

Rassegna del 11/06/2018

LAVORO

11/06/2018	Corriere della Sera	Studenti part-time che arrotondano Chi sono i rider da 4 euro a consegna	<i>Marro Enrico</i>	1
11/06/2018	Italia Oggi Sette	Ai disoccupati la priorità di accesso	<i>Cirioli Daniele</i>	3
11/06/2018	Italia Oggi Sette	Centri per l'impiego Collocatori persi tra le scartoffie - Lavoro di carta - Collocatori persi tra le scartoffie	<i>D'Alessio Simona</i>	4
11/06/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Lavoro di cittadinanza? Di Maio oltre i bonus	<i>Di Vico Dario</i>	6
11/06/2018	Mattino Napoli	Intervista a Giovanni Sgambati - Sgambati (Uil): «Meno ore di lavoro e più formazione per creare sviluppo»	<i>Roano Luigi</i>	7
11/06/2018	Messaggero	intervista a Maurizio Del Conte - «Il reddito di inclusione sta funzionando, è giusto ripartire da lì»	<i>Franzese Giusy</i>	8
11/06/2018	Messaggero	Tecnologia e psicologi, così si troverà lavoro	<i>Di Branco Marco</i>	9
11/06/2018	Repubblica Affari&Finanza	Oltre i numeri - Gig economy in Italia 9 miliardi di lavoretti	<i>Polidori Elena</i>	10
11/06/2018	Sole 24 Ore	Il lavoro dopo il diploma premia solo gli studenti dei professionali	<i>Tucci Claudio</i>	11
11/06/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Stop ai contributi dei collaboratori abituali se il periodo di malattia supera 60 giorni	<i>Gheido Maria_Rosa</i>	14

FORMAZIONE

11/06/2018	Sole 24 Ore .professioni	Il paradosso degli ingegneri	<i>Bruno Eugenio</i>	16
------------	---------------------------------	------------------------------	----------------------	----

WELFARE E PREVIDENZA

11/06/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Pensioni a quota 100: chi perde e chi vince - A casa prima? Sì, ma pensione più magra	<i>Bagnoli Roberto E.</i>	18
11/06/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Pensioni a quota 100: chi perde e chi vince - Pensioni eterne	<i>Brambilla Alberto</i>	22
11/06/2018	Sole 24 Ore	Due mesi per completare la riforma del terzo settore - La riforma del terzo settore in corsa contro il tempo	<i>Melis Valentina</i>	25

Studenti part-time che arrotondano Chi sono i rider da 4 euro a consegna

Si sono costituiti in sindacato per una paga minima oraria. La promessa di Di Maio

L'identikit

Il 30% lavora in bici da meno di un mese, solo il 2% da più di due anni

La ricerca

ROMA Le imprese che gestiscono le piattaforme on line per la consegna del cibo a domicilio e i sindacati dei ciclofattorini (rider, in inglese) sono in attesa della convocazione di Luigi Di Maio. Il ministro del Lavoro e dello Sviluppo ha voluto inaugurare il suo mandato ricevendo, una settimana fa, una delegazione del sindacato dei rider costituitosi sul web. Alla quale ha promesso un nuovo incontro per questa settimana, spiegando che vuole allargare il confronto alle imprese e a Cgil, Cisl e Uil. E soprattutto ha annunciato il salario minimo orario per legge. Le principali imprese del settore, o meglio, le divisioni italiane delle multinazionali (Deliveroo, Foodora, Just eat, eccetera) hanno immediatamente tirato su le antenne. Nei giorni scorsi i vertici di alcune di esse sono andati a Roma per incontrare lo staff di Di Maio.

A preoccupare le aziende è la prospettiva di un salario minimo troppo alto. Per esempio, i 9 euro l'ora di cui ha parlato il leghista Alberto Brambilla, soprattutto se fossero netti, sarebbero difficilmente sostenibili, secondo le piattaforme. Oggi i circa 6 mila rider vedono variare la loro retribuzione in base al numero di consegne che riescono a fare: in un'ora difficilmente se ne fanno più di due, due e mezzo, per una paga netta che varia, secondo le compagnie da 3,5-4 euro a 8-9 euro l'ora. Ecco perché i vari operatori, con accenti diversi, mostrano grande disponibilità sul terreno delle tutele di base da garantire ai ci-

clofattorini (assicurazione antinfortunistica, malattia, eccetera), sottolineando però che va preservata la flessibilità contrattuale e retributiva tipica di questo lavoro.

In effetti le prime ricerche sui ciclofattorini, svolte dalle stesse piattaforme di consegna a domicilio (food delivery), giungono tutte alla conclusione che si tratta di lavoretti, svolti in gran parte, anche se non esclusivamente, da giovani, che lo fanno per scelta e per un periodo limitato, spesso di qualche mese. Foodora Italia, la branca della multinazionale tedesca che da qualche anno opera in Italia (finora a Milano, Torino, Roma e Firenze, ma che presto sbarcherà in altre città) ha distribuito lo scorso aprile un questionario anonimo ai propri rider. Dalle risposte emerge l'identikit: giovane, maschio, molto spesso studente che riempie con le consegne a domicilio parte del tempo libero, guadagnando per ogni consegna 4 euro lordi, cioè comprensivi dei contributi Inps e Inail (il netto è di circa 3,6 euro), perché Foodora applica loro il contratto co.co.co. che prevede appunto i contributi e una serie di tutele (infortuni, maternità, malattia) di cui l'amministratore delegato, Gianluca Cocco, 31 anni, è orgoglioso.

L'86% dei rider di Foodora ha meno di 35 anni; quasi la metà sono studenti; il 90% uomini; il 75% lavora per meno di 25 ore a settimana; il 23% ha un altro lavoro; il 24% sono disoccupati. C'è anche un 1,5% di pensionati. Più del 50% dice di lavorare per Foodora perché vuole un'attività da organizzare a piacimento; circa un terzo perché ha bisogno di arrotondare; il 30% lavora per Foodora da meno di un mese, solo il 2% da più di due anni. La possibilità di lavorare quando si vuole e le relazioni coi clienti e gli altri rider sono i fattori più ap-

prezzati. C'è anche una minoranza di specialisti della consegna: un 25% di rider Foodora che lavora anche per altre piattaforme: sullo stesso percorso riesce a così a incrociare più consegne e massimizza i guadagni, fermo restando che il lavoro si concentra in alcune fasce, all'ora di pranzo e soprattutto di cena. Ma c'è anche un 5% che fa le consegne con la bici perché non ha trovato altro.

Secondo Cocco, l'identikit dei rider dimostra che la priorità è stabilire «norme uniformi per tutti gli operatori del settore», fissando diritti minimi obbligatori per i lavoratori, in particolare i contributi Inps e Inail. Oggi non ci sono regole, si va dalle collaborazioni occasionali alle partite Iva ai co.co.co, con tutele e costi diversi. Le regole, dice Cocco, dovrebbe essere non solo uniformi ma valide su tutto il territorio. Per questo Foodora, ma anche gli altri grandi operatori, non hanno partecipato all'accordo tra il comune di Bologna, Riders Union, Cgil, Cisl e Uil e le piattaforme Snam e MyMenu che prevede tra l'altro un «salario orario equo in linea con i contratti collettivi nazionali di riferimento». Il presidente del Lazio, Nicola Zingaretti, ha promesso una legge regionale per i rider. E i deputati del Pd hanno presentato un'interpellanza al ministro del Lavoro chiedendo una regolamentazione del settore. Ora la parola passa a Di Maio.

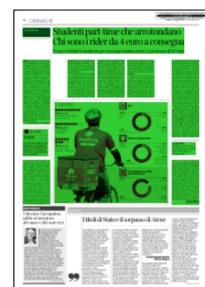
Enrico Marro

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La parola

RIDER

Con il termine inglese *rider* si indicano i ciclofattorini utilizzati dalle imprese che gestiscono le piattaforme on line per la consegna del cibo a domicilio.



L'identikit



9 rider su 10 hanno un'età compresa tra 18 e 34 anni



8 rider su 10 sono studenti o lavoratori



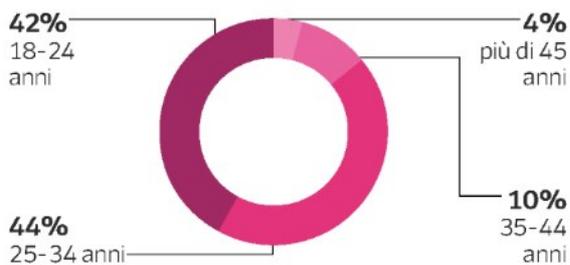
8 rider su 10 lavorano meno di 25 ore a settimana



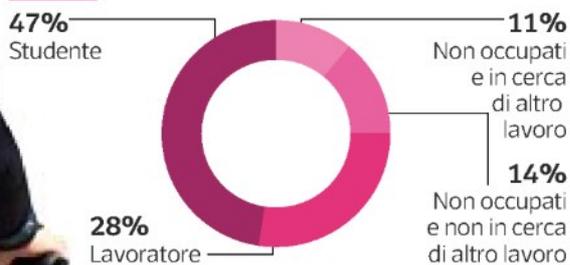
Fonte: www.foodora.it



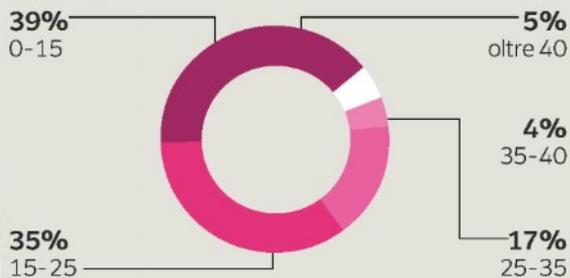
Età



Stato occupazionale



Ore lavorate in media ogni settimana



L'Ego

LE LINEE GUIDA PER LA PROFILAZIONE

Ai disoccupati la priorità di accesso

I disoccupati? Sono il core business dei centri per l'impiego. Ai fini dell'accesso ai servizi e alle misure di politica attiva del lavoro, infatti, la tipologia di utenza inquadrata come disoccupati ha un criterio di priorità rispetto alle altre (lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di lavoro e lavoratori a rischio disoccupazione). A stabilirlo, tra l'altro, è la delibera n. 9/2018 dell'Anpal che ha approvato le nuove Linee guida per gli operatori dei Cpi, utili a definire il processo di profilazione e di presa in carico dell'utente, sia con riferimento al collocamento ordinario che a quello obbligatorio dei disabili.

