

# Rassegna del 28/05/2018

## LAVORO

|            |   |   |                                     |    |
|------------|---|---|-------------------------------------|----|
| 28/05/2018 | <b>Corriere della Sera<br/>Milano</b>         | I precari entrano in agenda   | Rossi Giampiero                     | 1  |
| 28/05/2018 | <b>Italia Oggi Sette</b>                      | Formazione per stare al passo   | ...                                 | 2  |
| 28/05/2018 | <b>L'Economia del Corriere<br/>della Sera</b> | Eresie digitali - Ri-formare chi già lavora: l'esperienza Bonfiglioli               | Segantini Edoardo                   | 4  |
| 28/05/2018 | <b>Sole 24 Ore</b>                            | Autonomi delusi dal Jobs act - Partite Iva, Jobs act incompiuto                     | Barbieri Francesca - Uva<br>Valeria | 5  |
| 28/05/2018 | <b>Sole 24 Ore</b>                            | L'analisi - La riforma dimentica la rivoluzione digitale                            | Falasca Giampiero                   | 7  |
| 28/05/2018 | <b>Sole 24 Ore</b>                            | L'alternanza a scuola premia i licei - L'alternanza scuola-lavoro<br>premia i licei | Tucci Claudio                       | 8  |
| 28/05/2018 | <b>Repubblica<br/>Affari&amp;Finanza</b>      | Rapporto lavoro - L'occupazione in ripresa con formazione e welfare                 | v.d.c.                              | 10 |
| 28/05/2018 | <b>Repubblica<br/>Affari&amp;Finanza</b>      | Rapporto lavoro - Manifattura 4.0 e digitalizzazione nei corsi 2017 per<br>240mila  | ...                                 | 12 |

## FORMAZIONE

|            |  |  |                 |    |
|------------|--|--|-----------------|----|
| 28/05/2018 | <b>Repubblica<br/>Affari&amp;Finanza</b> | In tribunale lo scontro psicologi-counselor  | Dell'Olio Luigi | 13 |
| 28/05/2018 | <b>Sole 24 Ore</b>                       | Numero chiuso e «borse» i nodi da sciogliere | Bruno Eugenio   | 15 |

## WELFARE E PREVIDENZA

|            |   |  |  |    |
|------------|---|--|--|----|
| 28/05/2018 | <b>Giorno-Carlino-Nazione<br/>Economia&amp;Lavoro</b> | Welfare, industria da 110 miliardi Ma se mancano gli investimenti<br>cresce il divario tra ricchi e poveri | Rapaccini Andrea -<br>Dallaglio Enea         | 16 |
| 28/05/2018 | <b>Sole 24 Ore</b>                                    | Le pensioni di oggi e i numeri del futuro  | Tagliapietra Simone -<br>Chiacchio Francesco | 18 |
| 28/05/2018 | <b>Stampa Tuttosoldi</b>                              | Ai disoccupati un assegno per tornare al lavoro - Con un assegno i<br>disoccupati tornano al lavoro        | Passerini Walter                             | 19 |

## La svolta possibile

I PRECARI  
ENTRANO  
IN AGENDA

di Giampiero Rossi

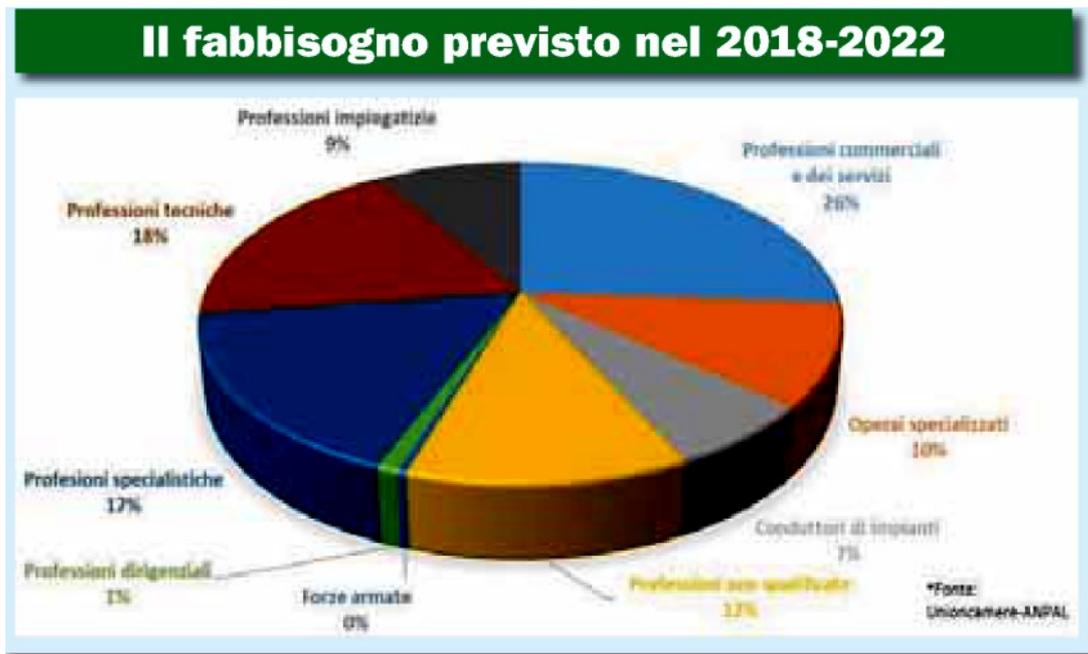
Qualcosa è cambiato nei giorni scorsi. A Milano (ma non soltanto), i cosiddetti *rider* — anglicismo che abbrevia e forse rende meno ruvido il concetto di fattorino precario su due ruote — sono diventati visibili e hanno conquistato l'attenzione mediatica, sindacale, politica e istituzionale. Purtroppo a far esplodere un tema che comunque non si poteva eludere ancora a lungo è stato il drammatico incidente in cui ha perso una gamba il ventottenne Francesco Iennaco. Ma le giornate di mobilitazione per i diritti dei *rider* hanno prodotto comunque un risultato, che si estende ad altre categorie di lavoratori fragili e invisibili. È vero che al sit in promosso dal collettivo Deliverance i lavoratori direttamente interessati si contavano sulle dita di una mano. È vero che lo sciopero proclamato dalla Filt Cgil è risultato invisibile e non misurabile, più virtuale che reale. Però entrambe le iniziative hanno contribuito a portare la questione della massima espressione di precarietà nelle agende di assessori e politici. Il presidente dell'Inps ha lanciato una proposta audace e il sindacato ha iniziato a sperimentare percorsi per avvicinarsi ai lavoratori direttamente «su strada». All'appello, per il momento, mancano soltanto le aziende che controllano le grandi piattaforme digitali. E se anche loro accetteranno questa sfida, Milano potrebbe rivelarsi pioniera anche in questo terreno inesplorato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La trasformazione del mercato impone aggiornamento e riqualificazione dei lavoratori

# Formazione per stare al passo



**A**nticipare il futuro per affrontare le sfide 4.0 del mondo del lavoro. Parole chiave come formazione continua, digitale, innovazione, skills, creatività e marketing, diventano strategiche per stare al passo con i tempi. Re-inventarsi diventa un mantra, e i nuovi lavoratori del millennio cambiano pelle anche sulla base delle richieste di un mercato mutevole, che fa i conti in tasca con le rivoluzioni tecnologiche. Per questo anche la formazione diventa 4.0 con nuove competenze informatiche, digitalizzazione, high skills e big data. Come il recente decreto ministeriale firmato dai ministri Calenda, Padoan e Poletti, per attuare il credito di imposta sulle spese di formazione 4.0, che prevede con lungimiranza il cambio di casacca delle competenze dei dipendenti italiani. Perché, come specificato nella legge di bilancio 2018, questo incentivo è finalizzato a supportare l'acquisizione di skills negli ambiti dell'informatica, delle tecniche e tecnologie di produzione, nella vendita e nel marketing, con un 40% delle spese ammissibili e il tetto massimo di 300 mila euro per ciascuna impresa. Un intervento per spingere la più grande fonte di valore per un'azienda:

la formazione dei lavoratori in una logica di strategia di recupero di competitività internazionale.

Ma al centro della formazione non rientra solo la competizione su larghi fronti e scenari internazionali, ma anche un «restyling» interno dei bacini di forza lavoro. Se guardiamo all'Italia, con i dati Excelsior di UnionCamere e Anpal sui fabbisogni occupazionali da qui fino al 2022, vediamo uno scenario in cui verranno richieste 2.576.200 unità lavorative per sostenere le colonne dell'economia italiana. Con una prevalenza delle professioni commerciali e dei servizi (26,0%), seguite dalle professioni tecniche (18,2%) e di quelle specialistiche (16,8%). Seguono poi con un certo distacco gli operai specializzati (10,3%), le professioni impiegatizie (8,9%) e le professioni non qualificate (11,9%). I conducenti di impianti industriali e di mezzi di trasporto si attestano poi al 6,6%, mentre risulta piuttosto ristretta (0,9%) la quota delle professioni manageriali. Sempre secondo i dati Excelsior il fabbisogno medio annuo, previsto nel periodo considerato, si può ripartire nel 35,8% di figure di alto profilo (high skill, cioè dirigenti, specialisti e tecnici), nel 34,9% di figure di li-

vello intermedio (impiegati e professioni commerciali e dei servizi) e ancora nel 28,8% di figure operaie e non qualificate. Le esigenze cambiano tra pubblico e privato: gli occupati privati dell'industria e dei servizi rappresentano l'86% del fabbisogno totale, ma solo il 71% del fabbisogno di professioni più qualificate e il 98% di quelle operaie e non qualificate.

