

Rassegna del 13/06/2018

LAVORO

13/06/2018	Corriere della Sera	Dataroom - Rider, gli invisibili (non assicurati) fattorini della cena - Sono 8.000 i rider non assicurati	<i>Gabanelli Milena - Querzé Rita</i>	1
13/06/2018	Repubblica	Più occupati nei primi tre mesi ma solo con contratti a tempo	...	4
13/06/2018	Repubblica	I robot al posto dei bancari gli Usa partono, in Italia 30 mila a rischio	<i>Puledda Vittoria</i>	5
13/06/2018	Sole 24 Ore	Pensiero critico per affrontare le sfide del lavoro	<i>Miceli Stefano</i>	6
13/06/2018	Sole 24 Ore	Focus - Il nuovo lavoro - «Flexible benefit», è arrivato il momento delle piccole imprese	<i>Meneghello Matteo</i>	7
13/06/2018	Sole 24 Ore	Focus - Il nuovo lavoro - «Maggiore attrattività nella ricerca di talenti»	<i>Ronchetti Natascia</i>	9
13/06/2018	Sole 24 Ore	Ricollocazione anticipata fuori dall'orario di lavoro con durata anche oltre la Cigs	<i>Bocchieri Gianni</i>	10
13/06/2018	Italia Oggi	Alert sulla ricollocazione	<i>D'Alessio Simona</i>	11
13/06/2018	Italia Oggi	Tracciabilità stipendi, il modello dai consulenti	<i>De Lellis Carla</i>	12

FORMAZIONE

13/06/2018	Repubblica	La lettera. Non solo flat tax l'Italia discute anche di scuola	<i>Laterza Giuseppe</i>	13
13/06/2018	Sole 24 Ore	Tra imprese e Cnr accordo per attivare i dottorati industriali	<i>Picchio Nicoletta</i>	14
13/06/2018	Sole 24 Ore .lavoro	Pmi e sistema duale: la scommessa sugli apprendisti - La scommessa sugli apprendisti	<i>Tucci Claudio</i>	15
13/06/2018	Sole 24 Ore .lavoro	Fondi interprofessionali e formazione continua - Formazione con welfare e industria 4.0	<i>Barbieri Francesca - Pizzin Mauro</i>	17
13/06/2018	Stampa	Scuola-lavoro, alternanza mancata Alla maturità anche senza requisiti	<i>Amabile Flavia</i>	20

WELFARE E PREVIDENZA

13/06/2018	Sole 24 Ore	Varata squadra di governo, nominati i sottosegretari - Fuori Brambilla, Siri al Mit: frenata su Fornero e Flat Tax	<i>Perrone Manuela</i>	22
13/06/2018	Sole 24 Ore	In breve - In pensione senza aumento dei requisiti	...	23

ECONOMIA

13/06/2018	Corriere della Sera	Chi delocalizza dovrà restituire i bonus	<i>Salvia Lorenzo</i>	24
------------	----------------------------	--	-----------------------	-----------

DATAROOM

Rider, gli invisibili (non assicurati) fattorini della cena

di **Milena Gabanelli**
e **Rita Querzè** a pagina 27

Sono 8.000

Mal pagati, a rischio se si fanno male: i lavoratori delle consegne a domicilio e il dossier in mano a Di Maio

i rider non assicurati

Equilibri

Le piattaforme faticano Foodora (544 milioni di ricavi nel 2017) è in perdita per 245 milioni

Eccezioni

Ci sono compagnie virtuose nel rapporto con i fattorini, ma le big le divorano sul mercato

di **Milena Gabanelli**
e **Rita Querzè**

Li incroci spesso mentre ti tagliano la strada, ti sfiorano, si piazzano davanti ai semafori. Vanno di fretta, a cottimo, e ogni tanto ci scappa l'incidente, ma per loro niente Inail. All'ultimo gradino della scala del lavoro sono arrivati i rider. Sono i fattorini ingaggiati dalle piattaforme della gig economy. In Italia la Fondazione Debenedetti stima che siano 10 mila gli «invisibili».

Prendiamo una cena recapitata a casa. Il costo è di 30 euro. In realtà 21 finiscono al ristorante, nove alla piattaforma che ha agganciato l'ordine e gestito la consegna (il 30%). Di questi nove euro, quattro servono per pagare il lavoratore, quattro sono le spese di marketing e gestione. Alla fine, alla piattaforma questa consegna frutta un euro. A fare la differenza quindi è il valore del pasto: più è alto, più i ricavi aumentano. Oltre alla rapidità con cui si conquista

un mercato: una volta che una piattaforma è affermata, può ridurre le spese di marketing. E allora, tornando al nostro esempio, dalla mia consegna potrà tenersi in tasca puliti quattro euro al posto di uno. Per il momento molte piattaforme lavorano in perdita. O chiedono una quota aggiuntiva per la consegna del pasto che arriva fino a tre euro.

L'affare della cena a casa

Di fatto siamo nel mezzo della guerra tra multinazionali del food delivery per accaparrarsi un mercato che in futuro promette ricchi margini. Le principali sono la tedesca Foodora, parte del gruppo Delivery Hero, presente in oltre 40 Paesi. Nel 2017 ha registrato ricavi per 544,2 milioni di euro. Ma è in perdita per 245 milioni di euro. Nel 2018 punta al pareggio con 740-770 milioni di ricavi. Poi Just eat, fondata in Danimarca nel 2000. Quotata dal 2014 a Londra, opera in 13 Paesi. Nel 2017 ha registrato un fatturato di 622 milioni di euro. Profitto prima delle tasse: 118 milioni di euro. Deliveroo è attiva in Italia dal novembre 2015 in 17 città attraverso la Deliveroo Italy srl, controllata dalla holding inglese Roofoods Ltd. Opera con il marchio Deliveroo in oltre 200 città in 12 Paesi. Non è quotata in Borsa e non diffonde informazioni su ricavi e utili/perdite. Glovo è nata a Barcellona nel 2015, opera nelle principali città spagnole, a Parigi, Roma e Milano. Consegna qualunque cosa, dalle chiavi dimenticate a casa alla spesa.

Quanto pagano

Il lavoro è organizzato da un algoritmo, e punta su un continuo *turn over*. Le condizioni e i compensi cambiano continuamente e variano anche da città a città. Non sono previste maggiorazioni per lavoro festivo, notturno, pioggia o neve. Mediamente le piattaforme «ingaggiano» il 20% di lavoratori più del necessario per tutelarsi rispetto alle defezioni dell'ultimo minuto.

Foodora assume cococo, li paga quattro euro lordi a consegna che vuol dire 3,60 netti. Deliveroo ingaggia collaboratori occasionali, li paga quattro euro netti a consegna; a fine 2018 spariranno invece i contratti che pagano a 5,60 euro netti l'ora più 80 centesimi a consegna. Just eat: ha collaboratori coordinati e continuativi, ma buona parte sono occasionali assunti tramite la società Food Pony, che paga 6,50 euro netti per ora di attività. Glovo ha collaboratori occasionali pagati 2 euro netti a consegna più 60 centesimi per chilometro percorso più cinque centesimi per ogni minuto di attesa al ristorante o in negozio sopra i primi cinque minuti.



Sicurezza e polizze

Compensi bassissimi e un problema di «sicurezza»; tra l'altro il cottimo spinge a prendersi qualche rischio in più. I pochi *rider* co.co.co hanno un'assicurazione pagata dal lavoratore per un terzo e dal datore di lavoro per due terzi. Per un fattorino che guadagna 600 euro al mese si tratta di versare circa 75 euro l'anno, mentre l'azienda ne metterà 150. Vuol dire che in caso di incidente è previsto un indennizzo come se fosse un dipendente.

Il problema maggiore nasce per i collaboratori occasionali (ex legge 276 del 2003), che sarebbero circa l'80% dei *rider*. In pratica 8.000 fattorini sono completamente privi di copertura. O si assicurano a spese proprie (e nessuno lo fa), o in caso di incidente non hanno diritto ad alcun risarcimento.

Deliveroo ha stipulato per i suoi *rider* un'assicurazione privata che «garantisce — ol-

tre alla copertura per danni a terzi e a un'indennità temporanea durante le cure — 50 mila euro in caso di incapacità permanente. Stessa cifra per morte accidentale, più 3.000 euro per i funerali. Se il lavoratore fosse coperto dall'Inail, i risarcimenti — in caso di incapacità permanente — avrebbero sei zeri. L'assicurazione di Deliveroo prevede poi 12.500 euro per la perdita della vista da un occhio, 25 mila euro per la perdita di un arto o della vista. Poca cosa se comparata ai risarcimenti dei cococo con le stesse mansioni. Ma sempre meglio del nulla» che spetta agli occasionali di Glovo o Just Eat.

Che farà il ministro?

Ora la questione è sul tavolo del ministro del Lavoro Luigi Di Maio, e dovrebbe essere affrontata proprio questa settimana. Ci sono delle idee, se vuole tenerne conto. Primo: fissare una retribuzione minima per legge per questi lavo-

ratori, siano essi autonomi o dipendenti, applicando magari il contratto della logistica, che per i *rider* prevede 8,6 euro lordi l'ora, circa 7 euro netti. Secondo: l'obbligo di garantire la previdenza ai collaboratori occasionali, e un'assicurazione degna di questo nome. Sarebbe utile anche un registro dei *rider*, per avere una tracciabilità dei rapporti di lavoro. Inoltre: chiamare il mondo della ristorazione alle proprie responsabilità. Per esempio, McDonald's ha stipulato un accordo con Glovo per la consegna dei suoi hamburger. Si sente coinvolta o disinteressata rispetto all'equo trattamento di quei *rider*?