La profilazione. La profilazione è l'insieme delle tecniche e delle procedure utilizzate per conoscere in modo approfondito i potenziali beneficiari di politiche per il lavoro, allo scopo di offrire loro servizi personalizzati di accompagnamento e inserimento nel mercato del lavoro e assicurare anche una maggiore efficienza della spesa pubblica. La definizione del profilo di occupabilità, in altre parole, prevede il calcolo del livello di svantaggio del lavoratore profilato, ossia la probabilità di non essere occupato. Le caratteristiche considerate sono sia individuali (genere, età, titolo studio ecc.), sia riferite al territorio in cui risiede la persona e, quindi, anche la dinamicità del mercato del lavoro locale (tasso di occupazione, densità imprese ecc.). Un software associa a ciascuna caratteristica un coefficiente che indica quanto

essa pesi sulla probabilità di restare in condizione di disoccupazione e calcola il livello di svantaggio che può assumere valori tra 0 e 1: alla persona con valore 0,1, ossia facilmente collocabile nel mercato del lavoro, si potrà offrire direttamente un contratto di lavoro; mentre a chi ha valore 1, cioè il grado più elevato di difficoltà nel collocamento, andrà proposto un corso di formazione per acquisire nuove competenze. Il valore della profilazione è aggiornato ogni 90 giorni.

Cinque step. In base alle nuove linee guida, il percorso che porta il lavoratore-utente (disoccupato o meno) alla presa in carico da parte del Cpi è di quattro tappe. La prima è l'accoglienza: il momento in cui c'è contatto tra lavoratore e operatore del Cpi e ha uno scopo meramente conoscitivo, cioè d'informazione, per l'utente, della struttura (Cpi) e dei servizi offerti. In questa fase, se non fatto autonomamente, l'utente può essere aiutato a presentare online la Did (dichiarazione di immediata disponibilità) e può essere aggiornata la scheda anagrafico-professionale (Sap). La seconda tappa è l'orientamento di base: utente e operatore del Cpi verificano insieme il Cv, se presentato, per l'analisi della situazione.

Al termine si ottengono le informazioni utili a capire la strategia più consona (al profilo professionale) per l'inserimento/reinserimento lavorativo. Nel caso in cui l'operatore del Cpi, nella fase di orientamento, rilevi la presenza di indicatori di un potenziale profilo di fragilità e/o

difficoltà d'inserimento lavorativo, procede a una successiva fase di approfondimento fissando un ulteriore incontro con l'utente: è la terza tappa, obbligatoria per le persone con disabilità, che prelude alla sottoscrizione del Patto di servizio

personalizzato, cosa che avviene nella quarta e ultima tappa. Nel Patto di servizio si individuano, tra l'altro, tutte le misure ritenute più adeguate di politica attiva per il sostegno dell'occupabilità del lavoratore. È lo strumento principale di attivazione dell'utente in cerca di lavoro e contiene almeno i seguenti elementi: individuazione di un responsabile delle attività; definizione del profilo personale di occupabilità; definizione degli atti di ricerca attiva da compiere e loro tempistica; frequenza ordinaria di contatti con il responsabile delle attività; modalità con cui la ricerca attiva di lavoro è dimostrata al responsabile delle attività.

Daniele Cirioli



IO Lavoro

Centri per l'impiego
Collocatori persi
tra le scartoffie

da pag. 41

Centri per l'impiego sommersi dalle scartoffie: la maggior parte dei servizi richiesti ed erogati riguarda pratiche burocratiche

Lavoro di carta

Il monitoraggio realizzato dall'Anpal sul funzionamento dei Centri per l'impiego

Collocatori persi tra le scartoffie

Il disbrigo di pratiche amministrative il servizio più richiesto

DI SIMONA D'ALESSIO

La «spinta» principale dovrebbe essere la ricerca di una «spalla» cui appoggiarsi nella ricerca di un (nuovo, o del primo) lavoro. Ma, tra chi decide di recarsi in uno degli oltre 550 Centri per l'impiego (Cpi) pubblici del Paese, vi è, invece, una consistente, prioritaria fetta di cittadini che vuol esser assistita nel «disbrigo di pratiche amministrative» (pure per questioni legate alla percezione degli ammortizzatori sociali), nonché per ricevere informazioni. A rivelarlo è un'indagine effettuata dall'Anpal (Agenzia nazionale politiche attive del lavoro) su un campione rappresentativo, per ogni regione d'Italia, degli utenti dei servizi designati ad incrociare domanda

ed offerta di occupazione; nei giorni scorsi, a Roma, nella sede di Unioncamere, sono stati presentati gli esiti di un monitoraggio sul funzionamento delle strutture nel 2017, alla presenza di presidente e direttore generale dell'Agenzia Maurizio Del Conte e Salvatore Pirrone e del presidente dell'Inps Tito Boeri, il quale ha, tra l'altro, sottolineato come sia «molto basso» il dato delle persone (mediamente) prese in carico dai dipendenti dei Cpi all'anno, pari a «350 per operatore». E, in virtù dell'annuncio del nuovo governo di voler investire nel comparto 2 miliardi di euro per rafforzarne l'efficacia (il costo attuale, è stato riferito, è di «400 milioni all'anno»), i partecipanti al dibattito hanno proposto che, per dargli linfa vitale,

sarebbe conveniente impiegare le risorse innanzitutto nel potenziamento della strumentazione tecnologica, indispensabile per assistere gli utenti, giacché la non adeguatezza informatica è stata «lamentata da circa il 47%» dei Centri.

Come accennato (e come è possibile osservare dalla tabella nella pagina), su un totale di oltre 1.340.000 servizi erogati, più di 645.000



riguardano adempimenti burocratici, 340.379 sono concernenti il sostegno per cercare un'occupazione, 295.339 si riferiscono alla «prima accoglienza» riservata all'utenza, mentre a seguire vi sono quote minori di iniziative assistenziali riconducibili ai corsi di formazione, all'avvio di un'autonoma attività imprenditoriale, o all'organizzazione di stage e tirocini. A livello territoriale, viene illustrato nel dossier, non si registrano «sostanziali scostamenti» tra le tipologie di istanze che gli addetti dei Cpi si vedono rivolgere: vi è, infatti, soltanto «un picco di richiesta di supporto nella ricerca di lavoro nel Nord-Est (97,7%)», mentre «sorprende lo stesso dato relativo al Sud e Isole (89%) leggermente più basso della media (92,6%)». Nelle regioni centrali dello

Stivale si trova «il valore più elevato rispetto alla richiesta di disbrigo delle pratiche amministrative (73%)», nel Nord-Ovest quello relativo alla domanda d'informazioni (80%). Assai scarsi, poi, i numeri di chi invoca supporto per mettersi in proprio (nel Meridione e nelle Isole la percentuale è del «4,1%»), così come è ridotta (la media nazionale supera il 21%) la percentuale di chi è interessato ad individuare un corso professionale da seguire.

Uno scenario, quello verificato dall'Anpal, nel quale sembra essere, dunque, stata in parte snaturata la missione «principe» (ossia favorire l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro) delle strutture pubbliche. Per invertire la rotta, occorrerebbe un riassetto delle professionalità attive nei Centri (attualmente

gli addetti, esclusa la provincia autonoma di Bolzano, sono 7.934), con l'innesto di profili in grado di svolgere in maniera qualificata le prestazioni invocate dall'utenza: mancano all'appello, infatti, sostengono gli addetti interpellati, figure specialistiche come gli orientatori/psicologi (circa il 40% delle richieste), esperti in consulenza aziendale/giuristi (circa 13%) e mediatori culturali (10%), questi ultimi sono considerati particolarmente utili, poiché entrano in gioco nel servizio di inserimento lavorativo per «soggetti svantaggiati». E, con un salto di qualità del personale, i Cpi potrebbero uscire dal «modo sempre emergenziale di gestire il lavoro quotidiano», che impedisce, peraltro, di «valorizzare le competenze più elevate presenti fra gli operatori».

—© Riproduzione riservata—

I servizi richiesti ed erogati (v.a. e val. %)

	Servizi erogati	Domanda soddisfatta	Servizi richiesti NON erogati	Domanda inevasa
Prima accoglienza	295.339	97,3	6.783	2,7
Supporto alla ricerca di lavoro	340.379	84,0	57.809	16,0
Supporto avvio attività autonoma	4.702	7,0	29.701	93,0
Supporto individuazione/iscrizione corso di formazione	46.525	37,9	34.440	62,1
Supporto individuazione/organizzazione attività stage-tirocinio	13.729	18,0	32.989	82,0
Svolto pratiche amministrative	645.530	96,4	23.975	3,6
Totale	1.346.204	86,8	185.697	13,2

Fonte: indagine ANPAL. Profilo degli utenti e customer satisfaction CPI, 2017

Lavoro di cittadinanza? Di Maio oltre i bonus

L'orizzonte del neo ministro: l'occupazione cresce solo con contratti a tempo determinato

di **Dario Di Vico**

È ancora presto per avere tracce sicure di come il neo-ministro Luigi Di Maio voglia indirizzare la sua azione al dicastero del Lavoro ma sicuramente non potrà prescindere dalle modifiche che in questi anni hanno investito il mercato del lavoro e in qualche maniera lo hanno ridisegnato.

Con il Jobs act il centro-sinistra aveva preso di petto la questione e aveva proposto alle imprese una sorta di compromesso virtuoso. Liberalizzo l'uscita togliendo di mezzo l'articolo 18, incentivo generosamente le assunzioni e in cambio voi vi impegnate a stabilizzare quote crescenti di lavoro intermittente.

La scommessa ha funzionato per un periodo iniziale ma non ha portato a un vero nuovo regime di funzionamento del mercato del lavoro. Che comunque ha seguito una sua pista, ovvero le imprese aumentano la pianta organica quando hanno la certezza assoluta che ci siano spazi di crescita, quando in virtù di cicli economici più irregolari questa sicurezza non c'è — ovvero spesso — l'occupazione diventa come un filiera che nelle stazioni aggiuntive si dota di vagoni leggeri. Fuor di metafora, gli incrementi di occupazione si declinano con i contratti a tempo determinato e non con il Jobs act a tutele crescenti.

La ricerca di flessibilità delle imprese non si fa influenzare dai bonus per l'assunzione e prosegue secondo la sua linea. Di Maio dovrà partire da qui, giocoforza.