Le figure di profilo più elevato rappresentano il 30% del fabbisogno di occupati privati, mentre sono il 74% tra i dipendenti pubblici. All'opposto tra gli occupati privati le figure low skill sono il 33% del totale, mentre sono appena il 4% nel settore pubblico. Se invece guardiamo ai titoli di studio la quota di laureati e diplomati sfiora il 98% tra i dipendenti pubblici, mentre si attesta al 56% tra gli occupati privati. Complessivamente il settore pubblico detiene una quota di fabbisogno pari a circa il 14% del totale nazionale, comprese anche le 10.400 unità di fabbisogno previste nelle forze armate (pari al 3% del totale del fabbisogno pubblico). Ma gran parte dei fabbisogni espressi dal sistema economico nazionale per i prossimi anni saranno funzionali alla sostituzione del perso-



nale in uscita. Nel complesso la replacement demand rappresenterà il 78% del totale dei fabbisogni lavorativi. Vero per i privati ma soprattutto per la p.a., in cui il ricambio lavorativo, data anche la maggiore anzianità del personale, rappresenterà un vero boom: il 138% del fabbisogno. Che però va di pari passo con la voglia delle imprese di innovarsi, di adeguarsi ai tempi per entrare in nuovi oceani blu di competitività chiedendo risorse, informazione e supporto per passare al contrattacco.

È un quadro generale che ad esempio emerge dal sondaggio FondItalia 2018, realizzato con ExpoTraining e Fiera Milano. Secondo lo studio innovare e formare le proprie risorse per un'impresa rappresenta l'unica via maestra per competere nel mercato del lavoro (57,89% circa), aumentare produttività e fatturato (40,35%) e proteggere i lavoratori dal rischio occupazionale (70,18%), ma solo il 37,39% delle imprese innova costantemente e il 41,25% non ha mai sentito parlare del Piano Industria 4.0, o

non sa bene di cosa si tratti. Ampio respiro al nuovo e all'innovazione, vista come una grande opportunità di crescita e permanenza nel mercato per le imprese, ma solo la metà delle persone interrogate dichiara che la propria azienda innova costantemente (37,39%) o almeno ogni anno (15,65%), mentre l'altra metà dichiara che nella propria azienda accade ogni 2/3 anni (per il 13,04%), ogni 5 anni (per il 5,22%), raramente (per il 1,74%) o addirittura mai (per il 6,96%). L'opportunità di formazione è ampiamente ben vista e ricercata per il 70,18%, come anche la conoscenza delle lingue (per il 31,58%) e competenze legate al web (per il 21,68%). Tra le competenze web individuate come più utili, il marketing digitale (per il 46,90%) e la gestione dei social (per il 15,04%). «Enti di formazione, rappresentanze di imprese e lavoratori, fondi interprofessionali possono fare molto per sostenere le imprese di fronte a questo grande mutamento di scenari», spiega Francesco Franco,

presidente di FondItalia, «di cui è stata compresa la portata ma che si fatica ancora ad affrontare. La rivoluzione tecnologica ed industriale a cui stiamo assistendo in questi decenni oltre ad essere compresa va interpretata».

Con una formazione valida che riesca a colmare il gap tecnologico dei prossimi anni, perché una delle priorità del mercato del lavoro nel prossimo decennio, come raccontato nello studio «Il Futuro del Lavoro» di Asso Lombarda e Adapt, sarà quello dell'aggiornamento delle competenze dei lavoratori «sviluppando una profonda cultura dell'apprendimento, un "diritto-dovere" della persona in termini di investimento professionale. Programmi di aggiornamento professionale e formazione continua», si legge nel report, «che non siano slegati dai fabbisogni delle imprese e del mercato del lavoro, ma inseriti in piani di sviluppo professionale coerenti con le esigenze dei singoli. Solo così la formazione diventa un vero investimento per l'azienda».

—© Riproduzione riservata—

## MARCO BENTIVOGLI (CISL)

### Serve un salto culturale per anticipare i cambiamenti

Paura dell'automazione, paura della tecnologia. Il mercato del lavoro richiede sempre più skill specifiche, che potrebbero essere colmate da automatismi meccanici. Ma il valore del lavoratore è indiscutibile nella formazione. Infatti secondo i dati dell'Osservatorio HR Innovation Practice del Politecnico di Milano la sfida principale per le direzioni HR nel 2018 è una: sviluppo di cultura e competenze digitali. In una parola chiave: anticipare il futuro per non rincorrerlo. E anche i sindacati italiani ne sono convinti. «La tecnologia non è nemica dell'uomo ma può essere al servizio dell'uomo», spiega Marco Bentivogli, segretario generale Cisl, «perché contiene



Marco Bentivogli

i valori di chi l'ha progettata. Il nostro paese non investe in maniera sufficiente in politiche di formazione e tecnologia sul lavoro, è "tecnofobo", con il rischio che molte professioni non riescono a tenere il passo come quelle ripetitive», prosegue Bentivogli, «nella loro ripetizione meccanica o routinaria delle operazioni da svolgere, e quelle intellettuali e cognitive. In Italia la mancanza di tecnologia ha distrutto occupazione, il combinato disposto di inadeguati cambi generazionali nelle famiglie proprietarie, e il disinvestimento ha agevolato la quasi scomparsa di interi settori vedi il caso esemplare dell'elettrodomestico,

tra i primi a delocalizzare negli anni 90, e ben prima dell'avvento dell'euro. Se guardiamo a paesi come il Giappone e la Sud Corea», continua il segretario Cisl, «che investono continuamente sulla tecnologia e sulla formazione del personale, presentano oggi tassi di disoccupazione bassissimi. Oggi i bambini nelle scuole elementari, si conta per il 65% dei casi, svolgeranno in futuro lavori di cui oggi non conosciamo neppure il nome. E il segreto per superare questo rischio», spiega Bentivogli, «consiste in un salto culturale complessivo, consapevolezza e accettazione del cambiamento per aderire una massiccia politica di investimenti ed essere tra i paesi «early adopter», ovvero quello di anticipare, cogliere e mettere in atto», conclude il segretario Cisl, «i cambiamenti tecnologici nel mondo del lavoro, delle produzioni e in fondo di molti aspetti della nostra vita».

## Eresie digitali

### RI-FORMARE CHI GIÀ LAVORA: L'ESPERIENZA BONFIGLIOLI

di **Edoardo Segantini**

edoardosegantini2@gmail.com

@SegantiniE

**I**l caso Bonfiglioli, multinazionale tascabile della meccatronica, indica la strada giusta verso Industria 4.0: un'innovazione progettata, discussa e realizzata con la collaborazione di più soggetti. Industriali, sociali, territoriali. Che in questo caso sono l'azienda, Porsche Consulting, Fiom-Cgil e la Regione Emilia Romagna, nella persona dell'assessore Patrizio Bianchi. L'obiettivo è riqualificare le persone che già lavorano dotandole di nuove competenze, così che possano trarre vantaggio dagli sviluppi di Industria 4.0. Il progetto di retraining digitale coinvolgerà, inizialmente, un primo gruppo di dipendenti del nuovo stabilimento Evo (Evolution), operativo dal 2019. Un'avanguardia di «formati» destinati a diventare formatori, a beneficio dell'intero personale. Il caso Bonfiglioli è interessante per tre aspetti. Innanzitutto per i vantaggi potenziali per l'azienda, i lavoratori e la comunità. Secondo il programma infatti

l'impresa metterà a disposizione il suo modello e ne condividerà i risultati con la Regione, che potrà programmare la propria offerta formativa tenendo conto dell'esperienza acquisita. Secondo aspetto interessante: l'accordo emiliano nasce su un terreno di buone relazioni industriali. Sia a livello aziendale: il retraining è parte dell'accordo integrativo del 2017, che prevede la «partecipazione negoziata». Ed è l'evoluzione naturale di relazioni che già hanno portato alla creazione dei «gruppi di miglioramento» stile Toyota. Sia a livello territoriale: siamo in un'area dove si pratica la «codeterminazione», le relazioni industriali sono avanzate e la cooperazione privato-pubblico è di casa. Basta pensare all'università Muner, lanciata per formare ingegneri dell'auto dalle maggiori aziende di super car (da Ferrari a Lamborghini a Dallara) e dalle università della regione. Ma l'aspetto forse più interessante, che bisognerebbe sforzarsi di esportare in tutto il Paese, è la diffusione delle esperienze eccellenti nel territorio. Il riuso delle pratiche migliori a vantaggio di tutti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Niente sportelli ad hoc nei centri per l'impiego - Tramontano i nuovi mercati riservati

# Autonomi delusi dal Jobs act

Dopo un anno è incompiuta la prima legge per le partite Iva

■ Il Jobs act degli autonomi resta incompiuto: a un anno dall'entrata in vigore della prima legge ad hoc per il popolo delle partite Iva, tutte le misure non immediatamente operative restano al palo.

