

Rassegna del 09/04/2018

LAVORO

09/04/2018	Corriere della Sera	I pensionati in cerca di lavoro sul Web	Savelli Fabio	1
09/04/2018	Repubblica	I crimini di pace che nessuno vuole evitare	Giordano Bruno	4
09/04/2018	Sole 24 Ore	I millennials e gli stranieri: il valore prevale sulla paura	Barbieri Francesca	5
09/04/2018	Sole 24 Ore - L'esperto risponde	La sentenza della settimana - Illegittimo licenziare o «punire» sul lavoro i whistleblower - Il whistleblower deve poter lavorare dopo le sue denunce	Castellaneta Marina	7
09/04/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Informativa chiara al lavoratore sui dati raccolti	Rossi Stefano	9
09/04/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Telecamere in azienda: visione in diretta solo eccezionale - Telecamere in azienda: visione «in diretta» solo in casi eccezionali	Rota Porta Alessandro	10
09/04/2018	Stampa Tuttosoldi	Le reti per trovare lavoro	Passerini Walter	12

FORMAZIONE

09/04/2018	Gazzetta del Mezzogiorno	Italia penultima nell'Ue per numero di laureati	...	13
09/04/2018	Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro	Gli atenei che sussurrano alle macchine Corsi su big data e intelligenza artificiale per creare gli specialisti del futuro	Passeri Veronica	14
09/04/2018	Italia Oggi Sette	Le strategie delle regioni sulla formazione - Formarsi per crescere - La formazione leva per crescere	D'Alessio Simona	16

WELFARE E PREVIDENZA

09/04/2018	L'Economia del Corriere della Sera	La stanza dei bottoni - Welfare per Piccoli	Cinelli Carlo - De Rosa Federico	19
09/04/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Lettera dall'industria - Aiuti al reddito: se il bonus disincentiva	Labartino Giovanna	20
09/04/2018	L'Economia del Corriere della Sera Inserto	Pensioni, cercasi flessibilità	Brambilla Alberto	21

COMMENTI ED EDITORIALI

09/04/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Stato & mercato così partecipate e multiutility sfuggono alle regole	Cassese Sabino	22
------------	---	--	----------------	----

I pensionati in cerca di lavoro sul Web

Dall'assistenza agli aiuti domestici, l'auto-imprenditorialità che fa sentire utili (e integra l'assegno mensile)

La pubblicità

Sui portali di annunci si moltiplicano le offerte. Il fenomeno riguarda soprattutto le città

I requisiti

Dopo 5 anni di riposo basta presentare domanda all'Inps e versare contributi extra

L'incubo, per alcuni, «è ritrovarsi a giocare a carte in un bar». Per altri c'è la necessità di sbarcare il lunario integrando la pensione con qualche lavoretto domestico. Per tutti c'è la passione. Che permette di impiegare il tempo — ora diventato abbondante — sentendosi utili a sé e agli altri. Soprattutto «se arriva qualche soldino in più, che non guasta».

Benvenuti nella terza età ai tempi

dei portali di annunci. Kijiji, Bakeca, Subito.it. Iper-generalisti, aggregatori di richieste spesso ondivaghe e contraddittorie, eppure punti di osservazione interessanti su una società in evoluzione, contenitori di ambizioni, bisogni, illusioni, sogni, aspettative. Potremmo definirli contaminazione digitale giovani/vecchi. Che si verifica più spesso in città, laddove le reti sono più liquide, in cui la stanza di compensazione finisce per essere il Web. Nelle grandi cinture metropolitane, poi, il controllo sociale (del vicino di casa) è infinitamente minore e pubblicizzarsi sul web può non essere vista come un'attività degradante. Ecco perché di pensionati in cerca di un impiego se ne trovano dove forse c'è più bisogno, anche perché in città i tempi sono inevitabilmente compressi a causa degli spostamenti e trovare un idraulico non sempre è così facile.

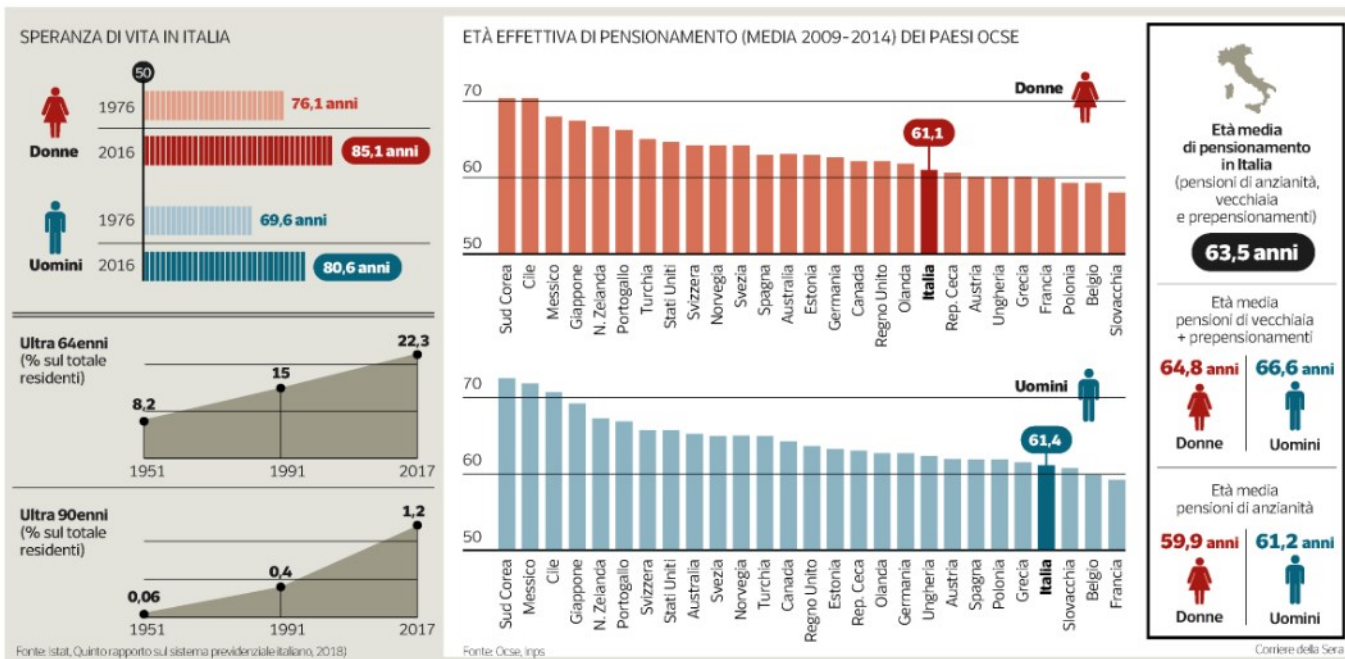
Il nuovo fronte — complice le aspettative di vita in crescita — sono le inserzioni legate alla cura della persona, come registra in un lungo articolo anche il *New York Times*. Negli

Stati Uniti i pensionati al «lavoro» sono oltre il 18 per cento di quelli in età di quiescenza. Le carenze del welfare pubblico d'altronde offrono nuovi introiti a chi è in grado di gestire anche le non-autosufficienze. Ad esempio Marco, «esodato» del comparto bancario, «si offre per accompagnare persone anziane a fare la spesa e aiutarle nelle faccende domestiche». Mentre Antonia vuole proseguire nella sua professione di contabile aprendo la partita Iva. Così le forme di auto-imprenditorialità finiscono per decollare in una società in cui il rapporto di natura dipendente riesce a stento a restare confinato nell'età — per così dire — più produttiva. E servono anche per garantirsi un provvidenziale «supplemento» di pensione.

Un incremento dell'importo dell'assegno, a condizione di versare contributi aggiuntivi e a patto che siano passati almeno cinque anni dal raggiungimento del diritto alle prestazioni previdenziali. Come fare? Con una domanda all'Inps.

Fabio Savelli

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Giovanni Albanesi, 74 anni

«Voglio arrotondare ed essere ancora attivo»



L'annuncio di Giovanni Albanesi, 74 anni, di San Donato Milanese, pubblicato in una delle tante bacheche, su internet suona così: «Pensionato giovanile con inglese fluente, perito industriale, multidecennale esperienza lavorativa in multinazionale Information Technology, customer service, vaglia proposte di collaborazioni da casa, incluso traduzioni tecniche da/in inglese, Milano e provincia». E in effetti Giovanni corrisponde alle aspettative: ha un bel volto simpatico, un atteggiamento proattivo e esperienza da vendere. «Ho lavorato in una multinazionale che produce e commercializza elaboratori per i centri elaborazione dati, prodotti hardware, software e servizi, dal 1965 al 2001, prima come tecnico, poi come specialista della formazione e come project administrator in Inghilterra. Una volta in pensione ho collaborato con una azienda che importava prodotti legati all'industria del petrolio». Perché continuare a lavorare ancora? «La mia pensione lorda è buona, ma il netto è circa la metà. Non si tratta comunque solo di soldi: sto bene in salute e c'è il desiderio di essere attivi, di non buttare via una storia di lavoro ricca e diversificata». Cosa vorrebbe fare Giovanni? «Sarei disponibile per piccole aziende che abbiano bisogno di una persona con buona esperienza gestionale, oppure per realtà che hanno a che fare con l'estero. L'idea di essere un tramite, avendo un inglese fluente, mi attrae. Desidero essere utile».



Desidero non buttare via una storia professionale ricca e diversificata

Ferruccio Pinotti

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Annalisa Rossi, 72 anni

«Aiutare gli anziani mi rende più allegra»



La voce è squillante come quella di una trentenne, lo stile è colto ed educato, l'atteggiamento ottimista. La signora Annalisa Rossi, 72 anni, romana, ha pubblicato un annuncio sul web («non lo fanno solo i giovani») che attrae: «Sono una ex segretaria di direzione, attualmente in pensione, avendo tempo libero ed essendo munita di auto propria, sarei disponibile qualche mattina o pomeriggio ad accompagnare signore anziane a far commissioni o visite mediche o solo a far loro compagnia. Ho un buon carattere e non manco di gentilezza ed educazione. Contattatemi via email, rispondo subito». Annalisa racconta: «Ho lavorato per molti anni nel settore dell'elettronica, con esperienze anche in Usa. Sono andata in pensione piuttosto presto, a 56 anni. Non sono sposata, perciò ho vissuto a lungo con mia madre. Poi quando è venuta a mancare ho vissuto con mio fratello, che ha una pensione sociale, quindi modesta. Per fortuna la casa è di proprietà, ma un'integrazione di reddito è sempre utile». Annalisa dopo la pensione ha già lavorato in un residence per anziani e se la cava egregiamente in molti ambiti. «Cosa vorrei fare? Abito in zona San Paolo a Roma, vorrei aiutare part-time persone anziane nella gestione della loro quotidianità e dei tanti impegni gravosi. Mi piacerebbe anche allietare la loro giornata leggendo loro dei buoni libri». Ma non è solo questione di soldi: «È bello dedicarsi a chi ha bisogno. Aiutare gli anziani mi rende più allegra».



È davvero bello dedicarsi alle persone che hanno bisogno, mi piace

F. Pin.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Roberto Bechis, 59 anni

«Metto l'esperienza al servizio degli altri»



Da ex della Grande distribuzione posso dare molto nel settore «food»

Roberto Bechis, veronese, ha solo 59 anni ma un'esperienza professionale enorme alle spalle, che ora desidera mettere al servizio del mondo no-profit o comunque di una «buona causa» di carattere culturale e civile. Ha lavorato nella grande distribuzione per gruppi come Coop Italia, per Galbani (ora Lactalis) e infine come «country manager» per Meggle Italia, sita nella città scaligera. Bechis è un baby-pensionato speciale: «La pressione per il profitto che le aziende pongono persino sui loro migliori manager è troppo alta. Un fenomeno generalizzato, che spinge tanti professionisti con un'etica a una riflessione profonda». Non ha messo un annuncio su internet perché è stato già contattato da diversi cacciatori di teste. «Non vedo problemi — dice — nel trovare un incarico o una consulenza, ma ora vorrei mettere la mia esperienza al servizio del mondo dell'associazionismo e del no-profit». Roberto ha numerose passioni e talenti, che lo rendono appetibile per realtà diverse: essendo un appassionato cinefilo (è direttore del Circolo del Cinema di Verona, il più antico d'Italia) gli piacerebbe porsi a disposizione di istituzioni o realtà che promuovano il cinema superando la logica dei colossi multisala che svuotano le città. «Ma avendo lavorato molto nel "food" mi piacerebbe operare anche nel supporto alimentare alle famiglie in difficoltà. Ho già collaborato con il Banco Alimentare e vorrei far fruttare la mia esperienza nella Gdo in ambiti con un valore sociale».

F. Pin.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Morti sul lavoro

I CRIMINI DI PACE
CHE NESSUNO
VUOLE EVITARE**Bruno Giordano**

Caro direttore, un morto ogni 8 ore, oltre 13.000 morti e 8 milioni di infortuni sul lavoro in dieci anni, circa 3.000 morti da amianto ogni anno nonché il numero oscuro di quelli dissimulati come incidenti domestici o stradali: veri e propri crimini di pace che qualcuno si ostina a chiamare morti bianche. Dieci anni fa entrava in vigore il Testo Unico Sicurezza del Lavoro, approvato dal governo Prodi, subito radicalmente riformato dal successivo governo Berlusconi. Ben cinque governi in questi dieci anni non sono riusciti a vararne tutti i decreti attuativi. Il codice dei contratti pubblici fa dei costi della sicurezza un perno centrale dei lavori pubblici ma pochi ispettori saprebbero sbirciare dentro una gara per scoprire dove si tenta di ribassare sulla pelle dei lavoratori. Ancora oggi un'impresa può nascere, vivere per anni e chiudere senza mai essere controllata. A ogni strage sul lavoro si sente lo slogan "perché non accada mai più" e si invocano maggiori controlli: una ovvietà che vale per i reati di qualsiasi tipo, quindi equivale a non dire nulla. Serve una vigilanza strategica, competente, coordinata, proficua per tutti. Si pensi all'incendio di un laboratorio di Prato con la morte di sette lavoratori cinesi il primo dicembre 2013 dopo il quale la Regione Toscana ha reclutato 75 ispettori per tre anni sulla base di un protocollo con la magistratura. Sono stati scoperti oltre 600 dormitori abusivi, il triplo dei reati in materia di lavoro rispetto al periodo precedente, un'ingente evasione fiscale e si sono incamerate somme superiori a quelle impegnate per retribuire i 75 ispettori, giovando

alle imprese sane che subiscono la concorrenza sleale di chi abbatte i costi sfruttando i lavoratori ed evadendo gli obblighi di legge.

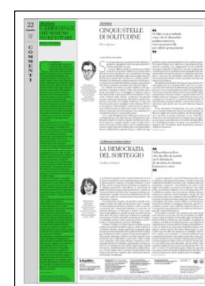
Le imprese lamentano i costi della sicurezza ritenuti eccessivi. Ma fare sicurezza ha un costo inferiore a quello dell'insicurezza (si pensi ai costi umani, legali, produttivi, amministrativi oltre alle sanzioni penali) ed è soprattutto un investimento per rendere efficiente il sistema produttivo e l'organizzazione del lavoro.

Anche l'apparato giudiziario ha le sue colpe. Molte prescrizioni si eviterebbero se si applicasse la norma che dal 1989 impone una corsia preferenziale per i processi in materia antinfortunistica. Del resto la magistratura associata non ha mai voluto adottare l'idea di una Procura nazionale (o almeno distrettuale) del lavoro competente in questa materia. A fronte degli oltre tredicimila morti e otto milioni di infortuni abbiamo soltanto un centinaio di sentenze: le notizie di illecito non vengono cercate, le indagini non iniziano e quindi non ci sono processi e sentenze.

Nel frattempo in ampie aree il lavoro è anche caporalato e sfruttamento. Dall'agricoltura all'edilizia imperversa il lavoro nero, pagato a 2-3 euro l'ora, senza dignità. Chi ha potere sul territorio, dà lavoro e controlla le persone, mera merce umana. Un mercato con queste regole schiaccia i diritti. Ma devono essere le regole a governare il mercato. È il prezzo del prodotto agricolo, ad esempio, spesso imposto dalla grande distribuzione, che condiziona la paga di un lavoratore agricolo. Di contratti, tutele, sicurezza manco a parlarne.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'autore è magistrato presso la Corte di Cassazione e professore di Diritto della Sicurezza del Lavoro all'Università di Milano



I millennials e gli stranieri: il valore prevale sulla paura

Più aperti alla convivenza, ma preoccupati per il lavoro

Noi e gli altri. Il 58% degli intervistati ritiene che gli immigrati regolari contribuiscano a migliorare la vita del Paese

di **Francesca Barbieri**

Il desiderio più grande dei giovani? Lasciarsi alle spalle una crisi economica che li ha schiacciati in difesa e ne ha bloccato i progetti di vita, per essere messi finalmente nelle condizioni di diventare parte attiva di un processo di cambiamento e di sviluppo del Paese che guardi con ottimismo al futuro.

L'aspirazione di "rivolgere" in positivo i cambiamenti, che emerge in maniera netta dal «Rapporto giovani» 2018, l'indagine promossa dall'Istituto Giuseppe Toniolo in collaborazione con l'Università Cattolica, riguarda anche l'immigrazione. «Esiste una preoccupazione per la possibile concorrenza sul lavoro soprattutto per chi ha titolo di studio basso - spiega Alessandro Rosina, ordinario di demografia e statistica sociale e tra i curatori del Rapporto Giovani - ma prevale la consapevolezza che nel complesso l'immigrazione, se ben governata, aiuta in prospettiva il paese a crescere. Quando si chiede in modo esplicito di esprimersi verso la componente regolare, solo circa uno su tre mantiene una posizione negativa».

Restringendo l'obiettivo proprio sui migranti regolari, il 58% dei giovani intervistati dal Toniolo (il campione è di 9mila persone tra i 18 e i 34 anni) ritiene che gli stranieri contribuiscano a migliorare la vita culturale dell'Italia e circa la metà (48,8%) è convinto che aiutino a rendere il nostro paese un posto migliore dove vivere.

«I Millennials italiani - sottolinea Rita Bichi, ordinario di sociologia alla Cattolica e tra i curatori del Rapporto - rispetto al passato dimostrano una maggiore apertura, anche se rimangono i sintomi della percezione della presenza degli immigrati come fonte di problemi economici e in grado di peggiorare il livello di sicurezza del paese». Se consideriamo infatti l'atteggiamento dei giovani nei confronti degli immigrati in generale (compresi gli irregolari), il 57,6% si dichiara abbastanza o molto d'accordo sulla capacità degli extracomunitari di aumentare l'insicurezza, percentuale ben più alta rispetto al 33,8% riferita ai soli immigrati regolari (si veda l'infografica sottostante).

«I giovani - prosegue Bichi - sono la fascia di

popolazione che paga di più lo scotto della crisi economica iniziata del 2007 e, ancora oggi, ne subisce le conseguenze con tassi di disoccupazione molto elevati. Da questo punto di vista sono i più preoccupati della possibile incidenza della presenza straniera sul mercato del lavoro. Ma il loro atteggiamento è ambivalente: se da un lato prevale la diffidenza, il timore, la chiusura, dall'altro risalta la diversità intesa come valore». Più del 60% dei Millennials pensa che in condizioni di scarsità di lavoro, si dovrebbe dare la precedenza agli italiani rispetto agli immigrati, ma c'è quasi un 15% degli intervistati che sostiene invece di non essere per nulla d'accordo con questa affermazione e il 23% dichiara di essere poco d'accordo.

«I giovani sono la fascia di popolazione con la più ampia possibilità di muoversi e viaggiare di sempre - spiega Bichi - e hanno già fatto esperienza della convivenza quotidiana con gli stranieri. Hanno dunque una maggiore familiarità con chi arriva da altri paesi, che si traduce in una maggiore facilità nelle relazioni».

Più in generale, le nuove generazioni vorrebbero uscire dalla condizione di difesa rispetto a un presente che non funziona e passare in attacco rispetto al nuovo. «Vorrebbero essere riconosciuti non per quello che manca e che il passato non può più garantire - conclude Rosina - , ma attraverso quello che possono essere e dare al paese per costruire un futuro migliore, coerente con proprie sensibilità, valori e progetti».

Secondo Rosina ci sono però tre limiti da superare: «Il primo è la maggiore esposizione al rischio di distrazione e demotivazione rispetto alle generazioni precedenti. Se non vengono incoraggiati, inseriti in contesti formativi e di lavoro stimolanti rischiano di perdersi e abbandonare. Il secondo limite è il fatto che i giovani italiani rimangono immaturi più a lungo, intrappolati nella condizione iperprotetta di figli anziché misurarsi presto con gli impegni e le responsabilità dell'età adulta. Il terzo è lo schiacciamento sul presente, non tanto per mancanza di progetti, quando per carenza di strumenti adeguati che consentano di orientare positivamente le proprie scelte davanti al mondo che cambia».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I giovani e gli immigrati regolari

Risposta alla domanda:
Quanto sei d'accordo con queste affermazioni in riferimento agli immigrati regolari?



Rendono l'Italia un posto insicuro



Aiutano a migliorare la vita culturale dell'Italia



Peggiorano l'economia dell'Italia



Aiutano a rendere l'Italia un posto migliore dove vivere



Fonte: Rapporto Giovani dell'Istituto Toniolo - campione di 9mila giovani tra i 18 e i 34 anni

Osservatorio 2018.
Il rapporto realizzato dall'Istituto Toniolo, sostenuto da Fondazione Cariplo e Intesa Sanpaolo, è giunto alla quinta edizione. Sarà in libreria tra il 16 e il 20 aprile, edito da «Il Mulino»



Confronti. Più dispersione scolastica, meno laureati e meno occupati rispetto agli altri grandi Paesi Ue

Abbandoni e Neet, i ritardi italiani

Vorrebbero dipendere di meno dalla famiglia di origine. Una scuola più incisiva per rafforzare tutte quelle competenze utili alla vita e al lavoro. Strumenti più avanzati per costruire il proprio percorso professionale. Restringendo l'obiettivo su scuola e orientamento al lavoro sono queste le aspirazioni dei giovani che emergono dall'edizione 2018 del Rapporto dell'Istituto Toniolo. «Rispetto agli altri paesi - spiega Alessandro Rosina, tra i coordinatori della pubblicazione - troppi under 35 italiani sono nella condizione di Neet ». I ragazzi not (engaged) in education, employment or training rappresentano in Italia il 26% della popolazione tra i 15 e i 34 anni, rispetto a una media Ue del 15,6%. Senza contare che gli abbandoni scolastici - nella fascia di età tra i 18 e i 24 anni - è ancora oltre la media europea, al 13,8% rispetto al 10,7%.

«Se i giovani trovano lavoro - commenta Rosina - è soprattutto grazie a canali informali e all'aiuto dei genitori. Più alto, inoltre, è il rischio di scarso allineamento tra livello di formazione e lavoro svolto». Non a caso la percentuale di chi afferma di avere un'aspirazione professionale ma non sa se riuscirà a realizzarla - in base ai risultati del Rapporto - è pari al 40,7%, rispetto al 35,3% dei coetanei spagnoli, al 33,6% dei francesi e a valori sotto il 30% di inglesi e tedeschi.

«Nonostante i numerosi problemi che caratterizzano la scuola italiana, proseguire gli

studi fino all'istruzione terziaria può fare ancora la differenza - sottolinea Rosina -. La sfida, però, è tutt'altro che vinta. C'è ancora molta strada da compiere nella direzione di un sistema di istruzione e formazione capace di intrecciare i propri programmi con i progetti dei giovani, che offra loro adeguati strumenti per leggere e intervenire nella realtà».

I giovani assegnano all'orientamento un'importanza strategica, abbinato allo sviluppo di competenze "abilitanti" sul versante professionale e lavorativo. Sullo scacchiere europeo in Italia, dove i raccordi tra scuola e lavoro sono meno strutturati, i giovani cercano di compensare il gap attivandosi di più, sia nella forma di una più ampia partecipazione alle attività organizzate da istituzioni pubbliche, sia documentandosi e interagendo maggiormente attraverso la Rete (è così per oltre il 71% dei giovani rispetto al 62% della Spagna, al 68% della Francia, al 54% della Germania e al 52% della Gran Bretagna). «Dai dati esce la conferma dell'importanza - conclude Rosina - di sostenere in modo più solido la transizione scuola-lavoro anche attraverso maggiori azioni integrate di orientamento sulle scelte formative e su come muoversi nel mercato del lavoro realizzate in collaborazione sistemica tra istituzioni locali, imprese e scuola».

I nostri punti deboli

Abbandoni scolastici, laureati, occupati e Neet. Valori % riferiti alla popolazione giovanile

	Early school leavers 18-24 anni	Laureati 15-34 anni	Occupati 18-29 anni	Neet 15-34 anni
ITALIA	13,8	15,6	28,6	26,0
Spagna	19,0	29,3	33,8	19,5
Francia	8,8	29,6	44,3	15,7
Germania	10,3	18,6	59,2	10,5
Gran Bretagna	11,2	34,7	62,9	13,0
Ue 28	10,7	25,2	48,3	15,6

Fonte: Eurostat

Fr. Ba.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CORTE UE

Illegittimo licenziare o «punire» sul lavoro i whistleblower

Marina Castellaneta ► pagina 3

LA SENTENZA
DELLA SETTIMANA

di Marina Castellaneta

Il whistleblower deve poter lavorare dopo le sue denunce

Gli Stati devono assicurare una protezione ai *whistleblower*, che rivelano fatti di interesse per la collettività. Non basta prevedere un formale rientro di chi ha divulgato informazioni su fatti interni al luogo di lavoro. Ma è necessario che a livello nazionale, anche attraverso l'autorità giurisdizionale, sia garantito al lavoratore lo svolgimento effettivo della propria attività. Lo ha chiarito la Corte europea dei diritti dell'uomo con la sentenza depositata il 27 febbraio (caso Guja contro Moldova, n. 2, ricorso 1085/10).

La vicenda aveva al centro un cittadino moldavo, capo ufficio stampa del Dipartimento della Procura, il quale aveva rivelato a un quotidiano le pressioni di un politico sul Procuratore generale. Il dipendente era stato licenziato e aveva fatto ricorso alla Corte europea che, già nel 2008, aveva condannato lo Stato in causa per violazione dell'articolo 10 della Convenzione che assicura la libertà di espressione.

La Corte aveva precisato che il lavoratore che rivela informazioni di interesse pubblico, seppure svelando fatti riservati, deve essere protetto. Così, il ricorrente era stato riassunto ma, tornato all'impiego, aveva subito una serie di angherie e rappresaglie:

spazio lavorativo ridotto, mancanza di badge (a differenza degli altri dipendenti), assenza di compiti precisi.

Non solo. Dopo pochi giorni, con l'ingresso di un nuovo Procuratore generale, era stato nuovamente licenziato in forza di una sorta di *spoil system*. Nessuna giustizia sul piano nazionale e, quindi, nuovo ricorso a Strasburgo che, confermando la protezione per i *whistleblower* già accordata nel 2008, gli ha dato ragione su tutta la linea: il ricorrente aveva infatti subito conseguenze negative non per carenze nella prestazione lavorativa, ma in ragione di un'attività punitiva e di rappresaglia esercitata dal datore di lavoro pubblico.

Chiarito l'aspetto procedurale – ossia la possibilità di pronunciarsi su un caso la cui prima sentenza è ancora all'esame del Comitato dei ministri – la Corte europea ha stabilito che il professionista, tornato al lavoro a seguito della pronuncia di Strasburgo, era stato sottoposto a una serie di comportamenti, da parte dei vertici della Procura, che l'avevano messo in una situazione di disagio. E questo non per errori o deficienze lavorative, ma perché, di fatto, il datore aveva scelto di continuare ad applicare misure di rappresaglia contro il dipendente che, in passato, aveva svelato

informazioni scottanti.

È inusuale – afferma la Corte – che un datore che agisca in buona fede assuma una persona e subito dopo la licenzi, pur in assenza di nuove circostanze. Punendola, quindi, in quanto *whistleblower* e non per conseguenze legate all'attività lavorativa in sé.

Senza dimenticare – prosegue Strasburgo – che i giudici nazionali hanno dato poco peso alle rimostranze del dipendente circa il trattamento subito una volta tornato all'impiego. Così la Corte ha accertato una nuova violazione dell'articolo 10 della Convenzione (e riconosciuto al ricorrente un indennizzo pari a 10mila euro).

È certo – precisano i giudici internazionali – che il ricorrente abbia infatti agito in buona fede, a tutela di un forte interesse pubblico. Pertanto, l'ingerenza costituita dal licenziamento non è una misura necessaria in una società democratica.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LA MOTIVAZIONE

La Corte europea nella sentenza del 2008 ha affermato che un dipendente pubblico, nel corso del suo lavoro, può avere conoscenza di informazioni, anche segrete, la cui divulgazione o pubblicazione corrisponde a un forte interesse pubblico. La Corte così considera che quando un dipendente pubblico o un lavoratore segnala comportamenti illegittimi o illeciti nel posto di lavoro, ha, in certe circostanze, diritto a una protezione.

(...) La Corte ritiene che è inusuale per un datore di lavoro che agisca in buona fede assumere una persona e, simultaneamente cercare il suo licenziamento, in assenza di improvvise e inaspettate nuove circostanze.

Privacy. L'impatto del nuovo regolamento Ue

Informativa chiara al lavoratore sui dati raccolti

LA SCADENZA

Dal 25 maggio i documenti predisposti dalle aziende dovranno essere allineati alle regole europee a tutela della riservatezza

Stefano Rossi

■ L'entrata in vigore, il 25 maggio, del nuovo regolamento europeo sulla protezione dei dati personali (2016/679) avrà un impatto anche sugli adempimenti informativi delle aziende per il controllo a distanza dei lavoratori.

Già la raccomandazione adottata il 1° aprile 2015 dal Consiglio d'Europa ha stabilito che l'estrazione dei dati relativi al traffico internet, l'accesso allo scambio di comunicazioni elettroniche, l'analisi delle informazioni di geolocalizzazione sono assimilabili a un trattamento dei dati personali del dipendente. Quindi, prosegue la raccomandazione, se l'attività è realizzata tramite gli strumenti di lavoro, le aziende dovranno fornire preventiva informazione al lavoratore che sia trasparente, pertinente, proporzionale e non eccedente rispetto al trattamento. Se l'attività è realizzata con veri e propri strumenti di controllo, si dovrà procedere a una consultazione delle rappresentanze sindacali.

L'articolo 88 del Regolamento europeo prescrive agli Stati membri di prevedere, tramite leggi o contratti collettivi, discipline specifiche per assicurare la protezione dei dati personali dei dipendenti nei rapporti di lavoro.

Le aziende dovranno fornire un'informazione adeguata ai lavoratori, anche per l'esercizio del potere di controllo, e dotarsi

di precisi codici di condotta.

L'informativa dovrà indicare dettagliatamente le modalità d'uso degli strumenti e l'effettuazione dei controlli, avvalendosi delle indicazioni date sino ad oggi dal Garante per la privacy. Le norme vincolanti d'impresa, perciò, dovranno essere fornite al lavoratore in maniera semplice ed efficace, garantendo, in tal modo, una maggiore consapevolezza dello stesso, anche ai fini disciplinari. In particolare, dovranno indicare quali sono i dati personali (ad esempio le informazioni lasciate durante la navigazione internet o quelle connesse all'uso di email), il loro trattamento (si pensi alla memorizzazione o raccolta dei log di navigazione o alla catalogazione delle e-mail aziendali) e la loro conservazione ed eventuale cancellazione, ad esempio alla cessazione del rapporto di lavoro. Resta l'obbligo di acquisire il consenso del dipendente come condizione di liceità del trattamento, salvo deroghe imposte da determinate normative. Sul fronte delle policy, poi, le imprese, oltre alla facoltà di dotarsi di sistemi di certificazione volontaria, dovranno adottare i codici di condotta sulla base dell'analisi e della valutazione dei rischi alla riservatezza operata dal titolare del trattamento.

La mancata informativa o la mancata adozione di un sistema organizzativo di controllo potrà determinare per le aziende le pesanti sanzioni previste dal Regolamento sulla privacy, parimate al fatturato lordo mondiale dell'impresa, con soglie massime molto elevate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LAVORO
Telecamere
in azienda:
visione in diretta
solo eccezionale

Alessandro Rota Porta ▶ pagina 30

Videosorveglianza. L'Ispettorato del lavoro nella circolare 5/2018

Telecamere in azienda: visione «in diretta» solo in casi eccezionali

Istruttoria a maglie larghe ma modulistica invariata

Alessandro Rota Porta

■ Installazione di impianti audiovisivi facilitata, anche se le aziende devono fare i conti con la vecchia modulistica. La circolare 5/2018 dell'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) segna un'apertura rispetto al passato, con un'istruttoria a maglie più larghe per le autorizzazioni all'uso di telecamere, ma non cambia la documentazione che i datori devono presentare per ottenere il via libera (che resta quella disposta con il comunicato del ministero del 10 marzo 2017). Il rischio è quello di dover fornire informazioni non più necessarie alla luce della circolare 5/2018.

L'autorizzazione

L'installazione di questi strumenti e - in genere - di strumenti dai quali deriva anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori - può avvenire solo per esigenze organizzative e produttive o per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.

L'installazione non può avere luogo se non è preceduta da un accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. Se in azienda non sono presenti rappresentanze sindacali o in mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di sorveglianza possono essere installati solo dopo aver richie-

sto l'autorizzazione all'Ispettorato territoriale del Lavoro o, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Itl, alla sede centrale dell'Ispettorato.

L'Inl - con la lettera 4619 del 24 maggio 2017 - aveva precisato che se è stata rilasciata l'autorizzazione, questa può essere sempre sostituita da un eventuale successivo accordo sindacale.

La circolare 5/2018 dell'Ispettorato sottolinea che la valutazione istruttoria delle istanze va concentrata sull'effettiva sussistenza delle ragioni che legittimano l'adozione del provvedimento, tenendo presente, in particolare, la finalità per la quale è richiesta la singola autorizzazione.

Così, possono essere autorizzati utilizzi di impianti audiovisivi che inquadrano direttamente l'operatore, senza introdurre condizioni quali, per esempio, l'angolo di ripresa della telecamera oppure l'oscuramento del volto del lavoratore, purché ci siano le ragioni giustificatrici del controllo. Allo stesso modo, non è considerato dirimente specificare il posizionamento predeterminato e l'esatto numero delle telecamere da installare, poiché si tratta di elementi che possono subire modifiche nel tempo.

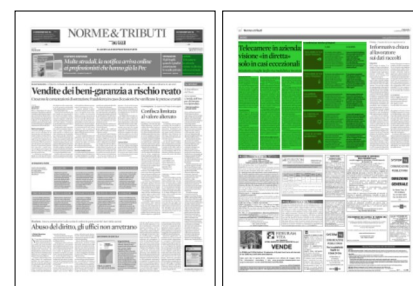
I limiti all'uso degli impianti

L'Ispettorato ammette la visione

delle immagini in tempo reale da postazione remota, in casi eccezionali e debitamente motivati.

Per la tutela del patrimonio aziendale, l'Inl precisa che la richiesta di installazione riguardante dispositivi che operano in presenza del personale aziendale va valutata con attenzione, per non dare luogo a controlli troppo "invasivi" nei confronti dei lavoratori.

Viola la legge, invece, l'uso di apparecchiature di videosorveglianza che - seppure installate - non siano ancora state messe in funzione. Così come non può mettere al riparo dalla violazione dell'articolo 4, della legge 300/1970, la circostanza che il datore di lavoro abbia preventivamente informato i lavoratori (nota del Lavoro 11241/2016). Allo stesso modo, sulla scorta delle giurisprudenze, non influisce il fatto che il controllo sia discontinuo perché esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente.



È vietata l'installazione di telecamere "finte" montate a scopo dissuasivo. Questa condotta costituisce già di per sé un illecito, indipendentemente dall'effettivo utilizzo dell'impianto: sulla stessa linea interpretativa è sempre intervenuto il Garante della Privacy.

La violazione di questi divieti è sanzionata con l'ammenda da 154 a 1.549 euro o con l'arresto da 15 giorni a un anno, salvo che il fatto non costituisca reato più grave: infatti, resta ferma la possibilità del giudice di quintuplicare l'ammenda, se ritenuta inefficace negli importi ordinari, in base alle condizioni economiche del datore di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le condizioni per installare gli impianti

	IL CASO	LA SOLUZIONE
<p>TELECAMERE ATTIVE SENZA PERSONALE</p> 	<p>Un'azienda vuole installare alcune telecamere e fotocamere in un locale per tutelare il patrimonio aziendale. Si tratta di un impianto antifurto che entra in funzione in caso di intrusione di terzi nel luogo di lavoro ma si attiva solo quando in azienda non sono presenti i lavoratori</p>	<p>Come aveva chiarito il ministero del Lavoro nella nota 299 del 28 novembre 2017, questo caso rientra nell'ambito di applicazione della legge 300/1970, articolo 4. Servono l'accordo sindacale o l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro: non ci sono ragioni ostative al rilascio</p>
<p>TELECAMERE ATTIVE CON IL PERSONALE</p> 	<p>Un'azienda vuole installare diverse videocamere per tutelare il patrimonio aziendale, in un impianto d'allarme che entra in funzione anche in presenza del personale: l'esigenza è salvaguardare un magazzino esteso dove si sono già verificati furti e intrusioni durante l'orario di lavoro</p>	<p>C'è da valutare la peculiarità dell'esigenza aziendale, in modo che si legittimi il controllo, avendo rilevato anomalie e vagliato misure meno limitative dei diritti dei lavoratori. Il valore e l'agevole asportabilità dei beni da preservare può essere una valida ragione</p>
<p>LA CAMERA AGGIUNTIVA</p> 	<p>Una società è stata autorizzata dall'Ispettorato del lavoro a installare telecamere nei pressi di un impianto complesso (che necessita di monitoraggio per la sicurezza del lavoro). Vuole aggiungere una videocamera sullo stesso sito, dopo una modifica del macchinario</p>	<p>Non deve essere richiesta una nuova autorizzazione se non cambiano le ragioni dichiarate dall'istante nella prima domanda. Se cambia invece l'interesse dichiarato, allora l'attività di controllo è illegittima, a meno che non sia richiesta una nuova autorizzazione</p>
<p>IL CONTROLLO DA REMOTO</p> 	<p>Un'azienda ha necessità di installare un sistema di videosorveglianza in un laboratorio chimico che, usando una rete wireless, consenta il trasporto dei dati video e audio digitali via internet a una postazione remota, in modo da tutelare la sicurezza sul lavoro</p>	<p>L'accesso alle immagini da una postazione remota in tempo reale può essere autorizzato, poiché ci si trova in un caso eccezionale, debitamente motivato. L'accesso deve essere tracciato tramite funzionalità che consentano la conservazione dei log di ingresso per un periodo di almeno sei mesi</p>
<p>L'USO DI SISTEMI BIOMETRICI</p> 	<p>Una società esercita l'attività di data center e custodisce informazioni riservate. Vuole adottare sistemi biometrici basati sull'elaborazione dell'impronta digitale o della topografia della mano per limitare l'accesso ad aree e locali ritenuti "sensibili"</p>	<p>Il riconoscimento biometrico con lo scopo di impedire l'ingresso in certe aree a soggetti non autorizzati può essere considerato uno strumento indispensabile a rendere la prestazione lavorativa. Dunque non servono l'accordo sindacale o l'autorizzazione dell'Ispettorato territoriale del lavoro</p>

LE RETI PER TROVARE LAVORO

WALTER PASSERINI

Tre gli obiettivi principali su cui puntare nella prossima legislatura, comunque vada il dibattito sul nuovo governo, per creare nuova occupazione. Il primo è permettere alla rete pubblico-privato di fare la sua parte. Negli scontri elettorali si è manifestata una propensione a fornire risorse ai centri per l'impiego pubblici, senza far menzione alle agenzie private.

La soluzione sta nella dialettica pubblico-privato e non nell'eliminazione di una delle due parti. Il secondo obiettivo riguarda le politiche attive e la ricollocazione. Prima di denunciare il loro fallimento, domandiamoci perché il modello non abbia funzionato. Qui è ancora necessario fornire significative risorse all'affermazione di una pratica culturalmente lontana dai modelli italiani delle referenze-raccomandazioni. A questo si accompagna il rafforzamento delle reti per aiutare chi perde il lavoro a trovarne un altro, aiutando chi non ha mai fatto questo mestiere a formarsi e a svolgerlo. Vanno rinforzati gli ammortizzatori, aumentandone durata e dotazione di risorse: il test è quello degli stati di crisi in corso, che rischiano di penalizzare le persone coinvolte e le esperienze delle risorse umane. Il terzo obiettivo è concentrare i prossimi investimenti su nuove politiche industriali.

Su che cosa investirà nel futuro prossimo il nostro Paese? Quali sono i settori su cui puntare? Il silenzio è assordante: formare governi senza contenuti è l'errore di neofiti e principianti.

© BY-NC-ND. ALCUNI DIRITTI RISERVATI



Italia penultima nell'Ue per numero di laureati

E comunque fanno fatica a trovare un impiego dopo gli studi

FANALINO DI CODA

Peggio solo la Romania

E le donne sono più studiose degli uomini

● L'Italia resta agli ultimi posti in Europa per numero di laureati. Nel nostro paese, secondo i dati Eurostat provvisori per il 2017 sui livelli di istruzione - solo una persona su sei in età da lavoro (il 16,3% di coloro che hanno tra i 15 e i 64 anni) ha la laurea, un dato in aumento rispetto al 2016 di 0,6 punti ma ancora molto distante dalla media europea (27,7%).

Siamo penultimi in Europa per percentuale di laureati nella fascia di età 15-64 anni ma ha il primato negativo per gli uomini con appena il 13,7% contro il 25,7% medio in Ue. La crescita dal 2008 è stata di 2,4 punti in Italia contro i 5,2 nella media Ue. Per le donne la percentuale delle persone che ha una laurea nel cassetto sale al 18,9% delle persone tra i 15 e i 64 anni, dato peggiore in Ue (29,7% la media) dopo la Romania. Dal 2008 ad oggi le donne con la laurea in Italia hanno guadagnato 4,9 punti contro 7,8 della media Ue.

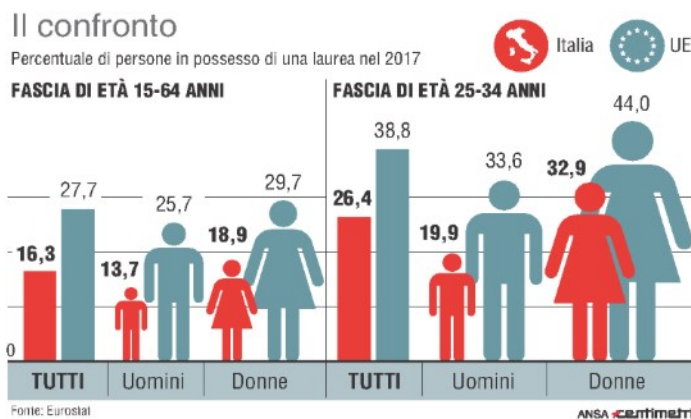
Le percentuali di laureati crescono nelle fasce di età più giovani ma resta ampia la distanza con

la media Ue. Tra i 25 e i 34 anni in Italia nel complesso ha concluso il percorso universitario il 26,4% delle persone contro il 38,8% in Ue.

Le donne alzano la media delle persone con un titolo «terziario» con il 32,9% in questa fascia di età che sono laureate (il 44% in Ue) mentre gli uomini arrancano ancora e raggiungono il 19,9% (33,6% in Ue).

L'Italia d'altro canto ha ancora un'altissima percentuale di persone che ha raggiunto al massimo la licenza media: 41,1% tra coloro che hanno tra i 15 e i 64 anni contro il 26,2% in Europa. E la percentuale di coloro che si fermano al termine delle scuole medie è ancora troppo alta tra i giovani con il 25,6 delle persone tra i 25 e i 34 anni che non ha frequentato (o non ha finito) la scuola secondaria superiore contro il 16,4% medio in Europa. Le donne sono comunque più scolarizzate anche nella fascia di età ancora giovane con il 22% che ha al massimo la licenza media (comunque più di una su cinque) a fronte del 29,1% tra i maschi.

E nonostante i laureati nel nostro Paese siano percentualmente pochi fanno ancora fatica a trovare un impiego: secondo i dati Eurostat riferiti al 2016 solo il 57,7% dei laureati risulta occupato entro tre anni dalla laurea (contro l'80,9% medio in Europa). E il dato è più basso per le donne (55,9% contro il 78,9% in Ue) nonostante siano in media più istruite.



Gli atenei che sussurrano alle macchine Corsi su big data e intelligenza artificiale per creare gli specialisti del futuro

Dalle Università di Torino e Trieste alla Luiss di Roma: si moltiplicano i corsi in big data e machine learning per formare le professioni del futuro.

Veronica Passeri

■ ROMA

UN MIX di informatica, matematica, psicologia cognitiva e ingegneria. Tanto richiede lo studio dell'intelligenza artificiale che forma professionalità già richieste sia dal mondo delle imprese che da quello della pubblica amministrazione.

Dagli Stati Uniti al Giappone si diffondono master *ad hoc* e anche le università italiane hanno iniziato a fare la loro parte per formare giovani che, mettendo insieme conoscenze economiche, legali e sociologiche con conoscenze ingegneristiche, di analisi dei dati e tecniche, possano affrontare le nuove sfide del mondo digitale.

In Europa esistono corsi di laurea magistrale specifici in intelligenza artificiale, dall'università politecnica della Catalogna ai master degli atenei di Amsterdam ed Edimburgo, ma anche in Italia il quadro è in espansione.

ALL'UNIVERSITÀ di Torino c'è un intero corso di laurea magistrale denominato "Intelligenza Artificiale e Sistemi Informativi". Si studiano IA, *machine learning*, reti neurali e *deep learning*, *natural language processing* e altro

ancora. Proprio in quest'anno accademico è stato attivato all'ateneo di Trieste un corso di laurea magistrale in *data science* e all'interno del corso di laurea sono presenti insegnamenti di *machine learning*. L'anno scorso ha debuttato anche la laurea magistrale in *data science* della Bicocca di Milano e sono stati recentemente introdotti all'Università di Firenze curriculum di studi in *data science* sia presso il corso di laurea magistrale in Informatica sia in quello in Statistica.

Poche settimane fa, poi, è stata 'battezzata' la nuova cattedra in "*Machine learning and artificial intelligence*" dell'università Luiss che nasce in collaborazione con Vetrya, azienda originaria di Orvieto e con filiali nel mondo, specializzata nello sviluppo di servizi digitali, applicazioni e piattaforme per la distribuzione di contenuti multimediali su reti di telecomunicazioni a larga banda. «Siamo orgogliosi di avere l'opportunità di promuovere una cattedra su un tema così centrale per lo sviluppo tecnologico del prossimo futuro come l'intelligenza artificiale - ha dichiarato Luca Tomassini, presidente e amministratore delegato di Vetrya -. Il *machine learning* altro non è che 'inse-

gnare' alle macchine quelle funzionalità che sono in grado di espandere le potenzialità delle persone. Esattamente come insegnare questa materia ai giovani permetterà di espandere il loro potenziale creativo a beneficio di tutti».

LA CATTEDRA si inserisce all'interno del nuovo Corso di Laurea in "*Management & computer science*" che partirà ufficialmente dall'anno 2018-19. Come spiega il rettore della Luiss Paola Severino «il corso rientra nel più ampio programma di iniziative dell'Ateneo sul tema della *digital transformation* che vede già attivi corsi di alta formazione e laboratori finalizzati a formare nuove figure professionali in grado di coniugare saperi fondamentali e nuove specializzazioni, muovendosi in un contesto accentuatamente interdisciplinare».

In questo quadro altri due corsi di innovazione digitale: il master in *cybersecurity* e quello in *big data management*. Per iscriversi a questo nuovo percorso formativo occorre superare il test di ingresso che si terrà a Roma e in altre 25 città il prossimo 19 aprile, unica data nel 2018, della prova di ammissione ai corsi di laurea triennale in Economia, Scienze Politiche e Giurisprudenza a ciclo unico della Luiss Guido Carli.



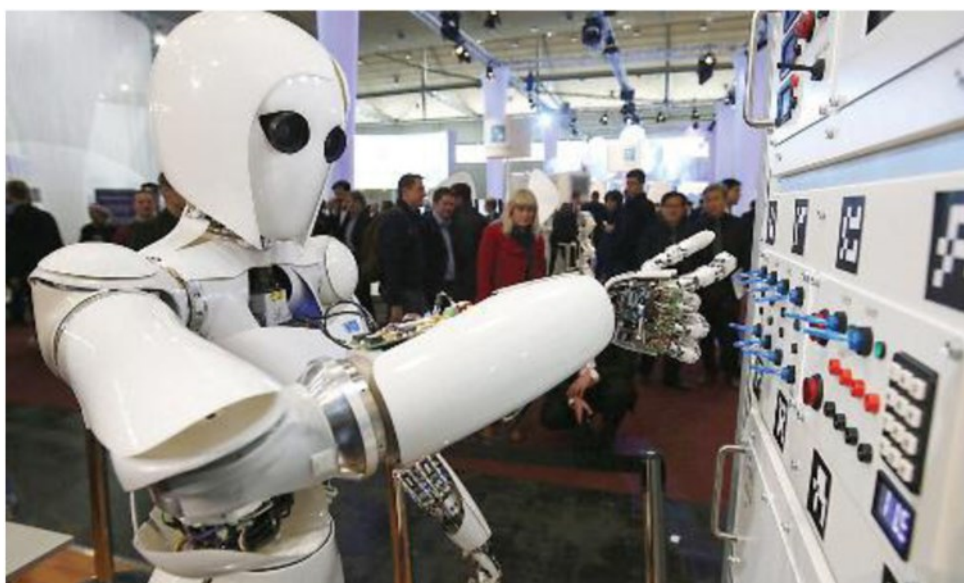


L'intesa tra la Luiss e l'azienda Vetrya

Alla Luiss partirà in autunno "Machine learning and artificial intelligence", corso realizzato in tandem con Vetrya, azienda specializzata nello sviluppo di servizi digitali

Cosa possono imparare i robot

Il machine learning altro non è che saper 'insegnare' alle macchine ad apprendere funzionalità che poi sono in grado di espandere le potenzialità delle persone



CYBERNETICA IL DOMANI ALLE PORTE

Big data e reti neurali sono due delle nuove materie che stanno prendendo piede negli atenei



Dai voucher alla dote lavoro le strategie delle regioni sull'apprendimento permanente

La formazione leva per crescere

Lavoratori aggiornati per stare al passo con il mercato

*Pagina a cura
DI SIMONA D'ALESSIO*

Regioni (soprattutto nel Centro-Nord della Penisola) impegnate nell'affinare le strategie di formazione permanente dei lavoratori (per renderli, insieme alle aziende in cui operano, o alle attività imprenditoriali e professionali che guidano, più efficienti e appetibili sul mercato), grazie alle risorse del Fondo sociale europeo. E tutto ciò, sebbene le amministrazioni abbiano (prima dei Fondi paritetici interprofessionali) patito nel tempo «tagli diretti sul sostegno alla formazione, che si è concretizzato nel finanziamento della legge 236/93 (sovvenzionata attraverso il contributo dello 0,30% della «massa salariale lorda») e in una riprogrammazione delle risorse

Ue a sostegno della popolazione maggiormente minata dalla crisi economica», perché è lì che i percorsi di apprendimento hanno «spesso avuto un ruolo marginale». Ad accendere i riflettori sulle diverse iniziative intraprese negli ultimi anni dagli Enti locali è il XVIII rapporto annuale sulla formazione continua realizzato dall'Anpal (l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro).

Fra i piani citati spiccano quelli del **Veneto**, area, si rammenta, «caratterizzata da un tessuto produttivo diffuso, con diversi settori di eccellenza», nonché con «una spiccata vocazione all'export»: qui, pertanto, c'è bisogno di un «costante processo di manutenzione e, soprattutto, di creazione di nuove competenze per allinearle alle sfide del mercato».

Ecco, dunque, perché dal 2016, si è puntato sul rilancio di settori e di specifici ruoli in azienda, sulla nascita di nuove iniziative imprenditoriali e sulla «costruzione di sistemi di reti tra imprese in grado di ren-

dere sinergiche le strategie di competitività»; particolare attenzione, oltre che nel comparto turistico, viene posta nel settore della «occhialeria», mediante piani formativi finalizzati, tra l'altro, alla «innovazione di prodotto», e a potenziare, sul fronte delle vendite, «strategie di web marketing ed e-commerce». Al tempo stesso, nel Veneto si scommette sulla valorizzazione del patrimonio d'impresa, curando gli «atelier aziendali»: con «interventi diretti sui lavoratori», si promuovono, ad esempio, «la progettazione di musei e di archivi d'impresa, il miglioramento dell'accessibilità tramite l'utilizzo delle nuove tecnologie e del digitale», senza tralasciare l'effetto



«rafforzamento del senso di appartenenza e credibilità» delle realtà produttive in cui si opera.

Quanto alla **Lombardia**, a contraddistinguere le iniziative il fatto che non abbraccino la sola componente dipendente, ma si concentrino anche sui lavoratori autonomi: con uno stanziamento di 45 milioni di euro (in due fasi già intraprese), con gli avvisi regionali vengono coinvolti nella formazione «anche titolari e soci delle imprese lombarde, i liberi professionisti, i collaboratori e i coadiuvanti di imprese commerciali e familiari».

In **Emilia Romagna** si è dato spazio agli iter di apprendimento che interessano «imprenditori e figure chiave dei processi di innovazione e di sviluppo», lasciando, invece, «gli interventi sulla generalità dei lavoratori dipendenti alle iniziative finanziate dai Fondi paritetici interprofessionali»; nell'aprile 2017, si riferisce, ad esempio, sempre per le persone alla guida di aziende, la regione ha creato un «focus» sulle start up innovative.

Il supporto alla formazione attraverso un utilizzo intensivo di voucher individuali rivolti a figure chiave del sistema produttivo regionale, come manager, quadri e giovani

professionisti è quanto sostenuto dalla **Toscana**, che ha deciso di investire su questo strumento, considerandolo «particolarmente adatto a chi è in grado di scegliere e orientare autonomamente il proprio percorso professionale, in virtù delle esperienze professionali già avviate, o per via di una formazione tecnica di base consolidata»; al tempo stesso, per far fare un salto di qualità ad alcuni

comparti rilevanti del territorio, è stato avviato il piano «multifiliera», rivolto al potenziamento di settori economici «a maggiore valore aggiunto individuati dalla regione» (agribusiness, carta, marmo, meccanica ed energia

turismo e cultura), con corsi in parte dedicati all'area tra cui manager e imprenditori, con particolare attenzione all'innovazione tecnologica. L'impiego dei voucher formativi individuali per lavoratori occupati è anche parte della linea di intervento per la trasmissione di competenze

del Piemonte: si tratta di ticket «di importo massimo pari a 3 mila euro pro capite», che possono «coprire al massimo il 70% del costo del corso prescelto nell'apposito catalogo», mentre «il restante 30% resta a carico del lavoratore», ma viene finanziato al 100% nei casi con un indice Isee (Indicatore

della situazione economica equivalente) «inferiore a 10.000 euro annui».

La confinante **Liguria** ha, invece, optato per «un indirizzo massiccio di risorse sul rafforzamento delle eccellenze settoriali e professionali dei territori, con grande attenzione ai processi di innovazione, alla valorizzazione dei patrimoni professionali legati al turismo e alla cultura in generale (l'arte in particolare)», nonché alle frontiere più innovative dell'economia («green» e «blue economy» e industria 4.0), fino allo stimolo ai processi di aggregazione, specie tra micro-imprese.

Nel Sud dello Stivale dove, come accennato, i programmi formativi non sono altrettanto articolati, il rapporto dell'Anpal, a proposito delle misure di riqualificazione dei disoccupati adulti, ha messo in evidenza, tra le esperienze, l'orientamento della **Calabria** che, «nel novembre 2017, ha varato un provvedimento strategico che disegna il funzionamento della sua futura «Dote lavoro» (uno degli interventi «storici» della Lombardia, ndr); per il momento, «sono state sollecitate le candidature degli operatori accreditati per la costituzione

della rete dei servizi», ma a differenza dell'esempio settentrionale, lo strumento della regione meridionale è previsto sia di «durata e importo

significativamente maggiori (da 9 a 15 mesi, a seconda del profilo del destinatario, con un valore fino a 10.000 euro)». E pure le attività formative sono «rinforzate» (fino a 600 ore), in uno scenario in cui si stima che la «Dote lavoro» si componga di «attività di orientamento, formazione, tirocinio e accompagnamento al lavoro, sia subordinato, sia autonomo».

—© Riproduzione riservata—

Un cittadino su 12 partecipa ad attività formative

Altalenante (ma in salita) la quota delle persone che, nella nostra Penisola, hanno dedicato tempo ai programmi di apprendimento permanente: per la seconda volta nell'ultimo triennio, infatti, nel 2016 la percentuale di adulti in età attiva che ha dichiarato di aver preso parte a una qualsiasi attività formativa, o educativa, si è rivelata esser superiore all'8% della popolazione in età compresa tra 25 e 64 anni di età.

Al tempo stesso, inoltre, l'impegno nell'erogazione di piani per valorizzare le abilità dei lavoratori riguarda al giorno d'oggi più della metà delle aziende italiane, visto che si partiva da un tasso del «15% nel 1993», salito «al 23,9% nel 1999 e al 32,2% nel 2005». Globalmente, perciò, stando alle cifre contenute nel XVIII rapporto annuale sulla formazione continua dell'Anpal, vi sono più di «2,7 milioni di persone su oltre 32,9 milioni di potenziali

interessati», e ciò equivale, è stato spiegato, ad «una probabilità su dodici che un cittadino residente nel Paese in tale fascia anagrafica abbia partecipato ad iniziative» finalizzate all'innalzamento del livello delle proprie competenze; la tendenza è in crescita, giacché, nel 2010, l'asticella si fermava a una chance su sedici, e nel 2015 ad una su quattordici.

Le potenzialità della formazione stanno diventando, dunque, sempre più note fra le mura aziendali: le imprese che forniscono percorsi orientati alla «elevazione professionale» dei loro occupati nel 2015 risultano essere state «circa 116.000, su un totale di poco più di 190.000» unità; in ascesa, poi, la percentuale di realtà produttive con 10 addetti e oltre che hanno svolto una, o più attività didattiche con «un tasso di incidenza che è passato dal 55,6% del 2010 al 60,2% del 2015».

Ma in che modo si conducono in porto i programmi di trasmissione delle competenze? L'indagine evidenzia come i corsi in aula si confermino il metodo più diffuso (52,3%), seguiti dal «training on the job» (28%) e dalla partecipazione a seminari, convegni e workshop (26,7%).

Nel 2015 poco meno di 4 milioni di dipendenti di imprese con almeno 10 addetti hanno partecipato ai corsi di formazione organizzati dai loro stessi datori di lavoro, per «aggiornare, migliorare, o acquisire» nuove abilità. E, nel complesso, la media europea delle aziende che si sono impegnate nell'offrire iter di apprendimento permanente al personale, nel 2015, è risultata pari al «72,6%», mentre quella dello Stivale (che, con Portogallo e Spagna e Lettonia, ha registrato il maggior incremento negli ultimi vent'anni) ha oltrepassato di poco il 60%.

La stanza dei bottoni

PROTAGONISTI & INTERPRETI

Welfare per Piccoli

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

Il Leone di Trieste gioca su molti tavoli questa settimana. L'amministratore delegato Italia, **Marco Sesana**, presenta domani a Roma la terza edizione del Welfare index pmi, ossia l'indagine sulla diffusione di pratiche di welfare nel mondo della piccola impresa. L'associazionismo è l'interlocutore privilegiato e, infatti al tavolo ci saranno **Carlo Robiglio** (Confindustria), **Massimiliano Giansanti** (Confagricoltura), **Cesare Fumagalli** (Confartigianato) e **Gaetano Stella** (Confprofessioni).



Lettera dall'industria

AIUTI AL REDDITO: SE IL BONUS DISINCENTIVA

I punti di forza e debolezza delle misure che ha messo in campo la politica

di **Giovanna Labartino**

Centro Studi Confindustria

Sono oltre 1,6 milioni le famiglie che vivono in condizioni di povertà assoluta, circa una su 10 nelle periferie delle aree metropolitane del Mezzogiorno. Pensiamo a Pietro, un disoccupato single che vive in uno dei comuni alle porte di Napoli. Il suo voto del 4 marzo è probabilmente andato a chi gli ha promesso che, una volta che si sarà iscritto al centro dell'impiego, riceverà ogni mese 780 euro netti. Se il «reddito di cittadinanza» non dovesse partire, a Pietro rimarrà il Reddito di inclusione (Rei) introdotto a gennaio 2018. Riceverà un'entrata di 188 euro per 18 mesi, condizionatamente a requisiti sia reddituali sia patrimoniali e alla firma di un progetto studiato per lui da un'equipe di esperti coordinata dal suo comune.

Immaginiamo che tra un anno Pietro abbia la possibilità di lavorare per 300 euro al mese. Se sta ricevendo il reddito di cittadinanza non avrà molti incentivi ad accettare il lavoro, visto che il beneficio gli verrebbe ridotto dell'intero valore dello stipendio e lui prenderebbe comunque

780 euro, 300 da lavoro e 480 da reddito di cittadinanza. Se invece riceve il Rei, è molto probabile che accetti il lavoro, perché così avrà un reddito più elevato dei 188 euro che gli garantisce lo strumento, sommando lo stipendio e quella parte del beneficio (il 20%) che continuerà ad essergli garantita. A maggior ragione gli converrà accettare il lavoro sapendo che dopo sei mesi gli scadrà l'accesso al Rei.

Il reddito di cittadinanza, invece, non prevede una durata massima, quindi Pietro non avrà incentivo ad accettare nemmeno una seconda offerta, anche fosse più vantaggiosa della prima. Certo, non ne potrebbe rifiutare un'eventuale terza, pena l'esclusione dal sussidio, ma nel frattempo potrebbe passare molto tempo, visto che nella regione dove risiede sono tanti come lui a non avere un lavoro.

Questo esempio mette in evidenza punti di forza e debolezza dei due strumenti. Il livello di un reddito minimo dovrebbe essere non troppo alto, per evitare il rischio di un ampio impatto negativo sull'offerta di lavoro, ma non troppo basso, almeno tale da garantire «un'esistenza dignitosa». Il Rei è costruito per non disincentivare l'offerta di lavoro ma è partito con finanziamento esiguo rispetto al bisogno di copertura dei quasi 5 milioni di poveri presenti in Italia, il che ha portato a un beneficio molto basso. Il reddito di cittadinanza, al contrario, garantirebbe un beneficio elevato, ma presenta una scarsa condizionalità per l'accesso e pochi meccanismi di incentivo al lavoro. Tale disegno potrebbe bloccare i beneficiari in una pericolosa trappola della povertà.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Pensioni, cercasi flessibilità

Nel 2050 serviranno 70 anni. Come conciliare i conti pubblici e un mercato del lavoro che non può invecchiare troppo

di **Alberto Brambilla***

La popolazione italiana invecchia e anche la forza lavoro invecchia. Se oggi quelli che hanno oltre 64 anni rappresentano il 22,3% della popolazione pari a circa 13,5 milioni nel 2050 saranno circa 20 milioni. Aumenteranno quindi i costi per la sanità e la non autosufficienza, mentre la spesa per le pensioni, grazie ai due stabilizzatori automatici, vale a dire l'indicizzazione dell'età di pensione alla aspettativa di vita e la revisione biennale dei coefficienti di trasformazione (i numerini che trasformano i contributi versati in rendita) rimarranno stabili nel tempo e in progressiva riduzione. Se non avremo un problema per i costi del sistema pensionistico ce ne saranno molti legati alle età progressive previste per lasciare il lavoro.

Sempre più in avanti

Pur modificando alcuni parametri della legge Monti-Fornero, nel 2050 si andrà in pensione a 69 anni e 9 mesi per maschi e femmine e a 66 anni e 9 mesi per i contributivi puri (quelli che hanno iniziato il lavoro dall'1/1/1996). D'altra parte ad oggi l'aspettativa di vita alla nascita è di 80,6 anni per gli uomini e 85,1 anni per le donne; ma, dato più importante, a 60 anni la speranza di vita per i maschi supera i 23 anni mentre per le femmine si arriva a oltre 27 anni. Se è quindi giustificato allineare le età di pensione alle aspettative di vita per mantenere un rapporto equo tra anni di lavoro e anni di pensione, il problema è e sarà come tenere

al lavoro queste persone e con quali modalità offrire la possibilità di pensionarsi ad età inferiori in modo flessibile. Sono i temi che discuteremo giovedì 12 al salone del Risparmio alle ore 14.15 nell'incontro organizzato dall'Economia.

Due sono i temi principali:

a) una differente organizzazione del lavoro basata sulle «classi di età». Ad esempio, dai 50 anni in su occorrerà prevedere un tipo di lavoro che massimizzi l'apporto di esperienza e riduca il carico psicofisico dei lavoratori. Difficile immaginare un poliziotto di 55 anni che insegue un ladrunco di 20. E questo è principalmente un compito delle parti sociali e dei corpi intermedi;

b) un percorso di flessibilità in uscita verso la pensione che si può realizzare con differenti interventi che tuttavia devono essere universali, standardizzati e non discrezionali. L'idea di fondo si basa su una flessibilità tra i 63/64 anni (indicizzata all'aspettativa di vita) e i 71 anni esattamente come previsto dalla legge Dini e da tutti i sistemi contributivi.

Soluzioni

Gli strumenti che si possono utilizzare sono molti; vediamo i principali: 1) isopensione (indennità sostitutiva della pensione) introdotta dal ministro Fornero consente di anticipare di 4 anni l'età di pensionamento. Vale solo per le aziende con più di 15 dipendenti e a seguito di accordi sottoscritti dall'azienda con le organizzazioni sindacali per la riduzione del personale. L'azienda paga attraverso l'Inps, un as-

segno ai lavoratori equivalente alla pensione per il periodo di anticipo, sino al perfezionamento dei requisiti ufficiali. La legge di Bilancio n. 205/2017 (articolo 1, comma 160) ha aumentato il periodo a 7 anni per il triennio 2018-2020. L'azienda dovrà inoltre versare all'Inps anche i contributi necessari per ottenere la rendita che verrà ricalcolata dall'Istituto alla fine del periodo di isopensione, senza alcuna penalizzazione per il lavoratore.

2) I «fondi di solidarietà» — nati nel lontano 1998 per banche, assicurazioni ed esattorie — di cui hanno usufruito finora circa 60 mila bancari e altre 25/30 mila ne usufruiranno nei prossimi anni e che oggi sono disponibili anche per tutte le categorie di dipendenti, sono gestiti dall'Inps. In caso di esuberi o riduzioni di personale i lavoratori cui mancano 5 anni (7 dal 2016 al 2019) per maturare il diritto alla pensione, a seguito di accordi sindacali, vengono collocati nel fondo di solidarietà e percepiranno un assegno pari alla pensione maturata fino a quel momento. Poiché vengono versati nel periodo anche i contributi previdenziali su un reddito fisso e prefissato, a fine periodo la pensione verrà ricalcolata dall'Inps. I fondi non hanno costi per le finanze pubbliche (salvo lo stanziamento triennale per le banche di 648 milioni) poiché sono autofinanziati da aziende e lavoratori.

Ci sono poi l'Ape (anticipo pensionistico) nella modalità volontaria o aziendale; il part time agevolato e la Rita (rendita integrativa temporanea anticipata).

*Presidente Itinerari Previdenziali

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Riforme

Elsa Fornero, ministro del welfare nel governo di Mario Monti, che ha fatto gli ultimi cambiamenti al sistema delle pensioni



Il programma di cessioni degli anni Novanta ha prodotto aziende che quest'anno hanno fruttato dividendi allo Stato per circa 2,5 miliardi. Molte altre società

ricadono sotto norme che tendono a eludere e non sempre guadagnano. Per non parlare del servizio ai cittadini

STATO & MERCATO

COSÌ PARTECIPATE E MULTIUTILITY SFUGGONO ALLE REGOLE



Il decreto partecipate riporta le imprese in mano pubblica nell'area della burocrazia

di **Sabino Cassese**

Mentre il Paese attende che si chiuda la partita del governo, è passata quasi inosservata la notizia che le grandi imprese pubbliche si accingerebbero a versare alle casse dello Stato dividendi per circa 2 miliardi e mezzo di euro. È un segno del loro buono stato di salute, di scelte imprenditoriali intelligenti, di ottima gestione. È anche un segno che lo Stato, se vuole, sa guadagnare, oltre a dover spendere (spesso male).

La notizia è tanto più buona se si considera che tre delle maggiori galline dalle uova d'oro, Ferrovie, Poste e Cassa depositi e prestiti erano, fino a qualche decennio fa, parti dello Stato stesso. Erano cosiddette aziende autonome, cioè organi statali dotati di parziale autonomia, sottoposti a regole gestionali e contabili solo parzialmente derogatorie rispetto a quelle classiche statali, con dipendenti che erano assimilati a dipendenti pubblici. È stato merito dei governi dell'ultimo decennio del secolo scorso d'aver trasformato queste aziende o amministrazioni statali autonome in enti pubblici e poi in società per azioni.

Più breve, ma non diverso, il percorso fatto da altre aziende con buona *performance*, come Enel, Eni, Finmeccanica (ora Leonardo). Queste erano in parte il risultato di una nazionalizzazione, quella elettrica del 1962, in parte figlie delle partecipazioni statali, cioè di quell'apparato che era cresciuto a partire dal 1926 (Agip), ma specialmente dai «salvataggi» del 1933 (Iri), e aveva dato luogo al «sistema» delle partecipazioni statali, con un apposito ministro al vertice. Queste imprese o dovevano fare l'ultimo tratto di strada (passare da ente pubblico

a società per azioni), o non avevano bisogno di esser trasformate, essendo già organizzate in forma societaria. Dovevano, però esser liberate da vincoli e poteri di direzione pubblicistici, come è stato fatto negli anni delle privatizzazioni.

Imprese performanti e vincoli

È stato poi merito degli ultimi governi d'aver scelto le persone giuste per gestire Ferrovie, Poste, Cassa depositi e prestiti, Enel, Eni, Leonardo.

Questo gruppo di imprese pubbliche «performanti» è composto di società quotate o che hanno emesso strumenti finanziari diversi dalle azioni, quotati in mercati regolamentati. Per questo motivo, è in larghissima misura sottratto ai troppi vincoli del cosiddetto decreto partecipate, cioè dell'infelice decreto legislativo 19 agosto 2016 n. 175, che regola ora le società a partecipazione pubblica. Questo decreto, che raccoglie anche norme introdotte in precedenza, senza prima averne valutato la reale efficacia, fa il percorso inverso a quello ora ricordato, riportando sotto il dominio del diritto pubblico le società non quotate in cui i poteri pubblici hanno partecipazioni azionarie. Detta, quindi, norme sulla motivazione dell'acquisizione della partecipazione, sulla sua gestione e alienazione, sulla gestione dell'impresa, sui compensi degli amministratori, sulle situazioni di crisi, sugli obblighi di trasparenza, sugli uffici di controllo interno, sulla adozione di codici di condotta, sulle responsabilità di chi gestisce. Sono tutte norme in stridente contrasto con la forma societaria scelta, che comporta la scelta del diritto



to privato. Sono disposizioni che riconducono le imprese in mano pubblica nell'area dell'amministrazione burocratica, dalla quale erano state sottratte.

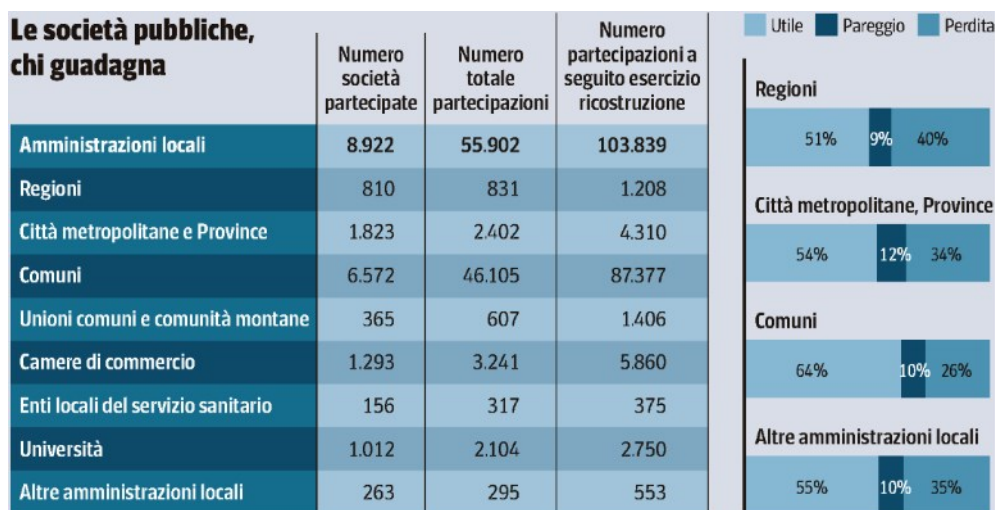
Le regole speciali

Il giudizio negativo è dato dallo stesso Stato. Infatti, una volta introdotte nuove norme, questo ne ha poi esteso l'aggiramento, autorizzando via via molte società ad emettere strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati, come è accaduto, ad esempio, per Rai, Invitalia e Enav (prima che questa fosse quotata).

Se il vero obiettivo era contenere la proliferazione e l'abuso delle società partecipate dagli enti locali, non sarebbe stato meglio limitare a queste ultime il cosiddetto testo unico sulle società partecipate? E non sarebbe ora opportuno accertare quale sia la loro redditività?

Una completa ricerca sulle imprese pubbliche, diretta da Concetta Brescia Mora, Giorgio Meo e Antonio Nuzzo nel 2015 (in «Analisi giuridica dell'economia», n. 2/2015) sottolineava «l'esigenza di ridurre al minimo per le imprese pubbliche il novero delle regole speciali o le aree sottratte alle regole comuni: la natura pubblica del proprietario non giustifica in alcun modo per le società a partecipazione pubblica la deroga alle regole di diritto comune, né societarie, né di concorrenza». Una accurata indagine dell'anno successivo, svolta da Maria Tullia Galanti sulle quattro principali aziende *multiutility* del Centro Nord d'Italia («Sindaci e manager nel capitalismo municipale», Bologna, il Mulino, 2015), a sua volta, concludeva auspicando «un sistema regolativo nel quale non sono i comuni ma regolatori terzi» a stabilire le regole e a vigilare, mentre i comuni proprietari dovrebbero «pensare meno ai dividendi e più alla qualità del servizio». Questi due insegnamenti non sono stati tenuti presenti dalla legislazione vincolistica del 2016.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Fonte: Rapporto sulle partecipazioni pubbliche - Ministero dell'Economia, novembre 2017

S. A.



● La riforma Madia

Integrato dopo l'intervento della Consulta, il decreto sulle partecipate prevede un censimento delle aziende riconducibili al pubblico. Obbliga a individuare quelle da eliminare secondo alcuni criteri: mini fatturati, perdite strutturali, più amministratori che dipendenti

**Giuliano Amato**

Nel '92 avvia la trasformazione degli enti pubblici in spa. La prima tornata riguarda Iri, Eni, Ina ed Enel. Poi tocca alle Fs e ai Monopoli

**Marianna Madia**

Ministro per la semplificazione e la Pubblica amministrazione, 37 anni, avvia la riforma del settore con un decreto dell'agosto 2015