Infine ricordiamo che le piattaforme virtuose esistono, ma vengono divorate dalle grandi perché non ce la fanno a stare sul mercato. Andrebbero «premiare» con qualche agevolazione e spazi pubblicitari. Il comune di Bologna lo sta già facendo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La scheda

● «Dataroom» è la striscia curata

da Milena Gabanelli per il «Corriere della Sera»

● Le uscite sono quattro alla settimana sul sito Internet e sulle pagine social del «Corriere»

● Ogni puntata ospita un video di 3 minuti a cui si aggiunge un approfondimento corredato da grafici e rimando alle fonti

● «Dataroom» si avvale della collaborazione di tutti i giornalisti del «Corriere della Sera» che di volta in volta

affiancano Milena Gabanelli in relazione alle loro specifiche competenze

● In questa puntata, oggi sul sito del «Corriere», viene affrontato il tema dei fattorini che si muovono per le nostre città su due ruote per le consegne a domicilio

DATAROOM

di Milena Gabanelli

10.000 rider che lavorano per una piattaforma della gig economy

1.000.000 lavoratori che dipendono da una piattaforma online (tra cui idraulici, traduttori, baby sitter)

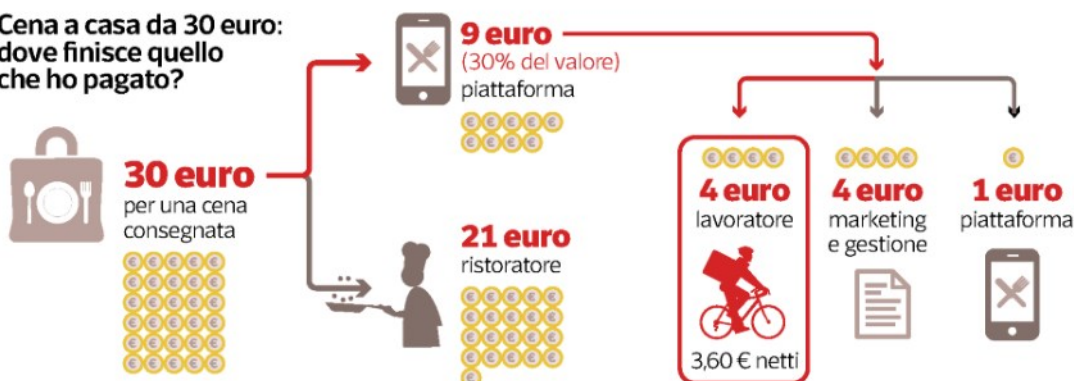


Le multinazionali della food delivery in Italia

SOCIETÀ (Paese e fondazione)	PRESENZA		IN ITALIA	Quanto guadagnano i rider		Costo di consegna per il cliente
	Nel mondo			Contratto	Paga	
foodora	Germania 2015	oltre 40 Paesi	6 città	co.co.co.	3,60 € netti (4 € lordi) a consegna	2,90 €
JUST EAT	Danimarca 2000	13 Paesi	più di 800 comuni	co.co.co. e collaborazione occasionale	6,50 € netti all'ora	Variabile
deliveroo	Regno Unito 2013	12 Paesi	17 città	collaborazione occasionale	4 € netti a consegna	2,50 €
Glovo	Spagna 2015	16 Paesi	12 città	collaborazione occasionale	2 € netti a consegna +0,60€/km +0,05€/min di attesa al ristorante	da 0 a 4,90 €

8,64 euro lordi retribuzione oraria per i rider nel contratto della logistica (circa 7 euro netti)

Cena a casa da 30 euro: dove finisce quello che ho pagato?



L'assicurazione



Collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.)

Assicurazione obbligatoria

Premio:
1/3 a carico del lavoratore
2/3 a carico del datore di lavoro

Collaborazione occasionale

(compensi sotto i 5.000 euro lordi l'anno)

Assicurazione non obbligatoria

A carico del lavoratore

Deliveroo

Assicurazione privata

(per i collaboratori occasionali)

- copertura danni a terzi
- indennità:
- temporanea durante le cure
- in caso di morte

Le proposte in campo



Compenso minimo



Assicurazione e previdenza garantite



Registro dei rider



Responsabilizzazione dei ristoranti



Incentivi a chi paga il giusto

Fonti: «Foodora, Deliveroo & Co., le fattispecie della gig economy Italiana», Gionata Cavallini; «Food delivery tech: battle for european consumer», Dealroom e Prioridata; Confcommercio, Inail, Fondazione DeBenedetti

CdS

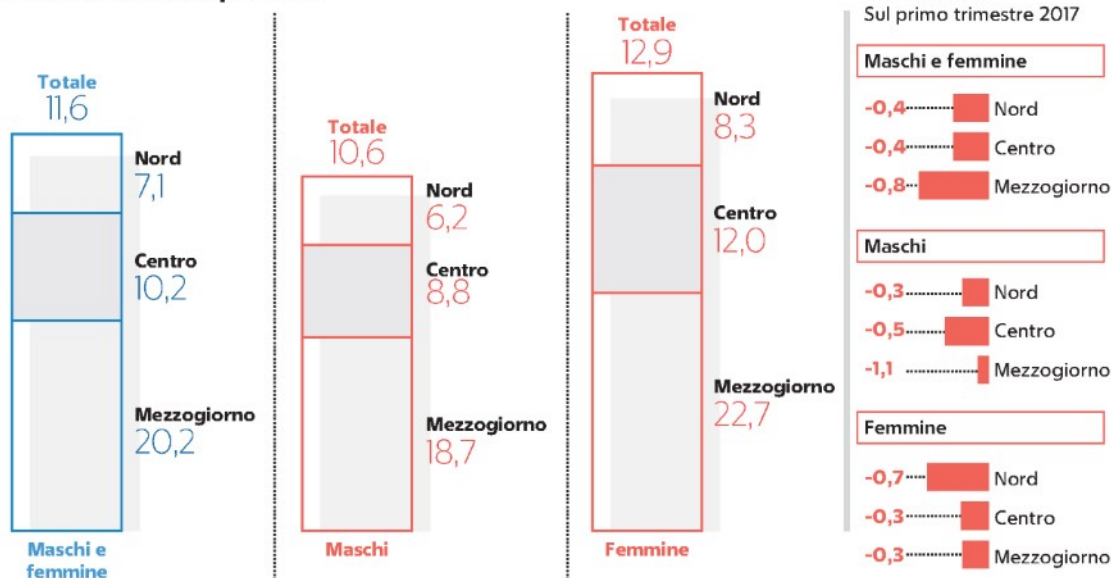
L'Istat

Più occupati nei primi tre mesi ma solo con contratti a tempo

Aumenta dello 0,1% rispetto al trimestre precedente la disoccupazione in Italia nei primi tre mesi del 2018. Con una crescita, ulteriore, del lavoro precario: i contratti a tempo determinato salgono del 2,4%, mentre scendono dello 0,2% quelli a tempo indeterminato e dello 0,7% i lavoratori indipendenti. Secondo i dati Istat, il tasso di disoccupazione nel primo trimestre è stato dell'11,6%, più alto per le donne e nel Mezzogiorno. Rispetto allo stesso periodo del 2017 la disoccupazione è ora più bassa, di 0,5 punti. La crescita è stata di 147 mila occupati, ma limitata, anche qui, ai dipendenti a termine (+385 mila) con un calo di quelli a tempo indeterminato.

I numeri

Tasso di disoccupazione



I robot al posto dei bancari gli Usa partono, in Italia 30 mila a rischio

Il colosso americano Citigroup punta a dimezzare in cinque anni il personale nei ruoli operativi. Da noi i sindacati preparano il nuovo contratto e chiedono regole per "governare" il digitale

VITTORIA PULEDDA, MILANO

Una banca "a guida autonoma". E magari nemmeno una banca, ma un altro protagonista del mercato in grado di offrire soluzioni Fintech – servizi finanziari avanzati e automatizzati – che prenderà il posto della vecchia filiale, mandando in soffitta la categoria dei bancari. Un incubo? Forse uno scenario ancora lontano, ma qualcosa con cui il mondo del credito comincia a fare i conti. Ieri c'è stato l'annuncio-shock: come conseguenza dell'automazione, il gigante americano Citi potrebbe dimezzare i "ruoli operativi" dell'investment banking, candidati più naturali ad essere sostituiti dai robot, portandoli da 20 mila a 10 addetti nei prossimi cinque anni. Le dichiarazioni del numero uno della banca, James A. Forese, sono state riportate dal *Financial Times*. Che ricorda come l'ex numero uno di Deutsche Bank, John Cryan, aveva preconizzato che metà della forza lavoro della banca tedesca potrebbe essere sostituita da macchine. L'automazione, conclude il quotidiano, potrebbe portare ad un taglio dei posti di lavoro maggiore di quello registrato tra il 2007 il 2017. In realtà il quadro, visto più da vicino, è variegato e forse meno inquietante. Intesa, prima banca del Paese, ha previsto nel piano industriale 2019-2021 esuberi per 2.700 unità legate

all'innovazione digitale, ma le riassorbirà attraverso la riqualificazione, verso figure lavorative a più alto valore aggiunto. «Se si apre un confronto nelle aziende e nei gruppi, all'interno di un quadro generale da definire in ambito Abi, si possono concordare nuove opportunità, nuove attività e nuove professioni – spiega Lando Sileoni, segretario generale della Fabi – il rinnovo del contratto può essere un'opportunità da sfruttare». I sindacati sono allertati ma – per ora – non allarmati. Non sono i soli, anzi: secondo un recentissimo studio di Accenture, società di consulenza internazionale, l'introduzione delle nuove tecnologie nel mondo bancario porterebbe – entro il 2020 – ad un incremento dei ricavi fino al 34% e, allo stesso tempo, ad un aumento dell'occupazione del 12%. I dati sono il risultato di una ricerca condotta presso quadri e top manager delle principali banche in 11 Paesi (Italia compresa). Non c'è dubbio che il settore del credito sia particolarmente esposto, sotto un doppio profilo: ha perso molta forza lavoro – negli ultimi cinque anni in Europa i bancari sono scesi di 328 mila unità – dall'altro il segmento del credito è tra i più esposti alla digitalizzazione dei processi e all'innovazione tecnologica. Secondo alcuni studi, proprio questa voce porterà a 30 mila esuberi in Italia nell'arco di

dieci anni. Ma i pareri sono discordi. «Occorre tener presente, ad esempio, il contesto normativo piuttosto complesso – sottolinea Gaetano Correnti, partner di Kpmg advisory – in questo momento non vedo un'ottica di tagli, quanto piuttosto di riqualificazione delle risorse verso operatività a più alto contenuto qualitativo». Un passaggio fondamentale, in Italia, è proprio il rinnovo del contratto. Ieri c'è stata una lettera congiunta all'Abi dei sindacati di settore, che hanno rigettato la proposta di proroga di un anno del contratto; in autunno sarà pronta la piattaforma per il rinnovo, in vista della quale le sigle sono disposte ad un rinvio dell'eventuale disdetta del vecchio contratto, da far slittare di sei mesi, da giugno a fine anno. «I contratti dovranno prevedere cabine di regia per governare il cambiamento indotto dalla digitalizzazione – spiega Agostino Megale, segretario generale Fisac-Cgil – con norme e regole su orari, professionalità, occupazione e smart working». Anche le assicurazioni saranno coinvolte dalla rivoluzione tecnologica. «C'è un nuovo modo di interagire con i clienti, con una torta che potenzialmente si allarga: non sono pessimista», dice Andrea Battista, presidente di Archimede, Spac per investimenti assicurativi con forti componenti digitali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il numero uno di Citi
James A. Forese è l'ad del gruppo



FORMAZIONE

PENSIERO CRITICO PER AFFRONTARE LE SFIDE DEL LAVORO

di **Stefano Micelli**

In un Paese in cui il 47% delle imprese metalmeccaniche fatica a trovare personale con competenze adeguate quando le statistiche ufficiali parlano di 1,8 milioni di disoccupati fra i 25 e i 49 anni la priorità della politica nazionale dovrebbe essere formazione e riqualificazione professionale. Non solo perché il lavoro è una priorità, ma anche perché l'esito della rivoluzione tecnologica che stiamo vivendo dipende principalmente dagli investimenti in conoscenze e competenze che siamo disposti a mettere in campo nell'arco dei prossimi anni.

Il tema della formazione è materia delicata. Non si tratta semplicemente di allocare risorse sulla scia di percorsi apparentemente consolidati. Il tema della formazione, in particolare della formazione tecnica necessaria ad affrontare l'evoluzione di settori come quello metalmeccanico, richiede una riflessione anche sul piano qualitativo. I protagonisti del Made in Italy di domani non hanno il profilo di chi ha lavorato in fabbrica trent'anni fa ed è difficile che rialzando la cattedra dei professori di qualche centimetro avremo trovato la soluzione al problema.

Una recente ricerca sviluppata dal Miur fornisce indicazioni utili a riguardo. L'indagine, condotta su una popolazione di seicento imprese appartenenti prevalentemente al comparto manifatturiero, esplicita le richieste delle imprese riguardo ai giovani da inserire in azienda. Se si considerano i dati relativi al comparto della meccanica e della mecatronica, uno dei settori maggiormente consapevoli rispetto alle trasformazioni tecnologiche in corso, emergono per importanza le cosiddette *soft skills*, competenze trasversali che superano nelle preferenze delle imprese quelle legate a specifici ambiti di attività (produzione, manutenzione, controllo qualità).

Cosa sono esattamente queste *soft skills* così apprezzate dalle imprese? Secondo i numeri della ricerca, un primo set di competenze *soft* riguarda la capacità di lavorare in gruppo mentre un secondo gruppo di competenze particolarmente richiesto è la capacità di definire problemi (*problem setting*) e di risolverli (*problem solving*). Grandi e piccole imprese assegnano priorità a chi sa operare in *team* per affrontare i problemi in modo originale e fattivo. Ciò non significa che le imprese non apprezzino competenze in domini specifici (programmazione software, scienza dei materiali, robotica). Piuttosto riconoscono l'importanza di profili professionali a "T", espressione che negli ultimi dieci anni ha sintetizzato l'importanza di un doppio investimento su saperi verticali (la gamba

verticale della T) e competenze orizzontali come la capacità di dialogo e di interazione con i collaboratori (il tratto orizzontale).

È legittimo domandarsi quanto sia pronto il nostro sistema formativo ad affrontare un cambiamento che, per molti aspetti, appare epocale. La scuola italiana ha privilegiato storicamente l'apprendimento individuale di discipline ben definite. La didattica del futuro non potrà replicare modelli obsoleti. Non si tratta di aggiungere questa o quella materia nell'ambito di un programma ministeriale ma di ripensare come imparano i giovani e come i professori potranno stimolare e accompagnare questi processi di apprendimento.

Sarebbe poco generoso tacere sulle tante sperimentazioni avviate nel Paese per passare da modelli formativi tradizionali a una didattica attiva. I progetti avviati in questi anni sono tanti e alcuni hanno avuto successo. Il campo della formazione tecnica e professionale ha rappresentato un interessante banco di prova per nuove metodologie proprio i temi di industria 4.0. Da due anni a questa parte, ad esempio, il Miur ha avviato un'iniziativa chiamata Its 4.0 che vede impegnate le Fondazioni e le imprese per dare la possibilità agli studenti di affrontare e risolvere problemi complessi seguendo metodologie collaudate di gestione dell'innovazione. I risultati sono stati finora molto positivi a conferma che una didattica attiva centrata sul coinvolgimento attivo degli studenti favorisce consapevolezza e pensiero critico oltre che competenza e capacità di lavoro di gruppo.

Se vogliamo dare risposte a una generazione che guarda con apprensione al proprio futuro, queste sperimentazioni meritano di essere sostenute e allargate a una scala radicalmente più ampia. I numeri devono crescere così come l'investimento in personale, laboratori e relazioni con imprese e istituzioni di ricerca. Non si tratta semplicemente di ripensare la formazione tecnica (in particolare il ciclo superiore, ovvero gli Its), ma più in generale di riflettere su come aprire una nuova generazione a un confronto generativo con la tecnologia e con le sfide del futuro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Focus**Il nuovo lavoro**

L'ultima legge di Bilancio amplia il campo d'azione, aprendo la possibilità di acquisto o rimborso di abbonamenti del trasporto pubblico locale tramite una quota flexible benefit

La crescita del mercato. Dopo le esperienze pionieristiche degli anni passati, il 2017 è stato l'anno dell'adozione in massa delle piattaforme nelle realtà di dimensione minore

«Flexible benefit», è arrivato il momento delle piccole imprese

PAROLA CHIAVE**# Flexible benefit****Benefici reciproci**

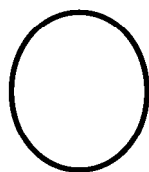
Ai dipendenti che scelgono i flexible benefit come modello alternativo di retribuzione, ad esempio al posto del premio in busta paga, viene assegnato un budget di spesa attraverso il quale è possibile comporre il pacchetto di benefici che più rispecchia le necessità, minimizzando l'impatto fiscale e contributivo tanto per il dipendente, che non si vede sottratte somme destinate alle tasse, quanto per l'azienda, che non è costretta a pagare oneri fiscali sul premio

150**IL WELFARE DEI MECCANICI**

Il rinnovo contrattuale ha portato una tranche di 100 euro per beni e servizi nel 2017, altri 150 euro quest'anno e 200 euro nella busta paga dell'anno prossimo

Matteo Meneghella

MILANO



ra tocca ai piccoli. La rincorsa delle Pmi verso il welfare aziendale è partita da lontano: già nel 2015, a Brescia, vedeva la luce una delle prime reti fra imprese ideata proprio allo scopo di mettere a fattore comune piattaforme di welfare aziendale, e partecipata da tredici realtà del territorio atti-

ve nel settore della rubinetteria e del valvolame, della meccanica, della fonderia e delle macchine utensili. «Abbiamo l'ambizione - dichiarava l'allora vicepresidente di Confindustria con delega alle reti, Aldo Bonomi - di diventare un punto di riferimento anche per altre imprese, magari di dimensione molto piccola, che ancora non hanno potuto strutturare programmi di welfare».

In quel periodo le grandi corporation organizzavano già la loro offerta, mentre le realtà più piccole, meno strutturate, ancora non si erano affacciate sul mercato. In tre anni lo scenario è completamente cambiato. Il merito è stato soprattutto dell'impulso dato dalla legge di stabilità del 2016 e i successivi ampliamenti e le precisazioni normative; l'ultima fonte da questo punto di vista è in particolare la circolare 5/E dell'Agenzia delle Entrate che, tra le altre cose, ha chiarito il regime di tassazione dei PdR e ha uniformato il favor fiscale tra contrattazione decentrata e contrattazione nazionale.

Passo dopo passo, la scelta del welfare aziendale è ormai stata sdoganata a tutti i livelli. La tendenza è confermata da una recente indagine dell'Osservatorio di Easy Welfare (piattaforma specializzata nella gestione e nell'erogazione di servizi di welfare aziendale) condotto su un campione di circa 382 aziende. «Più del 60% del nostro campione è composto da pmi, si tratta in molti casi anche di aziende con meno di 50 dipendenti - spiega Nelly Bonfiglio, manager della società -. Le grandi corporation hanno ormai saturato il loro raggio d'azione, ora è il momento delle pmi. Il tema del welfare ormai è diffuso, se ne parla a tutti i livelli, e sono molte le realtà che de-

cidono di erogare una forma di welfare anziché un premio in denaro». Nel dettaglio, sono pmi il 63% delle aziende acquisite nel portafoglio clienti da Easy Welfare nel 2017, addirittura l'85 per cento nel primo quadrimestre dell'anno in corso.

A innescare a questo incremento ha contribuito l'anno scorso anche la firma del contratto dei metalmeccanici, che ha previsto a partire da giugno del 2017 misure di welfare sotto forma di beni e servizi, da mettere a disposizione dei lavoratori da parte delle aziende, con tranches da 100 euro nel 2017, 150 nel 2018, 200 l'anno prossimo. Anche il contratto degli orafi e degli argentieri ha percorso questa strada, seguito a ruota dal rinnovo del contratto del settore delle telecomunicazioni, che dal mese prossimo prevede l'erogazione di un contributo individuale di welfare integrativo pari a 120 euro.

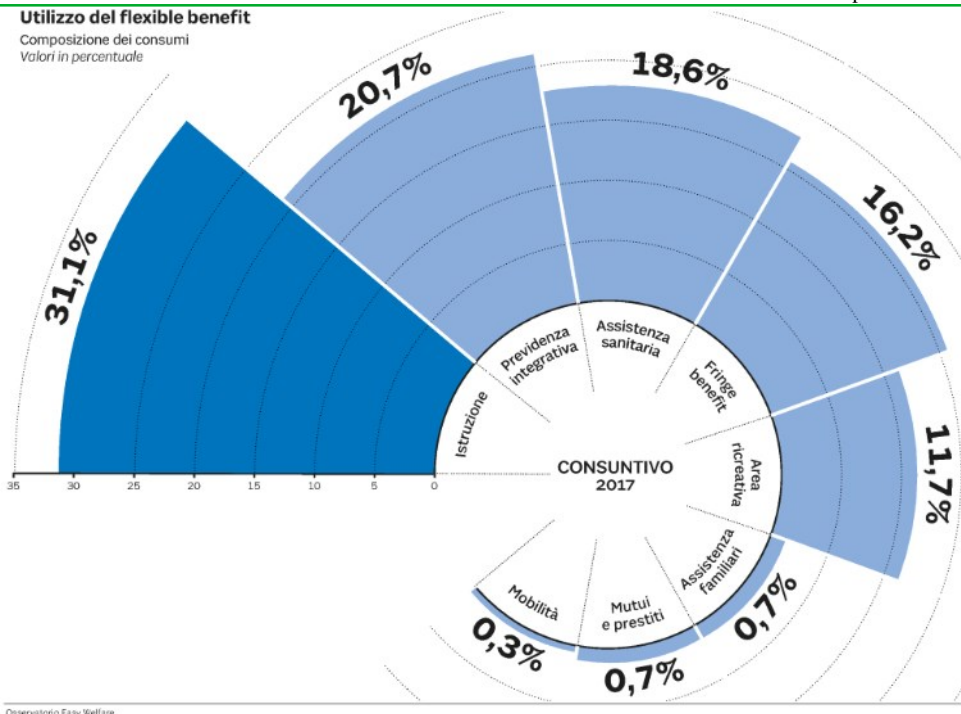
In questi ultimi mesi sta emergendo anche un approccio comportamentale più maturo rispetto al passato. «Chi decide di costruire il proprio piano welfare lo fa in maniera convinta - prosegue Nelly Bonfiglio -: lo dimostra la percentuale di consumo del benefit evidenziata dal nostro Osservatorio, pari in media al 74 per cento. È una soglia medio-alta, che indica consapevolezza». E anche il mito del cash - vale a dire il rischio che i lavoratori prefe-



riscano non avere servizi strutturati ma denaro, per spenderlo liberamente - si sta lentamente sgretolando. Cresce, anzi, la voglia di potere contare su un ventaglio di opzioni il più possibile ampio. «È fondamentale - prosegue Bonfiglio - potere contare su una gamma estesa, incrociando le diverse esigenze sulla base delle caratteristiche anagrafiche e delle differenze territoriali lungo la Penisola».