Sono destinate a finire in un nulla di fatto le deleghe contenute nella legge 81/2017, in scadenza il 14 giugno. Svanisce così la possibilità di individuare nuovi atti pubblici da riservare ai professionisti ordinistici e

aprire per loro nuovi spazi di mercato. Stop anche alla semplificazione sulla sicurezza lavoro negli studi e al rafforzamento del welfare e delle tutele sull'amaternità per i professionisti. Intanto, nessun centro per l'impiego ha attivato gli sportelli dedicati ai professionisti secondo le indicazioni del Jobs act che li designava come punto di incontro tra domanda e offerta di lavoro autonomo.

**Barbieri, Falasca e Uva** ▶ pagina 2

## Partite Iva, Jobs act incompiuto

Nessuna chance per nuovi mercati, sicurezza e welfare da riformare

### Il bilancio a un anno dal varo

Nulla di fatto per le misure da far partire con decreti attuativi

### I centri per l'impiego

Mancano anche gli sportelli ad hoc per orientare i liberi professionisti

#### VERSO LA DECADENZA

Scadono il 14 giugno quattro deleghe, compresa quella che assegnava ai professionisti nuovi atti pubblici da asseverare

**Francesca Barbieri**  
**Valeria Uva**

■ Se sarà "congelato", modificato, o completato è ancora presto per dirlo. Fatto sta che il Jobs act per gli autonomi, dopo un anno, (la legge 81 è entrata in vigore il 14 giugno 2017), è una delle grandi incompiute che i Governi precedenti passano in eredità al nuovo Esecutivo.

Il Jobs act degli autonomi - con interventi mirati per una platea di oltre 5 milioni tra liberi professionisti, freelance e iscritti alla gestione separata dell'Inps - ha ancora numerosissimi tasselli da incastrare per completare il puzzle, con il risultato che le tutele per questa galassia di lavoratori restano a metà.

Stanno infatti per finire in un nulla di fatto le quattro deleghe della legge che dovevano arricchire le garanzie per questa platea: la prima per rimettere alle professioni organizzate in ordini

e collegi una serie di funzioni e di atti della pubblica amministrazione; la seconda per la protezione sociale dei professionisti; la terza per allargare il raggio d'azione delle prestazioni di maternità e malattia; la quarta, infine, per la semplificazione delle norme su salute e sicurezza.

I decreti (a cura dei ministeri del Lavoro e della Funzione pubblica) si sono fermati alle prime bozze. Un lavoro interlocutorio che si è interrotto già qualche tempo prima delle elezioni.

Qualche chance in più di vedere la luce (semmmai dovesse nascere il Governo Lega-M5S) ce l'ha invece un altro tassello mancante: il rafforzamento dei centri per l'impiego che è stato inserito tra gli obiettivi prioritari. I due miliardi ipotizzati per questa riforma dal contratto di governo potrebbero anche favorire l'apertura di sportelli dedicati al lavoro autonomo (come previsto dall'articolo 10 della legge 81), per raccogliere domande e offerte di lavoro e offrire informazioni per l'avvio dell'attività, l'accesso al credito, alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali e agli appalti pubblici.

Si tratta di sportelli da avviare anche con convenzioni con gli ordini, rimasti finora lettera morta. Anche all'Anpal (agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro), chiamata a pubblicare l'elenco dei soggetti convenzionati, non se ne ha nessuna evidenza.

E un'ulteriore conferma arriva dal territorio: nulla di nuovo è ancora stato fatto. A Roma ad esempio esiste dal 2011 uno sportello dedicato all'autoimprenditorialità nel centro per l'impiego Portafuturo di Testaccio, che svolge anche funzioni di consulenza per i liberi professionisti, ma non è tagliato sul modello del Jobs act.

Dal Piemonte si segnala invece il servizio Mip-mettersi in proprio: la Regione con un investimento di 7,5 milioni ha realiz-



zato nel 2017 una rete di 190 sportelli nei centri per l'impiego per gli aspiranti imprenditori (anche lavoratori autonomi) per realizzare la propria idea d'impresa.

In Campania gli sportelli dedicati agli autonomi stanno per partire: la giunta ha stanziato 16 milioni per rafforzare i centri per l'impiego, tra l'altro anche istituendo gli sportelli Ala (Autoimpiego e lavoro autonomo) che informeranno su tutte le misure di sostegno per start up e professionisti. La Regione ha già cominciato ad offrire tramite Garanzia Giovani 500 euro al mese per sei mesi per i tirocinanti negli studi professionali.

Il bilancio del primo anno di vita del Jobs act degli autonomi vede comunque all'attivo alcune misure subito applicative in diversi campi anche distanti tra loro: così ad esempio sul fronte fiscale è scattata la piena deducibilità delle spese sostenute dai professionisti per la formazione entro il tetto di 10 mila euro l'anno. Mentre sul versante assistenziale la legge ha stabilizzato l'indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi (Dis-coll) e la possibilità di sospendere il pagamento dei contributi in caso di lunghe malattie. Operative dal 14 giugno scorso anche le misure contro i ritardi di pagamento: l'invio del semplice "preavviso di parcella" è sufficiente per far scattare, dopo 30 giorni, il decorso automatico degli interessi di mora.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Gli obiettivi mancati

### NUOVI MERCATI



#### La misura

Il jobs act degli autonomi affida a un decreto delegato il compito di individuare atti pubblici da rimettere alle professioni ordinarie, garantendo privacy e misure contro eventuali conflitti di interessi. Per i

professionisti si trattava di aprire nuove opportunità di lavoro, tutelate da una riserva di legge

#### La situazione

Il decreto si è fermato ai primi incontri esplorativi. Una possibilità destinata a decadere il 14 giugno

### ORIENTAMENTO



#### La misura

Prevista l'istituzione nei centri per l'impiego di sportelli dedicati ai lavoratori autonomi anche in convenzione con ordini e associazioni per raccogliere domanda e offerta di lavoro autonomo, offrire consulenza sui

bandi e sui finanziamenti

#### La situazione

All'Anpal non risultano sportelli dedicati agli autonomi istituiti dopo il jobs act. Ma in alcuni centri già funzionano sportelli per l'autoimprenditorialità cui possono accedere anche i professionisti

### SICUREZZA



#### La misura

Il Jobs act degli autonomi puntava a una rivisitazione degli obblighi di sicurezza per gli studi professionali. L'obiettivo era dettare norme ad hoc, più semplici e più adatte alle realtà dello studio, snellendo gli

adempimenti solo formali e rivedendo tutto l'apparato sanzionatorio

#### La situazione

L'iter del decreto si è interrotto in vista delle elezioni e la delega si appresta a scadere il prossimo 14 giugno

### WELFARE



#### La misura

Atteso con una delega un rafforzamento delle misure assistenziali previste dalle Casse previdenziali. Con una contribuzione aggiuntiva a carico degli iscritti da potenziare i il

sostegno ai professionisti in situazione di forte calo del reddito o colpiti da gravi patologie

#### La situazione

Anche questa delega scadrà il 14 giugno (se non rinnovata) senza esito

### MATERNITÀ



#### La misura

Il Jobs act degli autonomi puntava a rafforzare le misure a tutela della maternità delle lavoratrici iscritte alla gestione separata Inps, aumentando i beneficiari dell'indennità e i mesi precedenti al

periodo indennizzabile entro cui individuare le tre mensilità di contribuzione dovuta

#### La situazione

Anche questa delega si appresta a rimanere inattuata e a decadere il prossimo 14 giugno

**L'ANALISI****La riforma dimentica la rivoluzione digitale****Giampiero Falasca**

**I**l Jobs act del lavoro autonomo ha il merito di aver messo al centro dell'agenda politica il tema delle tutele per il popolo delle partite Iva, ma sconta il grande limite di aver creato un pacchetto di misure largamente inadeguate rispetto ai fabbisogni presenti e futuri di questa platea di lavoratori.

Il merito di aver affrontato la questione delle tutele non va taciuto: il popolo delle partite Iva molto spesso viene utilizzato e strumentalizzato per battaglie propagandistiche ed elettorali, ma raramente è oggetto di attenzioni concrete e reali.

Il fatto che il Parlamento abbia discusso a lungo su un pacchetto di misure volte a sostenere l'attività dei lavoratori autonomi è, quindi, una novità significativa, che fa salire di livello l'intero dibattito sul tema.

Questo merito è bilanciato da un vizio di fondo abbastanza grave della legge 81/2017: il legislatore non è stato in grado di dare risposte adeguate ai fabbisogni attuali dei lavoratori autonomi, e non ha neanche tentato di dare risposte alla grande trasformazione del lavoro imposta dalla rivoluzione digitale.

Se ci soffermiamo sui fabbisogni più immediati, risulta abbastanza evidente che le misure contenute nel Jobs act degli autonomi possano produrre benefici molto limitati sull'attività lavorativa dei lavoratori autonomi.

Nessuna delle misure merita di essere bocciata, ma si tratta di interventi marginali o, comunque, troppo timidi per incidere veramente.

Non è pensabile che l'apertura di uno sportello presso il centro per l'impiego possa essere una risposta concreta alla domanda di servizi per il lavoro autonomo, in un Paese nel quale l'organizzazione complessiva di queste strutture,

nonostante una legislazione molto avanzata, non produce risultati accettabili.

E manca una risposta efficace alle questioni più urgenti che deve affrontare chi ha una partita Iva: un fisco nemico di chi lavora in chiaro e amico – di fatto – di chi si nasconde nelle zone grigie, l'assenza di incentivi efficaci all'innovazione tecnologica e all'investimento sul capitale umano, un'infrastruttura normativa e burocratica profondamente ostile verso di chi agisce in proprio.

Ma la carenza del provvedimento è ancora più evidente se si alza lo sguardo verso la grande trasformazione che sta attraversando il lavoro.

Il caso Foodora è solo una delle tante vicende che dimostrano come le categorie giuridiche usate tradizionalmente per "catalogare" il lavoro – subordinato, autonomo, parasubordinato – sono ormai inadeguate rispetto ai cambiamenti profondi che la rivoluzione digitale sta determinando nel sistema economico e sociale.

Siamo ancora dentro questo cambiamento e, quindi, la ricerca di soluzioni definitive o affrettate sarebbe inutile e intempestiva. Ma questa attesa non può essere un alibi per far finta che nulla stia accadendo: nel momento in cui tendono a scomparire i datori di lavoro (sempre più rimpiazzati da piattaforme digitali che intermediano il lavoro), e anche le attività di contenuto più esiguo faticano a trovare posto dentro lo schema classico della subordinazione, bisogna creare tutele nuove che si estendono a tutto il lavoro "economicamente dipendente", ripensando le categorie tradizionali e adeguandole ai nuovi lavori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**L'alternanza a scuola premia i licei**

Il 55% dei percorsi di formazione on the job ha interessato i liceali. A dirlo è l'ultimo monitoraggio del Miur che conferma anche il legame tra gli istituti tecnici e le imprese. All'orizzonte un nuovo resting: tetto di ore diverse a seconda degli indirizzi.

**Claudio Tucci** ▶ pagina 3

**Formazione on the job.** Liceali protagonisti nel 55% delle esperienze ma all'orizzonte c'è la revisione del monte ore in base agli indirizzi

# L'alternanza scuola-lavoro premia i licei

## IL LEGAME CON LE IMPRESE

Negli istituti tecnici il 50% dei ragazzi di terza e quarta ha già svolto 300 delle 400 ore obbligatorie. In azienda un percorso formativo su due

**Claudio Tucci**

■ Gli istituti tecnici confermano il legame «molto stretto» con il tessuto produttivo: nei primi due anni di alternanza scuola-lavoro «obbligatoria» il 49,9% dei futuri diplomati in questi percorsi perfeziona le proprie competenze direttamente nelle imprese; e, per di più, con progetti di assoluta qualità. Oltre il 50% dei ragazzi del terzo e quarto anno supera 300 delle 400 ore «on the job» previste nell'ultimo triennio in classe.

I professionali mantengono la percentuale maggiore di giovani in alternanza: nelle quinte classi dell'anno 2016/2017, ancora quindi fuori dalle nuove regole introdotte dalla legge 107, si è superato il 40% (in queste scuole, tuttavia, da sempre la formazione «on the job» è strutturata nell'offerta didattica). Ma la novità maggiore arriva dai licei. Esentati fino al 2014/2015, in due anni hanno letteralmente cambiato passo: gli alunni di terza e quarta in alternanza sono stati 443.533, il 90,6% del totale, e di questi oltre il 25% ha già sorpassato le 200 ore oggi obbligatorie, «on the job».

I dati sui primi due anni di attuazione dell'alternanza scuola-lavoro targata legge 107, elaborati dal Miur, e che Il Sole 24 Ore è in grado di anticipare, parlano di una innovazione didattica im-

portante (sostenuta dalla ministra uscente Valeria Fedeli e dal sottosegretario Gabriele Toccafondi), seppur con luci e ombre. Ma sul quale il prossimo esecutivo potrebbe rimettere mano. Nel «contratto per il governo» di Lega e M5S la formazione «on the job» viene definita «dannosa» laddove slegata da qualità dei moduli e coerenza con il ciclo di studi. E una delle ipotesi passa dalla revisione del monte ore in base agli indirizzi.

«Il ministero ha disciplinato i diritti e doveri degli studenti, c'è una piattaforma su cui poi possono essere segnalati eventuali criticità, e da giugno 2019 l'alternanza diventa requisito per l'esame di maturità - sottolinea Fabrizio Proietti, dirigente del Miur che si occupa di alternanza -. A maggiore garanzia della qualità dei percorsi, si potrebbe introdurre un bollino per monitorare tutte le strutture che accolgono ragazzi».

La fotografia che emerge dai numeri è articolata: lo scorso anno gli studenti di terza e quarta «in alternanza» sono stati 873.470 (si sale a quasi 938mila ragazzi, considerando anche le quinte), con una crescita del 300% rispetto ai 273mila del 2014/2015, prima cioè della legge 107. A spingere su la percentuale sono stati in larga parte i licei (55% dei percorsi). In alcuni casi con «moduli» interessanti: è il caso, per esempio, del liceo classico romano, Ennio Quirino Visconti, dove gli alunni sono entrati in contatto con i «manuali antichi» conservati nella pontifi-

cia università «Gregoriana; o come all'Ettore Molinari, a Milano, liceo scientifico - c'è anche un indirizzo tecnico: «Qui strutturiamo percorsi legati ad aziende e territori - racconta la preside Marzia Campioni - I nostri ragazzi vengono impegnati in indagini scientifiche di alto livello legate a Industria 4.0. Si fanno anche laboratori sperimentali in raccordo con l'università».

Certo, in giro per l'Italia, ci sono pure storie di studenti che l'alternanza l'hanno finora sentita solo raccontare (per gli ostacoli messi dai professori o per i troppi oneri burocratici). In azienda poi è andato il 43,2% degli 873mila alunni di terza e quarta, una percentuale sostanzialmente in linea con la «vecchia» alternanza facoltativa. Negli studi professionali, invece, la formazione «on the job» ha riguardato appena il 2,7% di alunni.

«Serve buon senso e pazienza - commenta il vicepresidente di Confindustria per il Capitale umano, Giovanni Brugnoli -. Vedo segnali di miglioramento che testimoniano il tanto lavoro delle scuole e la disponibilità delle imprese. Ora si punta su quanto di buono si è fatto finora. Ci siamo accorti che, dove le imprese più sono messe in condizione di partecipare a tutte le fasi del percorso, dalla progettazione alla valutazione, anche nei licei, i risultati sono positivi e insegnanti, famiglie e studenti sono soddisfatti».

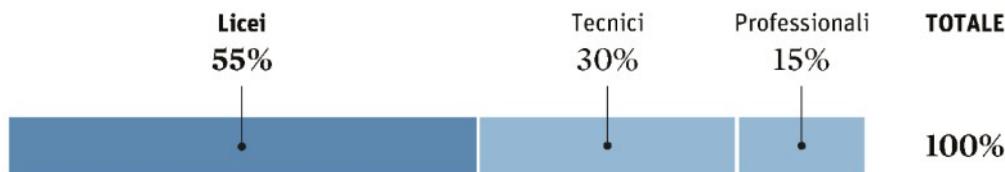
© RIPRODUZIONE RISERVATA



## La fotografia del Miur

### PERCORSI DI ALTERNANZA

Tipo di scuole superiori dove si sono attivati. In % sul totale



### LE PRIME 10 STRUTTURE OSPITANTI

Strutture che hanno accolto gli studenti del 3° e 4° anno in alternanza scuola-lavoro (per 100 studenti in alternanza)

| Tipologia struttura                                   | Percorso di studio |         |          | Totale | Tipologia struttura                         | Percorso di studio |         |          | Totale |
|---|--------------------|---------|----------|--------|---|--------------------|---------|----------|--------|
|   | Licei              | Tecnici | Profess. |        |   | Licei              | Tecnici | Profess. |        |
| Imprese   | 33,8               | 49,9    | 60,6     | 43,2   | Enti pubblici/<br>privati terzo<br>settore* | 4,3                | 1,4     | 2,2      | 3,0    |
| Altro   | 13,1               | 12,5    | 12,0     | 12,7   | Enti locali                                 | 3,5                | 2,4     | 1,2      | 2,8    |
| Scuola  | 10,5               | 8,2     | 10,7     | 9,7    | Professionista                              | 2,1                | 4,2     | 1,6      | 2,7    |
| Ministeri   | 9,6                | 5,6     | 3,0      | 7,3    | Associazione di<br>promozione sociale       | 3,0                | 1,3     | 1,4      | 2,2    |
| Enti pubblici/privati<br>non economici<br>(no-profit) | 4,4                | 2,8     | 1,3      | 3,4    | Enti pubblici/privati<br>economici (profit) | 1,8                | 1,5     | 1,2      | 1,6    |

(\*) anche volontariato

Fonte: Miur, anno scolastico 2016-2017

**RAPPORTO  
LAVORO**

# L'occupazione in ripresa con formazione e welfare

**SONO I CARDINI DEL SISTEMA DI CUI LA SOMMINISTRAZIONE VA FIERA "PIÙ DELLE TUTELE GIURIDICHE È L'AGGIORNAMENTO CONTINUO DELLE COMPETENZE A GARANTIRE IL FUTURO DEL NOSTRO CAPITALE UMANO", DICE FRANCESCO VERBARO PRESIDENTE DI FORMA.TEMP. E L'ENTE BILATERALE EBITEMP OFFRE SERVIZI**

*Milano*

La migliore politica attiva non può prescindere dalla formazione: perché sono le competenze e il loro continuo aggiornamento a fare la differenza sul mercato del lavoro per i singoli, per le aziende e per i sistemi territoriali dove le imprese operano. La conferma arriva dall'esperienza sul campo delle agenzie di somministrazione del lavoro (Apl) e del sistema formativo che le stesse hanno messo a punto con Forma.Temp: il fondo per la formazione dei lavoratori in somministrazione, finanziato esclusivamente con risorse private.