La tentazione che attraverserà l'operato del neo-ministro sarà quella di raddoppiare la posta politica. Mi spiego meglio, Di Maio potrebbe prendere atto che il mercato non si è piegato alle richieste del Jobs act perché il lavoro in sé è una merce scarsa. E per dare risposte alla domanda sociale giovanile che ha premiato i Cinque Stelle il 4 marzo potrebbe essere portato a usare la mano pubblica per riempire i vuoti. In concreto utilizzare la narrazione del reddito di cittadinanza come uno strumento estensivo che possa essere utilizzato in tutte le occasioni di «lavoro scarso». La disoccupazione strutturale, gli esuberanti da crisi aziendali, il labour saving tecnologico e via di questo passo.

Resta il nodo della prevalenza dei contratti a termine e non ci sono per ora tracce di come si possa muovere Di Maio.

Ne sapremo di più nei prossimi giorni e l'auspicio è che prima di pronunciarsi il ministro recuperi la «letteratura» corrente in materia di mercato del lavoro. Gli spunti di riflessione non mancano.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Sgambati (Uil): «Meno ore di lavoro e più formazione per creare sviluppo»

OGGI IL CONGRESSO DEL SINDACATO: «LA UIL È IN SALUTE ABBIAMO SORPASSATO CGIL E CISL NEL PUBBLICO CON 170MILA ISCRITTI»

L'ASSEMBLEA DEDICATA ALLE DONNE MIGRANTI: «NON POSSIAMO ESSERE INSENSIBILI VERSO CHI FUGGE DAI CONFLITTI E DALLA FAME»

LE INTERVISTE DEL MATTINO

Luigi Roano

La Uil Campania a congresso alla sala Italia della Mostra D'Oltremare. Giovanni Sgambati dovrebbe essere riconfermato a larghissima maggioranza segretario. Il lavoro che non c'è, le riforme, la difesa dei più deboli i temi fondanti del congresso.

Allora Sgambati che Uil si presenta al congresso regionale?

«La Uil ha una struttura solida: 170mila iscritti in tutte le province, con 15 categorie organizzate. In quella del pubblico per la prima volta abbiamo superato la Cisl e la Cgil. Il nostro slogan è: "Prima il lavoro"».

A proposito del settore pubblico. La Regione ha annunciato che entro l'anno ci sarà un concorso per assumere 10mila persone nella pubblica amministrazione.

«Il titolo del congresso è chiaro: il lavoro che manca, e che cambia è l'elemento fondamentale. La proposta della Regione ci trova favorevoli, serve alla Campania uno choc occupazionale, nella pubblica amministrazione è fondamentale che ciò accada».

Vale a dire?

«C'è bisogno di un ammodernamento della macchina amministrativa, di una burocrazia che non sia un freno allo sviluppo. Il lavoro sta cambiando, con nuovi impieghi che arrivano e quelli che esistono che mutano. Vanno rimodulate proposte contrattuali e occorre mettere in campo strumenti diversi».

Sia più esplicito.

«La Uil propone una riduzione dell'orario di lavoro. Non all'in-

segna dello slogan "lavorare meno lavorare tutti", ma che a ogni ora di lavoro in meno corrisponda un'ora in più di formazione professionale, di nuove conoscenze. La Uil negli anni Settanta si inventò le 150 ore affinché la massa dei lavoratori potesse almeno arrivare a prendersi il diploma minimo, allora era la licenza media. Questa è la nostra indicazione strategica».

A quali categorie vi rivolgete?

«A tutte le categorie di lavoratori. Ma soprattutto bisogna stare vicino ai più deboli, alle popolazioni che vengono da noi e che fuggono dalle guerre e dalla fame. Non possiamo essere insensibili verso queste persone, e tra queste le donne, le più deboli tra i più deboli».

Sa oggi con Salvini ministro dell'Interno la problematica dell'immigrazione è complessa...

«Il nostro congresso è dedicato alle donne migranti. Abbiamo il dovere, come sindacalisti e come uomini, di sostenere le politiche di accoglienza e di tutela dei migranti. Nella nostra sede di via Galileo Ferraris per celebrare le donne migranti abbiamo messo una installazione artistica di Franz Cerami».

Con la Lega e il M5S al Governo la Uil si sente garantita sotto il profilo dei diritti civili?

«Mi lasci dire prima che gli italiani e i meridionali in particolare hanno avuto molto dall'immigrazione. Il nostro approccio con il Governo sarà pragmatico e senza pregiudizi. Valuteremo i fatti. Governi che dovevano essere amici come quello di Renzi ci hanno costretto allo sciopero contro il Jobs Act».



SEGRETARIO Giovanni Sgambati, leader della Uil, verso la riconferma



© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'intervista Del Conte (Anpal)

«Il reddito di inclusione sta funzionando, è giusto ripartire da lì»

GLI OPERATORI DELLE STRUTTURE PUBBLICHE DI POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE IN ITALIA SONO 8.000, IN GERMANIA 110.000

ROMA «Aumentare l'importo e la platea del Reddito di inclusione è una decisione solo politica. Una volta reperite le risorse, dal punto di vista della fattibilità non ci sono grandi problemi»: Maurizio Del Conte, è il presidente dell'Anpal, l'agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro creata con il Jobs act.

Presidente, rafforzare il Reddito di inclusione, può essere il primo passo verso il Reddito di cittadinanza?

«Lo considero un sano realismo politico. Credo che in questa fase, se si vuole aumentare il sostegno alla povertà, il modo più semplice e immediato sia proprio il rafforzamento del Reddito di inclusione, uno strumento che, come si dice in gergo, "tira bene" e sta funzionando».

Il Reddito di inclusione, però, non sempre è legato al reinserimento lavorativo, cosa che invece dovrebbe caratterizzare il reddito di cittadinanza.

«Attualmente spetta alle apposite strutture comunali valutare se ci sono casi in cui il sussidio va erogato solo a fini assistenziali, tipico è l'esempio della mamma che deve accudire il figlio malato. Ma sono tantissime le situazioni in cui si richiede l'intervento dei centri per l'impiego per aiutare il percettore a trovare un nuovo lavoro».

Compito che i centri per l'impiego in realtà non assolvono con grandi risultati.

«Ho girato molto le varie realtà in vista del passaggio dei centri per l'impiego dalle Province alle Regioni - cosa che avverrà il primo luglio prossimo, salvo qual-

che deroga o eccezione - e del compito affidato all'Anpal di coordinatore e facilitatore del trasferimento di competenze e della loro implementazione. Ho trovato, anche nel Sud, qualche realtà ben attrezzata, ma sono una rarità. Per il resto obiettivamente c'è tanto da migliorare. Per cui ben venga l'attenzione del governo a questo tema».

Bastano un paio di miliardi ?

«L'importante è non sprecarli questi soldi. Se si vuole varare una misura efficace di sostegno al reddito, finalizzata al reinserimento lavorativo, c'è da fare un grossissimo lavoro. I nostri centri per l'impiego non solo sono sotto organico, soffrono anche di carenze di competenze e di strutture. Bastano pochi numeri per capire il quadro: in Italia l'organico complessivo dei centri per l'impiego non raggiunge le 8.000 unità, in Germania sono 110.000, in Inghilterra 60.000, in Francia 45.000. Il 47% dei nostri centri per l'impiego non ha adeguate strutture informatiche. In queste condizioni diventa difficile collegare le offerte con le domande di lavoro. Quindi è necessaria una seria pianificazione dell'intervento. Oltre che l'armonizzazione dei vari sistemi di archiviazione dati, che ora non si parlano».

Che tempi ci vogliono per una tale trasformazione?

«A regime almeno un paio di anni. Ma se il lavoro viene avviato bene, i primi risultati positivi potrebbero arrivare anche dopo 5-6 mesi».



Maurizio Del Conte

Giusy Franzese

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Tecnologia e psicologi, così si troverà lavoro

► Di Maio avvia con le Regioni la riforma ► Troppe le banche dati locali: si punta di una rete che finora è stata inefficiente a un sistema informatico centralizzato

IL PROGETTO

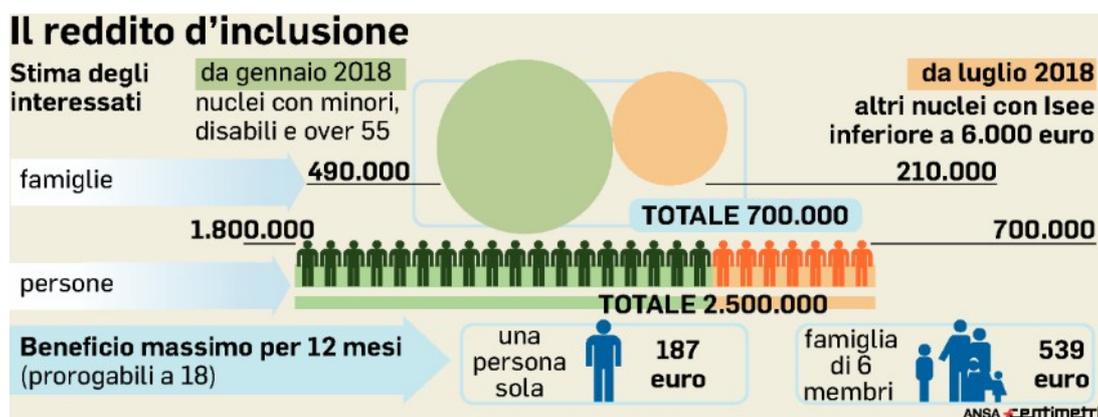
ROMA Un tavolo governo-regioni prima della sosta estiva parlamentare. Dunque entro luglio, ma probabilmente molto prima. Ecco il primo passaggio della strategia che punta a riformare i Centri per l'impiego. Gli uomini del vicepremier, Luigi Di Maio, sono consapevoli che il coinvolgimento degli enti locali, che governano gli organismi sul territorio, è indispensabile per rimettere in sesto una macchina con le ruote sgonfie. Farla ripartire, nell'arco di un paio d'anni, è la precondizione per procedere con il Reddito di Cittadinanza, vale a dire il grande obiettivo in cima alla politica economica dei 5 Stelle. Sul piatto della riforma il governo, sulla base del contrat-

to di stipulato con la Lega, dovrebbe piazzare 2,1 miliardi. Il grosso dei fondi servirà a irrobustire gli organici (attualmente la pianta conta circa 8 mila dipendenti e costa 600 milioni di euro) assumendo anche figure giudicate fondamentali come giuristi, psicologi e sociologi. Irrobustire i ranghi è uno dei primi passi da compiere ma buona parte dei soldi sarà investita anche per aprire nuove sedi (le 550 attuali sono poche per le esigenze). In cima all'operazione c'è comunque la creazione di una struttura informatica centralizzata che metta in collegamento tra loro le banche dati presenti in ciascuna Regione. Un passaggio fondamentale per far crescere i processi di domanda e offerta. Ma chi lavora al dossier spiega che la vera grande sfida è ab-

bandonare la logica, talvolta ingessata, di molte strutture che si limitano ad operare burocraticamente. I Centri per l'impiego, nei desideri, devono diventare dei veri e propri motori di formazione dei disoccupati in modo da dirigere la forza lavoro nei bacini settoriali e professionali in cui si trova l'offerta. Conferma per un altro elemento: nello schema di riforma ci sono una serie di obblighi per chi cerca lavoro come, ad esempio, un limite massimo ai rifiuti, da definire, che si possono manifestare di fronte ad una opportunità che viene offerta. Ma tra i paletti non troverà posto l'obbligo di accettare destinazioni lavorative eccessivamente lontane dal proprio comune di residenza.

Michele Di Branco

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Sul Messaggero



L'articolo di ieri in cui si anticipa la riforma che porterà al reddito di cittadinanza e ai nuovi centri per l'impiego



OLTRE
I NUMERIGIG ECONOMY
IN ITALIA
9 MILIARDI
DI LAVORETTI

Elena Polidori

Non solo rider. Il grande mercato dei lavoretti "on demand", quelli che si offrono e si scambiano su app e piattaforme web, sta andando come un treno. A livello globale, la galassia opaca della cosiddetta gig economy diventerà un business da 63 miliardi di dollari entro il 2020, secondo le previsioni del network internazionale Pwc. In Italia, nei calcoli dell'Università di Pavia, alla stessa data il giro d'affari sarà di quasi 9 miliardi di euro, per la precisione 8,8 miliardi. Già oggi il settore coinvolge da 700mila a un milione di persone, nella foto scattata dalla Fondazione Rodolfo De Benedetti sul mercato nazionale. Negli Usa, sono 4 milioni. In Gran Bretagna 1,6 milioni. Esercito anonimo, talvolta invisibile, senza troppe tutele né diritti, mal pagato. Gig era l'ingaggio a serata dei jazzisti nei primi anni del secolo scorso. Oggi, per estensione, indica un lavoro occasionale per arrotondare, quando non per guadagnarsi da vivere. "Economia a richiesta", nella definizione di Hillary Clinton, tra i politici la prima a dirsi preoccupata per il il destino di questi lavoratori dell'improvvisazione capitalistica. "Il simbolo di una generazione abbandonata", secondo il neoministro Luigi Di Maio, che vorrebbe per questo settore meno precarietà e salario orario minimo. I *gig-worker* consegnano cibo a domicilio, fanno baby-sitting, puliscono le case in affitto, gestiscono le pagine web dei clienti, danno ripetizioni, portano i cani a spasso. Offrono servizi, insomma. In Italia il 50% lavora da 1 a 4 ore alla settimana, il 20% tra 5 e 9 ore. La metà è costituita da donne, con livelli di studio elevati, il 3% da immigrati; il 78% appartiene alla fascia under 30 e, sorpresa, il 40% è soddisfatto della propria situazione: 12 euro lordi la paga oraria. I rider veri e propri, che si muovono su due ruote, sono solo il 10% e 10 mila lavorano nel food delivery.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il lavoro dopo il diploma premia solo gli studenti dei professionali

Primo rapporto Miur su 1,7 milioni di studenti: in due anni trova un'occupazione il 44% di chi esce dai professionali, il 35% dei tecnici e l'11% del liceo classico

Claudio Tucci

Il primo contratto arriva in genere dopo 12 mesi dal diploma; in un caso su due è a tempo determinato (in media tre mesi - ma poi tende a stabilizzarsi). I periti trovano lavoro principalmente nell'industria. Gli studenti che escono dagli istituti professionali sono assunti in gran parte nel settore dei servizi, ma qui si annidano anche alcuni comparti industriali. A seguire l'agricoltura.

I diplomati dei licei scientifici segnano un "piccolo record": sono i più veloci a entrare in contatto con impiego - entro un mese risulta infatti "contrattualizzato" il 4,2% del campione (contro ad esempio il 3,6% dei tecnici) -. Il Nord Italia si conferma "maggiormente ricettivo" nei confronti dei neo-diplomati: a parte il Trentino Alto Adige, con il 40,9%, superano il 30% di inserimenti Veneto, Emilia Romagna, Piemonte. La Lombardia, lo sfiora. Un po' a sorpresa, quasi tutte le regioni del Sud si attestano su un tasso di occupabilità di chi esce dalla scuola secondaria intorno al 20 per cento.

A scattare la prima, inedita, fotografia sull'inserimento nel mondo del lavoro dei diplomati è l'ufficio Statistica e Studi del ministero dell'Istruzione, coordinato dal dg Gianna Barbieri, che, per la prima volta, ha incrociato i propri archivi (sfogliando i dati contenuti pure nei Rapporti di autovalutazione) con le comunicazioni obbligatorie del dicastero del Lavoro. In totale sono stati "osservati" 1.686.573 studenti diplomati, di tutti gli indirizzi, negli anni dal 2010 al 2013, andando, poi, ad analizzare i contratti attivati (e confermati) entro i due anni successivi dal conseguimento del titolo.

Ebbene, a livello assoluto, a due anni dal titolo le "performance" sono piuttosto diversificate: si oscilla dall'11% di occupati tra chi esce dal liceo classico (si prosegue all'università) al 44,5% per i professionali (i tecnici si attestano in una posizione intermedia, al 35,4 per cento).

Certo, i dati non sono gli "ultimissimi". Nel 2015 l'Italia ha iniziato a uscire dalla crisi, con un Pil in

ripresa; l'alternanza era appena divenuta obbligatoria. Ma ora il neo ministro Marco Bussetti potrebbe rivederla, rimodulando le ore in funzione dei singoli indirizzi, come previsto dal «contratto per il governo» (l'auspicio è che comunque la formazione "on the job" resti una fetta importante della didattica - così come lo è in tutti i principali paesi nostri competitor, Germania in primis).

Rispetto al 2013-2015, poi, l'apprendistato per "studenti" oggi sta riprendendo quota, con maggiori attivazioni. «E va pertanto rilanciato - evidenzia il vice presidente di Confindustria per il Capitale umano, Giovanni Brugnoli -. La nostra proposta l'abbiamo presentata lo scorso giugno. Va disegnata una nuova filiera educativa che leghi, a doppio filo, alternanza e apprendistato a vantaggio di studenti e imprese. E facendo evolvere, entrambi gli strumenti, in chiave Industria 4.0».

Anche l'istruzione professionale a settembre cambierà pelle, puntando su più indirizzi, da 6 si sale a 11, e un link più stretto con territori e mondo del lavoro. Per l'istruzione tecnica, riordinata nel 2010 da Mariastella Gelmini, al momento il nuovo esecutivo "giallo-verde" non prevede stravolgimenti (anche perché non sembrano necessari, ndr). Meglio, perciò, qualche "ritocco": «Certamente questo canale formativo "pratico" va collegato di più e meglio con la cultura e l'economia dei territori e con le aziende», risponde il responsabile Scuola della Lega, Mario Pittoni.

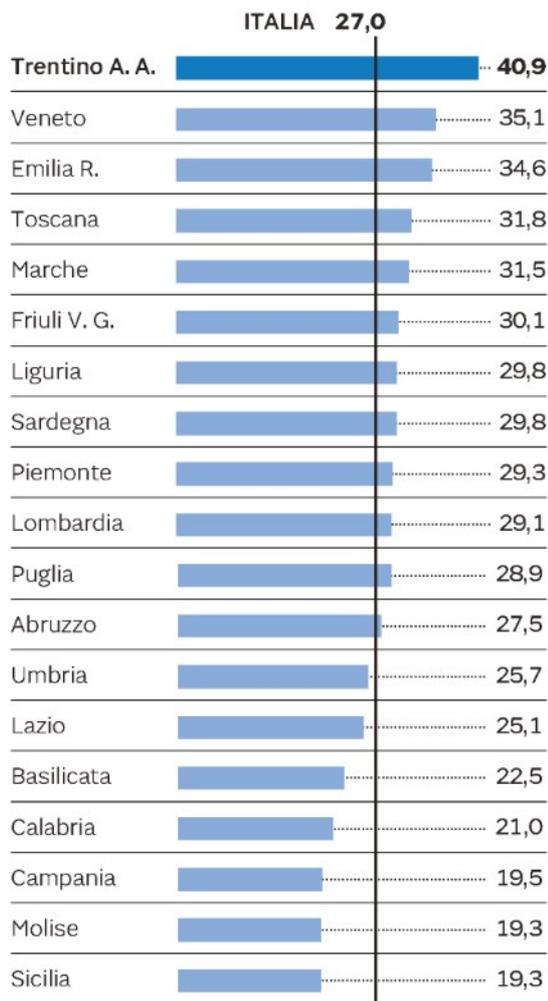
Insomma, i dati qui pubblicati, al prossimo aggiornamento, potrebbero riservare diverse novità. E, perché no, anche qualche sorpresa. Per esempio, in base alla fotografia scattata dal Miur, il mondo del lavoro dopo il titolo premia ancora (troppo) i "maschi" e i diplomati con voti di maturità più bassi. Nel corso degli anni osservati, inoltre, emerge pure la "tendenza" a un utilizzo crescente del "tirocinio", in chiave di periodo di prova: dall'11,6% nel 2010, si passa al 20% del 2013. Che potrebbe, in prospettiva, ridursi con nuovi (e robusti) sgravi su apprendistato e tutele crescenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il divario Nord Sud

Ripartizione per Regione dei diplomati che hanno attivato almeno un contratto nei due anni successivi al diploma



Nota: Valle d'Aosta dato non disponibile. Fonte: Miur 2018

IL TEMA IN DUE NUMERI

48

per cento

Domina il tempo determinato

● Quasi un rapporto di lavoro su due avviato entro due anni dal diploma è a termine

6

per cento

I contratti stabili arrancano

● I rapporti a tempo indeterminato rappresentano ancora una quota minima dei rapporti di lavoro avviati entro due anni dal diploma



Neoministro.

Nell'agenda di Marco Bussetti, che si è appena insediato al ministero dell'Istruzione, spicca il tagliando all'alternanza scuola-lavoro obbligatoria: ore riviste per indirizzo

ISTRUZIONE SUPERIORE

Gli Its si trasformano in «Academy»

Come fare per legare di più, e meglio, imprese, territori, famiglie e studenti? La ricetta è semplice. Si chiama «Academy Its». L'idea, che verrà illustrata oggi, a Venezia Marghera, nel corso del convegno che Confindustria dedica al rilancio dell'unico segmento terziario professionalizzante, non accademico, oggi presente in Italia, è già sperimentata, con successo, in alcune realtà di Istituti tecnici superiori di eccellenza, come per esempio, l'Its Lombardia Meccatronica; e il Life Science a Bergamo (qui i diplomati Its possono prendere, con un ulteriore anno all'università, la laurea in ingegneria chimica).

Ma le "best practice" non si fermano solo al Nord Italia. Collegato al cluster agrindustria è l'Its Bio Campus di Latina; e a Bari è, da tempo, sugli scudi, l'Its Cuccovillo, legato alla Bosch.

La formula «Academy Its» consente di offrire servizi su misura per ragazzi e lavoratori; affermando un brand nei confronti di famiglie e territori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Stop ai contributi dei collaboratori abituali se il periodo di malattia supera 60 giorni

AUTONOMI

È il committente a chiedere la sospensione dei versamenti

Nei periodi di malattia, infortunio e maternità il rapporto non si estingue

Maria Rosa Gheido

Le nuove tutele su malattia, maternità e disoccupazione per i professionisti e per i collaboratori coordinati e continuativi previste dal Jobs act dei lavoratori autonomi (legge 81/2017) hanno un riflesso anche per i committenti di questi lavoratori.

In caso di malattia o infortunio che impediscono al professionista o al collaboratore di svolgere l'attività lavorativa per oltre 60 giorni, ad esempio, il versamento dei contributi e dei premi può essere sospeso per l'intera durata dell'evento, fino a un massimo di due anni. È una delle misure introdotte dalla legge 81/2017, a tutela dei soggetti iscritti alla gestione separata dell'Inps, che ne ha illustrato l'applicazione con la circolare 69 dell'11 maggio. La legge 81/2017 ha integrato le regole sulla collaborazione coordinata e continuativa, estendendo alcune tutele e introducendo l'applicazione a regime della Discoll, l'indennità prevista in caso di cessazione del rapporto.

Gli interessati

Il diritto alla sospensione dei versamenti contributivi, in caso di eventi che non permettono lo svolgimento della normale attività lavorativa per oltre 60 giorni, spetta a coloro che svolgono l'attività in modo continuativo, siano essi lavoratori autonomi titolari di partita Iva, o collaboratori coordinati e continuativi.

L'articolo 14 della legge 81/2017 fa un generico riferimento ai lavoratori autonomi «che prestano la loro attività in via continuativa per il committente»: l'Inps precisa che la sospensione interessa sia i titolari di partita Iva, sia i collaboratori coordinati e continuativi. Questi ultimi sono identificati dall'Istituto con i soggetti indicati dall'articolo 52, comma 2, del Dlgs 81/2015, il cui rapporto di lavoro presenta le caratteristiche individuate dall'articolo 15 della legge 81/2017. Si tratta dei rapporti di collaborazione che, in base all'articolo 409 del Codice di procedura civile, si concretizzano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività.

La gestione della malattia

Poiché nel rapporto di collaborazione coordinata e continuativa la contribuzione è a carico del collaboratore per un terzo e per due terzi a carico del committente, che provvede ai versamenti, è quest'ultimo il soggetto che può chiedere la sospensione dei versamenti. La sospensione opera per l'intera durata della malattia o dell'infortunio, fino a un massimo di due anni. Alla fine del periodo di sospensione, il lavoratore verserà i contributi e i premi maturati, in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

Per quanto riguarda l'aspetto civilistico del contratto di collaborazione, l'articolo 14 della legge 81/2017 ripristina la clausola della permanenza del rapporto di lavoro durante i periodi di malattia, infortunio e maternità, che era stata abrogata dal Dlgs 81/2015, insieme a tutte le norme sul lavoro a progetto. Questi eventi non comportano

dunque l'estinzione del rapporto di lavoro che, su richiesta del lavoratore, rimane sospeso, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente. Se l'assenza è dovuta a maternità, con il consenso del committente le lavoratrici autonome possono farsi sostituire da altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, che abbiano i requisiti professionali necessari, anche con il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto.

Una ulteriore misura della legge 81/2017 a favore dei lavoratori iscritti alla gestione separata aumenta l'indennità economica per i periodi di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, o di gravi patologie cronico-degenerative o che comunque comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100%, con l'equiparazione di questi periodi alla degenza ospedaliera, che prevede un indennizzo raddoppiato rispetto agli eventi di malattia.

Maternità

Fra le tutele per i lavoratori autonomi che sono state ampliate dalla legge 81/2017, vale ricordare che:

1. l'indennità di maternità è erogata per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, anche se l'attività lavorativa non è sospesa;
2. il periodo di congedo parentale indennizzato spetta per un periodo massimo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del figlio o dell'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento preadottivo. Il trattamento economico spetta a prescindere dal requisito dei tre mesi di contribuzione nei dodici mesi precedenti, se il congedo è fruito nel primo anno di vita del figlio o del suo ingresso in famiglia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



COME FUNZIONANO LE TUTELE

Malattia: gli adempimenti del committente

In caso di malattia o infortunio grave del collaboratore coordinato e continuativo il committente, per chiedere la sospensione dei contributi, può:

- inviare il flusso UniEmens del prestatore interessato indicando il codice di sospensione S1;
- sospendere il versamento della

contribuzione (1/3 a carico del collaboratore e 2/3 a carico dell'azienda committente); Alla fine della sospensione e comunque trascorsi due anni dall'inizio della malattia, il committente deve fare il versamento in un'unica soluzione o chiedere la rateazione degli importi sospesi

Malattia: gli adempimenti del lavoratore

Se la malattia o l'infortunio grave interessa il lavoratore autonomo titolare di partita Iva o associato, per ottenere la sospensione, deve:

- indicare nel quadro RR, sezione II, l'importo della contribuzione sospesa;
- sospendere il versamento della contribuzione dovuta;
- presentare all'Inps una richiesta

di sospensione tramite il cassetto previdenziale liberi professionisti gestione separata - comunicazione bidirezionale.

Alla fine della sospensione e comunque trascorsi due anni dall'inizio della malattia, il lavoratore autonomo deve fare il versamento in un'unica soluzione o chiedere la rateazione degli importi.

I congedi parentali per i collaboratori

La durata dell'indennità:

- il trattamento economico per i congedi parentali usati dai genitori iscritti alla gestione separata Inps non può superare sei mesi

La misura:

- per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, l'indennità è calcolata in misura pari al 30% di 1/365 del reddito derivante dal lavoro, percepito negli stessi 12 mesi considerati per accertare il

requisito contributivo

Il diritto scatta:

- con almeno tre mensilità contributive accreditate nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. Il trattamento economico spetta a prescindere da questo requisito se il congedo è fruito nel primo anno di vita del figlio o dell'ingresso in famiglia in caso di adozione

La dis-coll

Per fruire dell'indennità in caso di perdita del lavoro:

- il collaboratore deve fare domanda all'Inps in via telematica entro 68 giorni dalla cessazione del contratto di collaborazione
- La Dis-coll spetta:

- dall'ottavo giorno successivo alla fine del rapporto di collaborazione se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno

- dal primo giorno successivo alla presentazione della domanda se è presentata dopo l'ottavo giorno

Il rapporto AlmaLaurea. Laureati in ingegneria subito al lavoro ma insoddisfatti di laurea e competenze
Avvocati e dentisti entusiasti del titolo di studio, prima occupazione in ritardo per commercialisti e psicologi

Il paradosso degli ingegneri

46,8%

Soddisfatti della laurea

La percentuale più bassa si registra tra gli ingegneri industriali e gestionali

Eugenio Bruno

A leggere i tassi di occupazione non si direbbe. Eppure sono proprio gli ingegneri i professionisti che intrattengono la relazione più "complicata" con il proprio titolo di studio. Almeno a giudicare dall'ultimo rapporto su Profilo e condizione occupazionale dei laureati che AlmaLaurea presenterà oggi a Torino. E che, viceversa, individua in dentisti e avvocati le categorie professionali più soddisfatte della laurea conseguita.

Nonostante i tempi sprint con cui si affacciano sul mercato del lavoro - con una ricerca che oscilla in media dai 3,2 ai 5,8 mesi - e una retribuzione netta che li colloca al top tra le professioni - con un range che a 5 anni dal titolo varia da 1.466 a 1.914 euro - dietro ai dentisti, gli ingegneri si dimostrano infatti i più perplessi sugli studi svolti. Sia se interrogati sull'efficacia della laurea che hanno nel cassetto. Sia se interpellati sull'utilizzo delle competenze acquisite all'università. E lo sono in maniera trasversale rispetto all'area

di specializzazione.

Lo scetticismo maggiore lo incontriamo tra i laureati in ingegneria industriale e gestionale. Solo il 46,8% del campione censito da AlmaLaurea giudica utile la formazione ricevuta in aula mentre il 53,1% ritiene «molto efficace» il titolo per il lavoro che è poi andato a svolgere. Percentuali che risultano leggermente più elevate per ingegneria meccanica (qui il 58,4% giudica efficace il titolo e il 65% le competenze) ed elettronica (62,7 e 67,8%). Diverso è il caso degli ingegneri edili e ambientali che con i loro 65,2 e 82,6% si avvicinano ai giudizi manifestati dalle altre categorie di professionisti.

I più soddisfatti sono invece gli avvocati: nel 99% dei casi attribuiscono il massimo dell'efficacia alla laurea in giurisprudenza. Un giudizio che sembra non risentire più di tanto dei tempi lunghi che intercorrono tra quando iniziano a cercare lavoro e quando poi effettivamente lo trovano (9,9 mesi). Né del livello medio di retribuzione netta che li porta a superare di poco i 1.100 euro.

Nella cerchia ristretta degli "ottimisti" si collocano anche i dentisti. Che vantano - sempre secondo le rilevazioni sui laureati del 2012 esaminati a cinque anni dal titolo - il grado più alto di utilizzo sul campo delle competenze acquisite in facoltà: il 79,9 per cento. Grazie forse al ritorno economico di tutto

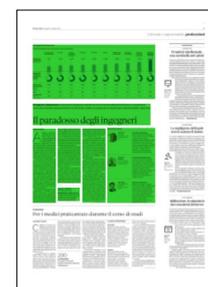
rispetto che possono vantare; proprio dentisti e odontostomatologi sono l'unica categoria che sfonda il muro dei 2mila euro netti mensili. Arrivando a quota 2.142.

La variabile stipendiale non sembra però l'unico fattore determinante. Altrimenti non si spiegherebbe la stima che gli psicologi, pur restando lontani dai mille euro mensili, nutrono nella propria laurea. Psicologi che impiegano 11,7 mesi per entrare nel mondo del lavoro. Un record negativo. Che li piazza davanti agli 11,1 degli specialisti in contabilità e ai 9,9 mesi dei legali.

Il fronte delle professioni investigato da AlmaLaurea si ricompatta quando si prende in considerazione la soddisfazione (o meno) per il lavoro svolto. Per tutti la "pagella" oscilla tra il 7 e le 8. O meglio tra il 7,3 espresso dagli avvocati e l'8,3 attribuito dai dentisti.

Tutti questi numeri - specialmente se letti in abbinata con il calo delle abilitazioni a cui abbiamo assistito negli ultimi anni - sembrerebbero giocare a favore di un intervento sui percorsi formativi da parte del nuovo esecutivo. Che erediterà le proposte di modifica/aggiornamento dei corsi di laurea, dei tirocini, degli esami di Stato che i singoli ordini hanno fatto pervenire al governo uscente. Oltre alla richiesta di rendere abilitanti le 14 lauree professionalizzanti che debutteranno l'anno prossimo in altrettanti atenei.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



PENSIONI A QUOTA 100: CHI PERDE E CHI VINCE

di Roberto E. Bagnoli, Alberto Brambilla e Andrea Carbone

6 € 42

A casa prima? Sì, ma pensione più magra

I conti in tasca alla possibile revisione radicale della legge Monti-Fornero che consente il ritiro se la somma tra età e contributi fa almeno 100. Oppure se si sono fatti 41 anni e sei mesi di lavoro Per i ventenni cinque anni di libertà extra valgono un taglio del 16%, per i più vecchi sacrifici ridotti

di **Roberto E. Bagnoli**

Meno anni di lavoro, assegni più magri. La riforma delle pensioni promessa dal governo potrebbe in sintesi risolversi in un baratto tempo-denaro.

Che cosa significa per i giovani? Facciamo un esempio: un ventenne potrebbe staccare cinque anni e mezzo prima, ma con un assegno più basso di 210 euro al mese, il 16% in meno. Che cosa significa per i più anziani? Man mano si cresce con l'età, l'anticipo sarebbe minore e, in parallelo, più ridotto il sacrificio economico da sopportare. Illudersi che si possano ottenere gli stessi risultati economici lavorando di meno è sbagliato: il sistema contributivo, in vigore a questo punto per tutti i lavoratori, semplicemente non lo consente.

Che cosa è ragionevole aspettarsi allora? Qualche conto si può fare, anche se il cambiamento, per ora, è solo un annuncio. Le simulazioni realizzate in esclusiva per *L'Economia* da Progetica, società indipendente di consulenza in educazione e pianificazione finanziaria e previdenziale, mostrano i possibili effetti della «controriforma» delle pensioni, la revisione radicale della legge Monti-Fornero. Un provvedimento che ha comportato un drastico allungamento dell'età pensionabile e l'adozione per tutti i lavoratori, a partire dal primo gennaio 2012, del sistema di calcolo contributivo anche a chi fino ad allora avrebbe avuto diritto a una pensione interamente basata sulle ultime retribuzioni.

Il contratto di governo firmato da Lega e Movimento 5 Stelle prevede «la

possibilità di uscire dal lavoro quando la somma dell'età e degli anni di contributi del lavoratore è almeno pari a 100, con l'obiettivo di consentire il raggiungimento dell'età pensionabile con 41 anni di anzianità contributiva, tenuto conto dei lavoratori impegnati in mansioni usuranti». In pratica, si potrebbe andare in pensione con almeno 64 anni di età e 36 di contributi: fra questi ultimi potrebbero esserci al massimo due anni di figurativi (quelli non legati a periodi di effettivo lavoro), tranne maternità e servizio militare che verrebbero comunque riconosciuti. Per quanto riguarda quota 41 (o 41 e mezzo), verrebbero salvaguardati i lavoratori precoci: un anno lavorato prima dei diciannove, in pratica, ne varrebbe 1,25. Inoltre il contratto di governo prevede la reintroduzione dell'opzione donna, che nelle precedenti finestre ha consentito alle lavoratrici di andare in pensione con 57-58 anni e 35 anni di contributi, optando però integralmente per il regime contributivo.

«Le elaborazioni ipotizzano gli impatti di quelle che al momento sembrano essere le caratteristiche della possibile riforma pensionistica — spiega Andrea Carbone, partner di Progetica — in sostanza abbiamo simulato la cancellazione di tutti gli attuali requisiti della legge Monti-Fornero. Quello legato all'età anagrafica scenderebbe dagli attuali 66 anni e 7 mesi (67 dal 2019, ndr) ai 64, con la condizione che la somma tra età e contributi faccia almeno 100. Per continuità con le attuali regole si è ipotiz-

zato che sia l'età sia la quota vengano adeguate all'incremento della speranza di vita». Il requisito per la pensione anticipata attualmente è diverso per uomini e donne: 42 e dieci mesi per i primi e 41 e dieci mesi per le seconde, che dal 2019 aumenteranno rispettivamente a 43 anni e 2 mesi e a 42 e 2 mesi. Nelle simulazioni si è ipotizzato un limite unico di 41 anni e 6 mesi, che non viene incrementato in base alla speranza di vita come annunciato più volte nei giorni scorsi da rappresentanti della maggioranza. In sostanza, se passerà la riforma si potrà sempre andare in pensione con 41 anni e sei mesi di anzianità contributiva, indipendentemente dall'età.

«I risultati sono la possibilità di anticipare, per i profili simulati, tra i 9 mesi e i 5 anni e mezzo — spiega Carbone —. Andare in pensione prima è un'ottima notizia per i propri piani di vita, ma non lo è altrettanto per l'assegno. Con l'attuale sistema di calcolo contributivo, totale o pro quota, lavorare meno anni e smettere prima porta inevitabilmente a pensioni più basse». In base alle simulazioni di Progetica, per assegni tra i 1.100 e i 1.500 euro si tratta di riduzioni di circa 100-200 euro al mese. «Una pensione più



bassa comporta anche un aggiornamento delle proprie strategie d'integrazione pensionistica — sottolinea Carbone —. Alla scoperta più ampia si somma il minor tempo per accumulare una rendita integrativa. E quindi per andare in pensione prima e mantenere lo stesso tenore di vita, sarebbe necessario aumentare i propri versamenti nella previdenza integrativa».

www.iomiassicuro.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GLI ESEMPI

Dieci storie da 20 a 60 anni Ecco come sarà

Un ventenne potrà staccare a 61 anni e 4 mesi, cioè cinque anni e mesi prima dei 66 e dieci richiesti con le regole attuali. Per una donna l'anticipo sarà minore, quattro anni e 4 mesi. In cambio, però, il taglio del vitalizio sarà rilevante: rispetto a una pensione di 1.289 euro con le attuali regole, il primo riceverà 1.089 euro, la seconda 1.247. Un trentenne potrà staccare quattro anni e sei mesi prima, a 61 e 4 anziché 65 anni e dieci mesi, per una lavoratrice con la stessa età l'anticipo sarà di due anni e sei mesi (da 64 anni e dieci mesi a 61 e 4). Con le regole attuali la pensione è di 1.305 euro per il primo e 1.205 per la seconda. Utilizzando l'uscita dal lavoro con la quota cento, entrambi avranno un assegno di 1.112 euro. E ancora, andando avanti con l'età, per un quarantenne l'anticipo sarà di tre anni e sette mesi, da 65 a 61 anni e 4 mesi; per una lavoratrice della stessa età sarà di due anni e sette mesi (da 63 anni e undici mesi a 61 e 4). La pensione si ridurrà da 1.308 per gli uomini e 1.255 per le donne a 1.147 euro per entrambi i sessi.

Un cinquantenne potrà staccare due anni e nove mesi prima (da 64 anni e un mese a 61 anni e 4 mesi), per una lavoratrice della stessa età l'anticipo potrà essere di un anno e nove mesi. In cambio subiranno un taglio della pensione: da 1.469 euro per gli uomini e 1.419 per le donne a 1.349 nel caso di entrambi i sessi.

Infine il caso di due lavoratori ses-

santenni: potranno anticipare di un anno e undici mesi per l'uomo (da 63 e 3 a 61 e 4), e nove mesi per la donna (da 62 anni e un mese a 61 e 4). Con le regole attuali riceverebbero un vitalizio di 1.627 euro nel primo caso e 1.577 nel secondo; anticipando, invece, l'assegno si ridurrà per entrambi a 1.346 euro.

Le simulazioni realizzate in esclusiva per *L'Economia* da Progetica, società di consulenza in pianificazione finanziaria e previdenziale, mostrano cosa potrebbe cambiare con la riforma della legge Monti-Fornero, che è fra i programmi del nuovo governo: la possibilità di andare in pensione con quota cento (somma di 64 anni di età e 36 di contribuzione), oppure con un'anzianità contributiva di 41 anni e sei mesi.

La lista

Ed ecco da chi cifre si è partiti per costruire la simulazione. Gli esempi mostrano dieci casi relativi a lavoratori, uomini e donne, di venti, trenta, quaranta, cinquanta e sessant'anni, che hanno cominciato a lavorare a venti o trenta anni e avranno una retribuzione finale di duemila euro netti al mese, per tredici mensilità. «Vengono ipotizzate una continuità lavorativa sino alla pensione, una crescita annua dell'1,5% per la retribuzione e dello 0,5% per il Pil (Prodotto interno lordo) — spiega Andrea Carbone, partner di Progetica —. Tutti i valori sono in termini reali, tengono conto cioè dell'inflazione, e al netto delle tasse. Per la crescita della speranza di vita viene considerato uno scenario mediano».

La mosca bianca

Per quasi tutti gli esempi il risultato finale è univoco: se ci sarà un anticipo del pensionamento, l'altra faccia della medaglia è un taglio del vitalizio. «Tra i casi simulati, l'unica eccezione riguarda i lavoratori che hanno iniziato a contribuire dal 1996 in poi — sostiene Carbone —. La legge Fornero consentiva di anticipare di tre anni il normale requisito per la pensione di vecchiaia a chi avrebbe maturato una pensione pari ad almeno 2,8 volte l'assegno sociale, che per il 2018 è pari a 453 euro, quindi 1.268 euro.

Per questi profili cambierebbe poco, anzi vi è anche il caso limite di un cinquantenne che abbia iniziato a lavorare a 30 anni: con il nuovo quadro normativo potrebbe andare in pensione 9 mesi dopo, naturalmente a fronte di vitalizio più alto».

R.E.B.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Si ipotizza
impiego stabile,
aumenti
dell'1,5% l'anno
e una
retribuzione
finale
di 2 mila euro**

**Solo nel caso
limite del
cinquantenne
che ha iniziato a
lavorare a 30
anni la rendita
finale risulta più
elevata**

I numeri

66,7

anni e mesi di età
L'attuale requisito anagrafico per la pensione. Dal 2019 diventeranno 67

42,10

anni e mesi
L'attuale requisito contributivo (41,10 le donne) per la pensione anticipata

100

euro
Il taglio dell'assegno nell'ipotesi della quota 100 per i cinquantenni, uomini e donne



L'orologio

La data di pensionamento attuale e quella che si può ipotizzare in base a quota 100

Età di pensionamento oggi...

Età	Età di inizio contribuzione e genere			
	20 anni (uomini)	20 anni (donne)	30 anni (uomini e donne)	30 anni* (uomini e donne)
20	66 e 10	65 e 8	-	-
30	65 e 10	64 e 10	70 e 1	66 e 11
40	65 e 1	63 e 11	69 e 3	65 e 11
50	64 e 1	63 e 1	68 e 4	65 e 2
60	63 e 3	62 e 1	67 e 6	-

... e con quota 100

Età	Età di inizio contribuzione e genere			
	20 anni (uomini)	20 anni (donne)	30 anni (uomini e donne)	30 anni* (uomini e donne)
20	61 e 4	61 e 4	-	-
30	61 e 4	61 e 4	66 e 11	66 e 11
40	61 e 4	61 e 4	65 e 11	65 e 11
50	61 e 4	61 e 4	65 e 11	65 e 11
60	61 e 4	61 e 4	65 e 11	-

Quanto si incassa

Come cambia la pensione se si lascerà in anticipo

Pensione netta mensile oggi...

Età	Età di inizio contribuzione e genere			
	20 anni (uomini)	20 anni (donne)	30 anni (uomini e donne)	30 anni* (uomini e donne)
20	€ 1.289	€ 1.247	-	-
30	€ 1.305	€ 1.254	€ 1.311	€ 1.148
40	€ 1.308	€ 1.255	€ 1.321	€ 1.143
50	€ 1.469	€ 1.419	€ 1.323	€ 1.145
60	€ 1.627	€ 1.577	€ 1.444	-

... e con quota 100

Età	Età di inizio contribuzione e genere			
	20 anni (uomini)	20 anni (donne)	30 anni (uomini e donne)	30 anni* (uomini e donne)
20	€ 1.079	€ 1.079	-	-
30	€ 1.112	€ 1.112	€ 1.148	€ 1.148
40	€ 1.147	€ 1.147	€ 1.143	€ 1.143
50	€ 1.349	€ 1.349	€ 1.180	€ 1.180
60	€ 1.546	€ 1.546	€ 1.352	-

La resa dei conti

In pensione prima ma con meno soldi

Età	Età di pensionamento				Pensione netta mensile			
	Età di inizio contribuzione e genere				Età di inizio contribuzione e genere			
	20 anni (uomini)	20 anni (donne)	30 anni (uomini e donne)	30 anni* (uomini e donne)	20 anni (uomini)	20 anni (donne)	30 anni (uomini e donne)	30 anni* (uomini e donne)
20	-5 e 6	-4 e 4	-	-	-€ 210	-€ 168	-	-
30	-4 e 6	-3 e 6	-3 e 2	0 e 0	-€ 193	-€ 142	-€ 163	€ 0
40	-3 e 9	-2 e 7	-3 e 4	0 e 0	-€ 161	-€ 108	-€ 178	€ 0
50	-2 e 9	-1 e 9	-2 e 5	0 e 9	-€ 120	-€ 70	-€ 143	€ 35
60	-1 e 11	-0 e 9	-1 e 7	-	-€ 81	-€ 31	-€ 92	-

* lavoratori che hanno iniziato a contribuire dal 1996 e che avranno una pensione > 2.8 volte l'assegno sociale

Ipotesi data di pensionamento:

Data di nascita e di inizio contribuzione: 1° giugno
Continuità dell'attività lavorativa fino all'età della pensione
Crescita speranza di vita: Istat previsionale mediano

Ipotesi nuova riforma:

Eliminazione di tutti i requisiti di vecchiaia e anticipata attualmente in vigore
Nuovo requisito di vecchiaia: 64 anni di età e quota 100, entrambi adeguati all'incremento della speranza di vita
Nuovo requisito di pensione anticipata: 41 anni e 6 mesi di contribuzione

Ipotesi valore pensione:

Ultimo reddito lavorativo: 2.000€ netti (x13)
Crescita retribuzione annua durante la carriera: 1,5%
Crescita media PIL futuro: 0,5%
Adeguamento coefficienti di trasformazione secondo crescita speranza di vita: Istat previsionale mediano. Valori reali, al netto della fiscalità

I rischi della controriforma

Per la maggioranza dei lavoratori, l'ipotesi della riforma di quota 100 è un'ottima notizia. Significa poter godere dell'assegno pubblico e di quello integrativo eventualmente accantonato fino a cinque anni e mezzo prima. Tutte luci dunque? Quasi. Le elaborazioni mostrano che per alcuni lavoratori che hanno iniziato a contribuire dopo il 1996, la cancellazione della Monti-Fornero potrebbe al contrario far andare in pensione 9 mesi dopo. Un fenomeno che coinvolgerebbe i nati tra la fine degli anni Sessanta e l'inizio degli anni Settanta, purché con un inizio dell'attività lavorativa dai 30 anni in poi. Problemi maggiori avrebbe, in assenza di correttivi, chi ha pochi anni di contribuzione. Con le regole attuali, nel 2019 si potrebbe andare in pensione a 67 anni di età con 20

di contributi; con il nuovo meccanismo delle quote invece, a 67 anni sarebbero necessari 33 anni di contribuzione. Peggio andrebbe a chi, lavoratore dal 1996, avrebbe potuto andare in pensione nel 2019 a 71 anni di età con almeno 5 anni di contributi; con la nuova riforma dovrebbe avere un minimo 29 anni di contribuzione. Un meccanismo che potrebbe far rimandare la pensione a chi ha avuto una carriera discontinua, lavori stagionali o a part-time. Come l'episodio degli esodati ha insegnato nel 2011, ogni modifica alle regole va valutata attentamente per evitare di penalizzare specifiche tipologie di lavoratori.

Andrea Carbone

Partner Progetica

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PENSIONI A QUOTA 100: CHI PERDE E CHI VINCE

di **Roberto E. Bagnoli, Alberto Brambilla e Andrea Carbone****6 € 42**

Donne, soprattutto, e prepensionati degli anni 80 e 90. Ecco chi gode di rendite di lunghissimo corso. Tutto somiglia molto a un reddito di cittadinanza

PE NSIONI ETERNE

L'INPS PAGA 758 MILA ASSEGNI DA PIU' DI... 37 ANNI

Tra il 1965 e il 1990 è saltata la relazione tra contributi e prestazioni. Poi si è peccato per severità

Prestazioni corrette sotto il profilo attuariale dovrebbero durare in media 25 anni

di **Alberto Brambilla**

Le età per andare in pensione sono più elevate che in passato e aumentano ogni due anni. I motivi sono essenzialmente due: viviamo di più e dobbiamo mantenere il sistema in equilibrio per garantire a chi oggi con i propri contributi (giovani in testa) consente il pagamento delle pensioni, che quando verrà il suo turno il sistema funzionerà ancora.

(S)legare l'età del ritiro dalla speranza di vita comporta rischi: durate infinite di assegni erogati molti anni fa e ancor oggi in pagamento; schiere di lavoratori mandati in quiescenza in età giovani per le leggi che hanno permesso le baby pensioni nel pubblico impiego, prepensionamenti, pensioni di anzianità prima dei 50 anni e permissivi requisiti per ottenere le prestazioni di invalidità e inabilità. Ci vorranno ancora molti anni per ridurre queste anomalie che appesantiscono il bilancio del welfare. Tuttavia, come spesso accade, il pendolo anziché mantenersi in un centro equilibrato, si sposta sulle estreme.

Tra il 1965 e il 1990 si è persa la correlazione tra contributi e prestazioni e sono stati adottati requisiti di enorme favore, mentre nel 2011 con la riforma Monti Fornero si è passati a una eccessiva severità e rigidità.

Età e lavoro

Secondo uno studio di «Itinerari Previdenziali» — che considera le età medie attuali alla data del 31 dicembre scorso — a gennaio di quest'anno presso l'Inps, comprese le prestazioni ex



Inpdap relative ai dipendenti pubblici, risultano in pagamento ben 758.372 pensioni da 37 anni e più relative a uomini e donne andati in pensione nel lontano 1980 o ancor prima. In dettaglio si tratta di 682.392 prestazioni fruite da lavoratori dipendenti e autonomi (artigiani, commercianti e agricoli) di cui 546.726 a donne (80%) e 136.666 a uomini. Per i pubblici si tratta di 74.980 prestazioni di cui 49.510 a donne (65%) e 25.470 a uomini.

Ma a che età sono andati in pensione? Nel biennio 1979-'80 per gli uomini del privato le età erano: 53,1 anni per la pensione di anzianità, 56,3 per la vecchiaia, 50,8 per i prepensionamenti, 41,5 per le invalidità e 30,7 per le prestazioni ai superstiti. Oggi le età sono rispettivamente: 61,3; 67,1; 62,4; 54,5; 76,9 (quasi 47 anni in più). Per le donne 50,1; 55,4; 51,6; 44,3; 40,7 che oggi sono diventate 60,2; 65,4; 63,6; 52,5; 73,8. Si consideri che l'aspettativa di vita a partire dai 65 anni di età è pari a 19 anni per gli uomini (quindi 84 anni) e a 22 anni e 2 mesi per le donne (87 anni e 2 mesi). La durata media delle prestazioni erogate dal 1980 o prima è di circa 38 anni per il settore privato e di 41 anni per uomini e 41,5 per le donne del settore pubblico.

Considerando che la durata media della prestazione pensionistica si può situare a 25 anni per avere un rapporto attuariale corretto tra periodo di lavoro (circa 33 anni al netto dei periodi figurativi) e tempo di quiescenza, ad oggi abbiamo in pagamento 3.805.370 prestazioni che hanno una durata di 25 anni e più, pari al 24% circa del totale dei pensionati (16,08 milioni). Anche se mascherato da pensione, è molto più di un «reddito di cittadinanza».

L'esercito dei favoriti

Le donne fanno la parte del leone con l'80% delle prestazioni in pagamento da 37 anni e più e il 67% di quelle oltre i 25 anni; si tratta prevalentemente di pensioni di invalidità, superstiti e vecchiaia. A gennaio nel settore privato erano in essere ancora 230 mila pensioni dovute a prepensionamenti ottenuti anche con dieci anni di anticipo rispetto ai requisiti di volta in volta vigenti. Se ne è fatto un uso intensivo fino al 2002 (i picchi si sono verificati tra il 1984 e il 1992, l'anno record) poi il numero di prepensionati è sceso a poche centinaia per anno fino al 2008 per poi riprendere anche se con numeri non superiori alle 1.500 unità l'anno (tranne il 2012-2013). Ovviamente gli oneri dei prepensionamenti sono stati scaricati sul «conto pensioni» e non sul «sostegno al reddito» come invece fanno molti paesi europei. Stesso discorso sulle invalidità previdenziali (per l'Inps, sotto questa voce si intendono le categorie «assegno di invalidità», «pensione di invalidità» e «pensione di inabilità»). Sotto la voce «superstite» invece finiscono «superstite da pensionato» e «superstite da assicurato»). Le invalidità previdenziali andrebbero in gran parte caricate nei capitoli di spesa relativi al sostegno alla famiglia e contro l'esclusione sociale: ne sono in pagamento oltre 931 mila (il 6% del totale). Di queste 338 mila sono erogate da oltre 37 anni e 490 mila da 25 anni e oltre. A queste vanno aggiunte le invalidità civili (964 mila più 2.096.180 indennità di accompagnamento).

Sulla base delle norme degli anni 70-80, nello Stato le donne sposate o con figli (compresi i riscatti per maternità e laurea) potevano ritirarsi dopo 14 anni, 6 mesi e 1 giorno: una laureata con 2 figli poteva lavorare anche solo 8 anni.

Per tutti i dipendenti pubblici il limite minimo era 19 anni, 6 mesi e 1 giorno, per quelli degli enti locali 25 anni. Si andava in pensione a 35-40 anni con 20-25 anni di contribuzione (compresi riscatti di laurea,

maternità e militare).

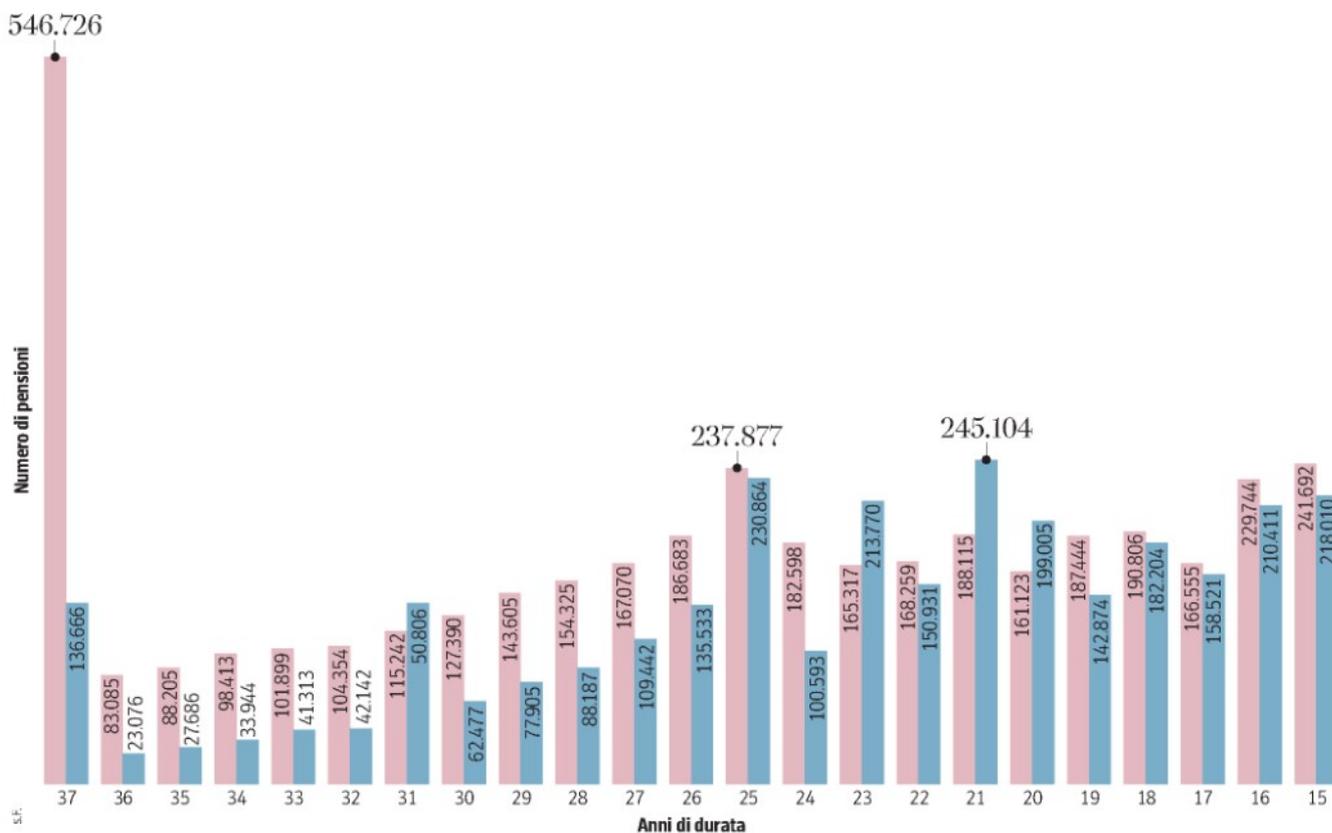
Le pensioni Avvis (anzianità, vecchiaia, prepensionamenti, invalidità e superstiti) erano 106 mila nell'81, 322 mila nel 1991 e 468 mila nel 1992. Si arrivò sopra 433 mila nel 1996. A partire dal 2001 è stata superata quota 400 mila, con picchi di 558 mila nel 2006 e di 520 mila nel 2010.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La grande zavorra

Le pensioni pagate dall'Inps da oltre 15 anni

Donne Uomini



DALLA PRIMA PAGINA

Due mesi per completare la riforma del terzo settore

DUE MESI PER I DECRETI

La riforma del terzo settore in corsa contro il tempo

di **Valentina Melis**

Restano meno di due mesi per adottare i decreti correttivi della riforma del terzo settore: la dead line è il 3 agosto per il Codice che disciplina i nuovi regimi fiscali e il 19 luglio per la disciplina dell'impresa sociale.

Per dare attuazione a tutti gli aspetti della riforma mancano all'appello ancora 33 decreti, prevalentemente di competenza del ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Non tutti i provvedimenti hanno la stessa importanza, certo, ma di fatto la riforma resta un cantiere aperto. Ne è consapevole il neo-presidente del Consiglio Giuseppe Conte, che nel suo discorso per il voto di fiducia al Senato, martedì 5 giugno, ha sottolineato: «L'azione di Governo sarà sensibile anche al principio di sussidiarietà, che impone di limitare l'azione dei pubblici poteri quando l'iniziativa dei privati, singoli oppure organizzati in strutture associative, possa rivelarsi più efficiente. Intendiamo porre in essere tutti i provvedimenti, anche correttivi - ha aggiunto - che consentano la piena realizzazione di un'efficace riforma del terzo settore, che sia effettiva anche sul piano delle ricadute fiscali».

I decreti da approvare non esauriscono la partita: per far partire i nuovi regimi fiscali agevolati degli enti non profit manca ancora il via libera della Commissione europea, richiesto dal precedente ministro del Lavoro, ma non arrivato.

La riforma avviata nel 2016 per semplificare una selva di registra-

zioni e locali e di regimi fiscali diversi, è andata avanti con l'emanazione nel 2017 del Codice del terzo settore e dei decreti di revisione dell'impresa sociale, del cinque per mille dell'Irpef e del servizio civile universale. Ad attendere il completamento della riforma sono 336.275 organizzazioni non profit, che impiegano oltre cinque milioni di volontari e 788 mila dipendenti e hanno entrate per quasi 64 miliardi.

Il decreto correttivo del Codice, in particolare, contiene un'apertura sull'attività considerata non commerciale (e quindi non tassata) degli enti: perché le attività di interesse generale svolte dalle organizzazioni del terzo settore siano considerate non commerciali, il correttivo ammette che i ricavi possano superare del 10% i relativi costi, per ciascun periodo di imposta e per non più di due anni consecutivi. Oggi l'articolo 79 del Codice richiede invece la gratuità dell'attività o una parità fra corrispettivi e costo effettivo del servizio fornito. È chiaro che la versione definitiva di questa disposizione servirà agli enti non profit per valutare quante delle proprie attività ricadano nell'alveo della non commercialità e quante saranno invece considerate commerciali, rendendo più appetibile ad esempio per alcune grandi Onlus la trasformazione in impresa sociale. Se il decreto correttivo non sarà approvato entro il 3 agosto (un anno dall'entrata in vigore del Codice), resterà valida la versione oggi in vigore.

Alcune modifiche riguardano anche la disciplina dell'impresa sociale: gli incentivi fiscali per privati e

società che investiranno nel loro capitale, ad esempio, dovrebbero essere vincolate al mantenimento dell'investimento per almeno cinque anni (invece dei tre attuali).

Mentre sono stati già adottati i decreti sul Consiglio nazionale del terzo settore (già insediato), sulla cabina di regia (non ancora insediata) e sull'Organismo nazionale di controllo dei centri di servizio per il volontariato, tra i provvedimenti chiave da adottare, c'è quello sulle attività "diverse" che gli enti non profit potranno esercitare insieme a quelle di interesse generale, spesso per finanziarsi. Il tassello essenziale a completare il puzzle della riforma è poi la costituzione del Registro unico degli enti di terzo settore: qui, oltre a un decreto del ministero, serve che le Regioni stabiliscano le proprie regole e mettano in piedi la struttura informatica del Registro.

«Valutiamo positivamente la posizione espressa dal presidente del Consiglio Giuseppe Conte - spiega Claudia Fiaschi, portavoce del Forum nazionale del terzo settore - che ha messo in agenda in modo chiaro il completamento della riforma. E confermiamo la nostra disponibilità al confronto».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