A questo proposito, tra le novità legislative in materia di servizi erogabili spiccano i servizi welfare di mobilità, fino ad oggi limitati alla casistica «casa-lavoro» e per questo motivo con un'incidenza ancora limitata. La legge di Bilancio 2018 introduce una rilevante novità in materia, prevedendo che le somme rimborsate dal datore di lavoro o le spese direttamente sostenute da quest'ultimo per l'acquisto dei titoli di viaggio per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico, non concorrano a formare reddito da lavoro dipendente. Tale previsione normativa amplia significativamente la sfera del welfare aziendale, aprendo alla possibilità di acquisto o rimborso di abbonamenti al trasporto pubblico locale tramite quota flexible benefit. Questa novità normativa pone interessanti prospettive per una significativa crescita, nel corso di quest'anno, dei servizi di mobilità usufruiti tramite welfare aziendale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Focus**Il nuovo lavoro**

Porrini Group (logistica). Benefit in busta paga per qualificare l'azienda

«Maggiore attrattività nella ricerca di talenti»

Nataschia Ronchetti

MODENA

«**A**bbiamo voluto gratificare i nostri collaboratori che hanno contribuito in modo decisivo, nel corso degli anni, a sostenere lo sviluppo dell'azienda. Il welfare ci permette anche di essere maggiormente attrattivi nella ricerca sul mercato di nuovi talenti».

Massimo Porrini è il fondatore e l'amministratore delegato di Porrini Group, piccola impresa di Campogalliano in provincia di Modena, che opera nel settore della logistica integrata, con un fatturato di circa venti milioni di euro e una quarantina di dipendenti. Nonostante le dimensioni, dopo aver introdotto il car sharing – servizio di cui tutti gli addetti possono usufruire anche nel tempo libero – ha lanciato un piano di welfare aziendale che grazie a una piattaforma web consente ai lavoratori di accedere a vari benefit che spaziano dai viaggi e dalle vacanze alla previdenza complementare per arrivare alla salute.

Un esempio di come anche le piccole aziende possono scommettere sul welfare sulla scia delle grandi imprese e delle multinazionali, facendo leva sulla normativa che a partire dalla legge di stabilità del 2016 prevede incentivi.

«Le disposizioni di legge rappresentano una opportunità anche per le imprese di piccole dimensioni, che sono generalmente più restie ad avvicinarsi ai servizi di welfare per questo-

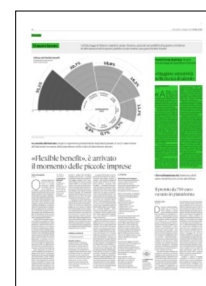
ni culturali ed economiche – conferma Porrini -. Noi – aggiunge – cercavamo un modo per aiutare i nostri dipendenti a mantenere il potere d'acquisto. E valorizzare il capitale umano è da sempre uno strumento strategico per ottenere vantaggi competitivi sul mercato».

Il piano è stato lanciato all'inizio del mese di giugno. L'azienda, a cui fanno capo quattro società specializzate nei trasporti e nella logistica avanzata, si è dotata di una piattaforma alla quale ogni lavoratore può accedere tramite il sistema gestionale interno.

Il gruppo si è poi dotato di un regolamento aziendale vincolante che consente la deducibilità al cento per cento dei costi sostenuti. Il regolamento stabilisce anche i tetti di spesa annua, con una base fissa per tutti i dipendenti e benefit ulteriori per i vertici dirigenziali. Ogni dipendente può quindi scegliere, per sé e per la propria famiglia, una serie di servizi che comprendono anche corsi di formazione, mutui, attività per il tempo libero. Per alcuni di questi servizi, come ad esempio quelli legati alla previdenza complementare, è previsto un limite di spesa annuo. Altri invece, come ad esempio i benefit legati allo sport e al benessere o ai viaggi, non hanno nessun tetto.

La piattaforma opera con due modalità: attraverso il rimborso del costo dei servizi scelti dal dipendente nel cedolino, sulla base dei documenti giustificativi della spesa sostenuta, oppure con il pagamento diretto da parte del fornitore del servizio erogato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Ricollocazione anticipata fuori dall'orario di lavoro con durata anche oltre la Cigs

POLITICHE ATTIVE

Le regole del servizio di assistenza intensivo per chi è a rischio esubero

Da chiarire cosa succede se il lavoratore rifiuta un'offerta di impiego congrua

Gianni Bocchieri

L'attività di assistenza intensiva in favore dei lavoratori in Cigs che accedono in anticipo all'assegno di ricollocazione deve essere svolta fuori dall'orario di lavoro. E se tale percorso non porta a un nuovo impiego, una volta disoccupati tali lavoratori non potranno beneficiare di un altro servizio di assistenza.

Con la circolare congiunta del 7 giugno tra ministero del Lavoro e Anpal (si veda «Il Sole 24 Ore» del 9 giugno) sono stati stabiliti i criteri e le modalità di accesso all'assegno di ricollocazione per le situazioni di crisi aziendale che diano luogo a esuberanti.

L'ultima legge di Bilancio (la 205/2017) ha previsto, per i lavoratori rientranti negli ambiti o profili a rischio di esubero, la possibilità di chiedere l'assegno dopo aver sottoscritto un "accordo di ricollocazione", al termine della procedura di consultazione sindacale per l'attivazione dell'intervento straordinario di integrazione salariale nei casi di riorganizzazione o di crisi aziendale (articolo 24 bis del Dlgs 148/2015).

Oltre a fornirne il format da usare, la circolare specifica che l'accordo è ammissibile in tutte le ipotesi di consultazione sindacale, a eccezione del caso in cui l'intervento straordinario di integrazione salariale sia determinato da contratto di solidarietà. Fino al 30 settembre, l'accordo potrà essere sottoscritto anche successivamente al verbale di consultazione, purché si riapra il tavolo presso il ministero del Lavoro o la Regione.

Entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo di ricollocazione, i lavoratori rientranti negli ambiti o profili a rischio di esubero possono richiedere ad Anpal l'assegno di ricollocazione già previsto per i disoccupati percettori di Naspi da oltre quattro mesi. Il rispetto del limite previsto negli accordi verrà verificato da Anpal, che accetterà le domande in base all'ordine cronologico di presentazione.

Per le modalità operative, la circolare rimanda alle disposizioni già emanate per l'assegno di ricollocazione ordinario (delibera del Cda Anpal 14/2018), seppure con diverse peculiarità.

In primo luogo, si specifica che il servizio di assistenza intensiva alla ricollocazione ha una durata corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale, non inferiore a sei mesi e prorogabile fino a ulteriori 12 mesi, previo accordo tra il lavoratore interessato e l'ente erogatore del servizio, nel caso non sia stato utilizzato l'intero ammontare dell'assegno entro

il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale.

In secondo luogo, si stabilisce che le convocazioni e le iniziative di politica attiva proposte devono essere svolte al di fuori dell'orario di lavoro, in quanto il programma di assistenza intensiva dovrà essere compatibile con la residua attività lavorativa e con l'accordo di ricollocazione.

In terzo luogo, i lavoratori ammessi anticipatamente all'assegno di ricollocazione a seguito di accordo di ricollocazione potranno rifiutare un'offerta di lavoro congrua, senza che ciò comporti conseguenze in relazione all'integrazione salariale percepita. Tuttavia, la circolare non chiarisce se in questo caso continui il servizio di assistenza intensiva alla ricollocazione o debba invece ritenersi concluso.

Infine, la circolare prevede la possibilità per il soggetto erogatore del servizio di assistenza intensiva di mettersi in contatto con il centro per l'impiego competente o con i soggetti accreditati per concordare eventuali azioni finalizzate al mantenimento e allo sviluppo delle competenze, da realizzare con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Tuttavia, i lavoratori che facciano domanda anticipata di assegno di ricollocazione non potranno fare ulteriore richiesta di assegno di ricollocazione ordinario, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro e successiva maturazione dei requisiti, ossia dopo quattro mesi di disoccupazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GLI INCENTIVI

1. Per i lavoratori

Al lavoratore che accetta un'offerta di lavoro viene corrisposto un contributo mensile pari al 50% dell'integrazione salariale che gli sarebbe spettata, calcolato applicando al periodo residuo previsto dal programma di riorganizzazione o crisi aziendale la percentuale di ore integrate mediamente osservata nel periodo di fruizione. Inoltre, lo stesso lavoratore potrà fruire di una esenzione dal reddito imponibile ai fini Irpef delle somme percepite in dipendenza della cessazione

del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di nove mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto

2. Per le aziende

Nel caso di assunzione di questi lavoratori, le imprese possono accedere a uno sgravio contributivo del 50% fino a 4.030 euro annui per 18 mesi nel caso di rapporti a tempo indeterminato, che si riducono a 12 nel caso di rapporti a termine, salvo proroga di ulteriori sei mesi nel caso di trasformazione a tempo indeterminato



L'Anpal incoraggia il ricorso all'assegno a meno di un mese dal lancio

Alert sulla ricollocazione Sms e mail ai fruitori di Naspi in scadenza

DI SIMONA D'ALESSIO

«**M**oral suasion» a «colpi» di migliaia di email e sms dell'Anpal (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro) sui disoccupati percettori dell'indennità Naspi, affinché non perdano il «treno» dell'assegno di ricollocazione. E, nel frattempo, l'organismo presieduto da Maurizio Del Conte dà a *ItaliaOggi* un primo, dettagliato censimento sui potenziali beneficiari della misura per il reinserimento nel mercato prevista dal «Jobs act» (legge 183/2014): ad oggi, a poter richiedere la somma che va dai 500 ai 5.000 euro (a seconda del grado di occupabilità della persona) per «spenderla» facendosi assistere da un ente accreditato nella ricerca di un altro incarico, sono in «541.364». A poco meno di un mese dalla partenza dello strumento, il 16 maggio scorso, ferve, dunque, l'attività dell'Anpal per incoraggiare il ricorso all'assegno da parte dei senza impiego: da un lato, infatti, si scommette sul potenziamento degli oltre 550 Centri per l'impiego pubblici (Cpi) che, insieme alle agenzie per il lavoro private, ai patronati e ai consulenti del lavoro, sono protagonisti della gestione dell'iniziativa, dall'altro è in corso un corposo «pressing» sulla platea di disoccupati da almeno 4 mesi, che potrebbero così rimettersi in gioco nel mercato.

L'informazione sulle manovre per incentivare la conoscenza e l'uso dello strumento, trapelata a margine della recente illustrazione degli esiti del monitoraggio sull'attività svolta dai Cpi nel 2017 (si veda anche

ItaliaOggi del 6 giugno 2018), alla presenza, tra gli altri, oltre che di Del Conte, del direttore generale dell'Agenzia Salvatore Pirrone e del presidente dell'Inps Tito Boeri, trova adesso fondamento in alcune cifre significative: complessivamente, le email trasmesse ai potenziali richiedenti dell'assegno di ricollocazione, finora, sono state «74.850». E, nel dettaglio, l'Anpal al 14 maggio ne aveva spedite «28.739» agli indirizzi dei disoccupati, la cui Naspi scadeva fra il 14 maggio ed il 30 giugno (in tutto si tratta di «55.246» percettori di indennità che si avviano verso la fine del percorso assistenziale), mentre entro lo scorso 30 di maggio le email di sollecito inviate ammontavano a «46.111», riconducibili ai «97.846» destinatari che smetteranno di ricevere la Naspi tra il 31 maggio ed il 31 agosto.

Quanto, invece, alle comunicazioni inoltrate tramite messaggi di testo sul telefono cellulare, l'Agenzia rende noto che a coloro la cui Naspi risulta in scadenza nel periodo che va dall'8 al 15 di giugno son stati spediti entro il 7 giugno «8.430» sms.

Nel contempo, da poco più di due settimane (lo scorso 28 maggio) pure i patronati hanno cominciato a gestire le richieste dell'assegno di ricollocazione.

L'ammontare del «ticket», va ricordato, non viene erogato al disoccupato, bensì gli viene assegnato, affinché possa «investirlo» nell'ente pubblico, o privato prescelto, dove un «tutor», che lo affiancherà stilando un programma personalizzato di reinserimento, lo indirizzerà verso nuove opportunità in linea con gli studi compiuti e le esperienze professionali vantate.

—© Riproduzione riservata—



Tracciabilità stipendi, il modello dai consulenti

Pronto il modello per la tracciabilità delle retribuzioni. Dal prossimo 1° luglio, infatti, i datori di lavoro dovranno necessariamente pagare i propri dipendenti e collaboratori attraverso una banca o un ufficio postale, con bonifico, assegno o altro accredito per evitare una sanzione che va da minimo 1.000 a massimo 5.000 euro. Per informare del nuovo obbligo i lavoratori e per avere indicazioni sulla modalità di pagamento da loro preferita, i consulenti del lavoro hanno predisposto un apposito modello che datori di lavoro e committenti possono consegnare ai lavoratori. Lo rende noto la Fondazione studi con un approfondimento diffuso ieri.

Occhio alle sanzioni. I consulenti evidenziano che, dal 1° luglio, l'obbligo per datori di lavoro e per committenti di corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei mezzi appositamente individuati, è assistito dall'espresso divieto di erogare la retribuzione direttamente al lavoratore, per mezzo di denaro contante. E che, in caso di violazione, è previsto che «si applica la sanzione amministrativa consistente nel pagamento della somma da 1.000 a 5.000 euro». L'introduzione di tale apparato sanzionatorio comporta che, a prescindere da controversie tra le parti, l'ispettore deve rilevare la violazione e procedere all'irrogazione della sanzione. Il momento di consumazione dell'illecito è quello in cui il datore di lavoro o committente ha proceduto al pagamento con una modalità diversa da quella espressamente prevista.

Richiamando le indicazioni dell'Inl, l'Ispettorato nazionale del lavoro (si veda *ItaliaOggi* del 25 maggio), i consulenti evidenziano inoltre che la sanzione si applica anche nel caso in cui il datore di lavoro abbia effettuato il pagamento con le modalità previste, ma lo abbia successivamente revocato (per esempio, l'annullamento del bonifico o dell'assegno bancario prima dell'incasso). Infine, come precisato sempre dall'Inl, i consulenti ricordano la non applicazione della diffida, in quanto l'illecito non risulta materialmente sanabile.

Carla De Lellis



La lettera

NON SOLO FLAT TAX L'ITALIA DISCUTA ANCHE DI SCUOLA

Giuseppe Laterza

Caro direttore, in questi giorni si discute molto delle scelte economiche del nuovo governo, dalla flat tax al reddito di cittadinanza. Assai meno di scuola, università e ricerca, argomenti molto più rilevanti per le nostre condizioni di vita future.

Dalla qualità dell'educazione e della ricerca dipendono infatti sia la crescita sia la mobilità sociale, attraverso l'innovazione e la condivisione delle conoscenze. Sono cose note e abbondantemente dimostrate. Eppure da tempo gli investimenti nella scuola in Italia sono bassi in rapporto agli altri paesi europei e a quelli più avanzati: per rendersene conto basta leggere il rapporto "Education at a Glance" sul sito dell'Ocse. Qualche segno incoraggiante di recente c'è stato: il governo Gentiloni ha incrementato le risorse destinate alla scuola. E nel contratto del nuovo governo su università e ricerca si promette una svolta. Ma si può e si deve fare di più. Occorre mettere la scuola al centro del dibattito pubblico in maniera permanente, discutendo ad esempio di come cambia il ruolo e la formazione degli insegnanti nell'epoca della frammentazione culturale e della comunicazione web.

Se non faremo dell'educazione la questione centrale per il futuro

dell'Italia, la politica se ne disinteresserà, occupandosi ancora una volta solo di ciò che dà risultati a breve.

Perderemmo ancora una volta un'occasione di sviluppo, ma anche l'opportunità di realizzare una piena democrazia.

In un saggio di grande attualità, ripubblicato di recente da Sellerio, Piero Calamandrei nel 1946 scrisse che la democrazia non è mai governo del popolo, ma sempre di élite, cioè di minoranze elette dal popolo. Ma aggiunse che la democrazia è veramente tale quando fa sì che le élite siano elette non solo dal popolo ma anche in mezzo al popolo: cioè quando può essere chiamato a governare - se ne ha le capacità intellettuali, morali e tecniche - uno qualunque dei governati, *quisque de populo*. Secondo Calamandrei è proprio la scuola lo strumento fondamentale per realizzare questo obiettivo costituzionale:

«Il problema della democrazia si pone prima di tutto come un problema di istruzione».

Potremo realizzare una vera democrazia quando tratteremo scuola, università e ricerca con la stessa continuità con cui parliamo ogni giorno dei problemi della nostra economia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Giuseppe Laterza, editore, nasce a Bari il 25 gennaio 1957. Dal 1997 è presidente della casa editrice di cui condivide le responsabilità col cugino Alessandro Laterza, amministratore delegato



Tra imprese e Cnr accordo per attivare i dottorati industriali

GIOVANI RICERCATORI

Sarà garantito il cofinanziamento di circa trenta borse triennali

Nicoletta Picchio

ROMA

Un accordo pubblico e privato per inserire giovani ricercatori in azienda, a condizioni agevolate. Confindustria e Cnr hanno firmato una convenzione per promuovere e attivare i dottorati industriali, coinvolgendo imprese e università. Una collaborazione che svilupperà percorsi, di durata triennale, di dottorati industriali e di dottorati innovativi a caratterizzazione industriale di altissimo profilo scientifico e con particolari requisiti di qualità, di innovazione tecnologica e di internazionalizzazione. L'obiettivo è contribuire all'alta formazione dei giovani mediante la ricerca, favorire la creazione di "nuovi e migliori posti di lavoro" auspicati dalla strategia di Lisbona e aumentare il potenziale innovativo delle imprese coinvolte.

I progetti di dottorato dovranno essere finalizzati alle 12 aree tematiche individuate dal Pnr e dalla Strategia Nazionale di Specializzazione Intelligente. Confindustria individuerà le imprese interessate a partecipare mentre il Cnr selezionerà gli istituti più idonei e gli atenei disponibili. I temi ed i contenuti del dottorato saranno stabiliti con un lavoro congiunto, al fine di fissare i requisiti dei candidati e la gestione operativa del corso di dottorato. Lo studente, affiancato da due tutor (uno dell'impresa e uno del Cnr e/o Università), svolgerà parte della sua attività nell'impresa, parte in un laboratorio del Cnr e parte presso imprese e/o Centri di ricerca all'estero. I programmi di dotto-

rato saranno sostenuti in modo paritetico da Confindustria attraverso le imprese e dal Cnr, garantendo così il cofinanziamento di circa 30 borse di dottorato triennali.

«Con la firma di questa convenzione tra pubblico e privato - spiega Vincenzo Boccia, presidente di Confindustria - abbiamo condiviso alcune azioni concrete da realizzare insieme per contribuire alla competitività e all'internazionalizzazione dell'industria italiana. Vogliamo rafforzare gli strumenti per reclutare i talenti del nostro Paese, perché sviluppino progetti di innovazione e ricerca nelle imprese». Infatti sono «l'innovazione, la ricerca e il capitale umano gli elementi - continua Boccia - sui quali si giocherà il futuro della nostra economia: la valorizzazione delle risorse umane qualificate e il potenziamento delle attività di ricerca all'interno delle aziende, attraverso collaborazioni con Cnr e Università, rappresentano quindi i fattori chiave per la competitività».

Per Massimo Inguscio, presidente del Cnr, «la missione dell'istituto è creare valore scientifico e benessere attraverso la ricerca. Questo accordo fa parte del nuovo progetto del Cnr per i dottorati che prevede la promozione di percorsi di altissimo profilo scientifico, con particolari requisiti di qualità, internazionalizzazione, legati alle grandi sfide infrastrutturali e di ricerca europee o in collaborazione con le imprese più innovative. Il potenziamento dei dottorati industriali, favorendo la sinergia tra formazione, ricerca e trasferimento tecnologico, permetterà ai nostri cervelli di contribuire alla crescita della competitività del paese: investire nell'alta formazione e nella ricerca è la strategia giusta per sostenere le imprese e rafforzare il capitale sociale, scientifico e innovativo del paese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Pmi e sistema duale: la scommessa sugli apprendisti

— a pagina 29

Pmi e sistema duale. Operativo il bando Miur da un milione di euro che punta a coinvolgere mille studenti da destinare alla formazione e al lavoro nelle piccole imprese. Per i manager Hr è una strada da consolidare

La scommessa sugli apprendisti

«Così si recupera il concetto di bottega manifatturiera»

MARCO GASPARRI
Aepi Group

Claudio Tucci

Il primo contatto è avvenuto la scorsa estate, con l'alternanza scuola-lavoro. Lo studente ha subito mostrato attitudine e una discreta maturità. A novembre lo abbiamo assunto con l'apprendistato. Oggi si occupa, retribuito, di help desk nel settore informatico, con la possibilità di conquistare il diploma professionale. Certo, contrattualizzare un alunno/apprendista non è semplice. Ma il gioco vale la candela, anche per una azienda come la nostra. Inseriamo risorse che formiamo "in casa"; e per il giovane c'è l'opportunità di imparare un metodo di lavoro e un mestiere».

Luca Peroli è direttore Hr del Gruppo «Pietro Fiorentini», mille addetti, casa madre in provincia di Vicenza, altri quattro stabilimenti in Italia, attivo nel settore Energia (produzione e fornitura di componenti e impianti complessi per trattare e trasportare gas naturale). «Il collegamento tra imprese e scuole, università, e ultimamente anche Its è proficuo - aggiunge Peroli -. Non c'è dubbio, ci vuole impegno, e investire su programmi

formativi che servano davvero a imprese e ragazzi».

Dal Veneto alla Sicilia, il passo è breve. «Primis» è il «Polo di rete industriale meccatronica Sicilia», conta una trentina di aziende medie e piccole, che spingono forte su Industria 4.0. Il loro recruiting di studenti/apprendisti? Attraverso lo stretto legame con l'istituto tecnico «Vittorio Emanuele III» di Palermo. «Nelle imprese associate sono stati inseriti in apprendistato una ventina di alunni - racconta il legale rappresentante di «Primis», Antonello Mineo -. Parliamo di meccanici, nei campi della carpenteria leggera, utilizzo macchine e saldatura. Ma anche esperti in meccanica di precisione, attraverso il controllo numerico. Annoveriamo anche un informatico/apprendista, che ha elaborato il nostro sito internet. La scuola ci aiuta a semplificare gli adempimenti burocratici. Noi la affianchiamo per tarare la formazione in base alle esigenze produttive».

Ridisegnato, nel 2013, dal decreto Carrozza e sistematizzato, due anni dopo, con i Jobs act, l'apprendistato "duale" prova a conquistare anche le pmi. A spingere, e si spera, a far crescere numeri di contratti e best practice, è ora anche il ministero dell'Istruzione, che ha fatto partire, lo scorso anno, il progetto «Start-up dell'apprendistato». Sul piatto c'è 1 milione di euro, risorse che vanno alle scuole per finanziare, per esempio, tutor, formazione per i docenti, trasporto ragazzi, materiale informativo.

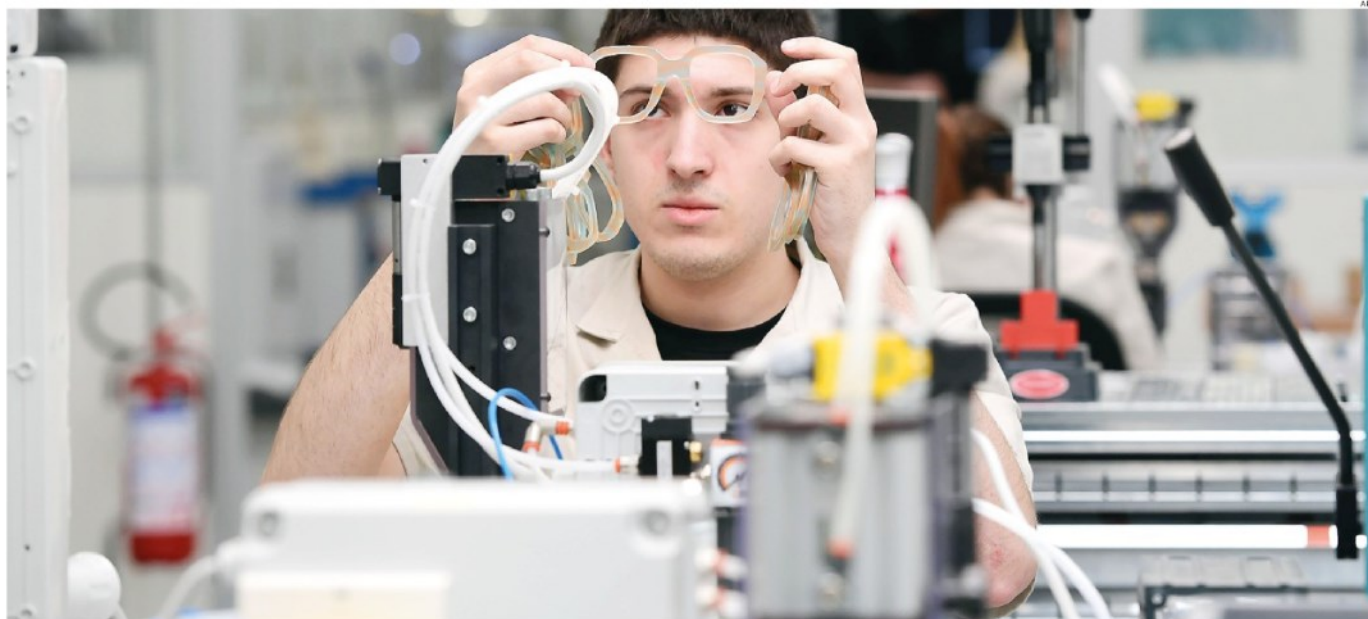
Con il primo bando sono stati ap-

provati 17 progetti, ora saliti a 19. Si contano circa 350 studenti/apprendisti. Con il prossimo rifinanziamento di un ulteriore milione di euro, l'iniziativa sarà allargata ad altre 42 scuole. L'obiettivo è portare il numero di alunni in apprendistato a circa "mille", grazie anche alla collaborazione formativa con le aziende (specie pmi - sono state già coinvolte in 130).

Ma come fare a convincere una pmi ad avvicinarsi, e soprattutto a utilizzare l'apprendistato "duale", non proprio un contratto tra i più semplici da gestire? «La nostra esperienza è stata questa - risponde Marco Gasparri, ad di «Aepi Group», 270 dipendenti, operante nel campo dell'automazione e della robotica legata a Industria 4.0 -. Tre anni fa abbiamo radunato attorno a un tavolo 10 docenti e altrettante aziende per stilare un programma formativo condiviso per gli studenti. Il contatto con i ragazzi avviene al quarto anno con l'alternanza, e poi si consolida nel quinto, firmando un contratto d'apprendistato. Ragioniamo su piani triennali. Abbiamo sottoscritto un protocollo regionale per semplificare gli adempimenti legati all'assunzione. Interloquiamo con Inps e Inail per contributi e premi. La retribuzione del giovane apprendista è commisurata alla presenza in azienda. Insomma, abbiamo recuperato il concetto di "bottega manifatturiera". Il grado di soddisfazione? Elevato. Mi risulta che anche in Veneto si stia pensando di utilizzare il nostro modello».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Fondi interprofessionali e formazione continua

— a pagina 31

La crescita del budget dei Fondi interprofessionali

Per il 2018 i 6 maggiori enti prevedono 500 milioni di impieghi per migliorare le competenze, grazie al trasferimento dello 0,30%

Formazione con welfare e industria 4.0

Francesca Barbieri
Mauro Pizzin

Quasi cinquecento milioni. È questo il budget 2018 per la formazione continua delle aziende iscritte a sei dei più grandi fondi paritetici interprofessionali italiani. Si tratta di organismi di natura associativa - istituiti con la legge 388/2000 - sulla base di accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali di datori di lavoro e lavoratori e finanziati attraverso il trasferimento di una parte del contributo obbligatorio per la disoccupazione versato all'Inps dalle aziende con dipendenti, pari allo 0,30% del salario lordo.

I trend dall'industria alle banche

Rispetto al passato, le esigenze espresse dalle parte sociali sul territorio trovano una rappresentazione plastica in avvisi tematici che guardano all'attualità del mondo del lavoro, comprese le politiche attive e il welfare aziendale.

Come nel caso di Fonarcom, fondo di riferimento dei lavoratori del terziario, artigianato, delle Pmi, con 165mila aziende iscritte e oltre un milione di lavoratori interessati secondo per dimensioni a livello nazionale. Tra gli avvisi attivati in via sperimentale, tutti a sportello, spiccano così quelli dedicati a piani formativi per i lavoratori che rientrano nel circuito attivo del lavoro e quelli che finanziano interventi formativi in materia di welfare, curati da docenti qualificati e professionisti. Tutto ciò mentre restano in piedi le risorse offerte dal conto formazione, destinato alle aziende aderenti che decidono di utilizzare in qualunque momento entro i limiti dell'80% quanto dalle stesse accantonato, e l'avviso generalista 2018 per le imprese che non dispongono di un conto formazione attivo.

Innovazione tecnologica, ambiente e competitività sono al centro dei tre avvisi attualmente aperti da Fondimpresa, il più grande dei fondi paritetici (la platea è di 187mila aziende e quasi 4,5 milioni di lavoratori del comparto industriale), con un budget stimato per attività formative sul 2018 di 265

milioni di euro.

Se da un lato le imprese iscritte possono attivare un proprio conto formazione dove accumulare i versamenti e poi utilizzarli per il training on the job senza particolari vincoli, dall'altro c'è la possibilità di partecipare agli avvisi, che attualmente mettono in palio quasi 100 milioni di euro. Dieci milioni, con stanziamenti suddivisi per macroaree, riguardano la formazione a sostegno delle nuove tecnologie di prodotto e di processo. Il tesoretto più consistente, 72 milioni di euro, punta dritto sui temi chiave per la competitività delle imprese: qualificazione dei processi e dei prodotti, innovazione dell'organizzazione, commercio elettronico, contratti di rete e internazionalizzazione. Mentre 15 milioni di euro sono indirizzati alla formazione legata alla salvaguardia dell'ambiente e del territorio.

La principale novità prevista per quest'anno da For.Te. - fondo impegnato principalmente nel settore commercio, turismo, servizi, logistica, spedizioni e trasporto e che dal 2005 ad oggi ha erogato risorse per oltre mezzo miliardo - è la predisposizione di due avvisi speciali destinati uno all'innovazione tecnologica, di prodotto e di processo nelle aziende e, l'altro, al settore socio-sanitario.

I due avvisi di For.Te, che coinvolge 126mila aziende e 1,2 milioni di lavoratori, si aggiungono a quelli generalisti che mirano alla formazione "su misura" in base ai fabbisogni specifici di aziende e lavoratori e all'avviso voucher destinato in particolare alle micro e piccole imprese. Per pubblicizzare le proprie iniziative, sostenute da un budget di 82 milioni, For.Te. ha previsto un roadshow con appuntamenti a Firenze (26 giugno), Palermo (5 luglio), Torino (18 settembre), Cagliari (11 ottobre), Bari (16 ottobre) e Roma (20 novembre). Focalizzato invece su banche e assicurazioni è il Fondo Fba (riguarda 854 aziende e oltre 363mila lavoratori), che quest'anno dovrebbe assegnare oltre 60 milioni, con un occhio di riguardo anche per le imprese più piccole, alle quali è riservato un avviso di 10 milioni che rimarrà aperto fino al 31 dicembre.

Proposte a misura di dirigente

Spostando il focus sulla formazione dei profili manageriali i riflettori si accendono su Fondirigenti e Fondir. Il primo, che ha una platea di 14mila aziende e 78mila dirigenti, ha fatto da apripista negli investimenti sulle competenze per Industria 4.0 con oltre 54 milioni di euro nel biennio 2016/2017. Per il 2018 sono previsti 22 milioni di euro di finanziamenti ai piani formativi. Tra gli altri, ci sono investimenti sul trasferimento di esperienze e buone pratiche dalle grandi aziende alle piccole e medie imprese e sul reverse mentoring, per avvicinare i giovani alla professione manageriale attraverso la promozione di occasioni di scambio di competenze con i dirigenti.

Pronto a mettere in ballo 12 milioni a partire da luglio è Fondir (fondo a cui sono iscritte 6mila imprese con 30mila dirigenti), il quale finanzia la formazione continua per i manager di aziende del settore commercio, servizi e turismo. Le nuove risorse messe a disposizione con bando a sportello, suddivise per comparti, lasciando libere le aziende di presentare piani di formazione tarati sulle loro esigenze. Rispetto alla annualità 2017 nella nuova programmazione saranno introdotti importanti elementi di semplificazione sia in fase di presentazione, sia di rendicontazione.

Le aziende iscritte potranno prendere parte anche a iniziative formative presenti sulla Bacheca Fondir con proposte da Università, Enti di formazione e Business School. Numerose le possibilità di scelta, che spaziano dalla formazione one-to-one ai seminari, dai workshop ai percorsi di alta e formazione e master, con dote complessiva di 7,5 milioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



BUDGET E STRUMENTI D'INTERVENTO

	PERSONE	AZIENDE	BUDGET 2018	AVVISI
FONDIMPRESA E-commerce e innovazione al centro dei piani	4,48 MILIONI Lavoratori aderenti al 31 marzo 2018	187 MILA La platea di imprese aderenti al 31 marzo 2018	265 MILIONI Enti promotori: Confindustria, Cgil, Cisl e Uil	Oltre al conto formazione, utilizzabile in ogni momento per i fabbisogni formativi in base alle risorse accantonate, sono aperti tre avvisi tematici. Il 5/2017 stanziava 10 milioni per il training nell'ambito di progetti di innovazione tecnologica (con la partecipazione di università o enti di ricerca). Domande fino al 16 giugno 2018. L'avviso 4/2017 ha stanziato 72 milioni (più ulteriori incrementi) suddivisi in 2 scadenze per il training su: qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti, innovazione, digitalizzazione, e-commerce, contratti di rete, internazionalizzazione. È ancora aperta la seconda scadenza (10 luglio). L'avviso 1/2018, infine, punta 15 milioni sulla formazione per la tutela dell'ambiente e del territorio
FOR.TE. Per lo sviluppo tecnologico arriva l'avviso su misura	1,2 MILIONI Lavoratori potenziali interessati	126 MILA La platea di imprese aderenti a For.Te.	82 MILIONI Enti promotori: Confcommerci o, Confetra, Cgil, Cisl e Uil	Avviso generalista 2/18 "Altri settori economici" - Fino al 16 luglio, risorse per 7 milioni. Avviso 1/18 "Richiesta voucher formativi per lavoratori di imprese aderenti" - Tre scadenze, risorse per 5 milioni. Avviso speciale 3/18 "Formazione a sostegno dell'innovazione tecnologica, di prodotto e/o di processo nelle imprese aderenti" - Scadenza unica, risorse per 4 milioni. Avviso speciale 4/18 "Formazione a sostegno del settore socio-sanitario" - Scadenza unica, risorse per 4 milioni. Avviso 5/18 "Commercio, turismo, servizi" - Due scadenze, risorse per 51,7 e 2 milioni. Avviso 6/18 "Logistica, spedizioni, trasporti" - Due scadenze, risorse per 4,3 milioni. Avviso 7/18 "Altri settori economici" - Due scadenze, risorse per 4 milioni.
FONDO FBA Training «dedicato» per assicurazioni e banche di taglia small	363 MILA Lavoratori potenziali beneficiari	854 UNITÀ La platea di imprese aderenti al Fondo Fba	64 MILIONI Enti promotori: Abi, Ania, Cgil, Cisl e Uil	Sono quattro gli avvisi aperti. Il numero 4/2017, alta formazione individuale, finanzia piani individuali per sviluppare le competenze dei lavoratori, con un budget di 5 milioni e scadenza il 25 ottobre. A oggi l'importo residuo è di 3,3 milioni. L'avviso 1/2018 (45 milioni), è destinato a piani aziendali, settoriali e territoriali (aperto fino al 31 luglio e dal 3 settembre al 31 dicembre 2018). L'avviso 2/2018, con 4 milioni a disposizione e scadenza fissata al 31 dicembre, riguarda i piani individuali (importo residuo è 3,6 milioni), mentre l'avviso 3/2018 è diretto ad aziende bancarie e assicurative di dimensioni minori: la dote finanziaria è di 10 milioni con chiusura prevista al 31 dicembre, con importo residuo pari a 9,7 milioni
FONARCOM Piani d'intervento per i lavoratori ricollocati	1,038 MILIONI Lavoratori potenziali beneficiari	165 MILA La platea di imprese aderenti a Fonarcom	35 MILIONI Enti promotori: Cifa e Confasal	Avviso 4/2018 per aziende senza conto formazione. Prima finestra rifinanziata con 3 milioni. Avvisi tematici a sportello "Detto/Fatto!". Forma e Ricolloca: per piani dedicati a lavoratori ricollocati. Neoassunti: per piani dedicati ai lavoratori ricollocati. Informa Welfare: per interventi in materia di welfare. Alternanza Scuola Lavoro: per interventi formativi aziendali di trasferimento competenze ai dipendenti "tutor aziendali" dei percorsi Asl. Dotazione per ciascun degli avvisi: 300mila euro. Aziende: senza limitazioni di tematica formativa. Dotazione: 550mila euro. Dirigenti: dotazione: 500mila euro. Studi professionali: per i dipendenti degli Studi dotazione: 550 mila euro.
FONDIRIGENTI Più cybersecurity per i top manager	78 MILA Dirigenti potenziali interessati	15 MILA La platea di imprese aderenti a Fondirigenti	22 MILIONI Enti promotori: Confindustria e Federmanager	L'avviso 1/2018, con un budget di 500mila euro, è per interventi rivolti a dirigenti disoccupati, precedentemente impiegati in imprese aderenti al fondo (6.000 euro a dirigente, aumentabile a 7.000 euro) sui seguenti ambiti: cybersecurity e data protection, welfare aziendale, innovazione delle competenze. Risulta aperto anche l'avviso 2/2018, con un budget di 12 milioni di euro, per piani formativi aziendali (15mila euro ad azienda) sui seguenti ambiti di intervento: cybersecurity e data protection, digitalizzazione dei processi organizzativi e/o produttivi, internazionalizzazione, credito, sostenibilità e investimenti, project management per la gestione dell'innovazione
FONDIR Supportati anche seminari, convegni e workshop	30 MILA Dirigenti potenziali interessati	6 MILA La platea di imprese aderenti a Fondir	19,5 MILIONI Enti promotori: Confcommerci o, Abi, Ania, Confetra, Manageritalia, First/Cisl, Fidia e Unisin	Piani di formazione programmati sui propri fabbisogni. Dote di 12 milioni suddivisa tra comparto Credito Finanziario-Assicurativo e comparto Commercio, Servizi, Turismo - Logistica, Spedizioni Trasporto - Altri settori economici. Procedura a sportello con apertura presunta a luglio e un anno stimato di durata. Iniziative formative manageriali specifiche selezionate e iscritte in una Bachecca disponibile sul sito di Fondir, proposte da Università, Enti di formazione e Business School. Previste iniziative di formazione one-to-one, seminari, convegni e workshop, percorsi di alta formazione. Fino al 31 dicembre 2018 risorse disponibili per 7,5 milioni con contributo richiedibile on-line.

A**COME
ADERIRE**

È necessario utilizzare il modello Uniemens dell'Inps che le imprese usano ogni mese per la denuncia contributiva

B**LA SCELTA**

Le imprese possono aderire liberamente al fondo che preferiscono senza alcuna spesa aggiuntiva

C**I PIANI
FINANZIATI**

Si tratta di piani formativi: aziendali o pluriaziendali; territoriali; settoriali; per un distretto; individuali

ADOBE/STOCK

**On the job.**

Sono 2,5 milioni i lavoratori coinvolti dalla formazione continua, appena il 7,9% del totale

Scuola-lavoro, alternanza mancata Alla maturità anche senza requisiti

Il 20% degli alunni non ha seguito i tirocini: l'obbligo slitta, evitate le bocciature di massa

500.000

Gli studenti
che il 20 giugno
inizieranno le prove
della maturità

200

Le ore
di alternanza
obbligatorie
per i licei

FLAVIA AMABILE
ROMA

Due studenti su 10 a metà maggio ancora non aveva svolto le ore di alternanza scuola lavoro obbligatorie per gli istituti superiori. Prenderà il via il 20 giugno la maturità 2018 con la prima prova scritta per oltre mezzo milione di studentesse e studenti. È l'ultima condotta secondo le vecchie regole, dall'anno prossimo andrà in vigore la riforma voluta dal governo Renzi.

In realtà, una novità è prevista anche quest'anno e non tutte le scuole si sono fatte trovare pronte: è stato introdotto l'obbligo di aver svolto almeno 200 ore di alternanza nei licei e almeno 400 nei tecnici e nei professionali, con una tolleranza del 25%. Fino alla fine di aprile era previsto anche che questo fosse il requisito necessario per essere ammessi a sostenere la prova. Poi si è preferito far slittare almeno questo obbligo al prossimo anno. Il Miur sostiene che non si tratti di una deroga né di un dietrofront e ricorda che «la partecipazione all'Alternanza non è facoltativa e rientra, come ricordano anche le Linee guida inviate alle scuole dopo l'approvazione della legge 107, nel curriculum del triennio finale della scuola secondaria di secondo grado» e il percorso «concorre alla determinazione del profitto nelle discipline coinvolte nell'esperienza di Alternanza, del voto di condotta e, quindi, del credito scolastico con cui si arriva agli Esami ed è inserita nel curriculum dello studente».

I progetti

Insomma l'alternanza si deve fare. Ma, in base alla ricerca realizzata dal sito Skuola.net insieme con l'Università La Sapienza, probabilmente le scuole sono a posto da un punto di vista formale ma nei fatti gli studenti raccontano una realtà diversa. A tre settimane dalla fine dell'anno scolastico il 18% ammette di aver frequentato corsi ma per un totale di ore inferiore alle duecento necessarie, soglia di tolleranza compresa.

Tra chi ancora non ha terminato le ore l'11% completerà il percorso con progetti in azienda, il 20% con progetti o simulazioni all'interno della scuola, il 30% sostiene che sarà «impossibile terminare le ore e che la scuola troverà uno stratagemma». E il 39% fornisce altre risposte, a indicare l'affanno di una parte delle scuole nel rispettare l'obbligo introdotto.

Le difficoltà

Non è una novità, l'alternanza scuola lavoro è stata fin dall'inizio uno dei parametri per capire se una scuola era in grado di organizzarsi, se aveva le forze e le competenze per mettere in piedi un'attività che pone le premesse per far uscire all'esterno la scuola e i suoi studenti. Non tutte ci sono riuscite e il sondaggio realizzato da Skuola.net lo conferma. Per garantire il rispetto dell'obbligo, le scuole hanno dovuto ricorrere «a uno stratagemma», spiega il 30% degli studenti che non terminerà le ore previste presentando però comunque il progetto come se tutto fosse in regola. «Il problema esiste, e credo che

sia uno degli argomenti di cui si occuperà il nuovo ministro - conferma Mario Rusconi, presidente dell'Associazione Nazionale Presidi del Lazio - Il numero di ore previste è consistente, in particolare per gli istituti tecnici e professionali. La nostra associazione ha ricevuto molte lamentele, in particolare dai licei che hanno meno esperienza rispetto ai tecnici e ai professionali nell'organizzazione di queste attività. Ci sono state segnalate improvvisazioni e difficoltà nel trovarci referenti con cui realizzare l'alternanza».

L'escamotage

«I progetti saranno di sicuro perfetti da un punto di vista formale - dice Pino Turi, segretario della Uil-Scuola - Ma il problema resta: è la conseguenza di quanto abbiamo denunciato da tempo. Andava lasciata la facoltà di organizzare l'alternanza scuola lavoro. Inserendo l'obbligo invece alcune scuole sono riuscite a organizzarsi, altre hanno considerato questo come un ulteriore aggravio di compiti e burocrazie. L'alternanza è stata dettata più da furore ideologico che da fatti concreti. Non ha funzionato, ci aspettiamo che il ministro prenda il dosier e studi che cosa fare». —

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI



Come si svolge l'esame



Gli stage

Nel predisporre la terza prova la commissione potrà tenere conto, ai fini dell'accertamento delle competenze, delle abilità e delle conoscenze, anche delle esperienze condotte con l'alternanza scuola-lavoro, stage e tirocinio, e della disciplina non linguistica insegnata tramite la metodologia Clil. Anche il colloquio orale potrà partire da eventuali esperienze condotte in alternanza o in tirocinio.



Calcolatrici

Quelle ammissibili sono state rese note con una circolare di marzo e chi vorrà usarle dovrà consegnarle il giorno della prima prova scritta per consentire alla commissione d'esame i necessari controlli.



Cellulari

Divieto assoluto per smartphone e tablet. Per preparare gli esami di Stato dovranno fare affidamento esclusivamente su se stessi.



Le proteste degli studenti contro l'obbligo di svolgere i tirocini nelle aziende

VINCENZO TERSIGNI / EIDON

LA DECISIONE DEL CDM**Varata squadra di governo,
nominati i sottosegretari**

Varata ieri dal Cdm la squadra di governo di 45 sottosegretari (6 diventeranno viceministri) che affiancheranno i ministri e il premier. Tra le novità l'assenza di Alberto Brambilla

al ministero del Lavoro e la nomina di Armando Siri al ministero dei Trasporti (anziché al Mise). — a pagina 20

VARATA LA SQUADRA DI GOVERNO**Fuori Brambilla, Siri al Mit:
frenata su Fornero e flat tax****6****I VICEMINISTRI**

Sono 45 le nomine decise ieri dal Consiglio dei ministri per i viceministri e sottosegretari di Stato. I viceministri sono sei e 39 sono i sottosegretari

Giureranno oggi i 45 sottosegretari di Stato decisi ieri sera dal Consiglio dei ministri. Tra loro, entro domani, quando saranno attribuite tutte le deleghe, saranno indicati sei viceministri. Il M5S incassa il 60% circa dei posti di sottogoverno, la Lega il 40%. Con la casella chiave della delega ai Servizi segreti che resta al premier Giuseppe Conte e quella alle Tlc che rimane al ministro dello Sviluppo economico, Luigi Di Maio. Gli ultimi nodi sono stati sciolti nel vertice di ieri mattina tra Conte e i due vicepremier, Di Maio e Salvini. In quella sede è stato "sacrificato" al Mef Stefano Buffagni, uomo ombra del capo politico M5S, che avrebbe dovuto ricevere la delega alle Partecipate e che invece è sottosegretario agli Affari regionali. Era stato lui, pochi giorni fa, a bocciare la proposta (leghista) di Massimo Sarmi alla Cdp. I Cinque Stelle guadagnano sia la delega alle Tlc sia quella all'Editoria. A Giancarlo Giorgetti, il leghista sottosegretario alla presidenza del Consiglio, sono confermate la guida del Cipe, cen-

trale per gestire i fondi per le infrastrutture, e la delega allo Sport.

Viceministra all'Economia è la pentastellata Laura Castelli. Con lei come vice anche il leghista Massimo Garavaglia. Sottosegretari Massimo Bitonci (Lega) e Alessio Villarosa, il deputato M5S che ha sempre seguito la partita banche. Ma la Lega "perde" Armando Siri, l'ideologo della Flat tax, nei dicasteri economici: Siri sarà sottosegretario alle Infrastrutture, dove viceministro di Danilo Toninelli dovrebbe diventare un altro leghista, Edoardo Rixi. Anche sulla partita pensioni è stato stoppato il nome di Alberto Brambilla, che per il Carroccio aveva curato il dossier dell'abolizione della legge Fornero. Rimarrà come consulente. Al suo posto, al Lavoro con Di Maio entrano il pentastellato Claudio Cominardi e il neodeputato leghista Claudio Durigon, ex vicesegretario generale Ugl. Al Mise, invece, sono stati indicati per il M5S Andrea Cioffi e Davide Crippa, per la Lega Dario Galli e il professor Michele Geraci, professore della Nottingham University Business School di Ningbo, in Cina, fautore del tandem Flat tax-reddito di cittadinanza. Al Viminale il vice di Salvini è Nicola Molteni. Alla Giustizia il pentastellato Alfonso Bonafede avrà come sottosegretario il fido Vittorio Ferraresi.

— **Manuela Perrone**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IN BREVE**GAZZETTA UFFICIALE****In pensione senza
aumento dei requisiti**

È stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale di ieri il decreto 18 aprile 2018 del ministero del Lavoro contenente le regole per presentare la domanda di pensione anticipata o di vecchiaia nel 2019 con gli stessi requisiti anagrafici o contributivi di quest'anno. Come previsto dall'articolo 1, commi 147 e 148, della legge 205/2017, l'opzione è riservata alle persone che hanno svolto attività gravose o usuranti per un determinato periodo di tempo. Lo "sconto" di cinque mesi sui requisiti non si applica a chi beneficia dell'Ape sociale o a chi va in pensione con requisiti specifici (per usuranti o precoci ad esempio).



Chi delocalizza dovrà restituire i bonus

Stop all'aumento Iva. Missione di Tria in Europa. Savona: non esiste un piano B, euro indispensabile

ROMA Ha il grande vantaggio di essere a costo zero per le casse pubbliche, a differenza di altre misure del contratto tra Lega e Movimento 5 Stelle, come il reddito di cittadinanza o la dual tax. E per questo potrebbe essere il primo intervento del nuovo governo sul terreno dell'economia. Il vicepresidente del Consiglio Luigi Di Maio spinge sulle misure contro la delocalizzazione, il trasferimento all'estero della produzione da parte delle aziende. Il progetto potrebbe prendere la forma di un disegno di legge da presentare entro poche settimane, anche per rispondere all'attivismo della Lega sull'immigrazione che in questi giorni, sul piano della concorrenza interna al governo, ha messo in ombra il Movimento 5 Stelle.

L'idea è che le imprese che hanno ricevuto aiuti pubblici, anche sotto forma di incentivi fiscali, e che poi spostano gli stabilimenti in altri Paesi, anche dell'Unione Europea, debbano restituire i fondi pubblici incassati. Una misura non facile da costruire sul piano tecnico. E che sarebbe accompagnata da un altro intervento, ripreso da una pro-

posta di legge da poco presentata dalla Lega e firmata anche dal sottosegretario a Palazzo Chigi Giancarlo Giorgetti. Alle merci importate in Italia da stabilimenti «spostati» all'estero sarebbe applicato un dazio, nella proposta della Lega viene fissato al 10%. E l'incasso sarebbe destinato, sotto forma di credito d'imposta, alle imprese che svolgono sul territorio italiano tutte le fasi della lavorazione. Sarebbe una misura chiaramente incompatibile con la normativa comunitaria, visto che i dazi sono materia riservata a Bruxelles. Una provocazione. Ma, almeno in questo momento, l'intenzione è proprio questa.

Del resto il messaggio lasciato filtrare ieri dopo il vertice tra il presidente del Consiglio Giuseppe Conte e i ministri economici è stato proprio quello di un «nuovo atteggiamento verso l'Europa», «perché la musica deve cambiare». Oggi il ministro dell'Economia Giovanni Tria incontrerà a Parigi il suo collega Bruno Le Maire, il giorno dopo sarà a Berlino per incontrare il ministro tedesco Olaf Scholz. Il tutto per avviare un

«dialogo costruttivo» e cominciare a discutere della governance in Europa. Ma anche della flessibilità sui conti che potrebbe liberare risorse per la prossima legge di Bilancio. Non sarà con lui il ministro per le Politiche europee Paolo Savona, che ieri ha detto di «non voler far tremare l'Europa» e che «l'euro è indispensabile per il mercato unico». Aggiungendo, però: «Mi hanno chiesto l'abiura e se l'avessi fatta sarei al ministero dell'Economia», «avrei potuto fare come Galileo». La risoluzione di maggioranza sul Def, il Documento di economia e finanza, che sarà votata la prossima settimana, conferma lo stop all'aumento dell'Iva previsto a gennaio. Per raggiungere l'obiettivo si potrebbe agire sul deficit portando l'asticella all'1,5% del Pil rispetto alla previsione attuale dello 0,8%. Confermando comunque una discesa rispetto all'1,6 fissato per il 2018. Tra gli interventi allo studio anche la pensione di cittadinanza, l'estensione del reddito di cittadinanza ai pensionati prevista dal contratto di governo. Avrebbe però un costo tra i 4 e i 20 miliardi di euro.

Lorenzo Salvia

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La parola

SPREAD

Lo spread tra Btp e Bund è la differenza nei rendimenti decennali dei due titoli italiano e tedesco. Ieri ha chiuso a 235 punti base, poco sopra i 233 punti della chiusura di lunedì. Il rendimento del Btp decennale è al 2,83%

La parola

LA CLAUSOLA DELL'IVA

La clausola di salvaguardia prevede l'aumento automatico dell'Iva nel caso lo Stato non riesca a reperire le risorse pianificate. È uno degli strumenti attraverso il quale un governo cerca di «salvaguardare» i vincoli Ue di bilancio dalle spese previste nella manovra