Fondo che si alimenta con un contributo obbligatorio del 4%, calcolato tenendo come base il totale delle retribuzioni erogate ai lavoratori in somministrazione. Le retribuzioni sono uguali a quelle di chi lavora alle dirette dipendenze dell'azienda cosiddetta utilizzatrice, quella presso alla quale svolgono la loro attività per conto dell'Apl. Le agenzie utilizzano il fondo per finanziare le politiche del lavoro rivolte ai

somministrati e ai candidati in cerca di occupazione.

«La somministrazione ha un costo maggiore perché protegge di più il lavoratore sia durante la missione che nei periodi transizione — sottolinea Francesco Verbaro, presidente di Forma.Temp — Tanto più che il sistema prevede precisi obblighi di *placement*: almeno un allievo formato su tre deve accedere ad una reale occasione di lavoro». In questo sistema, Verbaro definisce "cruciale" il ruolo svolto dai fondi interprofessionali e dagli enti bilaterali: «Sono realtà che operano in un mercato del lavoro sempre più complesso e mutevole, però riescono a dare risposte flessibili ed efficaci in termini di domanda ed offerta, anticipando anche le trasformazioni inevitabili delle imprese e dei lavoratori. In sintesi, svolgono un ruolo di sussidiarietà orizzontale».

L'esperienza di Forma.Temp, fa notare il presidente, insegna che «il lavoro di qualità e la sua protezione si realizzano proprio grazie a sistemi di presa in carico e di supporto continuo nell'aggiornamento delle competenze, specie nelle transizioni, che assicurano l'occupazione dei lavoratori.

Più delle tutele giuridiche è la formazione continua a garantire il futuro del nostro capitale umano». Del sistema fa parte anche l'ente bilaterale Ebitemp, anch'esso finanziato esclusivamente con risorse private, il

quale eroga servizi e prestazioni specifiche per i lavoratori in somministrazione suddivisi in tre categorie. Alla voce "sostegno" rispondono i contributi una tantum o mensili per asilo nido, sostegno alla maternità, rimborsi e sussidi per fronteggiare le spese sanitarie anche a seguito di incidenti. Sotto la categoria "tutela" le indennità nei casi di infortunio e rimborsi per spese sanitarie. Sotto la voce "agevolazioni" ci sono i piccoli prestiti personali e i contributi una tantum per trasferimenti territoriali.

«Il sistema di welfare di settore per i lavoratori somministrati fornito dall'ente è un'eccellenza europea e mondiale — sottolinea Giuseppe Biazzo, presidente di Ebitemp — Perché i lavoratori somministrati possono usufruire di una serie completa di prestazioni di welfare che rappresentano un supporto importante per migliorare la qualità della loro vita lavorativa. Questo risultato è stato possibile grazie alla collaborazione tra Apl-sindacati».

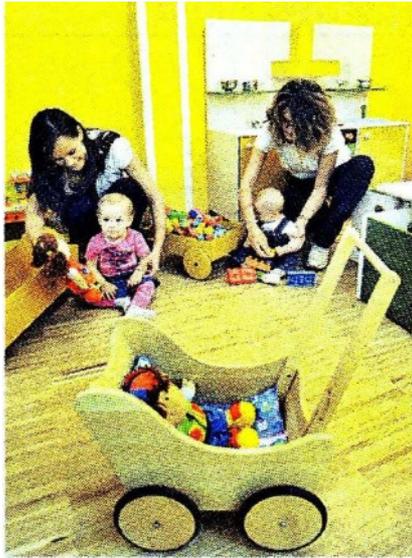
In particolare, Biazzo sottolinea l'importanza della "parità di trattamento retributivo" tra i dipendenti e i lavoratori in somministrazione, prevista per legge. «È la dimostrazione che questa forma di lavoro è probabilmente una delle più tutelate in Italia. Continueremo a sviluppare il sistema del welfare per dare ancora più opportunità e servizi ai lavoratori che si avvicinano alle agenzie per migliorare la loro condizione lavorativa». (u.d.c.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

|  | 2017    | 2016    | 2015    | 2014    |
|--|---------|---------|---------|---------|
| <b>CONTRIBUTI</b><br>(milioni di euro)             |         |         |         |         |
| Tempo determinato                                  | 229,4   | 179,6   | 179,7   | 151,3   |
| Tempo indeterminato                                | 33,9    | 31,8    | 18,7    | 229,4   |
| <b>FORMAZIONE FINANZIARIA</b><br>(milioni di euro) | 201,1   | 178,8   | 159,2   | 135     |
| <b>PROGETTI FINANZIATI</b>                         | 37.574  | 33.263  | 37.237  | 29.196  |
| <b>ALLIEVI</b>                                     | 243.337 | 230.993 | 224.816 | 196.108 |

S. DI MEO





Nelle foto qui sopra **Francesco Verbaro** (1) presidente di Forma.Temp; **Giuseppe Biazzo** (2) presidente di Ebitemp

**RAPPORTO  
LAVORO****[IL BILANCIO]****Manifattura 4.0  
e digitalizzazione  
nei corsi 2017  
per 240mila**

**Solo nel 2017 sono state oltre 240 mila le persone formate dalle Agenzie per il lavoro. La crescita negli ultimi 5 anni è stata del 37% con un incremento del numero di lavoratori formati del 15%. In un corso di formazione su due ci sono moduli relativi alla manifattura 4.0 o alla digitalizzazione. La formazione riguarda tutti i profili professionali. Per numero spiccano gli operai specializzati, che sono circa il 17% del totale dei lavoratori in somministrazione. Le prestazioni e i servizi erogati dall'ente bilaterale Ebitemp sono cresciuti del 77% negli ultimi 5 anni e hanno superato un ammontare complessivo di 10 milioni di euro nel 2017.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# In tribunale lo scontro psicologi-counselor

**È ATTESA A BREVE LA PRONUNCIA DEL CONSIGLIO DI STATO SULL'INCLUSIONE DEL "COACH" TRA LE PROFESSIONI NON REGOLAMENTATE MA RICONOSCIUTE DALLA LEGGE. IL BRACCIO DI FERRO VA AVANTI DA ANNI CON VARIE CAUSE LEGALI**

**Luigi dell'Olio**

*Milano*

**N**o al riconoscimento di counselor come professione autonoma, chiedono molti degli psicologi. Ok alla regolamentazione, rilanciano i primi, ma a patto di non essere incasellati in sistemi vetusti come quelli ordinistici. È un braccio di ferro che va avanti da tempo quello tra le due professioni, incentrato sui limiti alle attività e sulla trasparenza nei confronti degli assistiti, ma che in realtà nasconde anche i timori per gli spazi di mercato che si restringono a fronte di una platea di professionisti sempre più numerosa.

La novità è che AltraPsicologia, la più rappresentativa associazione di categoria degli psicologi (quasi 5mila associati), ha lanciato un referendum nella categoria per sottoporre alcune domande sul counselor: su 10mila che hanno risposto all'appello, il 98% si è detto contrario al riconoscimento di una professione autonoma, dato che le attività svolte in realtà sarebbero prerogative degli psicologi.

Il counselor, che in italiano può

essere definito come il professionista nella relazione di aiuto, è una figura non regolamentata nel nostro Paese. «Questo consente a chiunque di definirsi tale e di esercitare attività di prerogativa dello psicologo», lamenta Federico Zanon, presidente di Altrapsicologia. «In particolare, i counselor offrono consulenza alle persone, scuole, aziende per tutto ciò che riguarda comportamenti, relazioni affettive e sociali, problemi e fatti in cui la psicologia e il funzionamento mentale hanno importanza determinante». Così racconta «Ci sono ad esempio casi di persone affette da ludopatie, che erano stati seguiti impropriamente dai counselor».

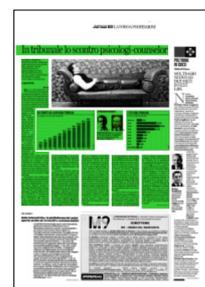
I counselor, dal loro canto, si sentono in una botte di ferro, alla luce della legge n.4 del 2013, che riconosce le professioni non ordinistiche. «La nostra è una professione che esiste da anni e che ha ottenuto riconoscimenti istituzionali anche attraverso diversi accordi di collaborazione con gli enti locali per fornire supporto in situazioni di bisogno», spiega il segretario generale di AssoCounseling Tommaso Valleri. «Se da parte del legislatore vi sarà la voglia di regolamentare l'attività, saremo collaborativi, ma le caratteristiche dell'attività che svolgiamo non sono compatibili con le logiche burocratiche dei sistemi incasellati negli ordini professionali. Vale per noi, come per le altre professioni non regolamentate». Un'altra figura spesso finita nel mirino degli psicologi è il coach. «Qualcuno può aver invaso il campo altrui, e il discorso vale per tutte le parti, ma non può essere una soluzione al problema eliminare figure professionali», commenta Stefano Santori, ceo di Wikicom (società di consulenza direzionale e formazione aziendale) e docente ai master organizzati presso la Luiss e l'Universitas Mercatorum su questi temi. «Il coach agisce sulla psicologia positiva, sulle

motivazioni, mentre lo psicologo è chiamato a intervenire nelle situazioni cliniche. Il primo pone domande, il secondo può cercare risposte».

Un pensiero condiviso da Valleri. «Il counseling ha come obiettivo è il miglioramento della qualità di vita del cliente, attraverso l'offerta di uno spazio di ascolto e di riflessione; aiuta le persone ad attivare e/o a riattivare energie e risorse interne ed esterne». Dunque per il segretario generale di AssoCounseling il motivo dell'attacco è dettato esclusivamente dalla situazione di mercato: In Italia ci sono 100mila psicologi, il triplo della Gran Bretagna. È chiaro che non vi è posto per tutti, ma attaccare la nostra categoria, composta da circa 7mila professionisti, non è la soluzione».

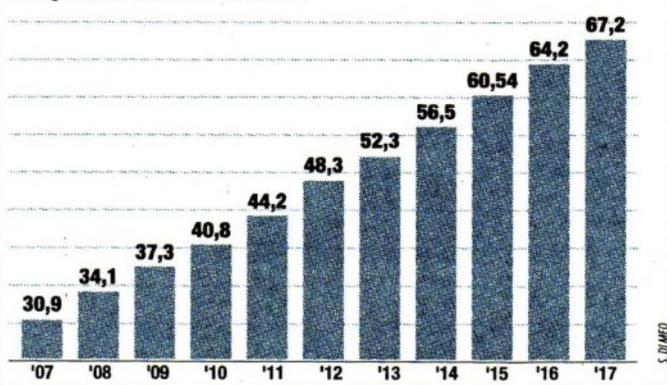
Il braccio di ferro ha portato a una serie di cause in tribunale, alcune delle quali hanno rilevato la presenza di esercizio abusivo della professione di psicologo. Pronunce legate a situazioni specifiche, pertanto non generalizzabili. A breve è attesa la pronuncia del Consiglio di Stato sull'inclusione del counselor fra le professioni non regolamentate ma riconosciute dalla legge n.4/2013. A questa norma fa riferimento David Lazzari dell'esecutivo nazionale Ordine degli Psicologi, per ricordare che il testo in questione «è chiaro: le nuove professioni non devono sovrapporsi a quelle già esistenti. In parole povere no a imitazioni o taroccamenti. Il counseling», ricorda, «è un insieme di tecniche di consulenza sviluppate in ambito psicologico, ma è pur vero che molte professioni possono usare alcune tecniche di counseling per fare meglio il loro lavoro: avvocati, consulenti finanziari, medici e così via». Insomma, porte aperte alle nuove figure, ma senza invasioni di campo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



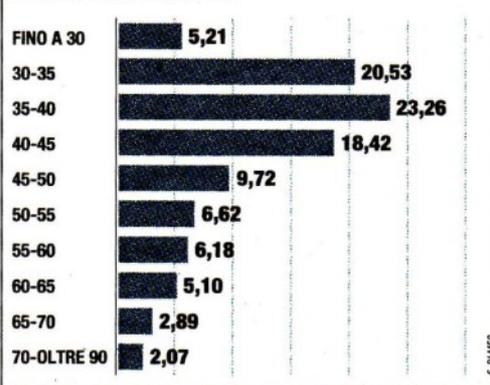
**GLI ISCRITTI ALL'ALBO DEGLI PSICOLOGI**

In migliaia, al lordo delle cessazioni



**L'ETÀ DEGLI PSICOLOGI**

In % sul totale iscritti attivi



**[ I PERSONAGGI ]**



**Federico Zanon (1)**, presidente di Altrapsicologia e il segretario generale di AssoCounseling, **Tommaso Valleri (2)**

**Le urgenze.** Sui corsi ad accesso programmato si torna a parlare di modello francese: via test e selezione alla fine del primo anno

# Numero chiuso e «borse» i nodi da sciogliere

## NO TAX AREA

Per rilanciare le iscrizioni sul tavolo c'è l'idea di ampliare le esenzioni o gli sconti sulle tasse che si fermano a 30mila euro di Isee

### Eugenio Bruno

■ Mentre sui corsi in inglese la soluzione sembra essere affidata a una "camera di compensazione" tra il futuro ministro e i rettori, sugli altri nodi aperti dell'università, a cominciare dal numero chiuso, servirà una norma di legge. E quindi un Governo nella pienezza dei suoi poteri.

I corsi ad accesso programmato, e il loro destino, sono tornati improvvisamente d'attualità nei giorni scorsi quando il Tar Lazio ha confermato l'alt alla Statale di Milano sui test di ammissione alle facoltà di Filosofia, Lettere, Scienze dei beni culturali, Scienze umane dell'ambiente, del territorio e del paesaggio, Storia, Lingue e letterature straniere. Che erano stati introdotti e fermati nel giro di pochissimi, dopo l'ordinanza cautelare emessa dagli stessi giudici amministrativi a fine agosto.

Ne è seguito un botto a risposta tra l'Unione degli universitari (Udu) e l'ateneo milanese sull'interpretazione da dare alla sentenza del Tar che è andata avanti per giorni. Con l'associazione studentesca a rivendicare il successo ottenuto e rilanciare la politica di «libero accesso all'università» e la Statale a sottolineare come i giudici siano limitati a riconoscere la cessata materia

del contendere. Visto che la Statale si era nel frattempo adeguata alle nuove disposizioni del ministero e aveva annullato i test. Ammettendo alle lezioni in via definitiva le matricole fino a quel momento iscritte con riserva.

Il tema non è di poco conto visto che i corsi a numero chiuso, come spiega l'articolo in alto, sono una realtà sempre più rilevante del nostro sistema universitario. Nell'anno accademico 2016/2017 ha interessato circa 640mila studenti, di cui 415.179 per effetto della programmazione locale e 226.930 in virtù di quella nazionale. E nell'immediato potrebbe assumere dimensioni ancora più rilevanti visto che, come confermato dai numeri qui in alto, i corsi ad accesso programmato saliranno dai 2.054 attuali ai 2.077 del 2018/2019.

Chiunque sarà il ministro (o la ministra) che si insedierà a viale Trastevere il dossier dovrà essere aperto. E la via d'uscita potrebbe passare dal modello francese. Nel contratto di governo messo a punto nelle scorse settimane da Lega e M5S si parlava di «revisione del sistema di accesso ai corsi a numero programmato». Come? «Attraverso l'adozione di un modello che assicuri procedure idonee a verificare le effettive attitudini degli studenti e la possibilità di una corretta valutazione».

Parole che ricordano molto da vicino i propositi manifestati dagli esecutivi precedenti. Nel 2015 era stata l'allora ministra dell'Istruzione Stefania Giannini a

citarlo a proposito dei test di medicina. Che - nelle intenzioni del governo dell'epoca - avrebbero dovuto essere rivisti sulla base del modello francese: ammissione per tutti al primo anno e sbarramento ex post sulla base di esami e crediti. Quel progetto si è poi arenato dinanzi alla difficoltà di finanziare le innovazioni in agenda. Ma è da qui che molto probabilmente si dovrà ripartire.

Altro rebus da risolvere, ed un altro campo di intervento del governo che verrà, le borse di studio. Che l'anno scorso sono aumentate, senza però riuscire a evitare il fenomeno tutto italiano degli idonei senza borsa. Al momento se ne contano quasi 7.500. Per riuscire a ridurre bisognerà incrementare i fondi nazionali e regionali a disposizione degli atenei. Nella speranza di vedere crescere, anche attraverso questa strada, i giovani laureati. L'Italia continua infatti a rappresentare la vice-Cenerentola d'Europa dopo la Romania.

Sempre nell'ottica di rafforzare la diffusione dell'istruzione terziaria nel nostro paese un ritocco potrebbe interessare anche la no-tax area sulle iscrizioni introdotta dalla manovra 2017. Che al momento è totale fino a 13mila euro di Isee e parziale fino a 30mila. L'idea di ampliarla, che era contenuta tra l'altro nel patto Lega-M5S, potrebbe aiutare a sostenere il trend in aumento delle immatricolazioni. Che, come ricordato sul Sole 24 ore di lunedì 21 maggio, ci ha quasi portato a recuperare i livelli pre-crisi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

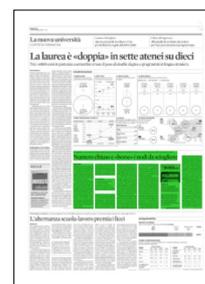


## SCUOLA24

Tutte le proposte del presidente Anvur al prossimo governo

Sul quotidiano digitale di oggi, oltre all'intervento a firma di Paolo Miccoli (Anvur) un nuovo focus di Alma Laurea sugli sbocchi occupazionali per psicologi e psicoterapeuti.

scuola24.ilsole24ore.com



# Welfare, industria da 110 miliardi Ma se mancano gli investimenti cresce il divario tra ricchi e poveri

Con un valore annuale di 110 miliardi di euro, il Welfare è a tutti gli effetti un settore produttivo per l'Italia. Ma se mancano investimenti, aumentano gli squilibri tra ricchi e poveri.

**Andrea Rapaccini\***  
e **Enea Dallaglio\***  
■ MILANO

**S**UL TAVOLO di una politica che naviga a vista c'è un tema che richiede lo sguardo lungo delle 'azioni di sistema': il Welfare. Previdenza e lavoro, ma anche sanità, istruzione, cultura e assistenza alla non autosufficienza sono ambiti vitali per un Paese che tenta la ripresa, e richiedono *policy* sganciate dai cicli elettorali: non bonus e sgravi fiscali da capitalizzare nell'urna, ma politiche industriali cadenzate su orizzonti più vasti.

Per dirla in immagini, al welfare italiano servirebbe una *no fly zone* che lo ponga al riparo della contraerea del conflitto permanente e permetta di avviare un piano Marshall a 15-20 anni.

**DUE CONSIDERAZIONI** spingono a questa richiesta. La prima è che il welfare è oggi uno dei comparti economici più rilevanti del Paese. Visto dalla parte delle famiglie, è a tutti gli effetti un settore produttivo: vale 109,3 miliardi di euro, il 6,5% del Pil. Un dato pari al doppio di quanto gli italiani spendono in abbigliamento (53 miliardi) e al triplo di quanto destinano a turismo (39 miliardi) e automobili (37 miliardi).

Si tratta di un settore che ha una dimensione strategica in termini di coesione sociale: su un reddito medio di 29.670 euro all'anno, ogni famiglia italiana spende in welfare una fetta del 14,6% (4.330 euro). Decidere come e quanto questa quota possa essere (meglio) sostenuta dall'attore pubblico equivale a calibrare l'equità del nostro sistema sociale. E disegnare un pezzo di futuro delle nuove generazioni.

**LA SECONDA** considerazione è

che dietro questi numeri emerge oggi una quota inaccettabile di squilibri e inefficienze. Il nostro sistema di protezione sociale - redistributivo nella modalità di approvvigionamento (attraverso la progressività dell'imposta) e universalistico nei target (prestazioni tendenzialmente egualitarie a prescindere dal reddito) - si dimostra almeno in parte incapace di raggiungere lo scopo per cui è nato: correggere le disuguaglianze tra le fasce di popolazione e le aree del Paese. Scomponendo la popolazione in cinque cluster di reddito, oggi la spesa in servizi di welfare incide in modo maggiore sul reddito delle famiglie più povere (19%) rispetto alle famiglie più abbienti (14%). Uno degli ambienti su cui questa distanza dall'obiettivo è palese è l'area dell'assistenza. Le famiglie con persone non autosufficienti (prevalentemente, ma non solo, anziani) sono 1,7 milioni. Appena una su cinque utilizza servizi (badanti e assistenti socio sanitari) per una spesa media di 8.627 euro. La non autosufficienza di un familiare è oggi in Italia un evento che cambia gli assetti economici e sociali di una famiglia.

Il 74% dei nuclei con persone non autosufficienti, infatti, sostiene per intero le spese di assistenza, senza poter contare su alcun contributo economico da parte dello Stato.

Altrettanto può dirsi per quanto attiene alla Sanità, in cui si riscontrano inefficienze della copertura pubblica sia sul versante delle famiglie meno abbienti sia con riferimento alle aree del Paese più in sofferenza. Analizzando il rapporto tra Servizio Sanitario Nazionale e sistema privato emerge che per visite specialistiche ed esami diagnostici, ma anche per l'acquisto di farmaci per malattie croniche, il Mezzogiorno ha percentuali di ricorso al sistema privato costantemente

più elevate rispetto al Centro e al Settecentro.

**È PROBABILMENTE** una scelta obbligata, dettata dalla indisponibilità o inadeguatezza delle prestazioni pubbliche o dai tempi eccessivi di attesa. Il risultato è che la spesa sanitaria ha effetti ben diversi nelle diverse aree: il 65% dei nuclei meridionali dichiara che essa incide abbastanza o molto sul bilancio contro il 59% di quelli residenti al centro e il 27% di quelli settentrionali.

Garantire un accesso realmente universalistico ai servizi assistenziali o sanitari è operazione di equità sociale oltre che di politica industriale. Ma richiede che il policy maker guardi al welfare non come un costo da comprimere (a beneficio del bilancio pubblico annuale), ma come opportunità di investimento da condividere (a beneficio della collettività). È un autentico cambio di paradigma, possibile a patto di favorire l'ingresso di nuovi attori che allarghino e migliorino la platea dell'offerta. L'attore pubblico - sempre più in affanno nell'essere erogatore esclusivo di welfare - può agire da regolatore incentivando l'azione di soggetti privati (banche, assicurazioni, imprese...) e del privato sociale (imprese sociali e cooperative...) che hanno asset e competenze sul fronte dei servizi da erogare.

Complici i cambiamenti demografici di lungo periodo, l'industria del welfare è il comparto in cui un



Paese maturo come il nostro può e deve programmare un grande piano di investimenti a cui collaborino pubblico e privato per ottenere ritorni in termini sociali, occupazionali ed economici.

**SI TORNA** qui alla necessità di uno sguardo lungo, di un respiro ampio che oggi più che mai si richiede alla politica. Qui sono in gioco le attese di benessere sociale degli italiani (soprattutto degli adulti di domani) e non c'è argomento che ci appare ugualmente importante e che meriti maggiore attenzione da parte della nostra classe dirigenziale. Se è così, le tempistiche per farvi fronte non possono coincidere né con i calendari elettorali né con il mandato di un solo Governo.

*\*Directors MBS Consulting*



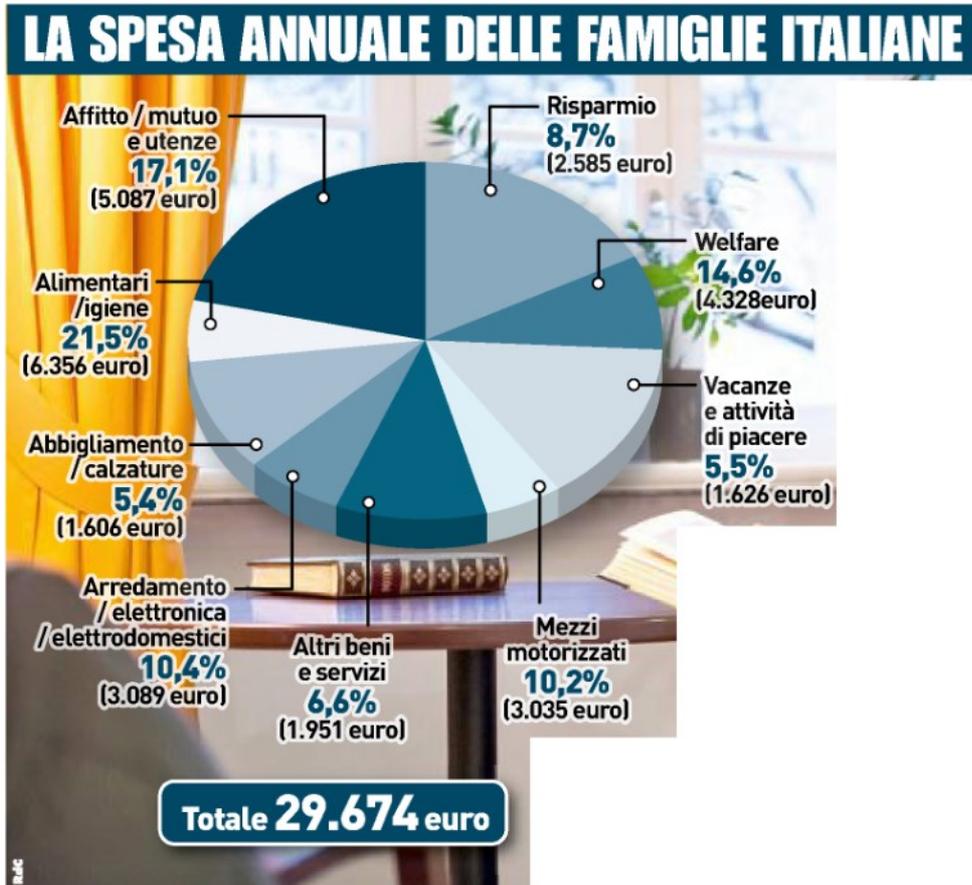
**LA SOCIETÀ  
MBS  
CONSULTING**

**Il core business è la sostenibilità**

MBS Consulting è una delle principali società italiane indipendenti di business consulting. Collabora con grandi aziende operanti nei settori assicurativo, bancario e industriale. Con oltre vent'anni di presenza sul mercato e circa cinquanta professionisti distribuiti nelle sedi di Milano e Roma, supporta le aziende proponendo nuovi modelli di responsabilità e sostenibilità aziendale

**VALE ORMAI IL 6,5% DEL PIL**

**La spesa in servizi di welfare incide in modo maggiore sul reddito delle famiglie più povere (pesando il 19% delle uscite annuali) rispetto alle famiglie più abbienti (il 14%). Il Sud è il territorio più in sofferenza**



# Le pensioni di oggi e i numeri del futuro

## IMPATTO DEMOGRAFICO

di **Simone Tagliapietra** e **Francesco Chiacchio\***

**Q**uello delle pensioni è stato, e continua ad essere, un tema centrale nel dibattito politico del nostro Paese. L'abolizione della riforma Fornero ha rappresentato, ad esempio, un elemento centrale dei programmi elettorali - ed ora nel contratto di governo tra queste due forze - sia del Movimento 5 Stelle che della Lega.

Il dibattito sulle pensioni tende a concentrarsi principalmente sugli aspetti di più breve periodo, trascurando le tendenze strutturali di più lungo termine. Ricordare gli elementi essenziali di queste tendenze sembra essere, tuttavia, necessario per comprendere al meglio il tema delle pensioni nel suo insieme.

Innanzitutto, bisogna ricordare che l'Italia presenta la più alta spesa pensionistica in Europa dopo la Grecia, essendo pari al 16% del prodotto interno lordo (Pil). Per valutare la sostenibilità a lungo termine di questa spesa, è necessario prendere in considerazione le tendenze demografiche del Paese.

Secondo le più recenti stime del ministero dell'Economia e della Commissione europea, in Italia vi sono oggi all'incirca 3 pensionati ogni 10 lavoratori. Entro il 2040, vi saranno invece 6 pensionati ogni 10 lavoratori. Pur nella sua semplicità, questo dato illustra in modo chiaro la sfida demografica che attenderà l'Italia nei prossimi vent'anni.

### Il rapido invecchiamento

Sebbene la riforma Fornero abbia portato il sistema pensionistico su una traiettoria di sostenibilità, il rapido invecchiamento della popolazione potrebbe far lievitare la spesa pensionistica a livelli di potenziale criticità.

Il ministero dell'Economia prevede che la spesa pensionistica rimanga intorno ai livelli attuali fino al 2040 e che diminuisca progressivamente in modo strutturale nei decenni successivi, anche grazie al crescere della quota dei pensionati a regime contributivo. Questa proiezione si basa, tuttavia, su una serie di ipotesi ottimistiche, quali, ad esempio, una crescita economica e un andamento del mercato del lavoro ben superiori a quanto osservato negli ultimi decenni.

Per quanto auspicabile, questo scenario potrebbe non avverarsi. Nel caso in cui, ad esempio, l'andamento

demografico ed economico sia peggiore del previsto, la spesa pensionistica potrebbe crescere in modo rilevante nei prossimi vent'anni.

Un recente studio del Fondo monetario internazionale (Fmi) ha elaborato due scenari basati su ipotesi più pessimistiche rispetto a quelle del ministero dell'Economia.

Nel primo scenario, in cui la popolazione invecchia più rapidamente, la spesa pensionistica cresce dall'attuale 16% del Pil ad un livello pari al 20% nel 2040.

Nel secondo scenario, in cui ad esempio il tasso di disoccupazione nel Paese rimane più elevato, la spesa pensionistica raggiunge il 18% del Pil nel 2040.

### Il picco del 2040

Questi scenari illustrano che la spesa pensionistica potrebbe crescere ulteriormente nei prossimi vent'anni, raggiungendo un picco intorno al 2040, ovvero quando la maggior parte delle persone nate durante il baby-boom degli anni 60 andrà in pensione. Dopo il 2040, la pressione demografica andrà progressivamente diminuendo, riflettendo i più bassi tassi di natalità dei decenni successivi al baby-boom.

Questi scenari di crescita della spesa pensionistica rappresentano un considerevole fattore di rischio per le finanze pubbliche, se si considera che attualmente il governo contribuisce alla spesa pensionistica con circa il 30% della spesa pubblica.

A nostro avviso, il dibattito pubblico sul futuro del sistema pensionistico dovrebbe dunque prendere in considerazione diverse ipotesi demografiche e di crescita economica a lungo termine, al fine di riflettere un quadro più accurato dei rischi che potrebbero attenderci nei prossimi vent'anni.

*Ricercatori presso il think-tank europeo Bruegel di Bruxelles*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## OCCUPAZIONE

## Ai disoccupati un assegno per tornare al lavoro

WALTER PASSERINI

A PAGINA 24

## OCCUPAZIONE

# Con un assegno i disoccupati tornano al lavoro

Da oggi è operativo il nuovo strumento per ricollocare in fabbrica e in ufficio 6 milioni di persone senza impiego

Avanti a piccoli passi, ma avanti. Dopo le istruzioni per l'uso per i disoccupati di lunedì 14 maggio, che permettono di richiedere l'assegno di ricollocazione sul sito dell'Anpal (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro) e presso i centri per l'impiego pubblici, da oggi 28 maggio sarà possibile richiederlo anche presso uno dei 19 patronati convenzionati con Anpal. Questi i nomi in sigla: Acli, Enapa, Enasco, Encal-Inpal, Epas, Inapa, Inas, INCA, Italuil, Sias, Senas, Anmil, Enac, Labor, Inac, Epasa-Itaco, Inapi, Enasc.

La guerra contro la disoccupazione si avvale ora di un nuovo strumento, la cui operatività si sta finalmente delineando in concreto. Il lavoro da fare è immenso. I senza lavoro ufficiali in Italia sono oggi circa 3 milioni, a cui si devono aggiungere 3,3 milioni di persone (definite dall'Istat come forza lavoro potenziale), che hanno interrotto la ricerca ma sono disponibili a lavorare. La platea di chi aspira a

rientrare nel mondo del lavoro è quindi di oltre 6 milioni di persone. E' su questo esercito che si confrontano le reti pubbliche e quelle private, che hanno una sfida da vincere: riportare al lavoro quante più persone possibili.

Il principale strumento attivo in questa lotta è l'assegno di ricollocazione, che aiuta i disoccupati a migliorare le possibilità di ricollocarsi nel mondo del lavoro. Non è una somma di denaro che va alla persona ma un buono (voucher) da spendere per ricevere un servizio di assistenza intensiva alla ricerca di occupazione da parte di un centro per l'impiego o di un'agenzia per il lavoro accreditata. Per ora possono fare domanda di assegno di ricollocazione i beneficiari di Naspi disoccupati da almeno quattro mesi. Chi richiede l'assegno potrà scegliere liberamente l'ente da cui farsi assistere: il centro per l'impiego pubblico o l'agenzia per il lavoro prescelta assegnerà un tutor a ogni disoccupato, che lo affiancherà attra-

verso un programma personalizzato di ricerca intensiva per trovare nuove opportunità di lavoro coerenti con il suo profilo.

### Prima volta

L'importo dell'assegno varia da un minimo di 250 ad un massimo di 5 mila euro, a seconda del tipo di contratto e del grado di difficoltà del ricollocamento della persona disoccupata (profilo di occupabilità). Le tipologie di contratto per le quali si riconosce l'esito e il successo occupazionale sono il tempo indeterminato, compreso l'apprendistato, e il tempo determinato, maggiore o uguale a sei mesi (tre mesi per Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia). Si tratta della prima misura di politica attiva del lavoro di livello nazionale coordinata da Anpal e gestita attraverso la rete pubblico-privata dei servizi per il lavoro. Da oggi 28 maggio 2018 l'assegno di ricollocazione è a regime per tutti gli aventi diritto. W. P. —

© BY NC ND ALGUNI DIRITTI RISERVATI

# 250

È il valore minimo  
dell'assegno  
che può arrivare  
fino a 5 mila euro



**Rientrare in azienda grazie ad amici e conoscenti** centimetri  
LA STAMPA

Persone in cerca di occupazione per principali caratteristiche e azioni di ricerca  
Anno 2017 (valori percentuali, risposte multiple)

| Azioni di ricerca                | Maschi      | Femmine     | Nord        | Centro      | Mezzogiorno | Totale      |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Formale istituzionale</b>     | <b>38,3</b> | <b>37,9</b> | <b>49,6</b> | <b>42,2</b> | <b>29,7</b> | <b>38,1</b> |
| Contattato centro impiego        | 27,7        | 25,7        | 33,7        | 31,9        | 20,7        | 26,7        |
| Contattato agenzia interinale    | 15,5        | 15,6        | 29,2        | 14,1        | 7,9         | 15,5        |
| Concorso pubblico                | 5,9         | 6,7         | 4,1         | 6,0         | 7,7         | 6,3         |
| <b>Formale non istituzionale</b> | <b>85,6</b> | <b>85,0</b> | <b>91,4</b> | <b>86,9</b> | <b>81,1</b> | <b>85,3</b> |
| Consultato giornali/internet     | 66,1        | 69,1        | 77,9        | 67,6        | 61,4        | 67,5        |
| Risposto o messo inserzioni      | 30,9        | 30,8        | 38,1        | 31,7        | 26,2        | 30,8        |
| Inviato cv/fatto colloqui        | 75,5        | 72,6        | 80,0        | 75,9        | 69,9        | 74,1        |
| Avvio attività autonoma          | 2,1         | 1,5         | 2,1         | 2,0         | 1,5         | 1,8         |
| <b>Informale</b>                 | <b>89,0</b> | <b>85,8</b> | <b>86,6</b> | <b>85,2</b> | <b>88,9</b> | <b>87,5</b> |
| Amici e conoscenti               | 88,9        | 85,6        | 86,4        | 85,2        | 88,7        | 87,4        |
| <b>Altre azioni</b>              | <b>0,5</b>  | <b>0,4</b>  | <b>0,7</b>  | <b>0,3</b>  | <b>0,3</b>  | <b>0,4</b>  |

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro