

Rassegna del 21/05/2018

LAVORO

21/05/2018	Giorno - Carlino - Nazione	Intervista a Diego Caron - «Il perito guadagna più dell'ingegnere»	<i>Bartolomei Rita</i>	1
21/05/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Il digitale non discrimina una strada per le donne	<i>Bassetto Jacopo - Rossi Mariacristina</i>	2
21/05/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Ma sono ancora troppe le giovani che lasciano	<i>Ferrera Maurizio</i>	3
21/05/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Osservatorio Imprese & Tecnologia - Smart working, più investimenti	<i>Ba.Mill.</i>	4
21/05/2018	Repubblica Affari&Finanza	Rapporto modello unico - Area Ocse, finisce in tasse un quarto dello stipendio	<i>Galbiati Walter</i>	5
21/05/2018	Repubblica Affari&Finanza	Rapporto studi legali - Disabili, risvolti positivi per tutti i dipendenti	<i>Di Palma Sibilla</i>	7
21/05/2018	Repubblica Affari&Finanza	Rapporto studi legali - Riformare i centri per l'impiego e ridurre il costo del lavoro "Ecco le sfide del governo"	<i>S.d.p.</i>	8
21/05/2018	Repubblica Affari&Finanza	Rapporto studi legali - Dal Jobs Act alla legge Fornero la rivoluzione del reintegro "Il giudice ora ha più poteri"	<i>S.d.p.</i>	9
21/05/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Stipendi, l'alt al contante salva gli anticipi di cassa - Lo stop al contante fa salvi gli anticipi di cassa ai lavoratori	<i>Lacqua Ornella - Rota Porta Alessandro</i>	10
21/05/2018	Stampa Tuttosoldi	L'Italia soffre di stipendi troppo bassi - Allarme stipendi, gli italiani guadagnano poco	<i>Passerini Walter</i>	13

FORMAZIONE

21/05/2018	Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro	Linkedin accende i riflettori sul candidato giusto 'Spolights', tre categorie per aiutare i recruiter aziendali	...	15
21/05/2018	Italia Oggi Sette	Giovani in digitale	<i>Grossi Filippo</i>	16
21/05/2018	Sole 24 Ore	Formazione continua per il 30% dei docenti - Formazione continua per un docente su tre Fondi a 500 milioni	<i>Tucci Claudio</i>	17
21/05/2018	Sole 24 Ore	Zero management e troppe leggi: così si addestra la Pa	<i>Trovati Gianni</i>	19

WELFARE E PREVIDENZA

21/05/2018	L'Economia del Corriere della Sera	L'inganno delle pensioni - Ecco chi gonfia il buco della previdenza	<i>Marro Enrico</i>	21
21/05/2018	Stampa Tuttosoldi	In pensione 10 anni prima a braccetto con "Rita"	<i>Benelli Bruno</i>	23

L'IMPRENDITORE CARON

«Il perito guadagna più dell'ingegnere»

Se un ragazzo è super, i genitori lo mandano al liceo. Ma un bravo architetto deve saper fare la malta

Rita Bartolomei

DIEGO CARON, 52 anni, perito meccanico della gloriosa tradizione veneta. Presidente della Caron A&D, azienda con 70 dipendenti - 30% donne - e due sedi, tra Pianezze (Vicenza) e Castelfranco Emilia.

Ma è vero che i ragazzi non vogliono sporcarsi le mani?

«Alcune mansioni mancano proprio sul mercato. Noi cerchiamo quelle figure, con il passaparola e le agenzie. Ma i ventenni non hanno le idee chiare sul lavoro, oggi in certi ruoli non ci si sporca più le mani».

Produce tubi sagomati, flessibili, raccordi e sistemi idraulici. Ha inventato tutto suo padre.

«Abbiamo acquistato da poco una nuova macchina a controllo numerico, programmata attraverso il computer. Vale due milioni di euro. Da luglio stiamo cercando 10 operatori, ne abbiamo trovato uno, forse due. È un problema di tutte le aziende».

E come se lo spiega?

«Il nodo è l'orientamento scolastico. Insegnanti e genitori ragionano così: il ragazzo non è bravissimo, lo mando al professionale; è bravino, bene una scuola tecnica; se è bravo, va allo scientifico, se è super al classico».

Risultato?

«Pensano sia sufficiente essere smart e 4.0».

Tutti intellettuali.

«Un bravo architetto deve imparare

a fare la malta, prima».

Qualcuno le mani se le deve sporcare.

«In teoria, sul computer, posso fare un pezzo meccanico con il processo che voglio. In pratica, però, bisogna conoscere quel che si va a fare».

Pratica e grammatica...

«Non sono la stessa cosa, come suggerisce il proverbio. Mio figlio Alarico studia fisica. Gli ho detto, vieni in fabbrica, t'insegno a usare la macchina utensile. La famiglia diventa proprietaria di una competenza».

Le ha dato ascolto?

«Sì, ma dopo 3 settimane mi ha detto: ora so programmare la macchina però non ho le conoscenze elementari, di base. Non so come sono fatti gli utensili, come vanno lubrificati».

Chi glielo insegna?

«Alarico mi ha chiesto di lavorare coi vecchi dipendenti, quelli che stanno per andare in pensione. Sono macchine utensili, se non hai la conoscenza del vecchio tornio non riesci a capire come sfruttarle».

Non si trovano operai perché la paga è bassa, insistono i critici.

«Questa è la cosa che non capisce nessuno. Un ingegnere appena laureato che entra in ufficio oggi rischia di avere uno stipendio minimo di sopravvivenza, dopo 20 anni sui libri, tra 1.300 e 1.500 euro».

Un perito meccanico, invece?

«Prende il doppio. Duemila euro netti, può arrivare anche a tremila».

Ci dia le prove.

«Piano, non dico al primo colpo, dipende da tante variabili».

Lei farà molto colloqui e vedrà molti candidati.

«L'orientamento scolastico è la mia vera passione».

Oggi è presidente del Raggruppamento Bassano di Confindustria Vicenza. Dodici anni fa si è inventato l'Olimpiade della macchina utensile.

«Una gara di programmazione. All'ultima edizione hanno partecipato 170 ragazzi ormai vicini al diploma. Di fatto, hanno l'assunzione in tasca. Siamo un Paese manifatturiero ma ci concentriamo su altro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL DIGITALE NON DISCRIMINA UNA STRADA PER LE DONNE

Nelle piccole aziende l'adozione delle tecnologie 4.0 è un'opportunità per processi di selezione e avanzamento femminile più efficienti. Anche con nuove forme di flessibilità

di **Jacopo Bassetto**
e **Mariacristina Rossi**

Nel 2016 le donne italiane tra i 30 e 34 anni con un titolo di studio universitario erano più del 30%. Gli uomini non raggiungevano il 20%. Mentre questi dati sono in linea con il quadro europeo, l'Italia è il fanalino di coda nelle statistiche sulle performance lavorative femminili. All'ingresso nel mercato del lavoro infatti il divario si capovolge: solo il 59% delle neo-laureate lavora contro il 65% dei neo-laureati, e le carriere femminili rimangono a parità di curriculum qualitativamente peggiori sia nelle retribuzioni sia nella progressione. Sebbene nel tempo la partecipazione femminile al lavoro sia aumentata, i «soffitti di cristallo» nell'avanzamento di carriera sono stati solo leggermente scalfiti.

Eppure, minore dispersione di forza lavoro femminile e più uguaglianza nelle opportunità possono avere molteplici effetti positivi: sul reddito familiare con ricadute sui consumi, sulla performance aziendale che beneficerebbe di maggiore diversity, sulle scelte accademiche e lavorative delle nuove generazioni.

Opportunità

Alcune politiche, come la legge Gol-

fo-Mosca sulle quote rosa nei consigli di amministrazione di società quotate, favoriscono la presenza femminile in ruoli apicali, ma la loro azione è limitata alle grandi aziende e pertanto difficilmente si estende al tessuto di piccole e medie imprese. Misure complementari al processo di digitalizzazione in atto possono contribuire ad un cambiamento più capillare. A livello aziendale, la trasformazione digitale rappresenta un'opportunità per diffondere processi di selezione e avanzamento più trasparenti e per favorire la conciliazione carriera-famiglia attraverso forme di lavoro più flessibili. L'accesso a tali vantaggi non è però scontato.

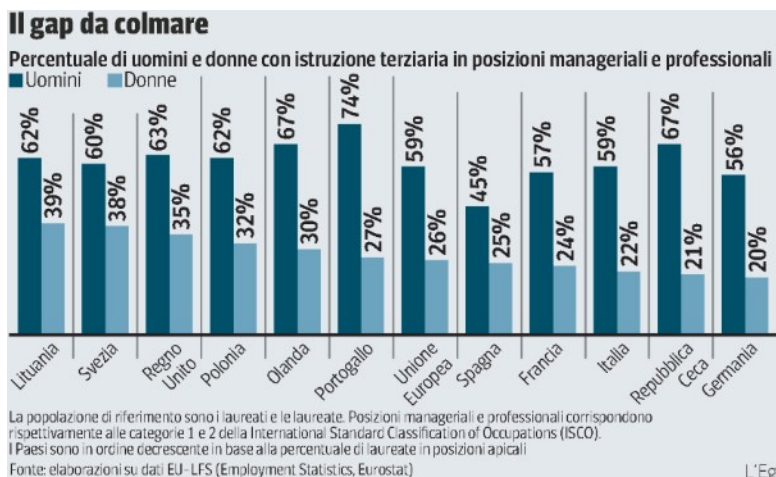
L'introduzione di software che raccolgano dati da più fonti digitali su competenze e compatibilità dei candidati può favorire una selezione più informata e oggettiva da parte delle aziende. Parallelamente, le piattaforme digitali permettono alle lavoratrici di acquisire e condividere maggiori informazioni sulle proprie opportunità e su politiche aziendali inclusive.

L'efficacia di tali meccanismi è tuttavia legata alla diffusione del digitale. In Italia, se da un lato le aziende digitalizzate sono poche e i processi di selezione difficilmente oltrepassano i «network locali», dall'altro il divario di genere nell'utilizzo di tec-

nologie digitali in ambito lavorativo è ancora troppo ampio. Sono quindi indispensabili iniziative e politiche che incentivino la digitalizzazione delle aziende e promuovano l'inclusione digitale femminile. Di impatto più immediato potrebbe essere l'incremento nella flessibilità lavorativa attraverso soluzioni di telelavoro e smart-working. Tale flessibilità, più diffusa tra le donne, favorisce la conciliazione lavoro-famiglia e la condivisione del tempo all'interno delle coppie, stimolando la partecipazione femminile. Rimane tuttavia compatibile anche con l'avanzamento di carriera? In posizioni apicali la flessibilità esiste, ma implica spesso orari di lavoro ben oltre lo standard giornaliero. E la presenza fisica rimane in molti settori un requisito non negoziabile.

Il «lavoro 4.0», se preclude a priori l'accesso a posizioni apicali e retribuzioni più alte, rimane dunque un compromesso più che un'opportunità. Senza un cambiamento nella cultura del lavoro che dia più valore alla produttività individuale e meno al numero di ore in ufficio, si corre il rischio di riprodurre le disuguaglianze di genere già esistenti tra posizioni occupazionali, tra settori e tra reparti aziendali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Ma sono ancora troppe le giovani che lasciano

di **Maurizio Ferrera**

La digitalizzazione dell'economia è ormai una tendenza irreversibile, dalla quale non possiamo che aspettarci rilevanti benefici aggregati. Occorre però essere preparati al suo impatto sul lavoro e insieme non sottovalutare i suoi effetti (re)distributivi, anche sul piano delle pari opportunità fra uomini e donne.

Nonostante la crescente domanda di specialisti nelle tecnologie della informazione e comunicazione (Ict), la percentuale di giovani europei con diplomi o lauree in questo settore sta diminuendo. La tendenza è particolarmente marcata fra le donne. Gli uomini che hanno seguito percorsi formativi in Ict sono quattro volte più numerosi delle donne e tre volte più numerosi fra gli occupati in questo settore. Un enorme problema è poi rappresentato dagli abbandoni delle occupate digitali, soprattutto dopo l'arrivo dei figli. Uno studio della Commissione Ue ha recentemente calcolato che la perdita annuale di produttività per l'economia europea causate dagli abbandoni delle occupate digitali è pari a circa 16,2 miliardi di euro («Women

in the Digital Age», 8 marzo 2018). Lo studio mostra anche che le startup di proprietà femminile hanno maggiori probabilità di successo; ciò nonostante la partecipazione e la leadership femminile nel complesso delle imprese digitali sta diminuendo.

Si tratta di dinamiche legate a fattori di carattere trasversale ma anche di natura più specifica e culturale. Le giovani donne che fanno studi tecnico-scientifici e considerano di intraprendere carriere in questo settore sono ancora troppo poche.

Quest'anno, il grande tema «Lavoro e Tecnologia» sarà al centro del Festival dell'economia di Trento. Un panel organizzato dal think tank di giovani «Tortuga» (www.Tortugaecon.eu) approfondirà le conseguenze della digitalizzazione sull'occupazione femminile.

Le donne devono aumentare la propria presenza su questo fronte. Aprendo la strada a forme diverse di lavoro e di organizzazione del tempo, il digitale può offrire infatti non solo prospettive di carriera e successo professionale, ma anche di una migliore qualità di vita.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Vertici

Jean-Claude Juncker, 63 anni, presidente della Commissione europea dal 2014



Osservatorio

IMPRESE & TECNOLOGIA

Smart working, più investimenti

Lo smart working traina gli investimenti europei in It. Secondo una ricerca di Toshiba, quest'anno oltre tre quarti (76%) delle aziende europee aumenterà i propri budget. L'incremento è direttamente collegato all'aumento del numero di lavoratori da remoto all'interno delle aziende. Lo studio, su oltre mille responsabili It, ha dimostrato che le priorità di investimento saranno focalizzate su sicurezza dei dati (62%), soluzioni cloud-based (58%) e miglioramento della produttività (62%). In Spagna il cambiamento più significativo: l'86% delle aziende ha, infatti, indicato un aumento dei budget per IT e tecnologia nei prossimi dodici mesi. Allo stesso modo, le aziende nel settore trasporti e logistica hanno più probabilità ad ottenere un aumento del budget (89%), male il settore pubblico.

Ba.Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**RAPPORTO
MODELLO UNICO**

Area Ocse, finisce in tasse un quarto dello stipendio

TAX RATE AL 25,5% SE I 35 PAESI CHE ADERISCONO ALL'ORGANIZZAZIONE PER LA COOPERAZIONE E LO SVILUPPO ECONOMICO FOSSERO CONSIDERATI UN SOLO STATO. IL PESO MEDIO SALE AL 35,9% AGGIUNGENDO IL COSTO DEL LAVORO

Walter Galbiati

Milano

Se i 35 Paesi che aderiscono all'Ocse fossero una nazione, i suoi cittadini verserebbero un quarto del loro stipendio in tasse e contributi sociali. Il loro tax rate medio, inteso come la somma delle tasse sulla persona (personal income tax) e i contributi che come dipendenti versano ai sistemi centrali (Social security contributions) è pari al 25,5%. Questa è la media registrata nel 2017, secondo l'ultimo report pubblicato dall'Ocse il mese scorso, una media rimasta stabile negli ultimi due decenni.

Se alle tasse, poi, si aggiungono anche i costi del lavoro, il peso medio, sempre nei Paesi Ocse, sale al 35,9% (tax wedge). Vale però la regola Paese che vai, usanza che trovi, perché l'effettivo peso fiscale cambia, passando di confine in confine. Nessuno, per esempio, vorrebbe vivere in Belgio, non per il clima piovoso, ma per l'aliquota fiscale che risulta essere la più alta dei 35 Paesi presi in esame, mentre in molti non avrebbero difficoltà ad abituarsi al caldo del Messico o del Cile, perché quegli Stati prelevano ai loro cittadini rispettivamente solo l'11,2 e il 7% del loro stipendio medio. Gli unici altri due Paesi che registrano un tax rate superiore al 35% sono Germania (39,9%) e Danimarca (35,8%).

L'Italia, in questa speciale classifica, si colloca tra i più esosi col 31,2%, peggio di Francia (29,2%), Stati Uniti (26%), Regno Unito (23,4%) e Spagna (21,1%). Ma va detto che il peso fiscale deve essere anche paragonato allo stipendio lordo medio, che in Belgio è di 58mila dollari, in Germania di 63.500 dollari e in Danimarca di 56.200 dollari. Nella no-

stra penisola, invece, è di soli 43.300 dollari, leggermente al di sotto della media Ocse che è pari a 43.700. In Cile la paga è di 22.600 dollari, anche se i più penalizzati sono i messicani che arrivano a stento a percepire 12.700 dollari lordi l'anno. Il Bengodi è, manco a dirlo, la Svizzera, dove, fedele alla sua nomea, si guadagna tanto e si paga poco: a fronte di uno stipendio medio di 70.800 dollari, il peso fiscale è del 16,9%.

Tra il 2016 e il 2017, tuttavia, qualcosa è cambiato. In ben 20 Paesi il tax rate dei lavoratori è aumentato, in 13 è sceso e in due (Cile e Ungheria) è rimasto inalterato. Nella maggior parte dei casi il rincaro è stato causato dal maggior peso delle tasse sulla persona, anche se un solo Paese, l'Olanda, ha ritoccato le aliquote all'insù. In pratica molti Paesi hanno allargato la base degli utili tassabili, riducendo quindi le esenzioni e le voci deducibili dalle tasse. Un po' come se in Italia venissero meno le detrazioni per le restaurazioni degli immobili o la deducibilità degli interessi passivi sui mutui.

All'interno dei Paesi Ocse risulta poi evidente che le tassazioni variano a seconda della composizione del nucleo familiare. I single pagano più tasse rispetto alle famiglie in cui lavorano anche entrambi i genitori e in cui sono presenti dei figli, come se vi fosse una sorta di incentivo fiscale alle nascite. E la differenza è ancor più a sfavore dei lavoratori single che hanno un basso reddito. In ben 31 Paesi, marito e moglie con una occupazione e con un figlio sono meno tassati rispetto a una coppia senza bambini. E in 34 Paesi avviene lo stesso per i single con figli, rispetto a chi non ne ha. Il tax rate medio per una famiglia con un solo genitore occupato e due figli è del 14%. Il paradiso è la Polonia, dove i benefici fiscali superano addirittura gli oneri a tal punto che il tax rate è negativo (-4,8%). Non se la passano male nemmeno nella Repubblica Ceca, dove il peso delle tasse per le famiglie con due figli non va oltre lo 0,7%, o in Irlanda,

dove pure si è registrato un inasprimento della tassazione, e in Canada, in cui l'aliquota è dell'1,2%. Il posto peggiore per fare figli è la Turchia, perché qui un genitore che lavora, sposato e con due figli, è tassato al 25,9%. La Danimarca è l'unico altro Paese sfavorevole alle famiglie monoreddito con un tax rate superiore al 25%. La tendenza tuttavia è quella all'aumento della tassazione per queste famiglie, perché in ben 25 Paesi, tra il 2016 e il 2017, sono state inasprite le misure e solo in nove sono scese. Proprio l'Irlanda è stata con l'Australia (+2,9 punti percentuali) la peggiore perché ha visto salire di 2,88 punti il tax rate, seguita da Lussemburgo (1,03) e Polonia (5,06).

Tra il 2016 e il 2017, invece, è arrivata qualche buona notizia per il tax wedge, ovvero il computo delle tasse incluso anche il costo del lavoro, che nei Paesi Ocse si attesta al 35,9% in calo di 0,13 punti percentuali. Anche in questa classifica il Belgio risulta essere il Paese peggiore con un peso fiscale del 53,7%, seguito dalla Germania (49,7%) e purtroppo dall'Italia che si piazza terza sul podio con un carico del 47,7%. Poco sotto la Francia con il 47,6% e l'Austria (47,4%). Il paese più favorevole è ancora una volta il Cile (7%), incalzato, ma neanche troppo da vicino, dalla Nuova Zelanda (18,1%) e dal Messico (20,4%).

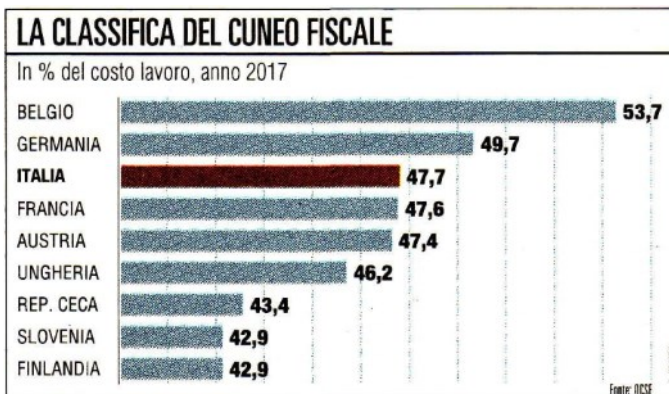
Il tax wedge migliora, come il tax rate, se in famiglia sono presenti dei figli. Il tasso più alto per genitori con prole spetta alla Francia (39,4%), mentre in Paesi come Belgio, Finlandia, Grecia Italia e Svezia la percentuale oscilla tra il 38 e il 39%. Le tassa-



zioni più favorevoli alle famiglie si trovano in Nuova Zelanda (6,4%), Chile (7%) e Svizzera (9,1%). Tra il 2016 e il 2017, l'inasprimento maggiore si è registrato ancora una volta in Australia e Irlanda, mentre i benefici maggiori sono stati introdotti in Polonia e Ungheria. In tutti Paesi Ocse, il tax wedge per le famiglie con due bimbi in cui lavora un solo genitore è inferiore di quello dei single senza figli, con l'eccezione del Chile e del Messico dove si pagano le stesse tasse. La differenza comunque non è poca: in Belgio, Canada, Repubblica Ceca, Germania, Ungheria, Irlanda, Lussemburgo e Slovenia si aggira intorno al 15%.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il Belgio, seguito dall'Italia, si impone nella classifica del **cuneo fiscale** relativo ai single, mentre sulle famiglie sono minori le differenze tra i Paesi esaminati nella tabella



IL REPORT

Disuguaglianze, serve la patrimoniale

Una tassa sui patrimoni potrebbe essere la via per attutire le disuguaglianze sociali. A pensarlo è l'Ocse nel suo studio *The Role and Design of net wealth taxes*, in cui analizza come in alcuni Paesi, tra cui l'Italia, la ricchezza si sia concentrata nelle mani di pochi individui. L'Ocse ha esaminato l'utilizzo della patrimoniale nei Paesi membri evidenziando tutti i pro e i contro della tassa.

I risultati indicano che, in generale, la necessità di adottare «una tassa sulla ricchezza

netta» è minima nei Paesi dove sono applicate su larga scala le tasse sui redditi e sui capitali personali, comprese le imposte sulle plusvalenze, e dove le tasse di successione sono ben disegnate. In questi casi la patrimoniale potrebbe avere effetti addirittura «distorsivi». Al contrario, sostiene l'Ocse, potrebbe funzionare ed essere utile dove la tassa di successione non esiste e dove le imposte sui redditi sono particolarmente basse.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'IPOTESI

Flat tax, una rivoluzione per le aliquote

Una rivoluzione sulle tasse è in arrivo con il governo che Lega e M5s potrebbero varare. Nel loro accordo di programma è prevista la flat tax, una tassa piatta che ipotizza un'aliquota unica al 15%, al posto delle cinque aliquote previste oggi, che vanno dal 23% al 43% e salgono al crescere del livello di reddito. Con tre correttivi: una no tax area fino a 7mila euro, una deduzione di 3mila euro fino a 35mila euro di reddito e un paracadute per chi non arriva a 15mila euro: se per loro la flat tax è penalizzante, pagano col vecchio metodo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**RAPPORTO
STUDI LEGALI**

Disabili, risvolti positivi per tutti i dipendenti

DALLA TOSCANA ALLA LIGURIA SONO NUMEROSE LE REGIONI CHE HANNO INCENTIVATO LA SPINTA A DISTRIBUIRE I COMPITI PER TUTTI IN MODO PIÙ EQUO, A ORGANIZZARE GLI SPAZI PIÙ RAZIONALMENTE E A SVILUPPARE NUOVE FORME DI FUNZIONI

Sibilla Di Palma

Negli ultimi anni il tema lavoro e disabili è stato più volte sotto i riflettori. Anche e soprattutto per una forte mobilitazione sociale che ha attraversato tutti i territori della penisola. Il Jobs Act è ad esempio intervenuto con alcuni decreti legislativi ad hoc per favorirne l'inclusione nel mondo del lavoro. Attraverso, tra le altre iniziative, l'istituzione di una banca dati del collocamento per far incontrare domanda e offerta. A muoversi sono anche le regioni con iniziative dedicate. Tra queste, la Toscana ha stanziato per il 2018 oltre cinque milioni di euro sotto forma di agevolazioni e incentivi. I destinatari sono aziende private che intendono assumere lavoratori disabili iscritti negli elenchi dei collocamenti mirati regionali, con un contratto a tempo indeterminato o determinato di minimo dodici mesi.

La Liguria ha invece sottoscritto un protocollo d'intesa con Inail e Anmil (Associazione nazionale mutilati e invalidi del lavoro) per il reinserimento delle persone con disabilità da lavoro. Il modello è il servizio in rete "Integra", da circa dieci anni attivo nella provincia di Genova,

che fino a oggi ha preso in carico 276 infortunati e ne ha ricollocati 112.

A questa fascia di lavoratori è dedicata anche l'indagine "I manager e la gestione dei lavoratori con disabilità" condotta da AstraRicerche e promossa da Aism (Associazione italiana sclerosi multipla), Prioritalia, Manageritalia e Osservatorio Socialis. Dalla quale emerge che secondo il 65,2% dei manager intervistati la presenza di colleghi con disabilità determina ricadute positive su tutti i dipendenti. I motivi? La spinta a distribuire i compiti per tutti in modo più equo, a organizzare gli spazi in modo più razionale, a effettuare interventi migliorativi in termini di arredo o illuminazione e a sviluppare nuove forme organizzative di svolgimento delle attività (dal telelavoro allo smart working, ossia il lavoro a distanza tramite l'utilizzo dei nuovi dispositivi tecnologici). Inoltre, l'88,2% del campione ritiene che avere personale con disabilità produca un impatto positivo per le stesse capacità manageriali. Perché porterebbe i dirigenti a organizzare le attività in maniera più efficiente, a semplificare i processi e a valutare meglio le persone.

Secondo la maggioranza degli intervistati, la gestione della disabilità andrebbe inoltre affidata a un diversity o capability manager, quindi inserita all'interno di una strategia più ampia dedicata alla diversità in azienda. Mentre la formazione viene vista come strumento chiave per fare ulteriori passi in avanti in tema

di inclusione. Anche perché per il 65,2% dei manager le tematiche legate alla disabilità in azienda impattano già oggi e influenzeranno ancor più in futuro il miglioramento delle performance aziendali. L'82,5% sottolinea poi di non aver mai osservato fenomeni di esclusione dalla vita aziendale.

Mentre solo per il 24,9% l'assunzione e la presenza di disabili in azienda rappresenta l'adempimento di un obbligo (la restante parte del campione la ritiene invece come parte del normale funzionamento organizzativo e un valore aggiunto per la crescita dell'organizzazione).

Tuttavia, sottolinea l'indagine, la mancata integrazione resta un problema in almeno un'azienda su cinque. Un tema, quest'ultimo, da affrontare in maniera sempre più stringente. Specie alla luce del decreto legislativo 254/2016 che ha recepito la direttiva europea sulla rendicontazione non finanziaria. Quest'ultima impone ad alcune imprese di redigere il "bilancio di sostenibilità", rendicontando proprio le informazioni di carattere non finanziario e su ogni tipo di diversità.

Senza trascurare i risvolti positivi per il fatturato, considerato che, secondo alcuni dati emersi in occasione del Diversity Brand Summit (evento europeo che mette in relazione diversity e business), l'80% degli italiani preferisce i brand più inclusivi e questi ultimi registrano migliori performance economiche con un aumento dei ricavi del 16,7%.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**RAPPORTO
STUDI LEGALI**

[[I NODI]]

Riformare i centri per l'impiego e ridurre il costo del lavoro "Ecco le sfide del governo"

LUCA FAILLA, CO-FONDATORE DELLO STUDIO LEGALE LABLAW, RICORDA CHE L'EUROSTAT SEGNALE CHE L'ITALIA È PENULTIMA NELLA UE PER IL LIVELLO DI OCCUPAZIONE E PER INVERTIRE LA ROTTA SERVONO AZIONI CORAGGIOSE

Milano

Riformare i centri per l'impiego e ridurre il costo del lavoro, attraverso degli sgravi fiscali contributivi che incentivino in particolare l'assunzione dei giovani. Sono i due temi su cui, secondo Luca Failla, co-fondatore dello studio legale Lablaw (specializzato in diritto del lavoro e sindacale), dovrebbe fare leva il prossimo governo per rilanciare l'occupazione. Se si guarda agli ultimi dati disponibili, lo scenario non è molto confortante. L'Eurostat segnala che l'Italia è penultima in Ue per il livello di occupazione (62,3% nel 2017, peggio solo della Grecia). Ben lontano dal raggiungimento dell'obiettivo Ue al 2020 del 67%. Inoltre, a crescere è soprattutto il lavoro temporaneo. Tra il 2017 e il 2018 si è infatti avuto un incremento di 323mila contratti a termi-

ne e un calo di 51mila di quelli a tempo indeterminato. «Nell'attuale di incertezza le aziende navigano a vista e preferiscono optare per i tempi determinati, che possono essere non rinnovati in caso di difficoltà. Il 2018, aggiunge, sarà poi l'anno di prova per i lavoratori assunti con decontribuzione nel 2015 che potrebbero essere confermati oppure mandati a casa».

Un'emergenza occupazionale che riguarda soprattutto i giovani se è vero che, pur essendo ci stato a marzo un miglioramento, con la disoccupazione in discesa al 31,7% nella fascia 15-24 anni, si resta però ben lontani dalla media europea (15,6%). Situazione da affrontare come prioritaria per Failla, considerato che «stiamo perdendo pezzi di generazioni che scelgono di andare a lavorare all'estero, senza però al contempo importare figure specializzate che possano in qualche modo supplire alla fuga di cervelli». La strada sarebbe «ridurre il costo del lavoro per le aziende che scelgono di impiegare i giovani. Mentre, se finalizzata a favorire le assunzioni, è certamente utile ma poco incisiva da sola la flat tax o imposta unica sui redditi, in quanto permette di aumentare il netto in tasca del dipendente, ma senza ridurre il costo del lavoro per l'azienda». Direzione, quest'ultima, in cui si muove la Legge di Bilan-

co approvata dal Governo per il 2018 che ha previsto, per le assunzioni dei giovani under 30, sgravi fiscali fino al 100% per i contratti a tempo indeterminato e di apprendistato.

Per il co-fondatore di Lablaw resta poi il nodo delle politiche attive del lavoro. «Se l'ipotesi di un governo Lega Nord — Movimento 5 Stelle dovesse concretizzarsi, tornerà sul banco uno dei temi di cui si è più discusso in campagna elettorale, ossia il reddito di cittadinanza». Strada percorribile per l'avvocato solo prendendo a esempio quello che avviene in paesi come la Svizzera o la Germania, dove «chi perde il lavoro frequenta dei corsi di formazione, organizzati in base alle mansioni più richieste dalle aziende, e se non accetta le offerte di lavoro che gli vengono proposte, anche lontano dalla propria residenza, perde il sussidio». Per farlo, però, occorrerebbe riformare il sistema di politiche attive e in particolare il funzionamento dei centri per l'impiego: secondo dati recenti, infatti, a fronte di una spesa di 600 milioni di euro l'anno, solo il 3% dei disoccupati che si rivolge agli uffici di collocamento riesce a trovare un impiego. Una media di molto inferiore rispetto ai numeri di Francia e Germania che superano il 20%, «dove queste strutture sono in grado di mappare le persone disoccupate in un dato territorio e le competenze più richieste dalle aziende». (s.d.p.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Riforme da attuare con velocità: è questa la ricetta secondo **Luca Failla**, co-fondatore dello studio legale Lablaw, per fare in modo che l'Italia inverta il ciclo negativo del lavoro



**RAPPORTO
STUDI LEGALI**

[LE NORME]

Dal Jobs Act alla legge Fornero la rivoluzione del reintegro “Il giudice ora ha più poteri”

ANDREA UBERTI, PARTNER
DELLO STUDIO TOSI E ASSOCIATI,
ILLUSTRA IL LUNGO CAMMINO
DELLA GIURISPRUDENZA CHE
RIGUARDA LE AZIENDE,
CON UNA RIFORMA CHE CONTIENE
IMPORTANTI NOVITÀ

Milano

Un cantiere sempre aperto. È l'immagine del diritto del lavoro nel nostro paese, che nel corso degli ultimi anni è stato interessato da una serie di riforme legislative più o meno profonde. Con l'obiettivo da una parte di includere nella sfera dei diritti la crescente platea di lavoratori atipici e dall'altra di incrementare la flessibilità in uscita, favorendo gli investimenti. Il percorso non sempre è stato coerente, non solo per il susseguirsi di diversi indirizzi politici al governo, ma anche per una serie di pronunce giurisprudenziali talvolta in contraddizione tra loro.

Prima del Jobs Act, un momento di rottura rispetto alla disciplina dei licenziamenti si era già avuto con la Legge Fornero del 2012, che tra le altre cose aveva riformato profondamente l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori (risalente al 1970). In particolare stabilendo che, in caso di licenziamento per mancanza del giustificato motivo oggettivo, cioè per cause legate non al comportamento del lavoratore, ma alla situazione economica o organizzativa dell'azienda, non scattava più l'obbligo di reintegro, bensì solo un risarcimento a carico del datore, salvo casi residui. «Nel 2012 si è prodotto un cambio di paradigma rispetto al passato, nel quale si è poi inserita la riforma nota come Jobs Act, motivata dal desiderio di proporre l'Italia come un mercato più attrattivo per gli investimenti, e per questa strada puntare a creare più occupati», spiega Andrea Uberti, partner dello studio Tosi e Associati che fornisce assistenza per aziende e dirigenti in materia giu-

slavoristica e di diritto civile.

Fin qui i principi. In realtà la Legge Fornero ha lasciato alcune questioni aperte in merito ai diversi regimi sanzionatori «rendendo nei fatti la norma di difficile interpretazione», ricorda l'esperto. Insomma, se la semplificazione era tra gli obiettivi iniziali, i risultati sono andati in direzione opposta creando parecchia incertezza tra gli operatori.

Su questo corpo normativo è intervenuta a più riprese la giurisprudenza e da pochi giorni una sentenza della Corte di Cassazione è ritornata su un tema molto dibattuto come quello del *repechage*. Ovvero il diritto del lavoratore, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, a essere ricollocato qualora siano disponibili posizioni lavorative con mansioni equivalenti all'interno dell'azienda. Sentenza che, sottolinea Uberti, «ha il suo punto di maggiore innovazione laddove ritiene che, pur in presenza di una accertata manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, il giudice possa applicare la sanzione reintegratoria, ma non sia obbligato in tal senso». Insomma, la decisione finale spetta al giudice. «La reintegra, stabilisce la sentenza, può infatti essere contemplata solo se non eccessivamente onerosa per il datore di lavoro». In sostanza è l'organo giudicante a doverne valutare la compatibilità con le esigenze aziendali.

Quali sono i criteri che possono orientare la scelta? «Ad esempio, se l'azienda in via di ristrutturazione ha chiuso il reparto in cui operava il lavoratore licenziato, difficilmente il giudice potrà decidere di imporre un suo ritorno in azienda». La sentenza è quanto meno un passo verso una maggiore chiarezza agli occhi di aziende e giuslavoristi. «La decisione, destinata per la sua portata innovativa a fare giurisprudenza, indica la preferenza per la tutela indennitaria in caso di crisi aziendale e quindi non può che andare nella direzione di produrre meno incertezza sul mercato». (s.d.p.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Secondo
Uberti, partner
dello studio
Tosi e
Associati, le
ultime riforme
in tema di
lavoro hanno
cambiato il
quadro
normativo e
anche le
sentenze**



LAVORO
Stipendi,
l'alt al contante
salva gli anticipi
di cassa

Lacqua e Rota Porta ▶ pagina 29

Retribuzioni. Dal 1° luglio l'obbligo di tracciabilità sugli stipendi

Lo stop al contante fa salvi gli anticipi di cassa ai lavoratori

Restano fuori dal divieto i compensi occasionali

PAGINA A CURA DI

Ornella Lacqua

Alessandro Rota Porta

■ Conto alla rovescia per lo stop al pagamento in contanti della retribuzione. Secondo le disposizioni dell'articolo 1, commi 910-914, della legge 205/2017, dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti dovranno corrispondere ai lavoratori la retribuzione e ogni suo anticipo attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:

- ❶ bonifico sul conto identificato dal codice Iban indicato dal lavoratore;
- ❷ strumenti di pagamento elettronico (dovrebbe trattarsi di tutte le forme che utilizzano sistemi informatici);
- ❸ emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

L'impedimento s'intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a 16 anni.

La corresponsione dello stipendio in contanti rimane possibile ma soltanto se il pagamento avviene presso lo sportello bancario o postale dove il

datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento.

Le indicazioni al personale ispettivo su questa materia sono state impartite dall'Ispettorato nazionale del lavoro con la circolare 2/2018.

Il divieto di retribuzione in contanti, mirando a reprimere comportamenti elusivi, prescinde dall'ammontare della retribuzione corrisposta. Non è stata prevista, infatti, una soglia minima retributiva oltre la quale ha effetto il divieto, né la possibilità di frazionare la retribuzione in pagamenti in contanti infra-mensili.

Tirocini e anticipi di cassa

Stante il tenore letterale della norma, poiché si fa esplicito riferimento al termine «retribuzione», sembrerebbero rimanere esclusi dal divieto i compensi derivanti da borse di studio, tirocini, rapporti autonomi di natura occasionale. Su questo punto sarebbe comunque auspicabile un chiarimento ministeriale, così come sulla possibilità di continuare a corrispondere in contanti eventuali anticipi di cassa, ad esempio, per sostenere le spese inerenti l'attività lavorativa: si tratta di una prassi abbastanza frequen-

te, soprattutto nelle piccole aziende. Appare corretto ritenere che gli anticipi restino ammessi, non costituendo parte di retribuzione ed essendo supportati da documentazione idonea e pezzi giustificative.

Resta in vigore il divieto generale di trasferire denaro contante, per importi pari o superiori a 3 mila euro.

I rapporti coinvolti

Dal 1° luglio i datori di lavoro o i committenti non potranno corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato. Con quest'ultima definizione, secondo il legislatore, si intende ogni rapporto di lavoro subordinato, di cui all'articolo 2094 del Codice civile, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e



dalla durata del rapporto.

Rientrano tra i rapporti oggetto dello stop al contante anche quelli originati da contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dai contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci, in base alla legge 142/2001.

Restano esclusi dall'obbligo i rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni e quelli di lavoro domestico.

Per il datore di lavoro o committente che viola il divieto di retribuzione in contanti è prevista la sanzione pecuniaria da 1.000 a 5mila euro, che si aggiunge ad eventuali condotte penalmente rilevanti.

La norma precisa infine che la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le conseguenze del divieto

GLI STRUMENTI CONSENTITI



Ammessi assegni e canali tracciabili

Gli strumenti di pagamento consentiti per il versamento delle retribuzioni sono:

- bonifico sul conto identificato dal codice Iban indicato dal lavoratore;
- strumenti di pagamento elettronico;
- pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- emissione di un assegno (con particolari modalità di consegna)

I PAGAMENTI ESCLUSI



Esclusi Pa e lavoro domestico

L'obbligo di tracciabilità delle retribuzioni non si applica:

- ai rapporti di lavoro instaurati con le Pa (articolo 1, comma 2, del Dlgs 165/2001): amministrazioni dello Stato, compresi istituti e scuole di ogni ordine e grado e istituzioni educative, aziende e amministrazioni dello Stato a ordinamento autonomo, Regioni, Province, Comuni, Comunità montane, loro consorzi e associazioni, istituzioni universitarie, Istituti autonomi case popolari, Camere di commercio e così via;
- ai rapporti di lavoro domestico che rientrano nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti a servizi familiari e domestici

LE SANZIONI AL DATORE



Rischio fino a 5mila euro

- Al datore di lavoro o committente che, dal 1° luglio 2018, viola il divieto di corrispondere le retribuzioni in contanti, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5mila euro;
- L'Ispettorato nazionale del lavoro, dal punto di vista ispettivo, adotterà le procedure per realizzare accertamenti rapidi ed esaustivi, probabilmente attraverso la collaborazione che potrà fornire il sistema bancario e postale

GLI ANTICIPI DI CASSA



Possibile l'anticipo in contante

- Gli anticipi per fondo spese corrisposti ai dipendenti non dovrebbero rientrare nel divieto. La norma si riferisce espressamente alla «retribuzione»: ferma restando, quindi, la rendicontazione degli stessi anticipi, questi non sembrano assoggettati al perimetro di tracciabilità introdotto dalla legge 205/2017
- Dal tenore letterale della legge e in mancanza di diversi chiarimenti ministeriali, parrebbero non essere coinvolti dal divieto di pagamento in contanti anche i compensi derivanti da borse di studio, tirocini, rapporti autonomi di natura occasionale

LA FIRMA DEL CEDOLINO



La firma del cedolino paga

- La norma precisa un particolare importante, ossia che la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione
- Nella pratica, la sottoscrizione che molti datori di lavoro richiedono alla consegna del cedolino paga serve esclusivamente ad attestare la consegna ma non rappresenta in alcun modo un'attestazione dell'avvenuto pagamento

Esecuzioni. Va soddisfatto un creditore per volta

Pignoramenti non cumulabili per la stessa causa

■ Un intervento sulla retribuzione del lavoratore che può comportare alcune criticità per il datore di lavoro è l'applicazione del pignoramento dello stipendio: una forma di esecuzione che ha per oggetto la retribuzione del debitore, e che, in seguito all'espropriazione forzata, ed entro determinati limiti, è versata direttamente dal datore di lavoro al creditore sino alla soddisfazione del suo credito.

Vediamo come funziona il pignoramento, quando l'atto esecutivo è notificato al datore di lavoro.

L'atto di pignoramento inizia il processo di esecuzione sulla retribuzione ed è eseguito tramite notifica direttamente al datore di lavoro e al lavoratore. Il datore di lavoro, dal giorno in cui riceve la notifica, è soggetto agli obblighi che la legge impone al custode, come previsto dall'articolo 546 del Codice di procedura civile.

In linea generale, una volta ricevuta la notifica di pignoramento, il datore di lavoro è invitato a rendere la dichiarazione in base all'articolo 547 del Codice di procedura civile al creditore precedente, ovvero al difensore dello stesso, entro 10 giorni, tramite raccomandata o Pec, specificando di quali somme è debitore e quando deve eseguire il pagamento.

Se all'udienza il creditore afferma di non aver ricevuto la dichiarazione, questa dovrà essere rilasciata comparando in una udienza successiva. Il giudice dell'esecuzione, una volta accertata la regolarità della procedura, esaminato il titolo per cui si procede e preso atto della dichiarazione, provvede ad assegnare le somme.

Da questo momento in poi, il

datore di lavoro sarà obbligato, per legge, a trattenere al massimo un quinto dello stipendio e versarlo direttamente al creditore finché il debito non sarà completamente saldato. Per quanto riguarda il calcolo dell'importo da trattenere, va considerata la retribuzione in busta paga, al netto delle ritenute previdenziali e di quelle fiscali.

Nell'ipotesi in cui lo stipendio sia pignorato più volte da diversi creditori per la stessa causa, la regola generale seguita nelle procedure esecutive è quella di mettersi "in coda", nel senso che i creditori successivi al primo devono attendere che il primo creditore sia soddisfatto, per poi poter a loro volta essere destinatari dei pagamenti del quinto dello stipendio. Per questo motivo - una volta instaurato il processo esecutivo - il terzo pignorato deve specificare nella dichiarazione, oltre all'ammontare dello stipendio pagato al lavoratore, anche la presenza di altri pignoramenti o cessioni del quinto sullo stesso cedolino.

Un'altra incombenza a carico del datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta, è l'indicazione nella certificazione unica (Cu) del pignoramento, tramite la compilazione della sezione «Somme liquidate a seguito di pignoramento presso terzi». Infatti, in questa parte del modello devono essere riportati i dati relativi alle somme liquidate in seguito a procedure di pignoramento presso terzi, con l'avvertenza che, nell'ipotesi in cui il creditore pignoratizio sia una persona giuridica, gli importi erogati vanno esposti nel prospetto SY del modello 770/2018 nella sezione II - riservata al soggetto erogatore delle somme.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LAVORO

L'Italia soffre di stipendi troppo bassi

WALTER PASSERINI
A PAGINA 16

LAVORO

Allarme stipendi, gli italiani guadagnano poco

L'83,6% è sotto i 35 mila euro lordi l'anno. Timidi segnali di recupero per le donne e i giovani

42,7%
La differenza iniziale di retribuzione fra chi ha la laurea e chi è privo di titoli

Per gli stipendi degli italiani il 2017 non ha portato grandi mutamenti, ma c'è qualcuno che può cominciare a sorridere: non ci crederete, sono le donne e i più giovani. La retribuzione media in Italia è di 29.380 euro lordi. Secondo l'ultima rilevazione Ocse l'Italia è al nono posto nella zona euro. Un operaio guadagna in media poco meno di 25 mila euro e deve lavorare quattro mesi per arrivare allo stipendio mensile di un dirigente, che guadagna in media 101.821 euro lordi annui: sono 4.542 euro netti al mese contro 1.475.

L'Osservatorio

Se in Italia cresce il peso della retribuzione variabile, che è positivo, il JP Salary Outlook su 400 mila retribuzioni rivela anche un dato non positivo: quello di una enorme massa di basse retribuzioni. Il ceto me-

dio è diventato un circolo esclusivo?, si domanda il rapporto. Purtroppo è così: in Italia l'83,6% dei lavoratori guadagna meno di 35 mila lordi l'anno, vale a dire 2.692 euro lordi al mese per 13 mensilità. Il 42,8% non arriva a 27 mila euro, solo il 4,5% supera i 55 mila, mentre una pattuglia dell'1% percepisce stipendi superiori a 100 mila euro lordi l'anno.

Differenze di genere

Un appiattimento della massa salariale che non aiuta i consumi, che richiede interventi sullo stipendio variabile di produttività e sul sistema di welfare aziendale. Sul piano delle differenze qualche buona notizia fa sorridere di speranza sia le donne che i più giovani. Le differenze di genere infatti mediamente si riducono (il delta retributivo fra femmine e maschi è passato dal -12,7% del 2016 al -10,4% del 2017), anche se una donna comincia a guadagnare dalla seconda settimana di febbraio se paragonata a un uomo (la differenza media è di circa 3 mila euro lordi all'anno). Le donne ai vertici aziendali continuano a

essere poche e peggio pagate degli uomini. Solo il 15% dei dirigenti sono donne e la loro Ral (retribuzione annua lorda) è in media inferiore di 9 mila euro.

Infine, i giovani. Si sa che la retribuzione aumenta con l'età. Lo stipendio annuo lordo medio all'ingresso della carriera lavorativa (fino a 24 anni di età) è di 22.526 euro; alla fine del percorso professionale (oltre 55 anni) cresce a 33.155 euro, il 47,2% in più rispetto al gradino di partenza. Dato positivo è che le retribuzioni d'ingresso stanno crescendo (+5,5% nel 2017 per gli under 24) e che studiare paga. I lavoratori con laurea percepiscono in media una retribuzione più elevata dei colleghi con titolo di studio inferiore: la Ral media dei laureati è di 39.730 euro, quella dei non laureati è di 27.849 euro, con uno scostamento del 42,7%. Il ritorno economico dell'investimento nell'istruzione c'è: più sono gli anni di studio (e più è avanzato il titolo di studio ottenuto), maggiore è la retribuzione percepita.

W. P. —

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI

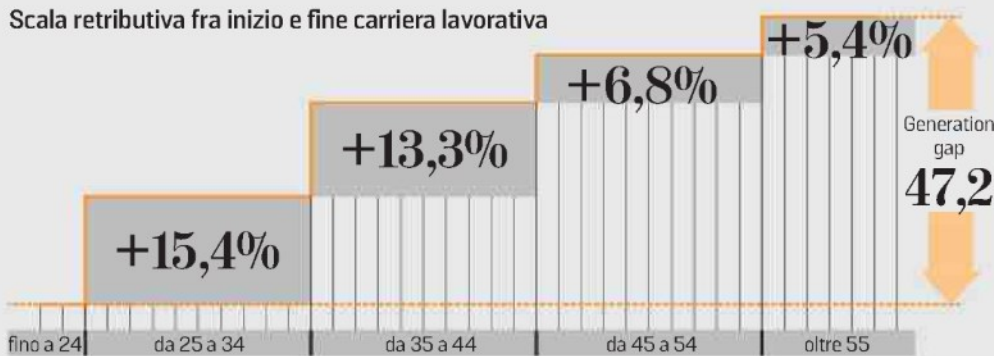


La piramide delle paghe



La scaletta dei desideri

Scala retributiva fra inizio e fine carriera lavorativa



Fonte: Jobpricing 2018

centimetri/LA STAMPA

SOCIAL NETWORK

LinkedIn accende i riflettori sul candidato giusto 'Spotlights', tre categorie per aiutare i recruiter aziendali

■ MILANO

LINKEDIN, uno dei principali canali online per trovare lavoro – che accoglie 227 milioni di utenti attivi –, ha aggiornato il servizio Recruiter tramite la nuova funzionalità Spotlights («fascio di luce»). Uno strumento che nasce con il preciso intento di migliorare il filtro di ricerche per capire quale sia il miglior candidato in base ad una precisa tipologia di lavoro. L'intelligenza artificiale collabora così con gli Human Resources per restringere, accorciare i tempi e facilitare le modalità di ricerca, trovando così il profilo del candidato potenzialmente più adatto.

LinkedIn è uno dei *social network* più grandi al mondo e abbraccia un bacino di utenza tale da richiedere un filtro di selezione, senza il quale l'incontro tra *recruiter* e candidato sarebbe più lento. Spotlights facilita il servizio suddividendo i candidati in tre gruppi. Il primo, 'Open Candidates'. Qui, tutti i candidati sono «aperti a nuove opportunità», ossia hanno condiviso i loro interessi di carriera. Stando alle statistiche di LinkedIn, gli utenti che hanno attivato l'opzione Open Candidates hanno fino al doppio di probabilità di ricevere nuove offerte. Poi c'è il secondo gruppo, 'Past Applicants' che identifica i talenti che hanno avviato, ma potrebbero non avere completato, una domanda di lavoro. Il terzo gruppo è quello dei 'Talent brand', che comprende quelli con maggiore possibilità di risposta: si prendono in considerazione le interazioni del candidato su LinkedIn tramite le *career page*, i post o gli aggiornamenti delle aziende e si filtrano quelli con la maggiore probabilità di rispondere ai messaggi InMail. Tale procedimento accorcia notevolmente i tempi.



Neolaureati alla Summer school di Vetrya academy

Giovani in digitale

Pronti alla sfida dell'innovazione

Pagina a cura
di **FILIPPO GROSSI**

Si terrà a settembre la Summer school di Vetrya academy che forma i professionisti del digitale. Dal 3 al 7 settembre, presso il corporate campus di Vetrya ad Orvieto, avrà infatti luogo la summer school indirizzata a giovani neolaureati con l'obiettivo di offrire ai futuri professionisti del digitale, selezionati in base a criteri di merito, l'opportunità di prepararsi a raccogliere la sfida dell'innovazione, all'interno di una delle realtà più dinamiche e promettenti nel panorama delle imprese italiane. La summer school, nello specifico, si articolerà in cinque giornate durante le quali si alterneranno lezioni in aula tenute da docenti qualificati, sessioni di laboratorio in modalità learning by doing all'interno degli ambienti di lavoro di Vetrya, incontri con leaders dell'innovazione italiana e internazionale e visite guidate di Orvieto e del territorio circostante. In particolare, la summer school inaugura le iniziative della neonata Vetrya academy, la scuola di innovazione del gruppo Vetrya, che

si propone di sviluppare percorsi di formazione e progetti di ricerca offrendo sessioni di aggiornamento, specializzazione e progettazione, formando professionisti in grado di rispondere adeguatamente alle esigenze del mondo del lavoro nell'era dell'Industria 4.0. Attraverso percorsi come questo, Vetrya Academy vuole contribuire all'evoluzione del sistema economico e imprenditoriale del gruppo, partendo da un monitoraggio dei fabbisogni formativi e di sviluppo del mercato per programmare interventi formativi di qualità,

che preparino i migliori talenti all'inserimento professionale. Il progetto «academy» rappresenta l'anello di congiunzione tra il gruppo Vetrya e il sociale, attraverso il quale ideare e realizzare ricerche sull'impatto dell'innovazione digitale e interventi di innovazione sociale, in modo da favorire un dialogo di sistema tra tutti i soggetti interessati: scuole, università, aziende, pubblica amministrazione, enti e istituti pubblici e privati. Per iscriversi e per avere maggiori informazioni, consultare il sito web: www.summerschool.vetrya.com



SCUOLA

Formazione continua per il 30% dei docenti

La formazione obbligatoria dei docenti comincia a decollare. Un prof su tre è iscritto al portale «Sofia» gestito dal ministero dell'Istruzione. E aumentano anche i fondi, fino a sfiorare i 500 milioni. Didattica per competenze e innovazione gli ambiti di

aggiornamento scelti con più frequenza dagli insegnanti. Numeri in chiaroscuro arrivano invece dall'utilizzo della card formativa da 500 euro: il 67% la utilizza ancora per acquistare Pc e tablet. Qualche nube si addensa anche sul merito. Il premio

ai docenti, che adesso viene distribuito "a pioggia", potrebbe essere eliminato dal nuovo governo. Sempre in tema di formazione i dipendenti pubblici continuano a ignorare il management e preferiscono concentrarsi sulle norme di legge.

Servizi > pagina 5

500
Milioni di euro
I fondi per la formazione

Formazione continua per un docente su tre Fondi a 500 milioni

Il 67% con la card acquista pc e tablet

Il futuro della «Buona Scuola»

Si va verso la conferma delle risorse per l'aggiornamento obbligatorio degli insegnanti. Futuro incerto per la valutazione

Claudio Tucci

■ Circa mezzo miliardo di euro l'anno, 490 milioni per l'esattezza, compresi i fondi europei. Un portale ministeriale, «Sofia», che a pochi mesi dal debutto conta già 280mila docenti iscritti (sui circa 740mila insegnanti italiani - vale a dire, il 37%, più di uno su tre). Un documento, elaborato da un gruppo di esperti scelti dal Miur e messo a disposizione in questi giorni dell'opinione pubblica (e del prossimo governo), dove si parla «di formazione in servizio legata allo sviluppo culturale e professionale continuo degli insegnanti» (capace, perché no, in prospettiva, di incidere anche sulla «carriera» dei professori, oggi del tutto inesistente).

L'introduzione, tre anni fa, con la legge 107, della formazione pro-

fessionale obbligatoria per i docenti ha segnato il passo: fino al 2015, l'aggiornamento in servizio veniva sistematicamente eluso (in primis, dagli stessi professori), e anche le risorse a disposizione si aggiravano su pochi milioni. Non a caso l'Italia, in ambito Ocse, risulta, da sempre, uno dei paesi in cui gli insegnanti si formano di meno. Con le nuove regole, la situazione sta cambiando: nel 2016, dopo un "letargo" di quasi 30 anni il ministero dell'Istruzione ha adottato il piano triennale di formazione dei prof, orientando, con una serie di priorità nazionali, l'offerta rivolta ai docenti in servizio, che dovrà essere coerente con il piano dell'offerta formativa a vantaggio degli studenti e con il miglioramento complessivo della singola scuola. A crescere sono

stati anche i finanziamenti: la fetta più consistente dei 490 milioni annui a disposizione è appannaggio della Card da 500 euro, 380 milioni. A questi si sommano i 40 milioni ad hoc previsti dalla legge 107 (30 per formazione trasversale e disciplinare, i restanti 10 per il digitale). E sul piatto sono stati messi, pure, dai bandi

Pon circa 70 milioni.

Certo, ci sono ancora delle criticità: nonostante il nuovo Ccnl «Istruzione e ricerca» mancano, ad esempio, i necessari dispositivi contrattuali per profilare l'impegno orario della formazione dei docenti; e nei territori «la qualità» deve essere passibile ancora di miglioramento. «È vero, va resa più stimolante - sottolinea Maria Maddalena Novelli, dg per il Perso-



nale scolastico del Miur-. Andrebbero introdotte nuove metodologie didattiche, non solo lezioni frontali, come percorsi laboratoriali di scambio di esperienze o comunità di lavoro permanenti tra docenti. Ritengo, tuttavia, che sulla formazione stiamo spingendo l'acceleratore. L'impatto delle politiche pubbliche va valutato. Ora lo possiamo fare. L'obiettivo è migliorare le performance, e, più in generale, la qualità della scuola italiana».

Un approccio "un po' più consapevole" alla formazione in servizio si intravede anche nelle scelte dei corsi operate dai docenti. Un primo monitoraggio condotto a dicembre 2017 dal ministero ha evidenziato che gli iscritti a «Sofia» hanno puntato soprattutto su moduli inerenti la didattica per competenze e su innovazione e digitale. Meno sull'alternanza scuola-lavoro.

Anche i numeri del terzo anno del Card da 500 euro contengono novità rispetto alla fotografia scattata 12 mesi prima (il primo anno i soldi arrivarono diretti in busta paga). Nel 2017, con l'avvento del borsellino elettronico, il 77% delle risorse è stato speso dagli insegnanti per tablet e pc (appena il 6,6% è andato alla formazione pura). E quest'anno? «I numeri sono ancora parziali - risponde Davide D'Amico, a capo dell'ufficio formazione del Miur-. Al 10 maggio i fondi prenotati sono stati 201 milioni. Ebbene, 22 milioni verranno spesi per la formazione pura, siamo al 10,9 per cento. Se sommiamo anche i 36 milioni utilizzati l'acquisto di libri, che hanno comunque una finalità formativa, siamo già a 58 milioni, quasi 3 in più rispetto all'intero anno precedente. Altri 136 milioni andranno ad hardware e software, vale a dire tablet e pc, il 67% del totale. Anche qui c'è un calo rispetto al 2017. I restanti 7 milioni prenotati saranno utilizzati dai docenti per musei, spettacoli dal vivo, mostre, eventi culturali, cinema, teatro».

I 500 euro per la formazione docenti hanno rischiato, nei mesi scorsi, di finire "spalmati" negli aumenti contrattuali. Ma hanno resistito. E anche il prossimo esecutivo dovrebbe confermarli: «L'aggiornamento professionale è importante, e va mantenuto», taglia corto Mario Pittoni, responsabile scuola del Carroccio: «Si possono però finalizzare meglio fondi e procedure».

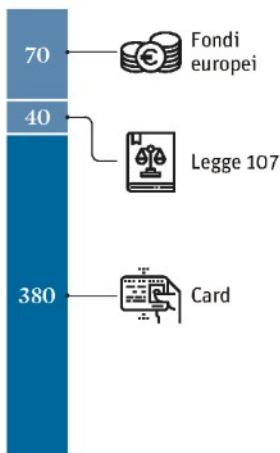
© RIPRODUZIONE E RISERVATA

L'identikit di risorse e scelte

RISORSE

I fondi annui a disposizione
Dati in milioni

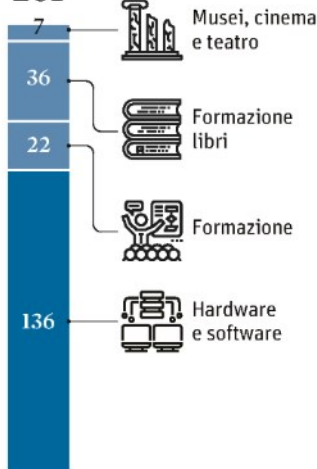
TOTALE
490



FOCUS CARD

L'aggiornamento professionale
Dati in milioni, al 10/05

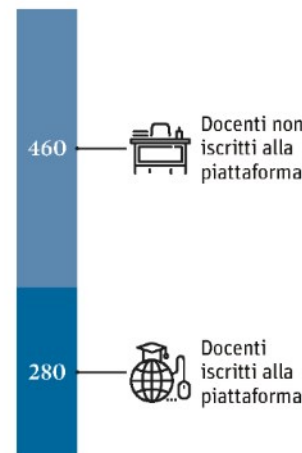
TOTALE
201



PIATTAFORMA SOFIA

Il nuovo portale del Miur
Dati in migliaia, al 10/05

TOTALE
740



Fonte: Ministero dell'Istruzione

Il Sole **24 ORE.com**

SCUOLA24
Ingegneri edili e ambientali: lavoro a tempo di record

Su Scuola 24 di oggi un focus originale di AlmaLaurea sugli sbocchi occupazionali per i laureati in ingegneria edile e ambientale: il primo lavoro arriva dopo 5,8 mesi contro i 7 del complesso dei laureati magistrali occupati.

scuola24.ilsole24ore.com

Pubblico impiego. L'indagine Forum Pa 2018

Zero management e troppe leggi: così si addestra la Pa

TEORIA E PRATICA

I corsi si concentrano su norme e codici e ignorano l'innovazione che dovrebbe essere centrale secondo i nuovi contratti

Gianni Trovati

■ Norme, regolamenti, commi e codicilli dominano la formazione dei dipendenti pubblici, che invece mostra un disinteresse quasi assoluto per i temi dell'organizzazione e per le competenze manageriali e di comunicazione. Proprio su organizzazione e capacità comunicative, invece, i cittadini che si rivolgono agli uffici pubblici incontrano i deficit più elevati, ma quella formazione non c'è perché sono gli stessi dipendenti a non chiederla: la maggioranza di loro, anzi, ritiene di avere più competenze del necessario, e solo uno su cinque ammette di aver bisogno di rafforzare un po' le proprie competenze.

Quella che emerge dalla ricerca Fpa che sarà presentata la settimana prossima al Forum Pa di Roma all'interno dell'indagine annuale sul pubblico impiego è l'immagine di una burocrazia che lavora per eternare se stessa. E lo fa proprio nel settore che dovrebbe essere strategico per innovare pratiche e comportamenti: la formazione dei dipendenti pubblici, almeno nel giudizio che loro stessi ne danno rispondendo alle domande di Fpa, guarda indietro più che avanti.

I numeri messi in fila dall'analisi sono utili per misurare in modo puntuale la distanza fra le priorità strategiche annunciate dalle riforme e la realtà quotidiana degli uffici. I contratti appena rinnovati per il pubblico impiego, e gli atti di indirizzo che stanno avviando le trattative sui dirigenti, alla formazione danno molta importanza. «Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni», si legge per esempio all'articolo 52 del nuovo contratto degli statali; per questa ragione, continua il testo nato dall'accordo fra Aran e sindacati, «le amministrazioni assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo»: obiettivi prioritari, insomma, quanto trascurati nelle aule dei corsi impegnati nell'eterna ricerca dell'ultimo comma.

Ma più che alla cattiva volontà, per capire come nasce l'agenda della formazione nella Pa bisogna richiamare la legge della domanda e dell'offerta. I dipendenti pubblici, spiegano in prima persona inter-

pellati dalla ricerca Fpa, hanno un'alta considerazione sulla propria preparazione. Il 43,6% di loro dichiara senza tentennare di avere «molte più competenze» di quelle che utilizza nel lavoro quotidiano, il 34,5% si giudica abbastanza strutturato per svolgere la propria funzione e solo il 20,5% riconosce il bisogno di rinfrescare e aggiornare le competenze che ha. Ma c'è di più: a costruire le conoscenze dei dipendenti pubblici è protagonista "l'autoformazione" (riconosciuta come prioritaria dal 48,5% degli intervistati), attraverso gli approfondimenti individuali su riviste e giornali specializzati, oppure l'esperienza sul campo (31,2%), mentre meno di un dipendente ogni dieci attribuisce un peso determinante alle esperienze formative vere e proprie.

La morale della favola? «Siamo sulla strada sbagliata - sintetizza Carlo Mochi Simondi, presidente di Fpa - con una formazione scarsa, per lo più su materie specialistiche o giuridiche, il settore pubblico può al massimo fare un po' meno errori nei compiti che già svolge e migliorare l'efficienza di procedure spesso inutili o assurdamente complicate. La formazione invece dovrebbe trasferire ai lavoratori le competenze in grado di accelerare l'evoluzione della Pa per consentirle di aprirsi ai cittadini, alle imprese, al contesto internazionale».

gianni.trovati@ilsole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La formazione nella Pa

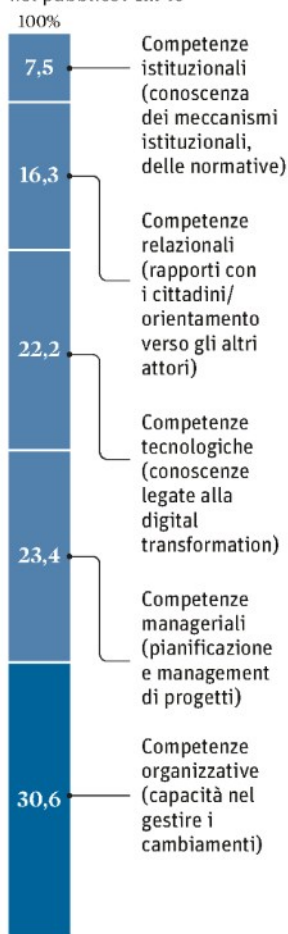
LE SCELTE DEI DIPENDENTI

I contenuti e le materie della formazione ricevuta nell'ultimo anno. In %



LE RICHIESTE DEI CITTADINI

In base alla tua esperienza con la Pa su quali delle seguenti aree di competenza reputi prioritario formare chi lavora nel pubblico? In. %



Fonte: Forum Pa 2018

L'INGANNO DELLE PENSIONI ECCO CHI GONFLA IL BUCO DELLA PREVIDENZA

Per pareggiare entrate ed uscite i lavoratori pubblici dovrebbero

versare all'Inps il 60% dello stipendio, i privati il 36%

Tra gli artigiani più rendite pagate che contribuenti

Conti in attivo tra i parasubordinati. Per ora.

di **Enrico Marro**

Sulle pensioni crediamo di essere al sicuro, dopo tante riforme. Ma alcuni indicatori sono allarmanti, in particolare le «aliquote di equilibrio previdenziale», cioè il valore teorico che dovrebbe assumere l'aliquota media di contribuzione effettiva (in pratica, quanta parte del reddito da lavoro deve andare in versamenti all'Inps), per garantire la totale copertura della spesa pensionistica.

Queste aliquote sono state calcolate, gestione per gestione, cioè per le varie categorie di lavoro, nell'ultimo rapporto del centro studi Itinerari.

I risultati parlano da soli, basta dare un'occhiata alla tabella che pubblichiamo. Per il fondo lavoratori dipendenti, il più importante, l'aliquota di equilibrio è oggi pari al 36,4%, cioè sei punti in più di quella effettiva (quella legale è del 33%, ma non tiene conto di contribuzioni figurative e di altre agevolazioni) perché oggi la quota di pensioni finanziata dai versamenti dei lavoratori attivi è pari all'83,4% (il resto viene dai trasferimenti dal bilancio dello Stato). Fanno peggio i dipendenti pubblici, dove l'aliquota di equilibrio dovrebbe essere addirittura del 60,6%, cioè di oltre 26 punti superiore a quella effettiva; un disallineamento superato solo dalla gestione dei coltivatori diretti, dove i lavoratori dovrebbero versare all'Inps l'80,3% della retribuzione lorda per finanziare il pagamento delle pensioni agli ex agricoltori. Per fortuna c'è la gestione dei parasubordinati, che essendo la più giovane (istituita nel 1996), per ora paga poche pensioni rispetto ai contributi incassati, e quindi potrebbe

oggi accontentarsi di un'aliquota di equilibrio del 3,1%, cioè di 22,5 punti inferiore a quella effettiva.

L'effetto demografico

Se questa è la fotografia attuale, in futuro la situazione potrebbe peggiorare. Le previsioni demografiche per l'Italia, che l'Istat ha diffuso da poco, ci ricordano un futuro già segnato: la popolazione residente che attualmente è pari a 60,6 milioni, dovrebbe scendere a 59 milioni nel 2045 e a 54,1 milioni nel 2065, quando avremo quindi 6 milioni e mezzo di abitanti in meno. Questo perché le nascite non saranno sufficienti a compensare i decessi, con un saldo negativo che sarà già di 200 mila unità nel 2024 per salire a 400 mila nel 2053. Si fanno pochi figli mentre, per fortuna, la durata media della vita salirà di oltre 5 anni sia per gli uomini sia per le donne, le quali oltrepasseranno i 90 anni. Risultato: l'età media della popolazione aumenterà dagli attuali 44,9 anni a oltre 50 anni nel 2065. Un invecchiamento e impoverimento demografico, quelli descritti dall'istituto di statistica, che avverranno nonostante sia stato incluso nelle previsioni un saldo migratorio con l'estero positivo mediamente di 165 mila unità all'anno, cioè leggermente superiore a quello degli ultimi anni (144 mila nel 2016). Tutto ciò configura una problematica non solo italiana e che ha un im-



patto forte sul welfare, in particolare sulle pensioni.

Più o meno negli stessi giorni dello studio dell'Istat, in Germania il Rapporto di primavera presentato dagli istituti di ricerca Ifo, Diw, Ifw, Rwi e IwG ha lanciato l'allarme sull'emergenza demografica che mette a rischio il sistema previdenziale anche nel Paese locomotiva d'Europa e rispetto al quale si propongono due ricette: o alzare l'età pensionabile dei tedeschi a 70 anni o far entrare nel Paese mezzo milione di migranti all'anno, in modo da aumentare i contribuenti. Altrimenti, per tenere in equilibrio i conti, non resterebbe che tagliare l'importo delle pensioni. I sistemi previdenziali, non solo quello italiano e tedesco ma quasi tutti, funzionano a ripartizione, significa cioè che le pensioni vengono pagate con i contributi che si raccolgono mese per mese dai lavoratori attivi. Se i pensionati aumentano e i lavoratori diminuiscono, l'equilibrio salta.

La mappa degli squilibri

Ovviamente non solo gli andamenti demografici e le trasformazioni del mondo del lavoro (decisive per esempio nel caso dell'agricoltura) influiscono su questi equilibri, ma anche le riforme. Così, si legge nel Rapporto: «i fondi dei dipendenti privati, numericamente determinanti per gli equilibri dell'intero sistema previdenziale, con l'innalzamento dei requisiti anagrafici per l'accesso alla pensione, hanno cominciato a registrare un'inversione del rapporto tra numero di pensioni e contribuenti attivi, che è progressivamente sceso dalle oltre 90 pensioni in pagamento per ogni cento contribuenti del 1995 alle attuali 64. Purtroppo è andata diversamente per i dipendenti pubblici, che «hanno più che raddoppiato il rapporto» dalle iniziali 45 pensioni per ogni 100 contribuenti alle quasi 90 di adesso. Ancora peggio per gli artigiani, dove «il rapporto è salito da 37 pensioni per ogni 100 contribuenti a più di una pensione per ogni contribuente nel 2016». Meglio i commercianti, passati da un rapporto di 41 pensioni ogni 100 lavoratori a 64,6.

Quanto al futuro, le dinamiche in atto rischiano di peggiorare, a causa appunto della riduzione e dell'invecchiamento della popolazione, nonostante le riforme della previdenza abbiano tentato di arginare il problema sia aumentando l'età pensionabile (e legandola alla speranza di vita) sia mettendo in rapporto diretto l'importo della pensione con i contributi versati.

È difficile immaginare di andare oltre nella permanenza al lavoro, che nel 2050 dovrebbe arrivare a 70 anni di età o 46 di contributi, sempre che le regole attuali non vengano attenuate come pure promettono con accenti diversi quasi tutti i partiti.

Di sicuro, quello che bisognerebbe fare è aumentare il tasso di occupazione, cioè il numero di occupati tra le persone in età da lavoro. Oggi in Italia lavorano 62 persone su 100 nella fascia tra 20 e 64 anni. La media dell'Unione europea è di 72, in Germania di 79, in Francia di 70 in Spagna di 65. Se si prende la componente femminile, l'Italia col 52,5% è al penultimo posto prima della Grecia (48%), contro una media Ue del 66,5%. Tutto questo ci dice che forse più che sulle pensioni l'Italia farebbe bene a concentrarsi sul lavoro. Se non altro perché, senza un aumento degli occupati, a pagare saranno ancora una volta i pensionati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In pensione 10 anni prima a braccetto con "Rita"

Anticipo dell'assegno complementare sganciato da quello base

LA PREVIDENZA

BRUNO BENELLI

Pensione complementare "Rita": con le ultime modifiche nasce una nuova forma di pensione dentro il circuito della previdenza complementare. Sono stati tolti i lacci che la tenevano legata alla pensione di base e quelli che la consideravano una specie di correttivo all'Ape volontario.

I requisiti richiesti si articolano in due alternativi pacchetti secondo quanto richiamato dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione (Covip).

1) Primo pacchetto: a) cessazione dell'attività lavorativa; b) entro cinque anni dal momento in cui si smette di lavorare si deve raggiungere l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza (attualmente 66 anni + 7 mesi, ma dal prossimo anno 67 anni tondi); c) al momento della domanda si devono avere almeno 20 anni di contributi nei regimi obbligatori di appartenenza (esempio: Inps); d) e almeno 5 anni di iscrizione e contribuzione al fondo pensionistico cui si chiede la Rita.

2) Secondo pacchetto: a) cessazione dell'attività lavorativa; b) essere disoccupato dopo la cessazione dell'attività lavorativa per più di 24 mesi; c) avere raggiunto l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza entro i 10 anni successivi al compimento

del termine di inoccupazione; d) avere almeno 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari.

Gli iscritti ai fondi possono quindi su base volontaria anticipare il momento del pensionamento, avvalendosi, in tutto o in parte, della posizione individuale accumulata togliendo dal Fondo tutto il montante, oppure una sola parte. E ciò fino al momento in cui verranno raggiunti i requisiti di accesso alla pensione nel sistema obbligatorio di base. E qualunque sia la scelta la conseguente, Rita (intera o ridotta rispetto al montante accumulato) verrà direttamente pagata dal Fondo di appartenenza.

Nel caso in cui non venga utilizzata l'intera posizione individuale, l'iscritto conserva il diritto di fruire delle ordinarie prestazioni (in capitale e in rendita, ma anche in eventuali anticipazioni) che matureranno sulla porzione residua che resta nel portafoglio della forma pensionistica complementare.

Non è più necessario che il soggetto abbia chiesto l'Ape in collegamento con Rita. E' infatti rimessa alla scelta dei lavoratori la possibilità di avvalersi dell'Ape e della Rita in modo congiunto ovvero alternativo. In sostanza ogni interessato può chiedere Rita per due motivi. 1) Avere più soldi in tasca per fare fronte alla restituzione delle somme pagate dall'Inps sotto forma di Ape. 2) Ottenere subito la pensione complementare dal Fondo ed evitare di chiedere l'Ape. In questo modo si va ugualmente in pensione subito, ma si evitano i problemi legati alla restituzione. —

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI

