

Rassegna del 08/05/2018

LAVORO

08/05/2018	Giornale Controcorrente	Pagati in natura: rivoluzione welfare in azienda - Dalla culla alla pensione Il welfare aziendale rivoluziona la vita quotidiana - Pagati in natura	Susca Giacomo	1
08/05/2018	Sole 24 Ore	Tute blu, da giugno la seconda tranche	Pogliotti Giorgio	8
08/05/2018	Sole 24 Ore	Cause di lavoro a rischio aumento - Compensazione spese, sale il rischio liti del lavoro	Falasca Giampiero	9
08/05/2018	Stampa Torino	Lavoro, allarme giovani: 84 mila senza futuro	Catalano Lidia	10

RELAZIONI INDUSTRIALI

08/05/2018	Sole 24 Ore	Biker autonomi perché non obbligati a lavorare	Bottini Aldo	12
------------	--------------------	--	--------------	----

FORMAZIONE

08/05/2018	Sole 24 Ore	Lettera. Le risposte ai lettori - Promuovere in famiglia una visione positiva della scuola e del lavoro	Fabi Gianfranco - Venegoni Francesco	13
08/05/2018	Buone Notizie Corriere della Sera	Eleonora e la repubblica degli stagisti - Il grande esercito dei tirocinanti (finalmente pagati)	Conti Paolo	14

WELFARE E PREVIDENZA

08/05/2018	Italia Oggi	Chi promette la diminuzione dell'età di pensione racconta fole	Tinti Bruno	18
08/05/2018	Italia Oggi	Il cumulo piace: già 1.300 le domande inviate alle Casse - Il cumulo piace ai professionisti	D'Alessio Simona	19

ECONOMIA

08/05/2018	Sole 24 Ore	Il rischio-voto su crescita e conti	Colombo Davide - Trovati Gianni	22
08/05/2018	Sole 24 Ore	Bce: minaccia dall'escalation protezionista	Bufacchi Isabella	24

COMMENTI ED EDITORIALI

08/05/2018	Sole 24 Ore	Tutele di base per i Gig worker, confini giuridici sempre più labili - Confini giuridici sempre più labili	Martello Piero	25
08/05/2018	Sole 24 Ore	La soluzione dei contratti collettivi e l'apertura suggerita dal Jobs Act - La soluzione dei contratti collettivi	Magnani Mariella	27

Pagati in natura: rivoluzione welfare in azienda

Susca alle pagine 23 e 24-25

PAGATI IN NATURA

Dalla culla alla pensione Il welfare aziendale rivoluziona la vita quotidiana

Meno aumenti in busta paga e più benefit (esentasse) per figli e benessere. Favorevoli 6 lavoratori su 10. Ma gli operai dicono no

L'INCHIESTA

PAGATI IN NATURA

Dalla palestra alle rette dell'asilo: oggi le aziende (e i lavoratori) preferiscono i benefit anziché aumenti di stipendio. Ecco perché

di **Giacomo Susca**

Se alla scrivania di fianco alla vostra c'è ancora qualcuno che viene in ufficio e si limita ad aspettare la busta paga alla fine del mese, non solo farebbe meglio a cambiare mestiere ma più semplicemente ha sbagliato secolo. Sì, perché anche in Italia il mondo dell'occupazione è cambiato. Mentre sono mutati orari e modalità di impiego, soprattutto nel settore privato e con significativi passi in avanti in quello pubblico, si è trasformato il rapporto datore di lavoro-dipendente. Sono sempre di più le aziende che adottano una nuova filosofia e fanno in modo di accompagnare il lavoratore dalla culla alla pensione e oltre. «Welfare aziendale» è la formula magica che sta rivoluzionando, da Nord a Sud, uffici del personale e vita quotidiana degli italiani. Si parla di strumenti non inediti come previdenza e sani-

tà complementari, assicurazioni, assistenza ai familiari non autosufficienti, fino ad arrivare a soluzioni più innovative come il rimborso spese per l'istruzione dei figli e per gli spostamenti casa-lavoro, scambio di ferie tra colleghi con la banca dati dei giorni di riposo, o la possibilità di frequentare palestre, cinema, teatri o addirittura di andare in vacanza a spese del proprio «capo». Allo stesso modo è concesso alle imprese di convertire i tradizionali premi aziendali, quando previsti, in servizi di welfare, col vantaggio che risultano totalmente esenti da tassazione a monte.

Le leggi di Stabilità dell'ultimo triennio hanno aperto la strada prevedendo massicci incentivi fiscali per le imprese che mettono in pratica iniziative a sostegno del benessere dei propri dipendenti e delle loro famiglie. Ma non è soltanto materia da

commercialisti o da studi di settore. All'origine c'è qualcosa di più profondo. Gli esperti di diritto del lavoro sono concordi: assistiamo a una nuova era delle relazioni sul posto di lavoro, paragonabili alle grandi rivoluzioni industriali del passato. E

il nocciolo della conquista conserva un sapore antico e moderno. Insomma, è come se si tornasse a essere «pagati in natura». E la svolta la si legge nei numeri. L'ultimo Rapporto Welfare Index Pmi - ricerca appena presentata da Ge-



nerali con la partecipazione di Confindustria, Confartigianato, Confagricoltura e Confprofessioni e che ha monitorato più di 4mila imprese italiane - ha certificato la crescita costante del welfare aziendale. Le imprese attive con un'iniziativa in almeno quattro aree (salute e previdenza, conciliazione vita-lavoro, formazione e mobilità, cultura e tempo libero) sono ormai più del 40%. Le imprese che hanno messo in atto almeno cinque iniziative sono passate dal 26% del 2016 al 37% del 2018.

L'AZIENDA TI COCCOLA

Cosa ancor più importante dal punto di vista «qualitativo», spiegano i ricercatori, è che l'obiettivo di 4 aziende su 10 è «migliorare la soddisfazione dei lavoratori e il clima sul posto di lavoro», ancor prima che aumentare la produttività. Il primo rapporto Censis-Eudaimon dedicato al fenomeno ha calcolato un valore potenziale di 21 miliardi di euro se venisse esteso a tutti i lavoratori del settore privato. Sarebbe a dire quasi una mensilità in più all'anno per singolo lavoratore, in valore assoluto siamo attorno all'1% del Pil. Con un aspetto interessante: di fronte alla possibilità di trasformare premi di retribuzione in prestazioni, 6 lavoratori su 10 si dicono favorevo-

li. La pensano così soprattutto dirigenti, quadri e impiegati con figli piccoli; meno d'accordo operai e impiegati con redditi bassi, i quali continuano a preferire il caro vecchio denaro in busta paga, per dire, alla spesa *trendy* e a chilometri zero nel cortile della fabbrica.

Il professor Michele Squeglia, docente di Diritto sindacale e Relazioni industriali presso l'Università Statale di Milano, ci aiuta a capire quello che sta avvenendo mentre timbriamo il cartellino. «Sono soluzioni che in Italia esistono già dagli anni '50 e '60, quando le multinazionali e i colossi come Fiat, Rinascente e Benetton elargivano per la prima volta *fringe benefit* per i loro manager. Oggi assistiamo a un avanzamento delle piccole e medie imprese e a un parallelo arretramento da parte dello Stato, che lascia sempre più spazio d'iniziativa ai privati. E si allarga la platea dei beneficiari, non più solo quadri e dirigenti».

La novità più grande, in un Paese spesso ancorato a vecchi modelli, è il cambiamento di mentalità, come dimostrano le storie raccontate in queste pagine. «I vantaggi di natura fiscale e tributaria non bastano a spiegare il successo del welfare aziendale. È indubbio che tra i lavoratori sta nascendo un grande inte-

resse. Tra gli imprenditori, c'è una presa di coscienza del benessere dei dipendenti e delle loro famiglie».

BENEFIT CUCITI SU MISURA

«Sono i datori di lavoro che hanno il compito di individuare bisogni che - non dimentichiamolo - non sono determinati una volta per tutte, ma variano in base al ciclo di vita». Per esempio, per una neoassunta dai 20 ai 30 anni la prima esigenza sarà la formazione professionale; mentre dai 30 ai 40 anni chiederà congedi parentali per crescere i figli; dai 50 ai 60 avrà bisogno di aiuto per l'assistenza ai genitori anziani, e così via. «Nell'immediato futuro - conclude Squeglia - le imprese dovranno sforzarsi di elaborare strumenti di welfare innovativi, sviluppando pacchetti integrati di prestazioni e collegandoli con i servizi che i territori e i distretti già offrono. A patto di saperli comunicare ai dipendenti». Perché solo chi è informato potrà comprendere i vantaggi di una retribuzione in «natura» (che sia la baby sitter aziendale o l'abbonamento in piscina poco importa...) rispetto a un semplice aumento di stipendio, coi tempi che corrono destinato a venire prosciugato dal fisco vampiro.

1.

INDUSTRIA/BERGAMO

Palestra e lavanderia Le iniziative salva tempo a misura d'uomo

*Produce impianti di imbottigliamento
e ha soprattutto dipendenti maschi*

Il podio del Welfare Index Pmi edizione 2018 è un vero e proprio manifesto di come si possa fare impresa puntando sul welfare aziendale. Al primo posto per il settore industria si è piazzata la Co.Mac. di Bonate Sotto (Bergamo), fondata nel 1990 da Giorgio Donadoni e Giuseppe Scudeletti.

La Co.Mac. (www.comacitalia.it) realizza impianti di imbottigliamento e infustamento, riuscendo a imporsi nel mercato internazionale delle bevande dall'Europa all'Oceania. Tra le proprie fila annovera lavoratori per lo più uomini e single, attorno a cui ha modellato un'ampia gamma di misure «salva tempo»: pausa «sportiva» di due ore nel corso dell'orario di impiego nella palestra dedicata, da recuperare a piacimento; servizio lavanderia e consegna dei capi in azienda; la possibilità di portar via una «doggy bag» in mensa per alleggerirsi dal pensiero di doversi preparare la cena. Alle mamme, invece, viene

concesso un anno di flessibilità oraria. Poi è attiva una piattaforma di *flexible benefit* che converte i premi di produzione in servizi di welfare. Questi sono di tre tipi: fissi, per matrimonio, o in occasione della nascita di un figlio; legati al raggiungimento di obiettivi di reparto, che funzionano così: «Ogni reparto ha degli indicatori di performance e sulla base del raggiungimento o del superamento di determinati obiettivi, ogni tre mesi vengono erogati premi ai componenti del reparto». Infine, sono previsti benefit legati al raggiungimento di obiettivi aziendali assegnati una volta all'anno. «Stiamo per lanciare anche il maggiordomo aziendale per sbrigare piccole incombenze», anticipa l'amministratore Donadoni. «Il tempo per un dipendente è la risorsa più preziosa: con le iniziative messe in campo ognuno può gestire il proprio tempo, fuori dal lavoro, per seguire passioni e priorità. Così siamo tutti più sereni...».

2.

TERZO SETTORE/MILANO

La parola d'ordine è **flessibilità** di orari (e tanto lavoro **part-time**)

Prevista l'integrazione salariale durante la maternità. E al rientro si cambia posto

Per le imprese del terzo settore il welfare aziendale si sposa alla perfezione con la *mission* stessa dell'azienda. Particolarmente interessante è il caso della milanese Spazio Aperto Servizi (www.spazioapertoservizi.org), cooperativa di servizi alla persona prima classificata per il non profit secondo il rapporto Welfare Index Pmi 2018.

Nata nel 1993 e oggi sotto la guida della presidente Maria Grazia Campese, è una comunità sociale che investe risorse per lo sviluppo e la solidarietà. Un gruppo in prevalenza di soci-lavoratori, che «promuove e porta benessere e cura alle persone attraverso la gestione di servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi a famiglie, anziani, adulti e minori, persone con disabilità sul territorio di Milano e hinterland» come si legge nella home page della cooperativa.

Tra i principali obiettivi di welfare che si vogliono perseguire c'è il sostegno economico al reddito dei dipendenti. I quali per l'80 per cento sono

donne, la maggior parte impiegate con contratti di part time.

Flessibilità è la parola d'ordine: interruzione dal lavoro appena si scopre di essere incinta, mentre l'integrazione salariale durante la maternità fa sì che si possa raggiungere il 100% dello stipendio durante la maternità. Al rientro, è previsto il ricollocamento presso strutture differenti, qualora fosse richiesto dalle interessate. Ad avere meritato il riconoscimento sono state anche le iniziative in ambito formativo, la copertura sanitaria con una mutua integrativa spesata per il 50%, oltre a un poliambulatorio convenzionato a disposizione dei dipendenti.

C'è anche l'opportunità di usufruire dei servizi della cooperativa per i propri familiari, con sconti dedicati. E per chi si reca al lavoro con i mezzi pubblici di Milano c'è il rimborso integrale dell'abbonamento e altre convenzioni per assicurare auto e casa, sconti e per iniziative ludico-ricreative, per viaggi e anche per lo shopping.

3.

FONDAZIONE/VICENZA

Regalano giorni di ferie ai colleghi che hanno genitori o bimbi malati

Lo scambio di permessi tra dipendenti ha fatto da apripista ad altre realtà

Quando si parla di welfare aziendale si tende spesso a interpretare questa opportunità come un'alternativa a quanto lo Stato riesce a garantire (e a sostenere). In Veneto, da oltre un anno, è partito uno dei primi progetti che sfruttano proprio quanto previsto dal Jobs act. E che ha messo allo stesso tavolo la Fondazione Marzotto, i sindacati Fisascat Vicenza e Veneto insieme alla Confcommercio di Vicenza, per sottoscrivere un patto sulla condivisione dei giorni di riposo e delle ferie.

In virtù di questo accordo i dipendenti della Fondazione, con sede a Valdagno (Vicenza), possono donare ore e/o giornate di riposo ai colleghi che ne hanno bisogno per assistere figli minori che necessitano di cure costanti, ma anche familiari disabili o gravemente malati, oppure anziani non autosufficienti. Un traguardo raggiunto dopo aver pagato un prezzo «umano» alto, dal momento che il patto impresa-sindacati-lavo-

ratori è stato sancito dopo un tragico evento che ha colpito una lavoratrice della Fondazione. Presto le ore donate (o messe in «conto ferie») hanno sfondato quota 1.000. Ha commosso tutti e superato i confini della regione la storia, nel giugno scorso, della donna che ha ricevuto in dono dai colleghi 11 mesi di ferie solidali per poter accudire la nipotina rimasta gravemente ferita in un incidente stradale in cui ha perso la mamma. L'accordo siglato pochi mesi prima ha permesso quindi di accendere una luce in fondo al tunnel di un dramma familiare che ha sconvolto tutti sul posto di lavoro.

Lo scambio delle ferie solidali ha fatto da apripista ed è stata presa a modello per altre realtà sul territorio nazionale. Questo accordo - come rivendica la Fondazione Marzotto - si distingue per essere non un'iniziativa estemporanea tra un singolo lavoratore in difficoltà e l'azienda, ma è il frutto positivo della contrattazione sindacale.

4.

E-COMMERCE/BIELLA

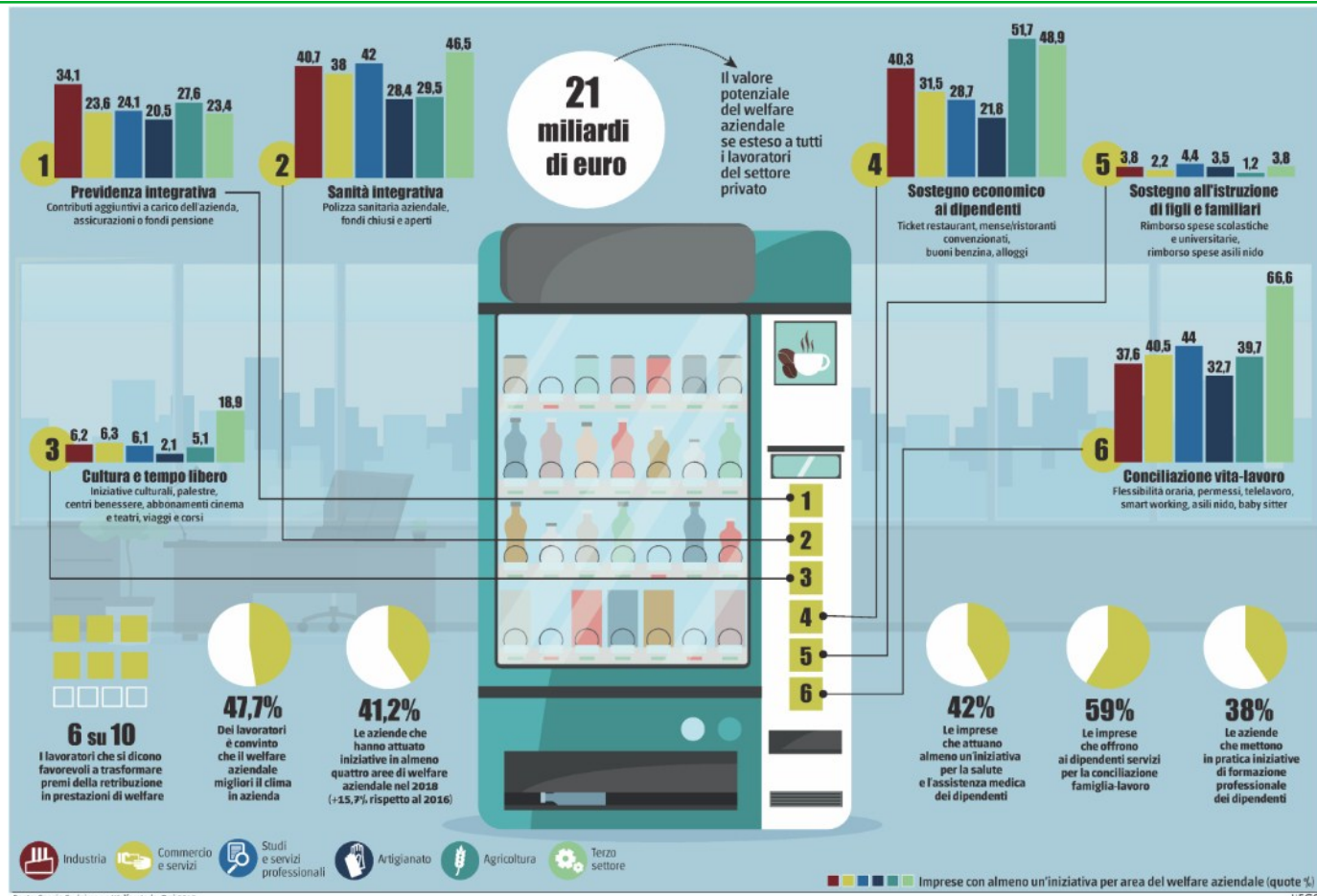
Campus estivo per i figli E in ufficio si fa la spesa con il mercato a km 0

*L'iniziativa più apprezzata dalle mamme
quando asili e scuole restano chiusi*

Nel verde della campagna biellese, Bonprix ha messo le radici a Valdenigo. La società di e-commerce è specializzata nella vendita di abbigliamento e tessile per la casa, e ha quartier generale ad Amburgo. Nel 2016 Bonprix è salita al decimo posto nella classifica Great place to work institute, che premia le migliori imprese per ambiente di lavoro. «Sul welfare aziendale puntiamo da quando questi discorsi sembravano fantascienza - racconta la responsabile Risorse umane, Antonella Pella -. Sono almeno 35 le iniziative messe in atto per venire incontro alla vita privata dei dipendenti. Si tratta di ascoltare e di trovare soluzioni». Una *mission* che è anche un'esigenza, considerato che l'85% dei circa 330 dipendenti è donna. Le iniziative più richieste riguardano la flessibilità organizzativa, come passare da full a part time con facilità, telelavoro per periodi di tempo definiti, cambio di orari per motivi personali nel corso della giornata, pianificazione dei percorsi di rien-

tro in caso di lunga assenza dal lavoro. «Poi ci sono gli aspetti salva-tempo, ad esempio il servizio lavanderia, quello per il pagamento delle bollette, banca e farmacia in azienda e il mercato agricolo a km 0 direttamente nel nostro cortile», continua Pella. «Previste anche le opportunità per il benessere (il ristorante con prodotti bio e locali, convenzioni con strutture sportive). Ma il servizio più apprezzato è il campus aziendale con attività ludiche e sportive, che dura tutta l'estate dalle 8.30 alle 18, per chi ha figli dai 4 ai 14 anni. Posso garantire che fa davvero la differenza». Lo sanno bene le mamme come Marianna P. e Claudia N., che hanno già sfruttato opportunità del telelavoro e della flessibilità d'orario al rientro dalla maternità, o anche il rimborso delle rette dell'asilo nido. E adesso aspettano con serenità le vacanze scolastiche: «Sappiamo che i nostri bimbi saranno qui con noi e che potremo stare insieme ogni volta che vorremo, anche in pausa pranzo...».

GSus



Welfare. Assegnata la somma di 150 euro

Tute blu, da giugno la seconda tranche

METALMECCANICA

I lavoratori avranno un anno per spendere la somma, completamente esentasse, potendo optare per una vasta gamma di prestazioni

Giorgio Pogliotti

ROMA

■ A partire da giugno circa un milione di metalmeccanici potranno incominciare a fruire della seconda tranche di flexible benefits pari a 150 euro, assegnata dal contratto nazionale firmato a novembre del 2016 da Federmeccanica, Assisital, Fiom-Cgil Fim-Cisl e Uilm. Le "tute blu" avranno un anno di tempo per spendere la somma, completamente esentasse, potendo optare per una vasta gamma di prestazioni che va dai classici buoni spesa o buoni benzina, ad attività di studio e formazione, ricreative o alla copertura delle spese di trasporto.

«I flexible benefits sono uno dei principi cardine del Rinnovo contrattuale - sostiene il direttore generale di Federmeccanica, Stefano Franchi -. Crediamo che questo strumento, se personalizzato, possa generare un extra valore, aumentando la motivazione, il senso di appartenenza, con un impatto positivo sulla produttività». I flexible benefits, sono una delle novità del Ccnl, insieme all'introduzione del principio del diritto soggettivo alla formazione, al riconoscimento dell'assistenza sanitaria integrativa gratuita a tutti i dipendenti (e familiari) attraverso Metasalute. Per favorire l'adesione alla previdenza complementare il contributo delle imprese al Fondo Cometa è salito al 2% (dall'1,6%). «Abbiamo lan-

ciato una campagna di comunicazione sul nostro sito - aggiunge Franchi - per dare la più ampia diffusione alle novità del nuovo contratto. Pubblicheremo periodicamente immagini reali, tratte da situazioni di "vita aziendale", con la partecipazione di lavoratori e responsabili dell'azienda. La condivisione di testimonianze delle persone, i veri protagonisti del rinnovamento, aiuterà a creare quella nuova cultura su cui le nuove norme devono poggiarsi».

Tra le testimonianze, quella di Elena Lancellotti (61 anni) Ad Tellure Rôta: «Il welfare aziendale è un ottimo strumento che consente al lavoratore di scegliere, tra i servizi messi a disposizione dall'azienda, quelli più adatti a soddisfare le proprie esigenze, con il duplice vantaggio della decontribuzione e della defiscalizzazione». Anche per Giovanni (40 anni) responsabile It alla Keyline: «un'agevolazione nella realtà di tutti i giorni come quella offerta dal welfare aziendale è molto apprezzata perché può fare la differenza nel migliorare la qualità della vita di ciascun lavoratore». Per Emilia Pagano (30 anni) Area Relationship Pagano & Ascolillo «la formazione è un potente strumento per diffondere cultura organizzativa e far acquisire consapevolezza dell'importanza del proprio agire all'interno di una rete complessa». Con il Fondo mètaSalute, aggiunge Giulia (23 anni), assistente amministrativo Icap Plants «si riduce e a volte si annulla la spesa sostenuta dal dipendente e dalla sua famiglia per la sanità. Questo è importante non solo dal punto di vista economico, ma anche perché proteggendo la salute ci si sente più sicuri».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



RIPARTIZIONE DEI COSTI ALLARGATA

Cause di lavoro a rischio aumento

Giampiero Falasca ▶ pagina 26

Dopo la Consulta. La sentenza 77 ha ampliato la possibilità

Compensazione spese, sale il rischio liti del lavoro

Giampiero Falasca

■ La sentenza 77/2018, con cui la Corte costituzionale ha ampliato lo spazio per compensare le spese di lite in favore della parte soccombente (si veda «Il Sole 24 Ore» del 20 aprile) avrà un impatto molto negativo sul contenzioso di lavoro.

Negli ultimi anni il legislatore ha tentato di rendere più selettivo l'accesso al contenzioso di lavoro, cercando di bilanciare il diritto costituzionale di ottenere tutela giudiziaria con l'esigenza di velocizzare il processo. Uno dei punti chiave di questa strategia è stato il rafforzamento del principio generale che regola la materia delle spese nel contenzioso civile e del lavoro: chi perde la lite deve pagare le spese processuali alla parte vincente, salvo alcune eccezioni limitate.

In particolare, il decreto legge 132/2014 ha ristretto notevolmente lo spazio di discrezionalità del giudice, cancellando la regola che consentiva di compensare le spese in presenza di «gravi ed eccezionali ragioni». Questa clausola nella prassi applicativa aveva dato luogo a interpretazioni difformi e a letture particolarmente tolleranti verso i lavoratori sconfitti in giudizio, che raramente venivano chiamati a sostenere le spese anche quando perdevano la causa.

Secondo la nuova disciplina del 2014, la compensazione delle spese sarebbe stata possibile so-

lo per l'ipotesi di «assoluta novità della questione trattata» oppure in caso di «mutamento del *giurisprudenzar* rispetto a questioni dirimenti».

La sentenza 77/2018 azzera queste innovazioni, reintroducendo la possibilità per il giudice di compensare in tutto o in parte le spese anche quando sussistono «altre analoghe gravi ed eccezionali ragioni».

I motivi addotti a sostegno della decisione sono apparentemente ragionevoli - la disciplina del 2014 è stata giudicata lesiva del principio di ragionevolezza e di uguaglianza, in quanto lasciava fuori fattispecie riconducibili alla stessa logica di quelle ammesse - ma lasciano spazio a molti dubbi.

Il nuovo articolo 92, comma 2 del Codice di procedura civile, infatti, consentirà al giudice del lavoro un margine amplissimo di discrezionalità nella compensazione delle spese, con il risultato che controversie uguali, concluse con sentenze identiche (per esempio nei contenziosi seriali) potranno essere decise diversamente da ciascun giudice, con buona pace dei principi di uguaglianza che si volevano difendere.

Un altro rischio insito nella decisione è quello di incentivare il contenzioso «esplorativo» da parte dei lavoratori, che andranno incontro a rischi ridotti anche qualora promuovessero controversie poco fondate.

La Corte, in verità, ha rigettato la tesi secondo la quale, nel processo del lavoro, la posizione del lavoratore come parte «debole» del rapporto controverso giustificerebbe una regolamentazione diversa delle spese. Questa affermazione è tuttavia vanificata nel momento in cui la stessa Corte precisa che il giudice, per decidere sulle spese, dovrà tenere conto del fatto che il lavoratore abbia dovuto promuovere il giudizio senza poter conoscere elementi rilevanti e decisivi nella disponibilità del solo datore di lavoro.

Considerato che questa ipotesi ricorre sempre - nessuno, salvo casi eccezionali, è in grado di conoscere gli elementi «rilevanti e decisivi» che sono nella disponibilità dell'altra parte - c'è il rischio che si torni a un passato che nessuno più rimpiangeva, nel quale la condanna alle spese di lite era un rischio concreto solo per una parte (il datore di lavoro), mentre non veniva mai applicata al lavoratore, a prescindere dall'esito del giudizio. Un meccanismo che incentiva il contenzioso perché azzera i rischi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I dati della ricerca su «Povertà e disagio» tra i ragazzi senza occupazione commissionata dalla Diocesi

Lavoro, allarme giovani: 84 mila senza futuro

Torino paga il prezzo della crisi più delle altre città del Nord. Nosiglia: il precariato è la piaga del nostro tempo



Un impiego saltuario di poche settimane o mesi non si può certo considerare un lavoro

Serve un nuovo piano Marshall con politiche integrate per restituire ai giovani la speranza

Cesare Nosiglia
Arcivescovo di Torino

LIDIA CATALANO

Non lavorano, non studiano e vedono il futuro come un grande buco nero. Qualcuno è ancora in cerca di un'occupazione, la maggior parte ci ha rinunciato. Ha gettato la spugna, sopraffatto dallo sconforto. E «sconfortante» è la parola che l'economista Mauro Zangola sottolinea più volte mentre traccia il quadro del «pianeta giovani» a Torino e provincia. Sono 84.645, tanti da riempire almeno due stadi, i ragazzi senza un'idea del domani. «Accomunati dalla difficoltà, se non dall'impossibilità, di realizzare un normale progetto di vita», spiega Zangola, presentando i dati della ricerca da lui condotta per conto della Diocesi, nella sala conferenze del complesso Santo Volto.

Sullo sfondo, in questo frammento di Spina 3, le carcasse delle ex acciaierie rievocano le fumose città operaie del Midwest americano. Monumenti al passato industriale di una città che più di altre aree del Nord fatica a trascinarsi fuori dalla crisi. Lo testimoniano i dati sulla disoccupazione, che a Torino è al 9,4% contro il 6,5% di Milano e il

4,2% di Bologna. Ma è restringendo il focus sulle fasce d'età più basse che il divario emerge in tutta la sua drammaticità: i torinesi tra i 15 e il 24 anni senza lavoro sono il 35,9%, quasi dieci punti percentuali in più rispetto ai milanesi (26,6%) e quasi il triplo dei bolognesi (13,3%). «Se si guarda alla fotografia del 2004, prima della lunga fase di recessione economica, - spiega Zangola - non si può che parlare di esplosione della disoccupazione, soprattutto giovanile: a Torino è passata dal 18,3% al 35,9%; in Piemonte dal 14,5 al 36%. Mancano 50.000 posti di lavoro per raggiungere i livelli pre-crisi».

E laddove l'occupazione latita - secondo un'equazione tanto semplice quanto brutale - a dilagare è la povertà. Negli ultimi dieci anni al Nord le persone che vivono al di sotto della soglia di povertà sono cresciute al ritmo vertiginoso del 166%, con numeri che fanno assomigliare sempre più il Settentrione alle regioni del Mezzogiorno. Non solo. In un arco di tempo brevissimo è cambiato il profilo socio-demografico delle persone che vivono le situazioni di maggior sfavore. Prima della crisi la categoria più fragile era quella de-

gli anziani. «Da cinque anni a questa parte - sottolinea Zangola - stiamo assistendo a un ribaltamento della situazione: sono i giovani e i giovanissimi a pagare il prezzo più alto. Oggi uno su dieci vive in povertà assoluta, nel 2007 era solo uno su 50. In dieci anni l'incidenza tra i 18-34enni è passata dall'1,9 al 10,4%. È diminuita, al contrario, tra gli over 65 (dal 4,8 al 3,9%).»

E neppure chi un'occupazione ce l'ha, può sentirsi al sicuro. «Perché, soprattutto se giovane, come sottolinea un recente rapporto pubblicato dalla Commissione Europea, deve fare i conti con precarietà, retribuzioni inadeguate, assenza di tutele». Ne sa qualcosa Torino, prima città in Italia ad alzare il velo sulle storture dell'economia dei lavoretti. Per l'arcivescovo Cesare Nosiglia, che ha introdotto la conferenza, è «il precariato la vera piaga dei nostri tempi. Un impiego saltuario di poche settimane o mesi non si può certo considerare un lavoro». E ha invocato «un moderno piano Marshall che coinvolga tutti gli attori istituzionali, come sta facendo la Diocesi con l'Agorà del sociale, per restituire ai giovani la speranza di un domani assicurato e sereno».

© BY NC ND AL CUNI DIRITTI RISERVATI





Il boom dei disoccupati

Dal 2004 al 2017 la disoccupazione giovanile a Torino è balzata dal 18,3% al 35,9%

Il caso Foodora. Se l'azienda non può pretendere la prestazione, viene meno il potere direttivo che qualifica la subordinazione

Biker autonomi perché non obbligati a lavorare

IL PRECEDENTE

Le motivazioni depositate dal tribunale di Torino riprendono quanto già deciso trent'anni fa per i pony express

Aldo Bottini

■ I riders non sono lavoratori subordinati perché non sono obbligati a effettuare le consegne. Le motivazioni, depositate ieri, della sentenza del tribunale di Torino sul caso Foodora (la prima in Italia) erano tanto attese quanto, in larga parte, prevedibili.

Lo stesso tribunale ricorda nella sentenza che la questione si era posta negli anni '80 per i pony express. In appello e in Cassazione erano stati qualificati come lavoratori autonomi, sulla base essenzialmente del fatto che non avevano l'obbligo di rispondere alla chiamata via radio dell'agenzia, e quindi in sostanza potevano decidere se lavorare o meno.

Proprio la non obbligatorietà della prestazione, come sintetizza la sentenza torinese richiamando il precedente di trent'anni fa, consente di escludere in radice la subordinazione. Se non c'è obbligo di lavorare, in altre parole, non c'è assoggettamento al potere direttivo (elemento qualificante della subordinazione) e neppure continuità del rapporto.

Il rapporto di lavoro tra le parti, rileva il tribunale di Torino, è caratterizzato dal fatto che «i ricorrenti non avevano l'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa e il datore di lavoro non aveva l'obbligo di riceverla». Infatti il rider poteva dare la propria disponibilità a lavorare in una determinata fascia oraria (ma non era obbligato a farlo). L'azienda era comunque libera di non recepire la disponibilità e di non chiamare il fattorino.

Queste caratteristiche del rap-

porto sono determinanti per escludere la sottoposizione al potere direttivo e organizzativo dell'azienda, «perché è evidente che se il datore di lavoro non può pretendere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione non può neppure esercitare il potere direttivo e organizzativo».

Peraltro il rider può anche evocare la disponibilità già data o semplicemente non presentarsi, senza conseguenze, il che esclude anche la sottoposizione al potere disciplinare (altro elemento qualificante della subordinazione).

Il tribunale si fa comunque carico dell'obiezione secondo cui l'azienda, pur priva del potere di pretendere la prestazione, possa in concreto esercitare il potere direttivo nel momento in cui il fattorino si inserisce in un certo turno di lavoro e riceve indicazioni (via app o telefono) su come svolgere l'incarico (luogo di partenza, verifica della presenza e dell'accettazione dell'ordine, tempi di consegna e solleciti in caso di ritardo).

Tutte queste situazioni di fatto, rileva la sentenza torinese, sono forme di coordinamento (peraltro espressamente condivise) dettate dalla necessità di rispetto dei tempi di consegna, compatibili con la natura autonoma del rapporto. Né le disposizioni del Dlgs 81/2015, che conducono alla disciplina del lavoro subordinato le collaborazioni etero-organizzate, possono condurre a diverse conclusioni, non fosse altro per la libertà del rider di dare o meno la disponibilità sui tempi.

Esclusa la subordinazione, sono state respinte tutte le domande che su tale accertamento si basavano. Bocciata anche la domanda di risarcimento del danno per violazione delle norme sulla privacy, avendo il tribunale accertato l'adeguatezza dell'informativa ricevuta (e del consenso espresso) dai riders sul trattamento dei loro dati personali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lettere**Le risposte
ai lettori****MARTEDÌ****Gianfranco Fabi****Promuovere in famiglia
una visione positiva
della scuola e del lavoro**

Caro Fabi, mi riferisco alla lettera (*Il Sole 24 Ore del 17 aprile*) in cui spezzava una lancia a favore dell'istruzione tecnica, sottolineando come vi sarebbero migliaia di posti di lavoro disponibili per chi avesse le competenze tecniche necessarie. La disoccupazione giovanile deriverebbe in pratica solo dal mancato collegamento tra le necessità delle imprese e l'offerta educativa da parte delle scuole. Il suo ragionamento ha tuttavia un enorme tallone d'Achille ed è dato dall'evidente realtà di un ciclo dell'evoluzione tecnologica molto più rapido di quello educativo. In pochi anni la cosiddetta Industria 4.0 ha cambiato, anzi ha rivoluzionato, la produzione in moltissimi settori. Nell'arco dei cinque anni della scuola secondaria i cambiamenti possono essere tali e tanti da rendere comunque difficile per la scuola stare al passo con il progresso tecnologico. La soluzione, secondo me, dovrebbe essere quella di lasciare soprattutto alle imprese la formazione professionale dei giovani superando nei fatti il vecchio concetto di scuola.

Francesco Venegoni

Gentile Venegoni,

è certamente vero che l'innovazione, soprattutto in questo millennio, procede a grandi passi, ma è altrettanto vero che proprio per affrontare questa realtà è necessario considerare la scuola e il lavoro come momenti da integrare e da non guardare come un'alternativa. Ne sono un esempio positivo gli attuali Istituti tecnici superiori che costituiscono una forte evoluzione dalle tradizionali, e peraltro benemerite, scuole tecniche del secondo ciclo da cui escono i periti industriali. Gli Itss sono scuole di alta tecnologia di livello terziario, cioè successive al diploma di scuola superiore, per fornire una specializzazione in aree for-

temente innovative come la mobilità sostenibile, l'efficienza energetica, il made in Italy, le nuove biotecnologie, i beni culturali, le tecnologie dell'informazione. Si tratta di istituti in stretto collegamento con le imprese, a cui proviene peraltro almeno metà dei docenti. Un collegamento che si realizza dedicando un terzo del tempo a esperienze all'interno delle imprese anche attraverso appositi contratti di apprendistato. Ma quello che lei chiama «il vecchio concetto di scuola», quello in cui c'era una trasmissione delle conoscenze dal docente all'allievo, è ormai superato perché sempre di più è necessario soprattutto offrire ai giovani più che la soluzione dei problemi, i metodi, i criteri, gli atteggiamenti da assumere di fronte a problematiche che la scuola non può anticipare. L'Italia su questo fronte è stata, e rimane purtroppo, in ritardo rispetto agli altri Paesi. Si possono rileggere con amarezza le analisi dell'inizio degli anni 70 di un grande analista dei rapporti tra società e industria, Franco Momigliano, che aveva affiancato per molti anni Adriano Olivetti. «In altri Paesi - scriveva - discreti tassi di crescita potranno essere conseguiti grazie a una più alta accumulazione di istruzione tecnica, di esperienza manageriali, di capacità di diffusione e di applicazione delle innovazioni tecnologiche, di efficienza dei servizi e delle infrastrutture industriali e sociali». Sono passati quasi cinquant'anni e per alcuni decenni le scuole tecniche sono rimaste nell'ombra, quasi come scelte di serie B. Solo negli ultimi tempi sono state attuate significative riforme con i necessari investimenti. Si può e si deve fare di più e meglio: anche promuovendo, soprattutto nelle famiglie, una visione positiva della scuola, del lavoro e delle imprese.

gianfranco.fabi@ilsale24ore.com





Eleonora

e la repubblica

degli stagisti

di PAOLO CONTI

2

Il grande esercito dei tirocinanti (finalmente pagati)

La «Repubblica degli stagisti» era nata nel 2007 come blog della giornalista Eleonora Voltolina. Oggi è una testata online da 100 mila utenti al mese in cerca di aziende per esperienze extracurricolari. Il sito le filtra per serietà e stipendio sicuro. E la sua creatrice è tra gli imprenditori sociali di Ashoka

Il sito ospita un network di aziende che offrono stage, a due condizioni: rimborso di almeno 500 euro mensili ai laureati e 250 agli altri, e trasparenza sul numero di assunti a fine percorso

di PAOLO CONTI

«Il nostro prossimo obiettivo è assicurare diritti e indennità anche a chi segue gli stage curricolari. Da tempo stiamo portando avanti questa battaglia con il

ministero dell'Istruzione e ci auguriamo che il nuovo Parlamento voglia affrontare al più presto il tema per garantire dignità e rispetto ai più giovani. Sono diritti fondamentali, ai di là di tanti slogan...».

Già, gli slogan. È molto facile inven-



tarsi (magari sotto campagna elettorale) una frase ad effetto da usare in tv o sulla Rete per promettere battaglie a favore delle nuove generazioni, per aiutarle a trovare la strada giusta nella vita senza cadere nelle mille trappole dello sfruttamento e delle illusioni. Molto più difficile battersi sul terreno della concretezza e ottenere risultati che possono cambiare veramente la vita di migliaia di ragazzi. È ciò che ha fatto Eleonora Voltolina, giornalista professionista dal 2008, romana cresciuta a Venezia, classe 1978, sposata, una figlia di 5 anni: è sua l'invenzione di una piccola-grande macchina da guerra, «La Repubblica degli stagisti», nata prima come blog personale nel 2007 («mi sfogavo sui temi dell'occupazione giovanile, poi il flusso del confronto è cresciuto») e dal 2009 diventata un seguitissimo sito online, la testata giornalistica indipendente www.larepubblicadeglistagisti.it: 100 mila visitatori unici mensili, 30 mila iscritti alla newsletter, 30 mila follower sui social network. Tutto questo perché «La Repubblica degli stagisti» («l'ispirazione del nome mi venne da una frase di Beppe Severgnini») si è battuta strenuamente, dal 2012 e il 2014, per rendere di fatto illegali gli stage extracurricolari gratuiti.

Il risultato è notevole: «Ora gli stage extracurricolari hanno una indennità, o un rimborso, o un emolumento mensile, dipende dalle definizioni, che varia in media e a seconda delle Regioni dai 300 agli 800 euro». E oggi Eleonora Voltolina taglia un altro traguardo: è stata scelta come uno dei quattro imprenditori sociali selezionati come Fellow da Ashoka, la grande rete di imprenditoria sociale che da 37 anni seleziona, forma e connette inno-

vatori sociali in tutto il mondo. Un

nuovo marchio che certifica l'impatto dell'iniziativa. «La Repubblica degli stagisti» è diventato il punto di riferimento di chi si aggira, quasi sempre sperduto, nella galassia degli stage. Mezzo milione di persone, in maggioranza giovani, che cercano stage extracurricolari o curricolari.

La testata giornalistica è diretta da Eleonora Voltolina. È lei la colonna centrale della redazione, intorno le gravitano dieci collaboratori fissi, giornalisti professionisti sparsi per l'Italia «e regolarmente retribuiti, ovviamente, ci mancherebbe altro...». La filosofia è semplice: indicare le aziende che propongono stage autentici e legali, non gratuiti e quindi che non sfruttino le difficoltà dei giovani facendoli troppo spesso lavorare in nero. L'inserimento ne «La Repubblica degli stagisti» diventa una sorta di marchio Doc: le aziende indicano i posti e le condizioni, i ragazzi si orientano e sanno cosa li attende.

Valori condivisi

Spiega Eleonora Voltolina: «Il sito ospita un network di aziende che offrono posizioni di stage. Ma a due condizioni. Prima: il rimborso spese deve essere di almeno 500 euro mensili per i laureati e 250 per chi svolga uno stage curricolare. Seconda: l'azienda deve rendere pubblico e trasparente il numero di stagisti che prende ogni anno e il tasso di assunzione a fine stage. Questo consente ai nostri lettori di compiere una scelta consapevole». E cosa ne ricava l'azienda? «Aderire al nostro network ha un valore di *employer branding*, ovvero la reputazione che un'azienda si costruisce come datore di lavoro, intrecciato alla responsabilità sociale. Apprendo sul nostro

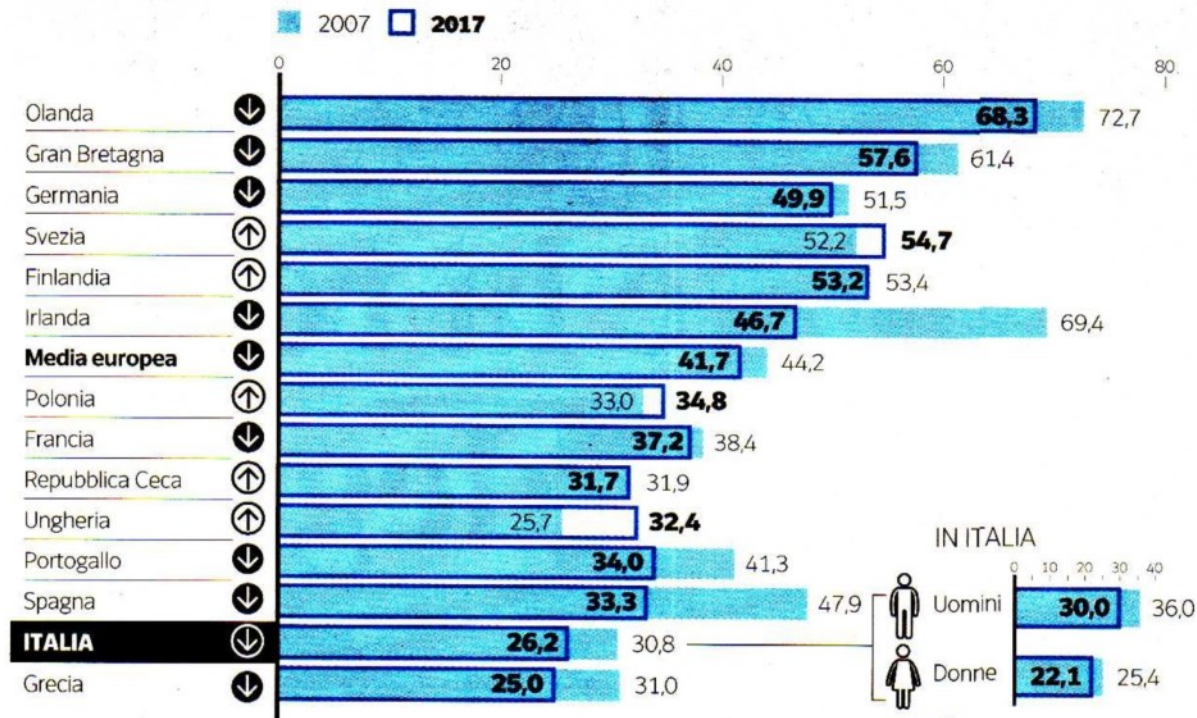
sito si può dimostrare con i fatti di essere attenti al tema della qualità dell'occupazione giovanile, condividendo con noi, e soprattutto con i nostri lettori, una piattaforma di valori e un impegno a offrire stage e contratti di qualità». Tra le tante aziende che hanno aderito al network ci si imbatte in grandi marchi: da Danone Company a Ferrero, dal Gruppo Bosch al Gruppo Nestlé, da Magneti Marelli a Bip o Bricocenter a Tetra Pak e Varvel. Un esempio tra i tanti possibili. Cliccando su «Colloquio in Magneti Marelli, istruzioni per l'uso» la giornalista Irene Dominioni spiega: «Magneti Marelli, produttrice di sistemi e componenti avanzati per l'industria dell'auto a livello internazionale, con un fatturato di 7,9 miliardi di euro nel 2016. L'azienda riserva ai propri stagisti un rimborso spese mensile da 250 a 1.000 euro al mese a seconda del titolo di studio, con vari ulteriori benefit». Segue una guida dettagliata all'azienda e alle sue proposte. Non è dunque un sito «di lotta e di protesta...».

Eleonora Voltolina risponde sorridendo: «Ciascuno, nel lavoro, porta il quadro dei propri valori personali. Ho sempre pensato sia meglio operare con una visione riformista e costruttiva. È troppo semplicistico decretare che un nodo sociale è completamente sbagliato e dunque va abolito, cancellato. Prendiamo gli stage: possono essere una grande risorsa ma a patto che siano normati, nel rispetto dei ragazzi coinvolti». Cambierebbe mai il suo lavoro con un altro impegno? Voltolina ride di nuovo: «Solo se mi nominassero Commissario europeo al lavoro con la possibilità di migliorare le condizioni dei giovani... Altrimenti no, questo per me è il più bel lavoro del mondo. È una mia creatura».

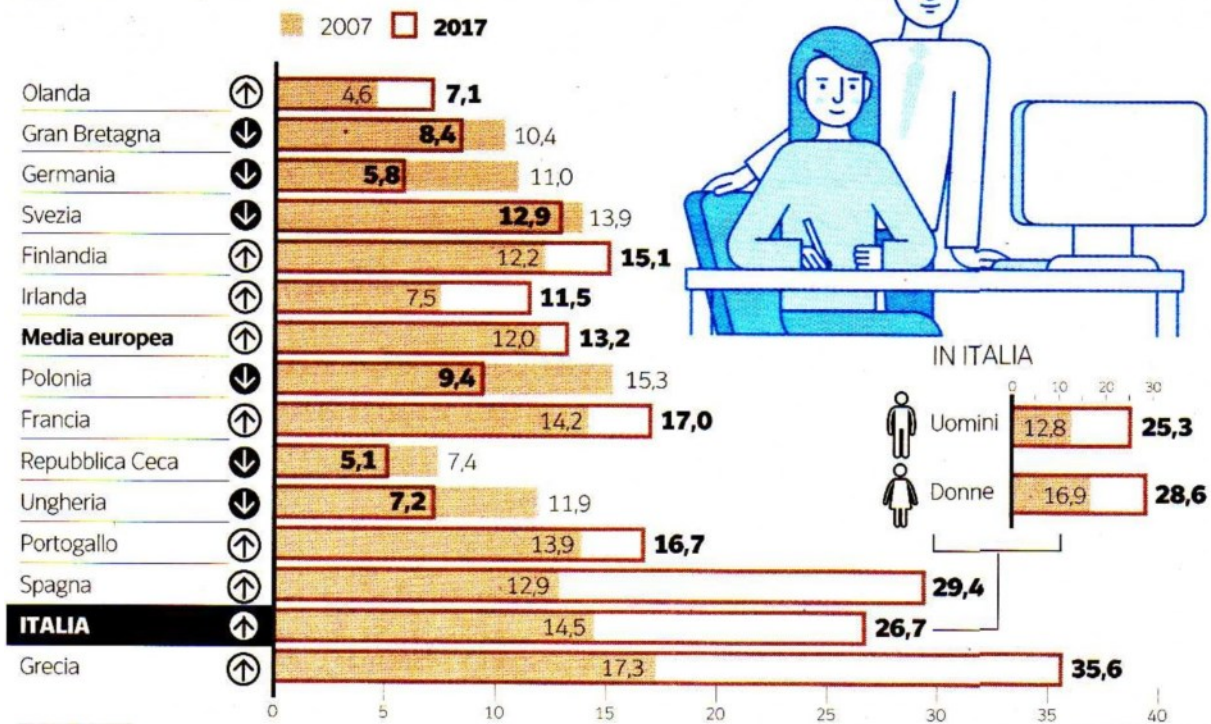
© RIPRODUZIONE RISERVATA

I numeri

OCCUPAZIONE (tra i 15 e i 24 anni, dati in percentuale)



DISOCCUPAZIONE (tra i 15 e i 24 anni, dati in percentuale)



Fonte: Eurostat

Corriere della Sera



Online

«Repubblica degli Stagisti» è una testata online nata per approfondire il tema dello stage in Italia, creata e diretta da Eleonora Voltolina che su quel mondo ha scritto due libri: *La Repubblica degli stagisti: come non farsi sfruttare* (2010) e *Se potessi avere 1000 euro al mese: l'Italia sottopagata* (2012) (www.repubblicadeglistagisti.it)

PURTROPPO SONO MOLTI COLORO CHE PREFERISCONO I SOGNI E RIFIUTANO I FATTI. CHE SONO QUESTI

Chi promette la diminuzione dell'età di pensione racconta fole

DI BRUNO TINTI

Fermo restando che «la democrazia è la peggior forma di governo fatta eccezione per tutte le altre» (**Winston Churchill**), mi trovo sempre più spesso a deplorare la strumentalizzazione dell'ignoranza degli elettori per acquisirne il consenso; caratteristica ineliminabile di un sistema fondato sul suffragio universale. Maestri in queste vere e proprie circonvenzioni di incapaci sono Lega e M5s. Tra le tante bufale, tratto qui della cosiddetta «abolizione della legge Fornero» che, in soldoni, significa abbassamento dell'età pensionabile.

Una breve ricognizione del regime vigente. L'età minima per andare in pensione viene calcolata in funzione della speranza di vita individuata dall'Istat, con adeguamenti triennali (il prossimo sarà nel 2019). Ovviamente, poiché la durata media della vita aumenta, così avviene anche per l'età minima pensionistica. Attualmente questa è di 66 anni circa. A Lega e M5s non sta bene e promettono la qualunque. Cerco di spiegare perché si tratta di cosa dissenata.

La «pensione» altro non è che risparmio forzoso. La collettività non vuole trovarsi con schiere di anziani senza lavoro e privi di mezzi di sussistenza, con relativi problemi di sanità e ordine pubblico. Quindi preleva una quota di reddito durante la loro vita lavorativa e l'accantona per erogargliela quando questa avrà termine e fino alla loro morte. Con questo sistema, la sopravvivenza degli anziani non produttori di reddito non grava sulla collettività, come sarebbe se la «pensione» fosse considerata un onere per lo Stato. Si capisce bene, infatti, che (per far fronte a quest'onere) altra via non vi sarebbe che prelevare dal provento fiscale le somme corrispondenti; in altri termini, essa sarebbe pagata da tutti i cittadini. Insomma, la «pensione» è collegata al «prodotto»: è lo stesso lavoratore che se l'è guadagnata.

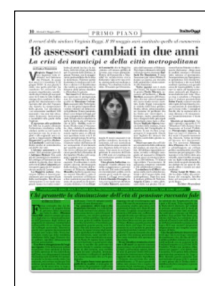
Per capire bene cosa questo significhi in realtà, si immagini un lavoratore che percepisce 3 mila euro al mese, cioè 36 mila euro all'anno. Si

supponga che gli si trattengano, ogni mese, 500 euro da accantonare per la sua pensione; sicché, ogni anno, avrà accantonato 6 mila euro. Dopo 40 anni di lavoro, il capitale accantonato ammonta a 240 mila euro, sufficienti a erogargli 24 mila euro all'anno (2 mila euro al mese) per 10 anni (gli interessi attivi dovrebbero servire per sostenere l'Inps). Ebbene, quando questi soldi saranno finiti, cioè dopo 10 anni dal momento in cui è andato in pensione, se questo lavoratore è ancora vivo, chi pagherà? E' questa domanda che spiega perché l'età minima pensionabile deve essere correlata alla speranza di vita media.

Se un cittadino comincia a lavorare a 20 anni (un operaio comincia spesso prima e un professionista molto dopo), nell'esempio appena fatto, i 10 anni di pensione frutto dell'accantonamento cominceranno a decorrere raggiunti i 60 anni di età. Il problema, è evidente, sta nel fatto che, molto probabilmente, a 70 anni questo cittadino sarà ancora vivo e vegeto e la pensione dovrà continuare a essergli corrisposta. Fino a quando? Mah, Istat ha calcolato che l'aspettativa di vita è pari a 82 anni. Il che significa che lo Stato dovrà sborsare, per milioni di persone, pensioni per le quali gli accantonamenti sono stati esauriti e che andranno a gravare sul bilancio pubblico. Ecco perché Tito Boeri, presidente dell'Inps, ha calcolato in 15 miliardi all'anno il costo della riduzione dell'età pensionistica promessa da Lega e M5s: non «numeri» da ignorare sdegnosamente ma semplice constatazione di fatto.

Ciò che gli elettori circonvenuti (o del tipo «chi se ne frega») omettono di considerare è che, alla fine del 2017, il debito pubblico italiano era pari a 2.256 miliardi, con un aumento di 36,6 miliardi rispetto ai 2,219 del 2016. Tradotto: l'Italia non produce abbastanza per pagare i suoi debiti, anzi li aumenta. E ciò prima della riforma pensionistica promessa da Lega e M5a. Quando questo aumento sarà incrementato di quasi il 50%, quanto ci vorrà prima che la Troika arrivi e stabilisca chi deve mangiare a pranzo e chi a cena?

© Riproduzione riservata



PROFESSIONISTI

Il cumulo piace: già 1.300 le domande inviate alle Casse

D'Alessio a pag. 25

Ente per ente, i requisiti richiesti (e i criteri adottati) per riunire gli spezzoni contributivi

Il cumulo piace ai professionisti

Sono già circa 1.300 le domande presentate alle Casse

DI SIMONA D'ALESSIO

Compie i primi passi (con più di una decina di pensioni finora liquidate) il cumulo gratuito dei contributi versati in diverse gestioni, esteso ai liberi professionisti mediante la legge 236/2016: trascorso oltre un mese dall'intesa fra Inps e Casse sui costi delle pratiche (nodo che verrà sciolto dopo gli esiti di un monitoraggio di 90 giorni sull'andamento delle procedure), si contano, a quanto apprende *ItaliaOggi*, circa 1.300 domande di accesso alla prestazione col nuovo regime. I primi ad aver usufruito dell'opportunità di riunire, senza ulteriori spese, i periodi associativi «spezzati» sono iscritti all'Enpam (medici e odontoiatri), a Inarcassa (ingegneri ed architetti) e all'Eppi (periti industriali). Nelle prossime settimane gli Enti di «vecchia generazione» (disciplinati dal decreto legislativo 509/1994, che sin dalla loro istituzione hanno usato il più generoso sistema di calcolo retributivo, o reddituale, delle pensioni, per poi apportarvi, negli anni seguenti, alcune modifiche) e quelli «giovani» (nati grazie al decreto legislativo 103/1996, che adottano il meccanismo contributivo «puro») determineranno il «peso» dei trattamenti, seguendo i singoli regolamenti previdenziali. E, così, partirà gradualmente il pagamento degli assegni.

Enpam. Per la pensione anticipata in cumulo valgono (per l'Ente dei medici e dei dentisti, così come per le altre Casse professionali) i requisiti della cosiddetta «legge Fornero» (214/2011), per cui

gli uomini possono accedervi con 42 anni e 10 mesi di contribuzione, e con 41 anni e 10 mesi le donne. In entrambi i casi si devono avere 30 anni di anzianità dalla laurea. Per la prestazione di vecchiaia, invece, i «paletti» per l'uscita sono quelli delle singole gestioni: per la parte Inps si matura al raggiungimento dei requisiti pubblici di contribuzione e di età (quest'anno 66 anni e 7 mesi), per la parte Enpam a 68 anni. Il metodo per il calcolo è quello previsto dai regolamenti della Cassa dei «camici bianchi», ossia il contributivo indiretto a valorizzazione immediata, eccezione fatta per la Quota A, laddove, nel caso in cui l'associato vada in quiescenza prima del limite di vecchiaia, il meccanismo di computo su tutta l'anzianità maturata è quello contributivo.

Cassa forense. Il diritto al trattamento di pensione di vecchiaia mediante cumulo (nella logica dell'istituto «a formazione progressiva», in base al quale l'Inps erogherà l'anticipo, e l'Ente degli avvocati la sua quota a decorrere dal raggiungimento dell'età fissata, ovvero 68 anni fino al 31/12/2018, 69 dall'1/1/2019 al 31/12/2020 e 70 dall'1/1/2021) si perfeziona in presenza dei requisiti anagrafici e di contribuzione più elevati tra quelli previsti dai rispettivi ordinamenti delle gestioni interessate. Quanto al sistema di calcolo, per chi raggiunga l'anzianità contributiva complessiva prevista per la maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia (33 anni nel 2017, 34 anni dal 2019 e 35 anni

dal 2021 in poi) sarà retributivo, ma per chi non arriverà a tali soglie anagrafiche sarà contributivo.

Inarcassa. Le domande sono liquidabili solo se sono stati maturati i requisiti minimi previsti dalla Cassa e, qualora il professionista possa vantare presso la sola Inarcassa un'anzianità contributiva pari, o superiore a quella minima richiesta per la pensione di vecchiaia unificata ordinaria (nel 2018 è corrisposta ai professionisti che abbiano compiuto almeno 66 anni di età e maturato 32 anni e 6 mesi di iscrizione e contribuzione), verrà applicato il sistema di calcolo «pro-rata» previsto dal regolamento (retributivo per le annualità fino al 2012, contributivo per quelle successive); diversamente, se il professionista non soddisfa tali parametri, troverà applicazione il sistema di computo contributivo.

Enpacl. Diritto al trattamento di vecchiaia in cumulo in base al raggiungimento dei requisiti della singola gestione (per l'Ente nel 2018 è 67 anni e, come parametro contributivo, 5 volte il contributo soggettivo in vigore al momento di presentazione della domanda), e la liquidazione del trattamento a carico della Cassa avviene con il



sistema «pro rata temporis» (retributivo per contributi fino al 2012, contributivo a seguire).

Cnpadc. Fresca d'approvazione (e al vaglio dei ministeri vigilanti di welfare ed economia, ndr) la modifica regolamentare che disciplina le modalità attuative per la Cassa, che dispongono l'applicazione del metodo contributivo per tutti coloro che maturano la pensione in cumulo anticipatamente rispetto ai requisiti anagrafici e contributivi previsti per il conseguimento del diritto autonomo alla pensione di vecchiaia (68 anni d'età e 33 di anzianità contributiva, oppure 70 anni e 25 di contributi).

Cassa ragionieri. Per il trattamento di vecchiaia l'importo viene determinato secondo il sistema misto, con quota reddituale e quota contributiva: la prima corrisponde alle anzianità anteriori al 1° gennaio 2004, calcolata col metodo reddituale, la seconda, dal 31 dicembre 2003, è conteggiata col meccanismo contributivo (se l'iscritto può far valere anzianità contributive successive al 31 dicembre 2003).

Inpgi. L'Istituto dei giornalisti gode da oltre sessant'anni di una disciplina «ad hoc» (denominata «legge Vigorelli», 1122/1955), in virtù della quale l'anzianità «pro-quota» prevede la possibilità di cumulare, ai fini del raggiungi-

I numeri del cumulo

CASSA DI PREVIDENZA	DOMANDE DI PENSIONE RICEVUTE*
MEDICI E ODONTOIATRI (ENPAM)	270, una è stata liquidata, di altre 4 si è chiuso l'iter per la liquidazione
AVVOCATI (CF)	190, prime liquidazioni previste a fine maggio
NOTARIATO (CNN)	Nessuna domanda giunta finora
CONSULENTI DEL LAVORO (ENPAEL)	Circa 130 (tutte istruite), nessuna è ancora stata liquidata
DOTTORI COMMERCIALISTI (CNPADC)	Ne sono pervenute circa 30
RAGIONIERI (CNPR)	252 arrivate, l'iter di liquidazione non è partito
GIORNALISTI (INPGI)	Una trentina giunte e trasmesse all'Inps
PSICOLOGI (ENPAP)	33 lavorate e inoltrate all'Inps
BIOLOGI (ENPAB)	Una sola domanda pervenuta
INFERMIERI (ENPAPI)	18 richieste (tutte in attesa di liquidazione)
VETERINARI (ENPAV)	21 pratiche, 2 pronte per esser liquidate
DOTTORI AGRONOMI E FORESTALI, CHIMICI, ATTUARI E GEOLOGI (EPAP)	12 domande pervenute
INGEGNERI E ARCHITETTI (INARCASSA)	182 domande, 8 (di cui 5 pensioni di vecchiaia e 3 anticipate) già liquidate
GEOMETRI (CIPAG)	85 (ne è stato avviato l'inserimento nella piattaforma informatica realizzata dall'Inps)
PERITI INDUSTRIALI (EPPI)	Su 36 richieste (trasmesse all'Inps) una è stata liquidata, 2 sono in attesa del via libera

*Notizie fornite da Enti disciplinati dai decreti legislativi 509/1994 e 103/1996. Dati aggiornati al 7 maggio 2018

mento del diritto alla pensione di anzianità, i versamenti non coincidenti accreditati presso Inps e Inpgi. Con la legge 236/2016, però, si perfeziona la chance di riunire senza oneri le contribuzioni dei professionisti confluite presso l'Enpals, l'Inpdap, o l'Inpgi 2 (la gestione separata per collaboratori e freelance).

Enpav. Il calcolo della pensione in cumulo viene effettuato col metodo retributivo, in proporzione agli effettivi anni di iscrizione e di versamenti all'Ente: per chi non ha un'anzianità di iscrizione e contribuzione pari a 35 anni, e ha periodi di contribuzione sia prima, sia dopo l'entrata in vigore della riforma dell'Ente (legge 136/1991), si applica il principio del «pro rata temporis». Per coloro che hanno anni di iscrizione e di versamenti di contributi in Enpav dopo la legge 136/1991 vale il metodo retributivo (pur non raggiungendo i parametri fissati dall'Ente).

Cipag. La Cassa procederà alla liquidazione della propria quota del trattamento di vecchiaia in cumulo alla maturazione dei requisiti richiesti dal regolamento, pertanto, a regime dal 2019, al compimento del 70° anno d'età con 35 anni di contribuzione complessivamente maturata presso gli Enti interessati. La quota di prestazione a carico della Cipag sarà computata col meccanismo reddituale, nella sola ipotesi, però, in cui il professionista abbia raggiunto, oltre al requisito anagrafico, almeno 35 anni di contribuzione interamente nel regime previdenziale della Cassa; qualora tale requisito sia, invece, conseguito considerando tutto quanto versato in diverse gestioni, il calcolo della pensione dipenderà dalle regole del contributivo.

Epap, Enpap, Enpapi, Enpab ed Eppi. Come accennato, per le cosiddette Casse di «nuova generazione» (che per l'erogazione della pensione di vecchiaia richiedono che l'associato abbia raggiunto il 65° anno d'età e che risultino versati e accreditati in suo favore almeno cinque anni di contribuzione effettiva) il sistema di calcolo delle prestazioni «pro-rata» a loro carico sarà contributivo (con moltiplicazione del montante previdenziale maturato dall'iscritto per il coefficiente di trasformazione tipico dell'età del richiedente, alla decorrenza del trattamento pensionistico). Per riunire, ad esempio, periodi associativi «frammentati» fra un Ente privato regolato dal decreto legislativo 103/1996 e l'Inps serviranno 66 anni e 7 mesi d'età e 20 anni di contribuzione.

—© Riproduzione riservata— ■

Il rischio-voto su crescita e conti

Istat: il Pil frena - Boccia: serve legge elettorale e sul governo si discute di contenuti, l'attesa crea incertezza

La manovra e la partita con Bruxelles

Se salta la tregua Ue (e la possibile flessibilità) servono coperture «vere» da 12,4 miliardi per l'Iva

La spending review

Possibile aumentare le entrate o tagliare la spesa ma c'è il rischio di effetti depressivi sulla ripresa

SEGNALI NEGATIVI

Peggiora l'indice sul clima di fiducia delle imprese: pesano i giudizi negativi del commercio e dei servizi. Nel manifatturiero si profilano ordinativi in calo

Davide Colombo
Gianni Trovati

ROMA

■ L'aut aut lanciato ieri dal presidente della Repubblica Mattarella fra la fiducia a un "governo di servizio" o il voto in autunno arriva mentre anche l'economia reale manda segnali di indebolimento del quadro, confermato ieri dall'indice anticipatore dell'Istat che per il terzo mese consecutivo mostra uno scenario di minore intensità della crescita. Mentre il corto-circuito politico rischia di appesantire il conto della legge di bilancio e rende difficile trovare davvero la strada anche per il programma minimo con il blocco dell'Iva.

Il peggioramento più significativo arriva dall'indice composito sul clima di fiducia delle imprese, influenzato dai giudizi negativi del settore del commercio e dei servizi. Il manifatturiero, poi, vede prospettarsi un calo degli ordinativi nei prossimi mesi. Segnali che potrebbero rafforzarsi con un congelamento dei piani di investimento se si consolidasse l'aspettativa di uno stop agli incentivi dell'iper e del super-ammortamento, che senza un intervento in manovra scadrebbero a fine anno. «Dobbiamo prepararci a questa fase di rallentamento potenziale dell'economia mondiale», ragiona il presidente di Confindustria Vincenzo Boccia, all'interno di un Paese che «cresce meno degli altri, e ha deficit di competitività

importanti». E «senza una riforma elettorale andare al voto equivale a trovarsi nella stessa situazione - chiosa il leader degli industriali -; e nelle consultazioni speriamo che si passi a una seconda fase, e cioè dalle tattiche ai contenuti».

Gli indici Istat di ieri seguono alla stima flash di qualche giorno fa sul Pil che indica già un tendenziale all'1,4%, cioè un decimale sotto alle previsioni del Def. Un altro problema possibile per la manovra. La scadenza del Def, su cui oggi iniziano le audizioni alle commissioni speciali con l'intervento del ministro dell'Economia Padoa-Schioppa, è stata gestita limitandosi al quadro tendenziale, cioè alle prospettive di finanza pubblica a politiche invariate. Ma l'assenza di "programmi" non può durare in eterno: entro fine settembre va inviato alla Commissione europea il documento programmatico di bilancio (il Dpb), subito dopo aver approvato la Nota di aggiornamento al Def. Con un voto a settembre, ipotesi alternativa in caso di «no» della maggioranza del Parlamento al "governo di tregua", queste scadenze diventerebbero difficili da affrontare, anche senza un peggioramento del quadro di finanza pubblica indicato dal fabbisogno. Il rischio di esercizio provvisorio sarebbe elevatissimo. Settembre, poi, secondo il calendario attuale rappresenta anche l'ultimo mese degli acquisti diretti di titoli di Stato da parte della Bce per 30 miliardi al mese (quasi 4 miliardi per l'Italia).

Sul programma pesa anche l'incognita della possibile richiesta europea di aggiustamento dei conti, dopo che la correzione strutturale prodotta dalla manovra 2018 è stata definita dal commissario agli

Affari economici «pari a zero», contro l'impegno di ridurre il deficit di tre decimali (poco più di 5 miliardi). Le obiezioni della commissione rischiano di scaricarsi sulla manovra d'autunno, oltre a rendere al momento impossibile la previsione di nuovi spazi di flessibilità per l'anno prossimo. Al momento, però, l'accordo fra i partiti per bloccare gli aumenti Iva da 12,4 miliardi in calendario dal 1° gennaio prossimo punta in maniera preponderante su un nuovo deficit (siveda Il Sole 24 Ore del 4 maggio), anche perché senza una maggioranza solida è difficile pensare a grandi programmi alternativi. Senza nuovi sconti da Bruxelles, però, bisogna trovare coperture alternative con nuove entrate o tagli di spesa.

È una sfida difficile non solo per l'incagliato quadro politico, ma anche perché tagli o maggiori entrate non devono colpire la crescita italiana, che rimane la più modesta dell'Unione insieme a quella della Gran Bretagna. Gli effetti della ripresa continuano a riflettersi sulle entrate fiscali che nei primi tre mesi dell'anno, secondo il bollettino diffuso ieri dal dipartimento Finanze, sono cresciute del 2,8% (2,6 miliardi) grazie soprattutto all'Irpef di lavoratori e pensionati e all'Ires. E il legame tra performance economica e fisco diventa evidente alla voce «imposta di registro», che fa segnare un +12,6%: un balzo che va d'accordo con l'indice di fiducia del settore delle costruzioni, l'unico in positivo dopo che nel terzo trimestre 2017 l'andamento dei permessi di costruire era cresciuto nel comparto residenziale.

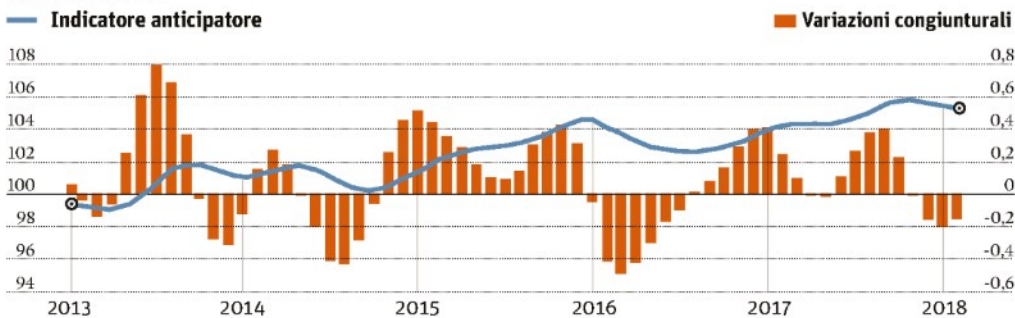
© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il trend di crescita e i vincoli di bilancio

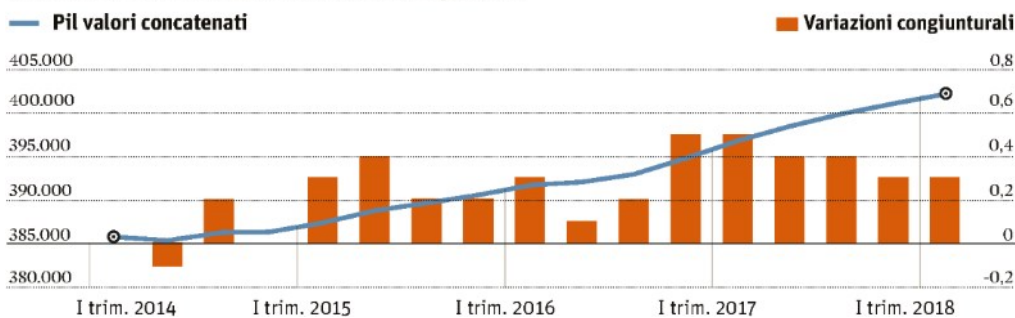
INDICATORE ANTICIPATORE

Indice 2005=100



PRODOTTO INTERNO LORDO

Valori concatenati base 2010=100 e var.% congiunturali



IL COSTO DELLE CLAUSOLE IVA

Gli aumenti da sterilizzare nel prossimo triennio. **Dati in milioni**

	Aumenti aliquota Iva 10%	Effetti finanziari	Aumenti aliquota Iva 22%	Effetti finanziari	Incremento accise	TOTALE
2019	11,5%	3.479	25,4%	8.993	0	12.472
2020	13,0%	6.957	24,9%	11.855	350	19.162

Fonte: Istat, Legge di bilancio 2018

La guerra dei dazi . Lo studio della banca centrale: le tensioni rischiano di far deragliare la ripresa del commercio mondiale

Bce: minaccia dall'escalation protezionista

L'IMPATTO

Tra il 2012 e il 2016

le importazioni mondiali sono aumentate del 3% l'anno, meno della metà del tasso di crescita del ventennio precedente

Isabella Bufacchi

FRANCOFORTE. Dal nostro corrispondente

■ Un'escalation di dimensioni significative delle tensioni nel mondo del commercio e un aumento altrettanto importante del protezionismo – tramite la guerra dei dazi – «rischiano di far deragliare» la ripresa in corso dell'attività del commercio mondiale e di avere un impatto (negativo) sostanziale sulla produzione e sulla crescita. In uno scenario in cui gli Usa dovessero innalzare i dazi in maniera netta sui beni di importazione da tutti i partners commerciali, e questi dovessero fare altrettanto per ritorsione, l'economia mondiale ne risentirebbe in maniera nettamente negativa. «I prezzi alla produzione salirebbero, il potere di acquisto delle famiglie calerebbe, con ripercussioni negative su consumi, investimenti e occupazione». I mercati finanziari reagirebbero all'incremento dell'incertezza con un taglio all'esposizione sui titoli azionari, una stretta al credito, premi a rischio più alti e un'impennata della volatilità. «A lungo andare, tutto questo potrebbe avere un impatto negativo anche su crescita e produzione potenziale».

A suonare la sirena dell'allarme rosso sui rischi e sulle conseguenze dello scoppio di una vera e propria guerra commerciale è la Banca centrale europea in un approfondimento sulle «implicazioni di un aumento delle tensioni del commercio sull'economia globale» contenuto nel Bollettino economico in uscita questi giorni. Il Consiglio direttivo della Bce monitora da vicino i primi segnali del pericolo di un ritorno al protezionismo, per gli effetti che questo potrebbe avere non tanto negli scambi commerciali nell'immediato ma soprattutto nel modo in cui potrebbe minare la fiducia di imprese e famiglie e quindi danneggiare la crescita. Più volte il presidente della Bce, Mario Draghi, nelle sue ultime conferenze stampa, ha posto l'enfasi su questi rischi.

E ora è il Bollettino economico

ad analizzare i rischi potenziali, in un rapporto a firma di Lucia Quaglietti che guarda al passato per interpretare i pericoli del futuro. Il periodo prima della grande crisi, 1990-2010, è stato caratterizzato da un incremento forte della liberalizzazione del commercio, con più di 500 nuovi accordi preferenziali sottoscritti – un numero triplo rispetto a simili intese strette nei precedenti due decenni – accompagnati da diffuse riduzioni dei dazi, portando a «un aumento degli standard di vita su scala globale». I dati transfrontalieri indicano che un aumento dell'1% dell'apertura del commercio tende ad incrementare il reddito pro capite reale dal 3% al 5% sul lungo periodo (una tendenza questa che però non si può applicare al periodo post-crisi). Tuttavia nell'ultimo decennio il ritmo della liberalizzazione del commercio è rallentato e il taglio dei dazi avvenuto negli anni pre-crisi ora si è fermato. Secondo la Bce questo potrebbe essere uno dei fattori che hanno pesato sulla crescita del commercio negli ultimi anni: tra il 2012 e il 2016 le importazioni mondiali sono aumentate in media del 3% all'anno, meno della metà del tasso di crescita registrato nel ventennio precedente: e questo in un contesto dove l'attività dell'economia non ha accusato un simile rallentamento. Nell'ultimo anno e mezzo, il commercio mondiale ha avuto una ripresa ciclica: e le importazioni su scala mondiale sono cresciute più del 5% nel 2017. Ma nelle ultime settimane, i nuovi dazi al rialzo annunciati dall'amministrazione Trump hanno fatto salire le tensioni. Per ora quanto annunciato «avrà un impatto limitato» perché riguarda il 2% delle esportazioni Usa dalla Cina ed esportazioni cinesi negli Usa (meno dello 0,5% del commercio mondiale). Il problema per la Bce è un'escalation delle tensioni commerciali e una frenata alla globalizzazione: sulla base di simulazioni «un'escalation significativa delle tensioni commerciali rischia di far deragliare la ripresa del commercio mondiale» e avere impatti negativi sulla crescita. Più colpiti sarebbero i Paesi con economie che dipendono di più dalle esportazioni (come la Germania e l'Italia anche se il rapporto non cita singoli Paesi) e i Paesi più piccoli.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GLI EFFETTI DEI DAZI

Liberalizzazione in frenata

■ Nell'ultimo decennio il ritmo della liberalizzazione del commercio è rallentato e il taglio dei dazi avvenuto negli anni pre-crisi ora si è fermato. E questo per la Bce potrebbe essere uno dei fattori che hanno pesato sulla crescita del commercio negli ultimi anni

Impatto sulla crescita

■ La banca centrale europea mette in luce come un'escalation del protezionismo attraverso la guerra dei dazi rischi «di far deragliare» la ripresa in corso dell'attività del commercio mondiale con un impatto negativo sostanziale sulla produzione e sulla crescita



**Tutele di base
per i Gig worker,
confini giuridici
sempre più labili**

Piero Martello > pagina 10

NUOVO LAVORO, QUALE DIRITTO / 1. IL DIBATTITO DEL SOLE 24 ORE

Confini giuridici sempre più labili

Regolatori e decisori hanno il compito di riconoscere ai gig worker le tutele di base

di Piero Martello

La recente sentenza del Tribunale del lavoro di Torino sul caso Foodora ha richiamato l'attenzione sul fenomeno dei fattorini che (anche per conto di altre società, diversamente denominate) vediamo sfrecciare tutti i giorni nelle nostre strade per la consegna a domicilio di cibi.

Il fenomeno, nei suoi tratti essenziali, non è del tutto nuovo: basti pensare al contenzioso che, nella metà degli anni 90, si è sviluppato attorno al caso dei pony express.

All'epoca non esistevano i telefoni cellulari, né le app, né le piattaforme informatiche e, quindi, i sistemi di contatto fra chi richiedeva l'attività e chi la prestava erano del tutto diversi da quelli attuali; ma vi sono fra le due situazioni molti elementi comuni. E che si ripresentano nel caso dei lavori e "lavoretti" nati nell'ambito della *Gig economy* o di altre realtà simili (*sharing economy*, *smart working* etc).

In attesa di leggere approfonditamente le motivazioni della sentenza di Torino (uscite ieri, se ne parla a pag. 16), è possibile comunque porsi qualche domanda. Una prima domanda nasce dal fatto, che, pur se i cosiddetti *rider* hanno concretizzato in questi ultimi anni una realtà piuttosto numerosa, non si è sviluppato un corrispondente contenzioso in sede giudiziaria.

Il fenomeno potrebbe essere spiegato con il mutato contesto normativo; con le diverse condizioni della società; con la difficoltà di auto-organizzazione degli interessati (spesso frammentati e isolati fra di loro); con la carenza di etero-organizzazione (forse i sindacati si sono accorti tardi del fenomeno); con il fatto che tali particolari modalità di lavoro soddisfano, talvolta, effettive esigenze anche dei lavoratori.

Resta il fatto che poche sono state le questioni proposte di fronte ai giudici del lavoro: il caso Foodora è, forse, uno dei pochi (se non l'unico) che ha formato oggetto di vertenza giudiziaria.

E, ancora una volta, ripropone il tema (antico e permanente) dell'autonomia e della subordinazione nel rap-

porto di lavoro.

La problematica del diritto del lavoro ha sempre ruotato sull'individuazione dell'autonomia o della subordinazione nella prestazione di lavoro.

Si tratta di un tema fondamentale nella materia. Mai risolto una volta per tutte proprio perché si confronta con i continui cambiamenti della realtà organizzativa e produttiva e con la nascita di modalità diverse nel rendere la prestazione lavorativa.

Diversità che spesso si riverberano anche sulla configurazione dei due soggetti del rapporto di lavoro, rendendo talvolta difficile la distinzione fra lavoratore subordinato e lavoratore autonomo; così come la individuazione del datore di lavoro o, addirittura, se un datore di lavoro vi sia.

Il tema deve essere affrontato, caso per caso, guardando alle specifiche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e agli accordi fra chi tale prestazione richiede e chi la fornisce.

Tenendo presente che i principali "indici" di subordinazione sono costituiti dall'esistenza di un potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, dal suo potere di organizzare la prestazione lavorativa, dall'obbligo del lavoratore di mettere a disposizione il suo tempo di lavoro in modo continuativo, dallo svolgimento dell'attività in ambito aziendale o, comunque, individuato dal datore di lavoro.

Se tali "indici" non sussistono, allora sarà più probabile che ci si trovi di fronte a un rapporto di lavoro autonomo, nel quale il lavoratore può decidere se e quando svolgere la sua attività, come organizzarla, a favore di chi renderla.

Fra questi due estremi della autonomia e della subordinazione la realtà di fatto del mercato del lavoro presenta frequentemente delle situazioni nelle quali il confine è labile e non sempre è facile stabilire in quale campo si ricade.

La soluzione del singolo caso deve essere ricercata, innanzitutto, senza fermarsi all'aspetto formale degli accordi fra le parti, poiché spesso, sotto una apparente qualificazione di autonomia si può nascondere una effettiva subordinazione e i

margini di libertà di scelta sono più apparenti che reali.

La "flessibilità" può talvolta rispondere a effettive esigenze del prestatore di lavoro; ma può anche celare forme intense di precarietà lavorativa.

A proposito di coloro che consegnano a domicilio dei pasti, quanto meno singolare pare il termine di *rider*, mentre più appropriato sarebbe il consueto e vecchio termine di fattorini.

Viene il dubbio che il ricorso a parole straniere serva a distrarre l'attenzione da realtà molto più prosaiche e nostrane. Parlare di *rider* fa pensare a cavalcate nell'ampia prateria dell'autonomia lavorativa.

Situazione che, in molti casi dei "lavoretti" della *gig economy*, risulta difficile individuare.

Pare difficile, infatti, ritenere che si tratti di fenomeni caratterizzati da significativa autonomia.

Occorre ricordare che la legislazione del lavoro si fonda sul postulato (da tutti condiviso) della asimmetria del rapporto di lavoro, nel senso che le due parti di esso (datore di lavoro e lavoratore) non hanno la stessa forza contrattuale; non foss'altro perché il datore di lavoro può scegliere chi assumere fra un'ampia platea di soggetti, mentre una analoga libertà di scelta non ha il lavoratore.

Non si può evitare, quindi, di indagare sulla effettiva esistenza di una siffatta libertà di scelta e di una reale autonomia. Ricordiamo, in materia simile, la sentenza emessa dal giudice del lavoro di Londra a proposito degli autisti di Uber, che sono stati qualificati come *worker*, figura che nel diritto inglese indica un lavoratore non dipendente ma neppure autonomo. Il giudice ha accertato che Uber esercita un potere di controllo e di organizzazione sull'attività dell'autista e ha riconosciuto il



diritto a una giusta retribuzione e all'applicazione delle norme sull'orario di lavoro.

Occorre, comunque, evitare tentazioni luddiste e di pregiudiziale diffidenza. Ma, al tempo stesso, occorre osservare con attenzione fenomeni ove spesso è labile la linea di confine fra esaltazione dell'autonomia e mortificazione della persona; fra tutela della libertà individuale e compressione dei diritti fondamentali.

Il progresso e le nuove tecnologie possono e devono diventare occasione propizia per tutti i soggetti del rapporto di lavoro.

Bisogna, però, che le nuove situazioni che man mano si creano sul mercato del lavoro trovino adeguata regolamentazione sia nella legislazione sia nei contratti collettivi.

In linea di principio, non si può escludere che, anche in un contesto di autonomia, si possono riconoscere ai lavoratori in questione alcune tutele di base in materia di previdenza, infortuni, retribuzione minima.

Diventa importante, quindi, il ruolo dei regolatori politici, dei decisori istituzionali che sappiano adottare gli opportuni provvedimenti per rispondere alla sfida dei problemi posti dalle nuove realtà lavorative.

Altrettanto importante sarà il ruolo della contrattazione collettiva, nell'ambito della quale i soggetti dell'autonomia privata realizzino un adeguato assetto dei reciproci rapporti, capace di conciliare e di tutelare i diritti e gli interessi di entrambe le parti.

Una equilibrata convergenza di tali interventi pare la prospettiva più idonea a risolvere i problemi creati da una realtà lavorativa che pare destinata a diffondersi rapidamente.

Presidente del Tribunale del Lavoro di Milano

© RIPRODUZIONE RISERVATA



www.lavorodirittieuropa.it

LA PROPOSTA

Il Sole **24 ORE**

LE REGOLE AI TEMPI DI BLADE RUNNER

di Alberto Orioli

Lo scorso 20 aprile nel mondo di "Blade Runner" con gli schermi interattivi del "Nexus della mente". È il fantasma digitalizzato, la situazione che vive oggi il diritto del lavoro, quando deve fronteggiare l'impatto della diffusione dell'Internet delle cose e dell'esplosione dei nuovi consumi online con il suo paradigma del lavoro immutabile, ma anche "iper-tradizionalista", addirittura autoritativo di fronte a una "determinazione della fatica". Di una fatica 1.0.

Il movimento con il suo complesso fa tratti drammatici rispetto ai diritti legati proprio al tema del lavoro in relazione con l'oggi dell'informatica artificiale e del big data, con la sviluppo delle macchine create dal nuovo superintelligenza, apparentemente più simili a un hobby o a un passatempo, ma non a un impegno qualificato e tradizionale per questo lo sfinge maggiormente la scelta provvidenziale "gig economy".
Continua » pagina 9

Ridefinire il diritto del lavoro

■ Lo scorso 20 aprile Alberto Orioli ha tracciato il quadro che promuoveva il dibattito «Nuovo lavoro, quale diritto», sulle mutazioni epocali che investono il lavoro e come il diritto del lavoro può recepire tali mutamenti. Un confronto aperto a giuristi, economisti e rappresentanti istituzionali. Sono intervenuti Tiziano Treu (21 aprile), Michele Tiraboschi, Roberto Voza (24 aprile), Patrizia Tullini, Riccardo Del Punta (26 aprile), Adalberto Perulli, María Luz Rodríguez (3 maggio).

La soluzione dei contratti collettivi e l'apertura suggerita dal Jobs Act

Mariella Magnani ▶ pagina 10

Nuovo lavoro, quale diritto /2. Come superare la dicotomia tra autonomi e subordinati

La soluzione dei contratti collettivi

LO SPIRAGLIO LEGISLATIVO

Nel Jobs Act c'è un'apertura interessante sulla disciplina delle collaborazioni in settori con «particolari esigenze produttive e organizzative»

di **Mariella Magnani**

Il dibattito aperto da Il Sole 24 Ore, “Nuovo lavoro, quale diritto”, è invero ricorrente in ambito accademico e istituzionale, da quando è venuta meno la fissità del paradigma organizzativo fordista.

A partire dagli anni 80 del secolo scorso, innovazione tecnologica e mutamenti dei modelli organizzativi delle imprese hanno posto periodicamente il problema di aggiornare la regolazione dei rapporti di lavoro, ivi compreso il welfare, ma sempre sostanzialmente nel perimetro del lavoro subordinato.

Che cos'hanno di diverso oggi la rivoluzione digitale e, ancor più specificamente, il lavoro tramite piattaforma? Essi interrogano il cuore del diritto del lavoro e le sue categorie fondative, in particolare la distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Casi come quelli di Uber e Foodora (e omologhi) mostrano che non si tratta più semplicemente di affinare, dottrinalmente e giurisprudenzialmente, gli indici della subordinazione, come anche il Jobs Act ha tentato di fare, bensì di costruire assetti di tutela adeguati ai nuovi modi di lavorare, al di là delle fissità della distinzione autonomia/subordinazione che, come dice Orioli, non riesce a intercettare la rapida evoluzione materiale dei comportamenti di datori di lavoro e occupati.

Casi come quelli di Uber e Foodora mostrano come l'idea di un cosiddetto Statuto dei lavori – ricordata da Treu e Tiraboschi, e che si può sintetizzare nell'esigenza di prendere in considerazione tutto il

lavoro personale (o prevalentemente personale) in qualunque forma si dispieghi, autonoma o subordinata, e graduare l'intensità delle protezioni in relazione alle esigenze di tutela – sia stata troppo frettolosamente accantonata.

È un'idea che, per come è emersa e si è affermata nel dibattito a cavallo degli anni Duemila, ha forse un sapore astratto e illuministico, ma che proprio a partire dal lavoro tramite piattaforma potrebbe acquisire impulso e concretezza. Se si guarda oltralpe si possono trarre indicazioni significative: con la tipica, ma efficace, attitudine regolatoria casistica del legislatore francese, la *loi Travail* del 2016 ha previsto a favore dei lavoratori indipendenti tramite piattaforma, qualora questa determini le caratteristiche della prestazione di servizio fornito o del bene venduto e fissi il suo prezzo, una serie di diritti normalmente non riconosciuti ai lavoratori autonomi. Si tratta dell'assicurazione sociale in caso di infortuni e malattie professionali, del diritto alla formazione professionale continua, del diritto di astenersi dai propri servizi per difendere interessi professionali senza incorrere in responsabilità contrattuale (una sorta di diritto alle astensioni collettive dal lavoro), del diritto di organizzazione sindacale.

Nel Regno Unito, riconoscendo la difficoltà sociale, economica e politica di negare almeno alcune tutele del lavoro subordinato al lavoratore economicamente dipendente, si è creata la categoria dei *worker*, una categoria intermedia tra *employee* e *self-employed*, cui applicare uno statuto protettivo ridotto: il salario minimo, la limitazione dell'orario di lavoro, il diritto alle ferie, la tutela contro il *whistleblowing*. E, nel caso Uber, è venuta in questione appunto l'applicazione ai *driver* di questo statuto, in particolare il salario minimo e la limitazione dell'orario. La variabilità

dei lavori creati dall'economia digitale sconsiglia però soluzioni legislative generali. La *Gig economy* coinvolge un ampio ventaglio di lavoratori, dai freelance che godono davvero della flessibilità di queste piattaforme a lavoratori di bassa qualificazione per cui essa è una scelta necessaria.

Forse è il caso di guardare con maggiore fiducia alla capacità dell'autonomia collettiva anche in questo campo, se è vero che altrove già si registrano esperienze in tal senso e, ad esempio, in Danimarca è stato stipulato l'equivalente di contratto collettivo nazionale per i *gigger* (vedi Sole 24 ore del 18/04/2018) che prevede tutele come ferie pagate, contributi previdenziali, ma soprattutto un salario minimo.

Ogni sistema nazionale ha la sua strada. Sotto questo profilo, il Jobs Act, pur muovendosi nella “bicromia” del lavoro o subordinato o autonomo, contiene un'apertura interessante là dove affida ai contratti collettivi il potere di disciplinare alternativamente le collaborazioni nei settori che presentano «particolari esigenze produttive ed organizzative» consentendo di plasmare e graduare fattispecie e tutele. Un'apertura legislativa alle risorse dell'autonomia collettiva da valorizzare e non da ostracizzare, come per lo più si è fatto dai giuristi, se si vogliono costruire assetti di tutela adeguati ai sempre più variegati modi di prestare lavoro a favore (anche) di altri.

Ordinario di Diritto del lavoro - Università di Pavia

© RIPRODUZIONE RISERVATA

