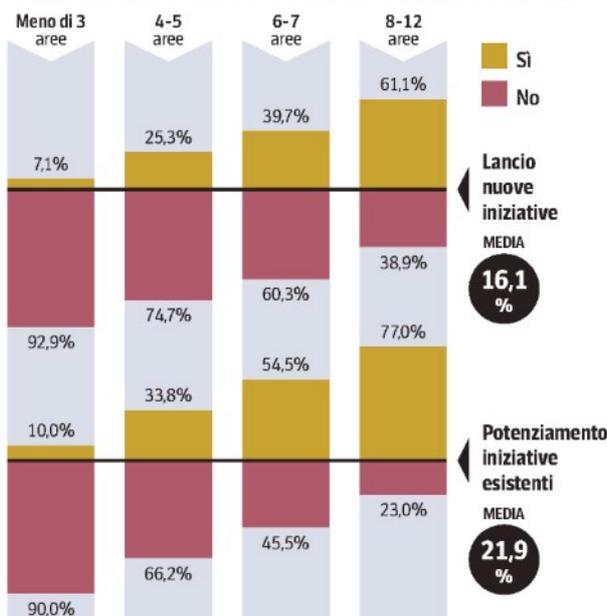


Fonte: Aetra Ricerche - Manageritalia



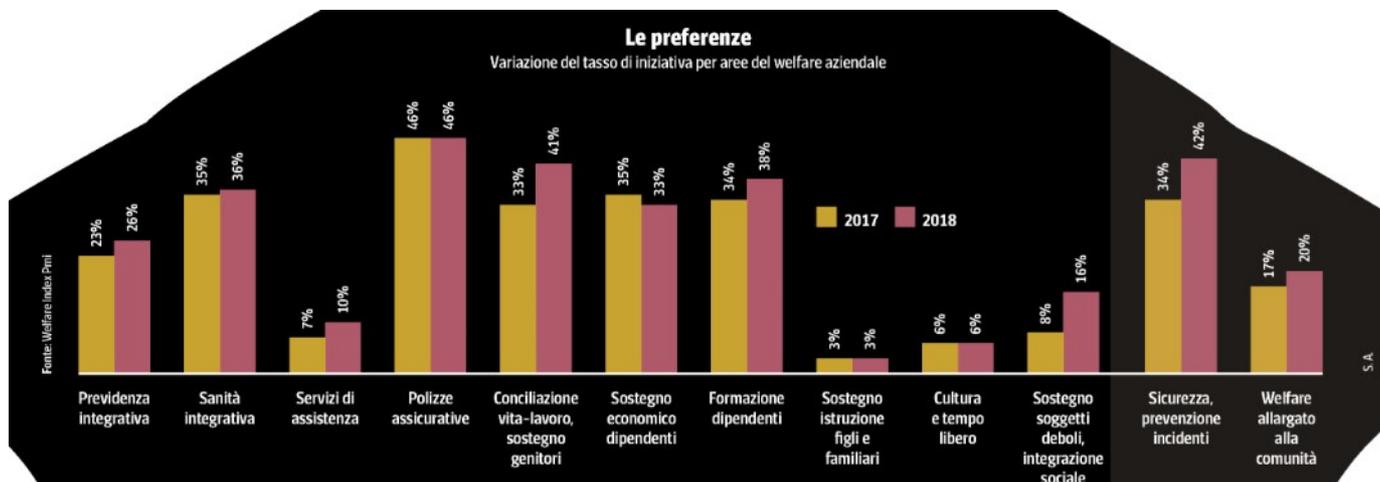
Il trend è positivo

Percentuale di imprese con variazioni per ampiezza del welfare aziendale



Le preferenze

Variazione del tasso di iniziativa per aree del welfare aziendale



LA CONCILIAZIONE NON HA SESSO

La flessibilità dei tempi di lavoro è una esigenza di tutti: uomini e donne, con e senza famiglia. Interessa dirigenti, impiegati e operai.

Orari elastici e smart working diventano una leva di gestione per il benessere dei collaboratori e per trattenere i talenti

di **Luisa Adani**

La conciliazione dei tempi del lavoro con quelli della famiglia sta diventando un tema con cui le aziende iniziano a confrontarsi con serietà, per soddisfare le esigenze dei dipendenti e sviluppare a tutto tondo le politiche di inclusione e di diversità che, ormai è assodato, hanno riflessi diretti sul business.

La questione non riguarda più solo le donne, ma anche gli uomini che per desiderio o per necessità gestiscono figli e casa. Tanto che la flessibilità e i servizi per alleggerire l'impegno familiare stanno diventando uno dei fattori con cui un candidato sceglie un'azienda piuttosto che un'altra, e quindi anche di *retention* (conservazione dei dipendenti). Da questo punto di vista i piani di welfare, e in particolare ciò che facilita la conciliazione, possono diventare uno strumento di gestione del personale — uomini e donne — strategico.

Modelli ed equilibri

Secondo una recente indagine Doxa, l'urgenza dei neo papà nel rapporto con il proprio mestiere è trovare una nuova organizzazione della vita quotidiana (28%), un equilibrio tra vita e lavoro (39%) oltre che una stabilità lavorativa (37%).

Il 65% di loro vorrebbe maggior tempo per stare con il figlio, anche se solo il 35% per alleggerire la campagna: gli altri per esclusivo piacere o senso del dovere. Il 90% dei papà inoltre vorrebbe poter godere di part-time e telelavoro quando i bambini sono piccoli. Le politiche di conciliazione non riguardano quindi il genere, come sottolinea Valore D nel suo report «Piano di welfare, policy perfetta» ma sono uno strumento apprezzato da uomini e donne con necessità diverse a seconda del ciclo di vita professionale in cui si trovano.

Ma c'è di più. «Smart working e flessibilità sono ormai esigenze di tutti i dipendenti, di ogni genere e grado, e non riguardano solo un generico concetto di welfare e di benessere — commenta Luisa Quarta, coordinatrice gruppo Donne manager di Manageritalia Milano —, ma diventano strumenti indispensabili per la competitività aziendale. Permettono infatti all'organizzazione di essere flessibile, di auto-responsabilizzare i

dipendenti e bilanciare lavoro e vita privata. Si tratta di un salto prima di tutto culturale, che le donne manager e il nostro gruppo promuovono da tempo, non solo o tanto nell'interesse delle donne, ma, delle persone e delle aziende in generale».

Manageritalia ha quindi indagato se la conciliazione tra lavoro e vita privata sia possibile, anche a livello di figure dirigenziali e di quadro. La ricerca è stata realizzata da AstraRicerca, promossa insieme a Edenred e i risultati sono stati raccolti nel libro «Un welfare aziendale per le donne», a cura di Filippo di Nardo. I dati emersi sono interessanti e presentano elementi di sorpresa poiché neppure la fascia professionale di chi potrebbe godere di aiuti domestici si sente libera dal «doppio lavoro». Gli impegni extra professionali sono ritenuti gravosi dal 92% delle manager intervistate; per il 37% addirittura molto gravosi, mentre solo l'1% non ne avverte il peso. Le evidenze sono quelle tradizionali: il carico di lavoro riguarda i figli (71%), la cura dei genitori o altri parenti anziani (41%) e dei familiari non autosufficienti con l'8%.

Tra i servizi di welfare ritenuti più utili dalle manager al primo posto figurano due voci fondamentali del cosiddetto welfare organizzativo: lo smart working e la possibilità di lavorare da casa con l'82% delle preferenze, e la flessibilità di orario di uscita e di entrata al lavoro con il 78%. Seguono, subito dopo, le misure e le prestazioni che offrono vantaggi soprattutto per i propri familiari, come il sostegno allo studio dei figli (44%), il rimborso e i voucher per babysitter e servizi di babysitting (34), l'asilo aziendale (33%), il maggiordomo aziendale per pagamento bollette, lavanderia (32%), rimborso o convenzione o voucher per badante (26%); congedo parentale per mamma e papà (19%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA





MILLENNIALS L'ASCENSORE NON SALE

Secondo Censis e Confcooperative cresce il numero

dei giovani di età compresa tra 20 e 29 anni

a rischio povertà e senza futuro previdenziale

di **Isidoro Trovato**

Avremo una «generazione di poveri»? I cosiddetti Millennials che si affacciano al mondo del lavoro rischiano davvero di ritrovarsi in difficoltà tra qualche anno? I numeri dicono che abbiamo 2,7 milioni di lavoratori, tra *working poor* e occupati impegnati in «lavori gabbia», confinati in attività non qualificate dalle quali, una volta entrati, è difficile uscire e che obbligano a una bassa intensità lavorativa pregiudicando le loro aspettative di reddito e di crescita professionale.

Insomma il lavoro giovanile ancora scarseggia e quando c'è offre poche tutele e raramente consente un «ascensore sociale». A tutto ciò si aggiunge un problema di adeguatezza del «rendimento economico» del lavoro che espone al rischio della povertà.

Le zavorre

Il ritardo nell'ingresso nel mondo del lavoro, la discontinuità contributiva, la debole dinamica retributiva (che caratterizza molte attività lavorative) rappresentano un pericoloso mix di fattori che proietta uno scenario preoccupante sulla tenuta sociale del Paese, dove le condizioni di nuove povertà saranno determinate da basse retribuzioni e da basse pensioni. Lo scenario a tinte fosche emerge dal focus Censis Confcooperative «Millennials, lavoro povero e pensioni: quale futuro?», una proiezione verosimile di un futuro davvero complesso. Il nostro paese ha sicuramente ricominciato a crescere già da un paio d'anni, ma l'occupazione, soprattutto quella giovanile, latita o viene sottopagata con conseguenti ripercussioni future. L'allarme però riguarda tanto le grandi quanto le piccole imprese «Una bomba sociale che va disinnescata — afferma Maurizio Gardini, presidente di Confcooperative —. La-

voro e povertà sono due emergenze sulle quali chiediamo al futuro governo di impegnarsi con determinazione per un patto intergenerazionale che garantisca ai figli le stesse opportunità dei padri».

Il patto generazionale

Questa attuale infatti è la prima generazione dal dopoguerra a oggi a non ambire a migliorare la condizione economica e sociale dei genitori. Per questo sono allo studio da tempo soluzioni che favoriscano l'ingresso al lavoro da giovani e un'adeguata retribuzione.

Una recente rilevazione a livello europeo conferma l'ampiezza del fenomeno dei *working poor* anche fra i paesi più ricchi dell'Unione. Prendendo in considerazione la fascia d'età compresa fra i 20 e i 29 anni, Eurostat rileva che nel 2016 il 10,2% degli occupati europei è a rischio povertà (cioè in famiglie con un reddito inferiore a una soglia presa come riferimento). Il dato è di poco inferiore fra i lavoratori dipendenti (8,8%), ma sale al 27% fra le altre tipologie di occupazione. In fenomeno è abbastanza diffuso in tutto il vecchio continente ma l'Italia, anche in questo caso, non è messa bene: i nostri giovani lavoratori (di età compresa tra i 20 e i 29 anni) occupano la quinta posizione, peggio di noi Romania, Spagna, Grecia e Germania (la vera sorpresa della classifica). Il rischio povertà tra i giovani non riguarda solo i giovani con lavori saltuari, ma anche il 12% degli occupati e il 10% dei dipendenti. Segnale evidente che le imprese (anche quando assumono) riservano retribuzioni troppo basse che si trasformeranno (inevitabilmente) in pensioni da poveri.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La mappa della precarietà

Valori in percentuale

Occupati 25-34 anni		
% sul totale occupati	17,9	
Sottoccupati 25-34 anni		
% sul totale sottoccupati	23,2	
% sul totale occupati 25-34	4,2	
Occupati con part-time involontario 25-34 anni		
% sul totale occupati con part-time involontario	24,9	
% sul totale occupati 25-34	16,0	
Occupati 25-34 anni in posizioni non qualificate		
% sul totale occupati in posizioni non qualificate	16,5	
% sul totale occupati 25-34	10,1	

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat



Volti Maurizio Gardini,
alla guida di Confcooperative:
serve un patto intergenerazionale

NATURA E HI TECH SPIEGATI AI PICCOLI

Torna il 25 maggio Bimbi in ufficio con mamma e papà. Ma la data è libera: importante è aprire le porte ai figli

Duecento le adesioni lo scorso anno. I family day si svolgono per tutto il mese tra laboratori e animazione

di **Barbara Millucci**

Torna «Bimbi in ufficio con mamma e papà», la festa in azienda dedicata ai figli dei dipendenti, promossa dal *Corriere della Sera/L'Economia*. Il family day, pensato per far conoscere e toccare con mano ai piccoli il luogo di lavoro dove i genitori trascorrono buona parte del tempo, quest'anno è programmata per la giornata del 25 maggio. Ma ogni azienda può organizzare la manifestazione in base alle proprie necessità.

Durante il *kids day*, alla sua 24esima edizione, le imprese potranno organizzare giochi, laboratori educativi e svaghi per intrattenere in modo gioioso i piccoli ospiti e permettere ai genitori di trascorrere del tempo con loro. Al momento sono già una decina le aziende iscritte. Giovedì 31 maggio, **Unipol** aprirà le sue porte per la tradizionale ricorrenza primaverile che quest'anno festeggia la 11a edizione. L'argomento scelto è il cambiamento climatico, tematica chiave per Unipol. I laboratori educativi sull'ambiente coinvolgeranno bambini e ragazzi, ai quali verrà mostrato come, attraverso il riciclo di bottiglie di plastica, si può

dare vita a nuovi oggetti, o come, con la coltivazione di fiori si può contribuire alla salvaguardia delle api, mentre monitorando il tempo impiegato per fare la doccia si può aiutare il pianeta a non sprecare una preziosa risorsa come l'acqua.

La festa che **Wind Tre** organizza a fine maggio è invece dedicata al futuro e all'innovazione. Attraverso laboratori e attività ludiche, cinque mila bambini potranno vivere una giornata speciale e scoprire l'ambiente di lavoro di mamma e papà.

Anche **Sodexo Italia** parteciperà all'iniziativa, organizzando per il 25 maggio una serie di attività dedicate ai figli dei dipendenti. Il filo conduttore di quest'anno sarà la diversità culturale, un argomento che sta particolarmente a cuore alla società che ha fatto della diversità ed inclusione un fondamento per tutte le sue attività.

The European House Ambrosetti ha giocato d'anticipo e il 29 marzo ha organizzato la sesta edizione del Family Day. Hanno partecipato alla festa in azienda cinquanta bambini (2-14 anni) che si sono divertiti in tornei di calcetto e giochi di squadra per poi terminare la giornata con una merenda per tutti.

L'edizione dello scorso anno ha visto l'adesione di oltre 200 società, tra aziende, enti, studi professionali e associazioni. Per iscriversi quest'anno si può inviare una mail a bimbinufficio@rcs.it o chiamare il numero 02.89663231. La lista delle aziende partecipanti sarà pubblicata su *L'Economia* e su corriere.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La consulenza di Asfor-Cfmt

Nel numero del 16 aprile de *L'Economia del Corriere della Sera*, a pagina 55 la fonte per i dati sulle modalità preferite per la formazione dei dipendenti è l'Osservatorio Managerial Learning Asfor (Associazione italiana per la formazione manageriale) e Cfmt (Centro formazione management del terziario), anziché il ventottesimo Rapporto sulla Formazione Continua elaborato da Anpal, come erroneamente indicato nel grafico.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



[L'INTERVISTA]

Treu: "Il digitale è una risorsa ma ora occorre la contrattazione"

PER IL GIUSLAVORISTA, PRESIDENTE DEL CNEL E GIÀ MINISTRO DEL LAVORO, "NON È POSSIBILE CHE LE AZIENDE RIFIUTINO IL DIALOGO E SI BASINO SOLO SUI RISULTATI DI UN ALGORITMO"

«Il lavoro tramite le piattaforme digitali è un fenomeno che ha preso tutti di sorpresa. In California è letteralmente esplosivo, e ora si sta diffondendo rapidamente in tutto il mondo. L'Italia non farà eccezione. Ma per tutelare i lavoratori della gig economy, per dare loro dignitose tutele previdenziali e assicurative, oggi assenti, non si deve solo aspettare e sperare che i legislatori o i giudici li dichiarino dipendenti. Bisogna subito avviare una contrattazione nazionale per tutelarli, usando quella parte del Jobs Act che consente ancora le collaborazioni in settori che richiedono particolari esigenze produttive e organizzative». Tiziano Treu, presidente del Cnel e ministro del primo governo Prodi, non vede il riconoscimento giuridico della dipendenza di quei lavoratori come una soluzione a portata di mano. Tutt'altro.

Eppure, professor Treu, quella subalterità sembra sempre più spesso evidente.

«Non c'è dubbio che in molti casi vi sia il massimo controllo delle aziende delle piattaforme su quei lavoratori, che diventano a tutti gli effetti vittime dell'algoritmo. Le dirò di più: le classifiche dei rider con cui le aziende stabiliscono chi è più o meno efficiente, affidabile o veloce, esistono e come. E se non funzionano, ti cacciano su due piedi. Però bisogna considerare due fatti. Primo: che non tutti i lavoratori delle piattaforme sono uguali: alcuni di loro vogliono restare autonomi e non desiderano affatto il rapporto di dipendenza. Quindi non è neanche giusto applicare a tutti lo stesso trattamento. Secondo: per gli altri, quelli economicamente dipendenti, è difficile dimostrare la subalternanza sul piano giuridico. La legge dice che i collaboratori, per essere considerati dipendenti, devono svolgere un lavoro continuativo organizzato dal committente in tempi e luoghi di lavoro identificabili, e questo non avviene per i fattori della gig economy. Così si spiega la sentenza di Torino che ha dato torto ai rider di Foodora».

Ma si può sempre cambiare la legge e dichiarare dipendente per esempio chi lavora con un solo committente.

«Sì, lo diceva la legge Fornero del 2012, ma vedo molto difficile tornare a quella norma».

E allora, quali soluzioni restano?

«Lo stesso Jobs Act ci dà una possibile soluzione: in settori con particolari esigenze produttive e organizzative (e potrebbe essere il caso delle piattaforme digitali) le collaborazioni sono ancora ammesse, ma devono essere disciplinate con accordi collettivi nazionali firmati dai sindacati più rappresentativi».

E questo che cosa significa?

«Che i sindacati possono e devono far partire la contrattazione collettiva per i lavoratori delle piattaforme, anche se sono collaboratori e non dipendenti, chie-

dendo per loro le tutele essenziali sul terreno della salute, della sicurezza e della previdenza».

Ma in passato, i cococo, molto più numerosi di adesso, non hanno avuto le tutele necessarie. Non è così?

«È vero, ma intanto alcune di queste tutele sono state rafforzate, soprattutto sul terreno previdenziale. Le altre andranno conquistate appunto attraverso la contrattazione con le aziende delle piattaforme».

I sindacati dicono di voler inquadrare i gig worker nel contratto nazionale della logistica.

«Dal punto di vista settoriale, sarebbe giusto. Ma quel contratto è fatto per i lavoratori dipendenti, non per i collaboratori. I sindacati non devono aspettare o sperare che le leggi o le sentenze dichiarino la loro dipendenza sul piano giuridico».

Come si muovono gli altri Paesi?

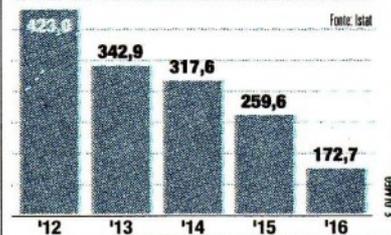
«Nel Regno Unito, le sentenze hanno riconosciuto una nuova figura, il worker, non dipendente ma neppure autonomo, con una serie di tutele a cominciare dal salario minimo. Anche negli Stati Uniti è la giurisprudenza a dettar legge, e lo fa in modo più creativo che da noi. Lo sa quante cause hanno promosso gli attivisti di Uber in California? 400 mila, una enormità. Ma i loro avvocati non chiedono la qualifica di dipendenti, reclamano invece quattro precise forme di tutela: salario minimo, protezione anti-infortuni, rimborsi spese e previdenza. In Francia è intervenuto il legislatore, ma anche in questo caso non ha voluto distinguere gli autonomi dai dipendenti: ha semplicemente assicurato ai lavoratori delle piattaforme una serie di tutele che prima non avevano. Mi sembra un atteggiamento molto più realistico che attendere un riconoscimento giuridico che difficilmente potrà vedere la luce». (m.ru.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



COLLABORATORI A PROGETTO E OCCASIONALI

Con compenso inferiore a 5.000 euro e singolo committente, in migliaia



Il giuslavorista
Tiziano Treu,
oggi presidente
del Cnel



L'assemblea nazionale del "rider" nella sala del centro sociale **Labas** in Vicolo Bolognetti a Bologna di domenica 15 aprile

La fase di transizione

Alle associazioni la selezione dei titoli

NUOVI INGRESSI

Diversi profili sono in attesa ed è già stata stabilita una corsia preferenziale per gli osteopati e i chiropratici

■ Con la legge Lorenzin (la n. 3 del 2018), che tra le molte altre cose ha riformato il sistema ordinistico delle professioni sanitarie in Italia, gli operatori della salute sono entrati in una nuova era. Il primo decreto attuativo ha istituito gli albi dei 17 profili, fino ad oggi regolamentati ma non ordinati, che entreranno a far parte dell'Ordine dei tecnici sanitari di radiologia medica e delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione. Tali albi si aggiungono ai due preesistenti: quello dei tecnici sanitari di radiologia medica e l'altro degli assistenti sanitari.

Per tutti questi profili (dal tecnico sanitario di laboratorio biomedico all'audioprotesista, dal dietista al logopedista, dal terapeuta occupazionale al fisioterapista) si avvierà a partire da giugno una "adesione" di massa al nuovo Ordine "multi-albo". Che si aggiunge agli altri due nuovi Ordini nati con la legge Lorenzin attraverso una trasformazione diretta dai rispettivi Collegi: quello degli infermieri (436 mila professionisti) e quello delle ostetriche (19 mila operatori).

L'ingresso nel nuovo super-Ordine sarà immediato per i due albi già esistenti: quello dei tecnici di radiologia medica e l'altro degli assistenti sanitari. Questi ultimi finora facevano

parte della vecchia Federazione degli infermieri (Ipasvi).

Per le altre 17 professioni finora costituite in associazioni, l'iscrizione all'Ordine multi-albo rappresenta invece un vero spartiacque. Perché per entrare a far parte del nuovo organismo (passaggio obbligato per continuare a operare nel pubblico, nel privato o nella libera professione) bisogna superare la selezione dei titoli di formazione da parte delle associazioni maggiormente rappresentative. E il perimetro potrà allargarsi ancora a nuovi profili. Perché nel super-Ordine confluiranno anche le professioni sanitarie del futuro, per le quali la legge Lorenzin riscrive la procedura di riconoscimento. In questa cornice una corsia preferenziale è stata già stabilita, per esempio, per osteopati e chiropratici.

Con la legge Lorenzin, dunque, gli Ordini del pianeta sanità aumentano in modo significativo: a quelli già esistenti dei medici-chirurghi, dei veterinari e dei farmacisti, si aggiungono, infatti, quelli delle professioni infermieristiche, delle ostetriche e dei tecnici confluiti nel recentissimo super-Ordine. Passano inoltre dalla vigilanza del ministero della Giustizia a quella della Salute anche l'Ordine dei chimici (che accoglie il nuovo albo dei fisici) e quelli dei biologi e degli psicologi. Per gli ingegneri biomedici e clinici arriva invece un elenco presso l'Ordine nazionale degli ingegneri.

Ro.M.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il 40% degli inserimenti nella società riguarda laureandi e neolaureati

Talenti per industria 4.0

Ottocento assunzioni per la consulenza Bip

Pagina a cura
DI LAURA ROTA

Bip – Business integration partners, multinazionale italiana che opera nel management consulting, prevede per il 2018 di effettuare 800 nuove assunzioni, di cui circa 700 in Italia e il resto all'estero. Nel primo trimestre ha raggiunto oltre 250 nuovi ingressi. Tra le figure ricercate, circa il 40% sono laureandi e neolaureati che, solitamente, entrano con uno stage retribuito di 3 o 6 mesi. Nel 2017 oltre il 95% degli stage è stato convertito in contratto a tempo indeterminato. Tra i requisiti, ottima conoscenza della lingua inglese, laurea in discipline Stem, economia e altri indirizzi per spingere sull'area digitale. Alle figure senior sono richiesti fino a 7/8 anni di esperienza in consulenza, maturata nei settori financial services, energy & utilities, telco & media e competenze di project management, enterprise architecture, It governance, analisi funzionali, cybersecurity, data scientist, networking. Tra le caratteristiche maggiormente ricercate, sia per i neolaureati che per i profili esperti, flessibilità, problem solving, proattività, umiltà e disponibilità a viaggiare anche all'estero.

Bip è molto attenta nel favorire una cultura aziendale di inclusione ed equità e lo fa anche attraverso un programma di iniziative concrete volte a valorizzare l'esperienza della genitorialità, considerata come un volano per lo sviluppo professionale. La più significativa è l'adesione dell'azienda a MAAM, il programma che, attraverso un percorso digitale che accompagna la persona prima, durante e dopo la nascita di un

figlio, coglie il potenziale di crescita dei cambiamenti in atto e mostra come sia possibile trasferire le competenze trasversali dalla famiglia al lavoro e viceversa. Tra le altre iniziative per favorire una cultura aziendale inclusiva lo smartworking, una maggiore flessibilità nella valutazione delle performance per la mamma che rientra dal congedo, giorni aggiuntivi di paternità per i neo padri e un re-onboarding per la donna dopo la maternità.

«L'essere italiani», sottolinea Carlo Capè, a.d. di Bip, «negli anni di profondi cambiamenti che stiamo vivendo, conta. Le nostre scuole, le nostre università e i nostri politecnici sono tra i migliori in Europa, difatti riusciamo ad assumere persone che hanno una qualità media molto elevata. L'italianità porta con sé anche caratteristiche uniche ed impareggiabili, fondamentali per fare consulenza come piace a noi: la creatività prima di tutto, un talento molto italiano che consente ai nostri consulenti di fare orchestrazione tra uomini e tecnologie in maniera nuova; la flessibilità, che permette ai nostri consulenti di tuffarsi nei problemi dei clienti e raggiungere l'obiettivo anche in condizioni di incertezza e aleatorietà. Dal 2016 il settore della consulenza è, inoltre, in gran ripresa. Agli imprenditori italiani, che sono tornati a investire con Industria 4.0, serve aiuto per capire come adattarsi al meglio alla trasformazione digitale del settore industriale e Bip ha come competenza chiave la capacità di integrare tecnologie e modelli di business e guidare le trasformazioni». Gli interessati possono candidarsi al sito www.businessintegrationpartners.com/careers.



Requisiti, termini e adempimenti per il riconoscimento del diritto all'anticipo

Usuranti, è corsa alle domande

Entro l'1 maggio le istanze all'Inps per prepensionarsi

Pagina a cura
DI CARLA DE LELLIS

Scade il 1° maggio il termine per presentare all'Inps la domanda di riconoscimento del diritto a prepensionarsi nell'anno 2019 per occupazione in attività faticose e usuranti (cave, gallerie, turnisti, notturni ecc.). Se in possesso di almeno 35 anni di contributi, infatti, questi lavoratori possono andare prima in pensione, a partire da 61 anni e 7 mesi d'età, previo riconoscimento del diritto all'anticipo di pensione da parte dell'Inps. C'è una novità da quest'anno, introdotta dalla legge di Bilancio 2018: chi ha svolto lavoro notturno in turni di 12 ore ha diritto a una miglioramento del 50% ai fini del raggiungimento del numero di notti annue necessarie per il pre-pensionamento.

I lavoratori interessati. La scadenza interessa i lavoratori che hanno svolto o ancora stanno svolgendo lavori o attività «usuranti», cioè caratterizzate da mansioni faticose o pesanti. Si tratta, in particolare, dei lavoratori: a) impegnati in mansioni particolarmente usuranti; b) occupati a turni notturni; c) addetti alla «linea catena»; e) conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a nove posti adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo. Per mansioni particolarmente usuranti s'intendono: «lavori in galleria, cava o miniera»: mansioni svolte in sotterraneo; «lavori nelle cave», mansioni svolte da addetti a cave di materiale di pietra e ornamentale; «lavori nelle gallerie», mansioni svolte da addetti al fronte di avanzamento «lavori in cassoni ad aria compressa»; «lavori svolti dai palombari»; «lavori ad alte temperature»: mansioni che espongono ad alte temperature, quando non sia possibile adottare misure di prevenzione, quali, a titolo di esempio, quelle degli addetti alle fonderie di seconda fusione, non comandata a distanza, dei refrattaristi, degli addetti a operazioni di colata manuale; «lavorazione del vetro cavo»: mansioni dei soffiatori nell'industria del ve-

tro cavo eseguito a mano e a soffio; «lavori espletati in spazi ristretti» e in particolare delle attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale, le mansioni svolte all'interno di spazi ristretti, quali intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture; «lavori di asportazione dell'amianto».

Per l'applicazione del regime speciale di prepensionamento, occorre che l'attività usurante sia (stata) svolta per almeno 7 anni negli ultimi 10 anni di lavoro oppure per almeno metà della vita lavorativa complessiva (su 36 anni di lavoro, per esempio, per 18 anni almeno).

La riforma del 2017. La legge di Bilancio 2017 (art. 1, comma 206, della legge n. 232/2016) ha introdotto due novità:

1) ha abolito le «finestre», che sopravvivevano solo per questi pensionamenti (le «finestre», si ricorda, erano lo spazio temporale di 12/18 mesi che il lavoratore dipendente/autonomo, una volta fatta la domanda di pensione, doveva attendere prima di ricevere il primo assegno), il che significa un anticipo dell'epoca di percezione della pensione di 12 mesi ai lavoratori dipendenti e di 18 mesi ai lavoratori autonomi;

2) ha sospeso gli aumenti dei requisiti per la pensione, in conseguenza all'adeguamento alla speranza di vita, per gli anni dal 2019 al 2025.

I requisiti agevolati. Dall'anno 2016 all'anno 2026 (proprio perché non si applicano gli adeguamenti alla speranza di vita previsti per gli anni 2019, 2021, 2023 e 2025), i requisiti agevolati per l'accesso al prepensionamento sono indicati in tabella.

Domanda entro il 1° maggio. Per avere la pensione anticipata, il lavoratore deve prima ottenere il riconoscimento del diritto al beneficio da parte dell'Inps. A tal fine deve fare domanda alla sede territorialmente competente dell'Inps entro il 1° maggio dell'anno precedente quello durante il quale saranno maturati i requisiti (età, contributi, «quota») per il diritto al prepensionamento. In particolare, entro



il prossimo 1° maggio 2018 vanno presentate le domande da parte dei lavoratori che maturano i requisiti agevolati nel corso dell'anno 2019. La domanda deve essere corredata da copia o estratti della documentazione da cui emerge la sussistenza dei requisiti riferiti sia alla qualità sia alla durata delle attività usuranti (l'elenco della documentazione è nella tabella A al dm 20 settembre 2017). Domanda di riconoscimento del beneficio e relativa documentazione vanno presentate telematicamente alla sede Inps territorialmente competente, con possibilità di utilizzare il modulo AP45 reperibile sul sito internet.

Il ritardo rinvia la pensione. L'eventuale presentazione della domanda di riconoscimento del diritto oltre i previsti termini comporta il

differimento della decorrenza della pensione (anticipata): di un mese, se il ritardo della presentazione è contenuto in un mese; di due mesi, se il ritardo della presentazione è compreso tra un mese e due mesi; tre mesi se il ritardo della presentazione è di tre mesi e oltre.

Meglio non fare i furbi. È previsto uno specifico regime sanzionatorio sulle eventuali pensioni erogate in anticipo, ma non spettanti. Infatti, ferme restando l'applicazione della normativa in materia di revoca della pensione e di ripetizione dell'indebito, nonché le sanzioni penali prescritte nel caso in cui il fatto costituisca reato, se i benefici pensionistici sono stati conseguiti utilizzando documenti non veritieri, chi li ha forniti è tenuto a pagare in favore dell'Inps, a titolo di sanzione, la somma pari al

doppio di quanto indebitamente ricevuto.

La domanda di pensione. In caso di accoglimento della domanda di riconoscimento del diritto al beneficio di anticipo della pensione, l'Inps comunica all'interessato la prima decorrenza utile alla pensione; in caso contrario comunica il rigetto della richiesta. La comunicazione, positiva o negativa, è effettuata dall'Inps entro il 30 ottobre e si basa, oltre che sulla verifica dei requisiti di lavoro (svolgimento attività usurante), anche sulla verifica delle disponibilità finanziarie pubbliche. Per accedere alla pensione è necessario presentare la «domanda di pensione» vera e propria il cui accoglimento è subordinato alla sussistenza di altre condizioni di legge (per esempio, la cessazione del rapporto di lavoro dipendente).

—© Riproduzione riservata—

Il pensionamento degli usurati ⁽¹⁾

- Lavori faticosi e pesanti
- Lavoratori notturni (giorni lavorativi pari o superiore a 78)
- Lavoratori notturni (intero anno lavorativo)

Maturazione dei requisiti	Lavoratori dipendenti		Lavoratori autonomi	
	Età anagrafica	Quota ⁽²⁾	Età anagrafica	Quota ⁽²⁾
Anni 2016/2026	61 anni e 7 mesi	97 e 6 mesi	62 anni e 7 mesi	98 e 6 mesi
• Lavoratori notturni (giorni lavorativi da 72 a 77)				
Maturazione dei requisiti	Lavoratori dipendenti		Lavoratori autonomi	
	Età anagrafica	Quota ⁽²⁾	Età anagrafica	Quota ⁽²⁾
Anni 2016/2026	62 anni e 7 mesi	98 e 6 mesi	63 anni e 7 mesi	99 e 6 mesi
• Lavoratori notturni (giorni lavorativi da 64 a 71)				
Maturazione dei requisiti	Lavoratori dipendenti		Lavoratori autonomi	
	Età anagrafica	Quota ⁽²⁾	Età anagrafica	Quota ⁽²⁾
Anni 2016/2026	63 anni e 7 mesi	99 e 6 mesi	64 anni e 7 mesi	100 e 6 mesi

(1) Requisito contributivo minimo: 35 anni

(2) Somma dell'età anagrafica e dell'anzianità contributiva

La riforma del 2018 a favore dei turnisti notturni

La legge di Bilancio 2018 (art. 1, comma 170, legge n. 205/2017) ha previsto la rivalutazione dei turni svolti nel periodo notturno dai lavoratori impiegati in cicli produttivi organizzati su turni di dodici ore. In particolare, ha stabilito che «tenuto conto della particolare gravosità del lavoro organizzato in turni di dodici ore, ai fini del conseguimento dei requisiti di cui all'art. 1, commi 6 e 6-bis, del dlgs n. 67/2011, i giorni la-

vorativi effettivamente svolti sono moltiplicati per il coefficiente di 1,5 per i lavoratori impiegati in cicli produttivi organizzati su turni di 12 ore, sulla base di accordi collettivi già sottoscritti alla data del 31 dicembre 2016». L'Inps ha spiegato (circolare n. 59/2018) che destinatari della rivalutazione sono i lavoratori impiegati in cicli produttivi organizzati su turni di 12 ore, sulla base di accordi collettivi già sottoscritti alla data

del 31 dicembre 2016, che svolgono attività lavorativa per almeno sei ore nel periodo notturno comprendente l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Per via della rivalutazione, i turni svolti per almeno sei ore nel periodo notturno, sono moltiplicati per il coefficiente di 1,5, ai fini del raggiungimento del numero di turni annui previsti per l'accesso anticipato al pensionamento (si veda tabella).

In pensione sempre più tardi: l'età cresce di cinque mesi

Per l'assegno di vecchiaia sono necessari 67 anni pieni

BRUNO BENELLI

Dal prossimo anno l'età minima della pensione di vecchiaia cresce di 5 mesi. Ormai l'età minima della pensione, ma anche le anzianità contributive, sono soggette a periodici aumenti rapportati alle variazioni della speranza di vita. Di aumento in aumento la pensione si allontana sempre di più e i lavoratori, come si dice, devono tirare sempre di più il collo.

In soli sette anni (dal 2013 al 2019) è salita di un anno. Tre mesi con la Fornero, poi altri quattro mesi e dal prossimo anno cinque mesi.

Gli scatti da triennali scenderanno a biennali. Ed è già stabilito che dal 2021 in poi gli aumenti non potranno essere superiori a tre mesi. Ma con un'avvertenza che fa capire come gli aumenti futuri oltre i tre mesi non verranno decapitati, ma l'eccedenza sarà comunque recuperata.

Infatti: 1) nel caso di incremento della speranza di vita superiore a tre mesi, la parte eccedente si sommerà agli adeguamenti successivi, fermo restando il limite di tre mesi; 2) nel caso di diminuzione della speranza di vita l'adeguamento non verrà fatto e di tale diminuzione si terrà conto nei successivi adeguamenti,

fermo restando il limite di tre mesi.

L'aumento di 5 mesi vale per tutti, per i lavoratori dei settori pubblico e privato, per uomini e donne, per lavoratori autonomi e parasubordinati.

Dagli attuali 66 anni + 7 mesi si passa ai 67 anni pieni. E per chi ha diritto alla pensione contributiva e ha raggranellato il minimo di 5 anni di versamenti ma non raggiunge il minimo dei 20 anni la pensione schizzerà a 71 anni dagli attuali 70 + 7.

A) Pensione anticipate. Anche nel caso delle pensioni anticipate l'aumento degli anni di versamento dei contributi è di 5 mesi. Dagli attuali 42 anni + 10 mesi si passa a 43 anni + 3 mesi. Per le donne resta il vantaggio di un anno in meno e quindi la pensione arriverà a 42 anni + 3 mesi B) Per i lavoratori precoci la pensione anticipata verrà pagata solo se si avranno 41 anni + 5 mesi di contribuzione.

C) Pensioni con il sistema delle "quote", ad esempio le pensioni di chi svolge lavori usuranti. C'è l'aumento di 0,4 punti, per cui l'attuale quota di 96,7 va a quota 98, con un'età minima di almeno 62 anni. Per i lavoratori autonomi c'è un punto in più, quota 99, con età minima di 63 anni.

Le modifiche dal 2019 toccano anche le pensioni raggiunte con il sistema della totalizzazione degli spezzoni contributivi: a) la pensione di vecchiaia richiederà 66 anni di età; b) quella di anzianità 41 anni di contribuzione. Ma con il grosso handicap di aspettare l'apertura della finestra mobile, con un'attesa di 18 mesi se si tratta di vecchiaia e di ben 21 mesi se la pensione è di anzianità.

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI



Lavoro da febbraio 1978 e sono nata nel 1955. Devo attendere il 2022 per avere la pensione?

B. C.

Può avere la pensione due anni prima in base alla legge Fornero. Se infatti lei verserà almeno 42 anni + 3 mesi di contributi l'Inps darà la pensione da maggio 2020.

Nata in agosto 1952 ho versato a tutt'oggi 34 anni di contributi. Pensavo di andare in pensione a 64 anni e 7 mesi d'età ma all'Inps dicono di no.

R. R.

Dicono di no perché la corsia preferenziale introdotta per i nati nel 1952 è riservata esclusivamente ai lavoratori dipendenti del settore privato, mentre lei è stata ed è dipendente ospedaliera.

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI

