

# Rassegna del 25/06/2018

## LAVORO

25/06/2018	Corriere della Sera	Di Maio: slitta la fattura elettronica Stretta (mini) sui contratti a termine	Salvia Lorenzo	1
25/06/2018	Italia Oggi Sette	Scelti e prescelti - Il Trentino incentiva i congedi per i padri	...	3
25/06/2018	Italia Oggi Sette	Incastri sbagliati - Troppo istruiti e sotto occupati	Iadarola Sabrina	4
25/06/2018	Italia Oggi Sette Affari Legali	Jobs act, giuslavoristi in allarme per la riforma annunciata	Iadarola Sabrina	7
25/06/2018	L'Economia del Corriere della Sera	La carta vincente per trattenere i talenti	Zollo Alessandro	10
25/06/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Chi più gratifica, più guadagna	Adani Luisa	12
25/06/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Benefit, quanta strada. Al top c'è l'istruzione	Adani Luisa	14
25/06/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Tre idee per spingere la crescita	Wolff Guntram - Tagliapietra Simone - Terzi Alessio	16
25/06/2018	Repubblica Milano	E' l'occupazione femminile la novità della ripresa - Donna, straniera e con un part time il nuovo identikit di chi trova lavoro	Ricciardi Raffaele	18
25/06/2018	Repubblica Milano	Milano non è per i Neet sono il 15,6% i giovani che non fanno nulla	...	20
25/06/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	L'onere di dimostrare i profili di irregolarità ricade su chi contesta	...	21
25/06/2018	Italia Oggi Sette	Web, personale a peso d'oro	D'Alessio Simona	22

## FORMAZIONE

25/06/2018	Sole 24 Ore .professioni	Tirocinio solo con garanzie mirate	Uva Valeria	23
25/06/2018	Stampa	Il futuro dopo la laurea Otto su dieci trovano subito lavoro	Callegaro Federico	25
25/06/2018	Stampa	Intervista a Guido Saracco - "Importante fermare la fuga di cervelli Qui si gioca il futuro"	Callegaro Federico	26

## WELFARE E PREVIDENZA

25/06/2018	Stampa	Pensioni e flat tax Boccia a Torino con l'Unione industriale	...	27
------------	--------	--	-----	----

## COMMENTI ED EDITORIALI

25/06/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Protezionismo perché l'Italia (isolata) rischia due volte - Protezionismo all'italiana	De Bortoli Ferruccio	28
------------	------------------------------------	--	----------------------	----

# Di Maio: slitta la fattura elettronica Stretta (mini) sui contratti a termine

Le novità del «decreto dignità». Il ministro vede i benzinai, sciopero verso la revoca

## Il caso Ilva

La gestione commissariale dell'Ilva potrebbe essere allungata di un mese

**ROMA** Dopo una lunga serie di annunci quotidiani, domani dovrebbe arrivare in Consiglio dei ministri il primo vero provvedimento di legge del nuovo governo. Si tratta del cosiddetto «decreto dignità», presentato dal vice premier Luigi Di Maio, che in realtà segue un piccolo decreto ad hoc, quello sulla sospensione dei termini per i processi al tribunale di Bari, da tempo inagibile. E sul quale il governo ha accelerato per la necessità di inserire nel testo il rinvio dell'obbligo di fatturazione elettronica per i carburanti, che altrimenti sarebbe scattato sabato prossimo. Proprio domani è in calendario uno sciopero dei benzinai che contestano la misura, ma la protesta dovrebbe essere cancellata oggi dopo un incontro al ministero.

L'obbligo di fatturazione elettronica sarà rinviato al primo gennaio del 2019. Riguarda 6 milioni di italiani che hanno la partita Iva. «Questa categoria — spiega Di Maio — si è trovata ad essere prescelta per sperimentare la misura, in anticipo su tutte le altre». Si comincia con una proroga, dunque. Che potrebbe

essere accompagnata da altri rinvii ancora in fase di studio, ad esempio sulla gestione commissariale dell'Ilva che potrebbe essere allungata almeno di un mese. Ma nel decreto ci sono anche altre novità, importanti. A partire dalla stretta sui contratti a termine, di fatto liberalizzati dal governo Renzi.

Gli interventi dovrebbero essere due: la riduzione da 5 a 4 delle proroghe e la reintroduzione delle causali, cioè del motivo per cui si usa il contratto a termine invece di quello stabile, cominciando dalla prima proroga. Non ci dovrebbero essere, invece, altri paletti che pure erano stati presi in considerazione negli ultimi giorni, come la riduzione da tre a due anni della durata massima dei contratti o l'aumento delle indennità da pagare al lavoratore in caso di licenziamento con il nuovo contratto a tutele crescenti. L'inversione di rotta rispetto al *Jobs act* resta. Ma è meno netta rispetto alle attese sia per il timore che un intervento troppo deciso potrebbe avere effetti sull'andamento del Pil, già in frenata. Sia per la resistenza dell'alleato di governo, la Lega, su una misura non proprio gradita dal suo elettorato storico, i piccoli imprenditori del Nord.

Confermate le altre misure annunciate nei giorni scorsi.

Lo stop non solo al reddito-metro, di fatto già abbandonato, che consente di stimare il reddito del contribuente in base alle sue spese. Ma anche allo spesometro e allo split payment, due misure pensate per arginare l'evasione dell'Iva, la cui cancellazione potrebbe far scendere le entrate pubbliche.

Nel decreto ci sarà anche la norma contro le delocalizzazioni, anche questa più realistica rispetto agli annunci dei giorni scorsi. Il meccanismo si dovrebbe applicare alle aziende italiane ed estere con almeno mille dipendenti che hanno ricevuto contributi pubblici. E che spostano fuori dall'Unione europea gli impianti con il risultato di ridurre il personale. Sarebbero obbligate a trovare un acquirente in grado di garantire i livelli occupazionali. Altrimenti dovrebbero restituire i contributi ricevuti e, la vera novità sarebbe questa, pagare una sanzione pari al 2% del loro fatturato. Confermato anche l'intervento sui giochi con lo stop alla pubblicità per i giochi d'azzardo. Alcune limitazioni erano state già introdotte due anni fa, lasciando però piena libertà sulle tv a pagamento. I dettagli devono essere ancora definiti ma stavolta il divieto dovrebbe essere generale.

**Lorenzo Salvia**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

 **La parola**

## DECRETO DIGNITÀ

È stato lo stesso vice premier Luigi Di Maio a chiamare «decreto dignità» il provvedimento atteso al prossimo consiglio dei ministri, che si dovrebbe tenere martedì. Sarà il primo vero atto di legge del nuovo governo.

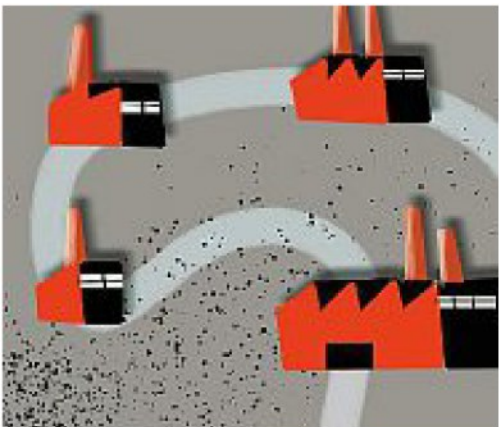


## I provvedimenti



### La misura per i distributori

Rinvio al primo gennaio del 2019 per l'obbligo di fatturazione elettronica sulla vendita dei carburanti. La misura riguarda i 6 milioni di italiani che hanno la partita Iva. Fino alla fine dell'anno potranno continuare a usare le vecchie carte carburante oppure carte di credito e bancomat



### Interventi sulle delocalizzazioni

Il meccanismo si dovrebbe applicare alle aziende con almeno mille dipendenti che hanno ricevuto contributi pubblici. Se non troveranno un acquirente in grado di garantire i livelli occupazionali, dovranno restituire i contributi ricevuti e pagare una sanzione pari al 2% del loro fatturato

#### Chi è



### La revisione del Jobs act

Mini stretta sui contratti a termine: le proroghe saranno ridotte da 5 a 4 mentre dal primo rinnovo saranno reintrodotte le causali, cioè l'obbligo di indicare il motivo per cui si usa il contratto a termine invece di quello stabile. La durata massima dovrebbe restare di tre anni



ILLUSTRAZIONI DI CONIC

### Freno agli spot per i giochi

Previsto anche lo stop alla pubblicità per i giochi e scommesse. Alcune limitazioni erano state già introdotte due anni fa, lasciando però piena libertà sulle tv a pagamento e sui canali tematici. I dettagli e la tempistica devono essere ancora definiti ma stavolta il divieto dovrebbe essere generale

● Luigi Di Maio, 31 anni, è il capo politico del M5S. È vice premier del governo Conte assieme al leader della Lega Matteo Salvini. Di Maio gestisce le politiche del Lavoro e lo Sviluppo economico

**SCELTI & PRESCELTI****Il Trentino incentiva  
i congedi per i padri**

*Un sostegno economico di 350 euro ogni 15 giorni continuativi di congedo parentale fruito per i padri residenti nel Trentino. L'iniziativa regionale punta a coinvolgere maggiormente i padri nella cura dei propri figli. L'intervento si basa sul ruolo dell'Agenzia del lavoro, che può riconoscere al genitore maschio il contributo economico. Questo anche per favorire l'occupazione femminile e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.*



# Incastri sbagliati

*Sempre più spesso  
i percorsi accademici  
non sono in linea con i  
mestieri intrapresi dopo  
la laurea. Alti livelli di  
istruzione per lavori  
poco qualificanti*

*L'analisi dell'Osservatorio statistico dei consulenti rivela anche il boom del part-time*

## Troppo istruiti e sotto occupati Tre laureati su 10 impiegati in lavori a bassa qualificazione

Pagina a cura  
DI SABRINA IADAROLA

**T**rovare lavoro non è semplice. Trovarlo in linea con le proprie aspettative lo è ancora meno. Poiché talvolta dopo anni di formazione, decine di candidature e svariati colloqui di lavoro, quando finalmente si trova occupazione, ci si rende conto che quel lavoro non è esattamente ciò che si sperava, oppure si ambisce a un lavoro full time e invece bisogna accontentarsi di un part-time. Un fenomeno che nel mercato del lavoro si traduce in due deficit: aumento della sottoccupazione, da un lato, e fenomeno della sovraistruzione dall'altro. Intendendo per sotto occupazione un'occupazione lavorativa con orario di lavoro inferiore al normale; per sovra istruzione, la condizione di avere un posto di lavoro per il quale non è necessario il titolo di studio posseduto. La ricerca dell'Osservatorio statistico dei Consulenti del lavoro, che sarà presentata al Festi-

val del lavoro in programma a Milano dal 28 al 30 giugno, traccia un quadro di entrambi, mettendo in evidenza innanzitutto come negli ultimi dieci anni i giovani tra i 15 e i 34 anni abbiano perso oltre 1,5 milioni di posti a tempo indeterminato e ne abbiano guadagnati 112 mila nel tempo determinato. Ma non solo. «Tra gli occupati», spiega Giuseppe De Blasio, «si evidenzia che sono aumentati i contratti a tempo determinato (solo il 6,4% dell'incremento del numero dei dipendenti è a tempo indeterminato). Di questi, la stragrande maggioranza sono part-time (il 30% in più del 2008). Fenomeno che produce e ha prodotto un incremento importante di sottoccupazione, con la proliferazione di quello che viene definito part-time involontario (cioè accetto un lavoro part-time pur cercando un lavoro a tempo pieno) per oltre 2,6 milioni di occupati, che diventano 890 mila tra i 15 e i 34 anni con una crescita rispetto al 2008 di oltre 359

mila giovani che vorrebbero un lavoro full time e invece ne trovano solo a tempo parziale». In percentuale si è passati quindi da una incidenza di giovani con part-time involontario pari al 48,3% del 2008 al 74,8% del 2017 rispetto al totale dei part-time tra i 15-34 anni. Lasciando così che il part-time, ad esempio, da strumento efficace di conciliazione di tempi di vita e di lavoro diventi una condizione «patologica» e motivo di insoddisfazione del lavoratore. In sostanza, se da sempre in Italia la «visione» del lavoro dei nostri padri e dei nostri nonni è stata quella del posto fisso (oggi lo chiameremo lavoro standard), i dati confer-



mano che «volenti o nolenti» ci stiamo avvicinando a un nuovo, e probabilmente «opposto» modello di lavoro, al quale i giovani dovranno abituarsi: a tempo determinato e part-time (una delle tipologie di lavoro non standard).

Sull'altro versante, quello della sovra istruzione, basti guardare i laureati per comprendere quanto anche questo fenomeno sia diventato strutturale. Sono 350 mila quelli in cerca di occupazione di cui il 60% (210 mila) è tra i 20 e i 34 anni. Ci sono oltre 1 milione di laureati inattivi (57%). Il tasso di disoccupazione dei laureati nel 2017 in Italia è del 6,5% contro una media dei paesi europei del 4,6%, nel 2008 in Italia era del 4,6% e quello europeo era del 3,8%. È soprattutto, tra gli occupati laureati sempre nella classe di età tra 20 e 34 anni (circa 1,2 milioni), ben il 28% (348 mila) risulta sovra istruito (overqualification rate), cioè occupa una posizione professionale che in realtà non richiede il livello di

istruzione conseguito. Questo accade tanto al Nord quanto al Sud dello Stivale. Dall'analisi per regione non si nota una marcata divisione geografica del livello di sovra istruzione, le percentuali si mischiano tra il 22 e il 39%, con la Sicilia che ha il tasso di sovra istruzione dei laureati più basso e il Molise più alto. Varia invece la situazione a seconda del percorso di studi intrapreso. Per fare un esempio, chi studia medicina, ingegneria o statistica ha in genere un lavoro più in linea alla propria formazione rispetto a un laureato in lingue o scienze sociali. Nel caso di medicina infatti la percentuale di sovra qualificati è dell'11,5%, nel caso di lingue arriva al 56,2%. Più facile trovare un laureato in scienze sociali a fare l'impiegato rispetto a trovare un ingegnere nel medesimo ruolo. Ora, se è vero che, grazie agli sviluppi dovuti all'evoluzione tecnologica, si genera un aumento della domanda di lavoratori qualificati e una riduzione di quella dei meno qualificati, è altret-

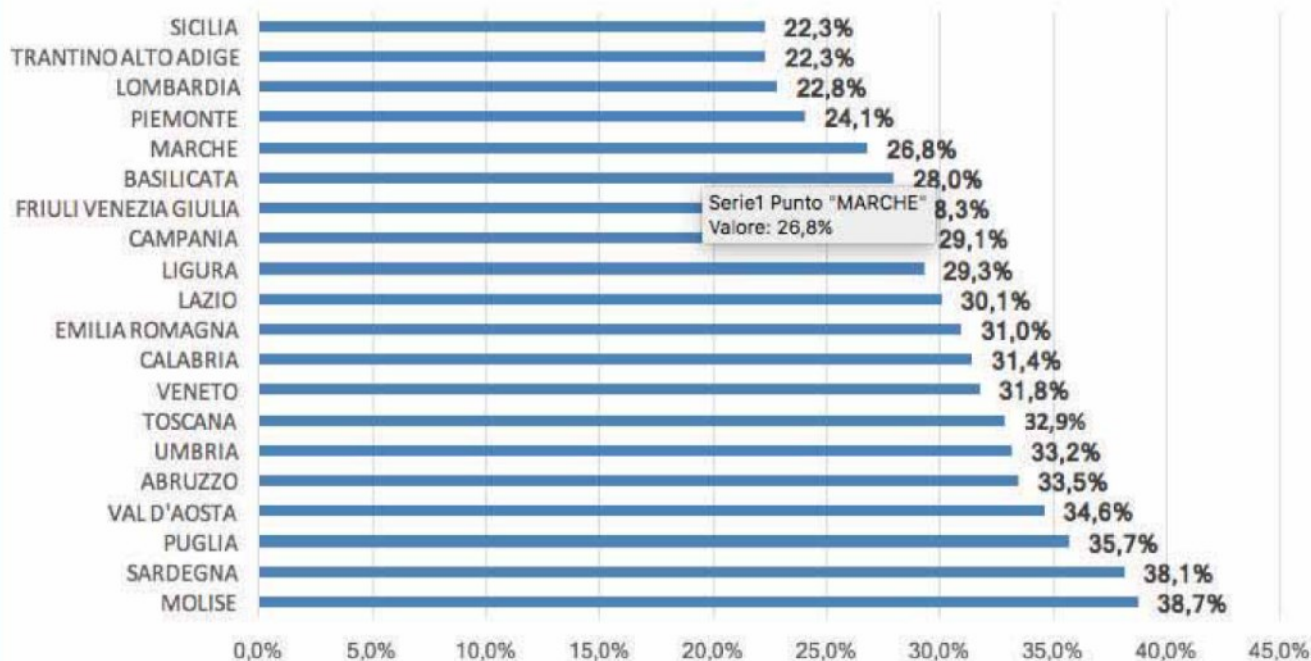
tanto vero, dall'altro lato, che i lavoratori qualificati vengono contrattualizzati, per assenza di opportunità o di sbocchi nel mercato del lavoro, anche in lavori che richiedono una bassa qualificazione. Questo fa pensare che la tipologia di offerta universitaria (ma anche la sovra istruzione) contribuisca in maniera determinante al tasso di disoccupazione giovanile di chi ha una laurea ma anche dei giovani con un basso livello di istruzione. Ritorniamo al solito tema matching domanda offerta di lavoro, che, purtroppo, non si risolve neppure introducendo per tutte le lauree il numero chiuso (il caso medicina insegna: è stato introdotto il numero chiuso, e oggi c'è carenza di chirurghi). Ma che sicuramente induce a ripensare completamente i percorsi di formazione (diploma o laurea che sia), come in parte già sta avvenendo con l'introduzione delle lauree professionalizzanti utili a creare competenze più profilate e adeguate alla richiesta effettiva proveniente del tessuto economico-produttivo italiano.

## Gli occupati laureati (20-34 anni) over qualified



Fonte: elaborazione Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro su microdati ISTAT (Forze di lavoro)

## Il livello di sovra istruzione per regione



Fonte: elaborazione Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro su microdati ISTAT (Forze di lavoro)

*Rimettere mano alla complessa normativa farebbe ripartire il contenzioso del lavoro*

# Jobs act, giuslavoristi in allarme per la riforma annunciata

## Dal 2012 al 2016 le cause del lavoro sono calate del 33%

Pagine a cura  
di **SABRINA IADAROLA**

Il nuovo governo nasce con una importante novità: un superministero lavoro-sviluppo a guida Luigi Di Maio, che non lascia indifferenti i giuslavoristi italiani. Anzi li divide, tra chi ritiene positivo poter contare su un interlocutore unico per la gestione dei tavoli di crisi aziendale. E chi, al contrario, teme un sovraccarico di competenze, con il rischio che si trascurino tematiche di primaria importanza nel campo del lavoro, a partire da quello che non va del jobs act, al contrasto al precariato e alla revisione della disciplina sui contratti a termine acausali.

Tutto ciò avviene in un momento storico in cui il ruolo del giuslavorista sta già cambiando la propria veste, spostandosi dal contenzioso puro alla consulenza strategica sulle dinamiche aziendali che ricadono anche sul personale, vuoi per l'avvento dell'industria 4.0 e la conseguente digitalizzazione dei processi produttivi (e della conseguente riorganizzazione del personale secondo le nuove logiche), vuoi per le novità legislative che hanno caratterizzato la materia lavoro negli ultimi due anni. Questo spinge gli avvocati lavoristi fare una riflessione: «Cosa faccio da grande?». E spinge noi a chiederci in quale direzione si muova il diritto del lavoro e come sarà il giuslavorista del futuro.

Per tracciare un quadro, «il primo dato da conside-

rare», così sostiene **Alberto Maggi**, lavorista e managing partner di **Legance**, «è rappresentato dal calo del contenzioso a partire dal jobs act».

I dati che emergono dal censimento permanente dei procedimenti giudiziari in materia di lavoro sono impressionanti. Dal 2012 al 2016 le cause di lavoro del settore privato in Italia sono scese del 33%, ovvero di un terzo. Ma ancora più drastica è la riduzione in atto, nello stesso settore, delle liti in materia di licenziamenti e di contratti a termine: nello stesso quinquennio il numero di questi procedimenti giudiziari si è ridotto del 69%.

«Dando per assunto che in quest'area non sia possibile operare senza fare anche il contenzioso», aggiunge Maggi, «sicuramente assistiamo a una trasformazione parziale delle attività che vengono svolte dagli studi lavoristici e dai dipartimenti lavoro degli studi in generale. Ma il mondo del lavoro è da sempre cambiamento. Sappiamo bene che i nuovi lavori sottopongono i giuslavoristi a nuove problematiche di inquadramento e di tutela di un lavoratore, in base all'evoluzione dell'economia, che si trasforma con un'incredibile velocità, ma questo avviene da sempre e incide relativamente sull'organizzazione dei lavoristi».

«Come studio», spiega **Enrico Del Guerra**, partner di **Pavia e Ansaldo**, «siamo stati tra i primi studi associati a riconoscere la rilevanza degli aspetti giuslavoristici quali "trait

d'union» di tutte le dinamiche giuridico-economiche, particolarmente quelle di natura societaria creando un dipartimento dedicato». In tale solco da alcuni anni si stanno muovendo anche gli altri studi, riconoscendo nel diritto del lavoro un punto di riferimento nelle strategie di sviluppo delle dinamiche societarie e quale elemento di raccordo fra quest'ultime e quelle di natura squisitamente lavoristica.

«Così, il diritto del lavoro», aggiunge Del Guerra, «inizialmente concepito come materia residuale e di mero servizio, è progressivamente diventato uno dei principali elementi di coordinamento nelle operazioni societarie di natura straordinaria e di M&A, oltreché un fattore cardine nel potenziamento di figure aziendali «protagoniste», fra cui top manager, consulenti e, in generale, figure chiave di primo e secondo livello».

La flessione sensibile del contenzioso (e della tipologia di contenzioso) ha anche una ragione di carattere sociale. Secondo **Luciano Racchi**, responsabile del dipartimento labour in **Legalitax** «è conseguenza di una situazione di crisi che nei cinque o sei anni passati ha condotto le imprese a ridurre gli organici. Il dipendente che teme per il





proprio futuro lavorativo, la causa di qualifica non la fa».

Non parliamo solo quindi di contenzioso legato alla risoluzione del rapporto di lavoro ma anche alla sua esecuzione. «Salvo per le grandi aziende in cui c'è una filosofia, una percezione della solidità del rapporto di lavoro maggiore». Ciò detto, «il diritto del lavoro», aggiunge Racchi, «è una materia ancillare ad altre, non si può fare a meno del giuslavorista. È imprescindibile alla cultura dell'impresa tanto nelle operazioni ordinarie, quanto nelle operazioni straordinarie e di ristrutturazione, come ad esempio la cessione di rami d'azienda».

Calo del contenzioso dunque equivale a maggiore attività di consulenza? La risposta è sì. «Nel nostro paese con il jobs act è calato il contenzioso, e per i giuslavoristi è aumentata invece l'attività di consulenza», è l'analisi che fa l'avvocato **Aldo Calza**, partner dello studio legale **Dentons**. In Italia, così come per esempio in Francia, Germania, Spagna, Olanda, la figura del giuslavorista è divenuta quella di un consulente strategico sempre in prima linea nella gestione delle tematiche concernenti la gestione del personale, oltre che nello sviluppo delle operazioni societarie, sia day by day che straordinarie (fusioni, incorporazioni, consultazioni sindacali, armonizzazione dei trattamenti tra diverse legislazioni nel caso di multinazionali). Resta naturalmente il contenzioso prevalentemente in materia

di licenziamenti, ma per il resto il focus è fortemente di natura stragiudiziale. Certo che», aggiunge Calza, «se il nuovo governo, come sostiene, abrognerà in tutto o in parte il jobs act, intervenendo sulla disciplina dei licenziamenti, dei contratti a termine, delle mansioni e di altre materie sensibili, allora ci sarà un'inevitabile recrudescenza del contenzioso, sicuramente poco utile per le aziende».

Restano ancora due considerazioni da fare. La prima riguarda l'attitudine del giuslavorista. «Un giuslavorista non è tale se non è innanzitutto un fortissimo litigator», afferma **Angelo Zambelli**, partner di **Grimaldi Studio Legale**, responsabile del dipartimento di Labour dello studio, «perché il processo del lavoro è caratterizzato da concentrazione, oralità, immediatezza, decadenza dei termini, che lo avvicinano per certi aspetti al penale (soprattutto per l'oralità della trattazione del dibattimento), ma è terribilmente feroce nelle decadenze dei termini processuali ed è peraltro l'unico processo che funziona in Italia. Tanto che le varie riforme del processo civile hanno tentato di avvicinare il processo civile a quello del lavoro, ma invano».

E prosegue «la riforma del jobs act ha comportato indubbiamente una deflazione del contenzioso giuslavoristico facendo sì che il giuslavorista si sposti ancor di più di ieri, ma lo ha sempre fatto, sull'attività di consulenza, cosid-

detta advisory, e quindi su quella consulenza quotidiana, strutturata in rapporti on going con i propri clienti, mentre una volta interveniva era in pronto soccorso. Una intelligence preventiva serve a evitare il contenzioso o eventualmente farlo nascere in maniera governata».

La seconda, è la necessità di mantenere un forte grado di specializzazione, di fronte ad una clientela sempre più ampia, sensibile e sofisticata.

«I nuovi lavori che discendono dalla gig economy ad esempio presuppongono una certa riflessione da parte di noi avvocati», racconta **Fabrizio Morelli**, partner del dipartimento Employment di **Dla Piper**, «che ci porta a confrontarci con realtà non nuove, poiché rispondono sempre a principi e regole tradizionali, ma diverse da quelle del passato. Di fronte agli scenari dettati dall'innovazione tecnologica, i principi fondamentali sulla natura del rapporto del lavoro (autonomo subordinato) restano, ma ricondurre fattispecie che non trovano automaticamente tipizzazione rispetto al sistema normativo esistente, lo si fa con qualche difficoltà. Per questo è importante l'esperienza e la specializzazione. Ciò non significa», prosegue, «che ci sia necessità di trovare regole nuove e norme nuove, per risolvere casi nuovi. Perché il sistema appronta tutti gli strumenti per fare interpretazione e risolvere il caso concreto. Ma lo sforzo e l'esercizio interpretativo sono maggiori».

—© Riproduzione riservata—■



**Luigi Di Maio**



**Alberto Maggi**



**Enrico Del Guerra**



**Luciano Racchi**



**Aldo Calza**



**Angelo Zambelli**



**Fabrizio Morelli**

# La carta vincente per trattenere i talenti

Rimborso di cure alternative, smart working, cani e gatti in ufficio

Le nuove strade dei bonus. A misura di Millennials (e non solo)

**Stipendio più alto o maggiore flessibilità sugli orari? I giovani preferiscono la conciliazione vita-lavoro**

di **Alessandro Zollo\***

**L'**intervento governativo, che ormai dal 2016 ha reso, non solo auspicabile, ma anche conveniente il ricorso a modelli indiretti di retribuzione, ha ormai definitivamente sancito la nascita del terzo pilastro dello stipendio dei lavoratori, il welfare aziendale. Accanto a una retribuzione fissa (Ral) e una variabile (Rav), si affianca una retribuzione in servizi che sta diventando sempre più differenziante per le organizzazioni che vogliono selezionare le persone migliori sul mercato del lavoro e, soprattutto, le vogliono mantenere in azienda.

Come si comportano le migliori aziende d'Italia? Le aziende Best Workplaces, pubblicate su *L'Economia* lo scorso marzo, investono anch'esse in piani previdenziali (61% dei casi) e in assistenza sanitaria (86%) ma con caratteristiche peculiari. La quasi totalità di chi sceglie questo servizio integrativo inserisce il rimborso dei medicinali (88%), le cu-

re oculistiche (98%) e dentali (98%). Alcune però si spingono oltre, rimborsando le spese di medicina alternativa (49%) e addirittura le cure per la fertilità (44%).

Offrono inoltre servizi in ufficio come snack e bevande gratuite (76%), servizi di supporto al benessere fisico come accordi con palestre o palestre interne (89%) e servizi di supporto psicologico. Ebbene, l'86% dei collaboratori di questi Great Place to Work dichiara di voler rimanere in azienda per un lungo periodo di tempo.

L'offerta prevede anche un'ampia varietà di flessibilità temporali che ormai sono il vero cuore del lavoro agile, dal part time al job sharing, allo smartworking (71%). A oggi, la guerra dei talenti si combatte proprio su questi servizi a cui soprattutto i Millennials sembrano essere sensibili. Infatti, nelle aziende con un'offerta di servizi di welfare così ampia, il tasso di abbandono volontario è appena del 5,2%.

Azienda innovativa in questo campo è Sas, leader nei software statistici, che ha implementato un sistema di benefit flessibili. Il meccanismo è semplice: si assegna un budget per il welfare dei dipendenti fissando una cifra per categorie omogenee così che il lavoratore possa scegliere le voci di spesa per lui più utili. Si va dalle spese in istruzione alle rette per l'asilo nido e la scuola materna, ai

fondi pensione, alle vacanze, alla mobilità sostenibile.

Anche aziende come Mars lavorano molto sull'offerta di servizi per i propri associati (già il fatto che non siano dipendenti la dice lunga sulla cultura aziendale). Oltre ai servizi che abbiamo visto in precedenza, presenti nell'offerta, troviamo anche proposte innovative come i corsi di guida sicura e quelle di riparazione auto con presa in ufficio. Una delle politiche ha però stupito noi studiosi organizzativi è la vicinanza agli animali domestici. Mars è un'azienda pet-friendly, il che vuol dire che in qualsiasi giorno della settimana si può portare il proprio amico a quattro zampe in ufficio. Questo è welfare? Onestamente non lo so, ma proviamo a considerare il legame che si può avere con un'organizzazione che permette di essere se stessi in ufficio al tal punto da dare il benvenuto al proprio animale domestico. Quanto vale questo per un dipendente, *pardon*, associato?

In tempi di nuovo umanesimo dell'era delle macchine, non è il 10% in più di retribuzione annua lorda a fare la differenza, ma un legame emotivo con le persone e la capacità delle organizzazioni di risolvere almeno alcuni dei problemi dei collaboratori. Il tutto, come è ovvio, tornerà indietro in fedeltà, fiducia e produttività.

\*Amministratore delegato di Great Place to Work Italia

© RIPRODUZIONE RISERVATA



### Sotto il cielo dei benefit

Comparazione delle aree di welfare (imprese fino a 250 dipendenti) Quote % 2017 2018



Fonte: Welfare Index Pmi 2018 di Generali

L'Ego

# Chi più gratifica, più guadagna

Il rapporto di Generali: il 35,6% (in crescita) delle Pmi aumenta la produttività grazie ai benefit

di **Luisa Adani**

**I**l welfare fa bene al business. Ne sono convinte più di un terzo delle piccole e medie imprese che l'hanno attuato: incrementa la produttività e fa lavorare più serenamente. In un anno sono infatti cresciute, dal 16,6% al 29,2%, le aziende che attuando iniziative di welfare aziendale dichiarano di voler incentivare la produttività. Aumentano anche le imprese che, con il welfare, vogliono contenere il costo del lavoro grazie ai vantaggi fiscali, passate dal 3,6% all'8,5%.

I dati sono stati fotografati dal terzo rapporto Welfare Index Pmi (promosso da Generali Italia, Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, Confprofessioni e da esperti dell'industria e del mondo accademico), che ha osservato diecimila realtà rappresentative del nostro sistema produttivo (da meno di dieci addetti a più di mille).

Il 32,5% di quelle che sottoscrivono contratti integrativi ha definito accordi che prevedono il welfare. Con un trend interessante. Oltre ai numeri assoluti, cresce l'intensità del progetto: le imprese che hanno sviluppato iniziative in almeno quattro delle dodici aree del paniere considerato dallo studio sono passate dal 7,2% nel 2016 al 14,3% del totale oggi. Le aree prese in considerazione so-

no: previdenza, sanità, servizi di assistenza, polizze assicurative, conciliazione, sostegno economico, formazione per i dipendenti, istruzione dei figli, cultura e tempo libero, sostegno a soggetti svantaggiati, sicurezza, welfare allargato alla comunità.

## Ampliare e cambiare

È riconosciuto che le politiche di welfare impattano sulla produttività, sulla reputazione aziendale, sulla soddisfazione dei lavoratori e sulla loro fidelizzazione; meno della forza della massa critica. I benefici prodotti infatti crescono in modo più che esponenziale nel momento in cui si supera la soglia delle sei iniziative proposte. Il riflesso sulla produttività passa allora dal 30,8% al 63,5%; il clima migliora dal 40,9% al 73%, la reputazione aziendale dal 39,8% al 71,4% e l'affezione dei collaboratori dal 37,5 al 69,2%.

Predisporre, organizzare e gestire un piano non è semplice, più facile farlo se si è una grande azienda. Le politiche per il benessere dei collaboratori si sviluppano infatti soprattutto nelle imprese più grandi. È qui che troviamo la maggior frequenza di realtà, il 67%, che propongono iniziative in almeno sei aree. Il dato scende al 43,6% tra le medie, al 16,5%

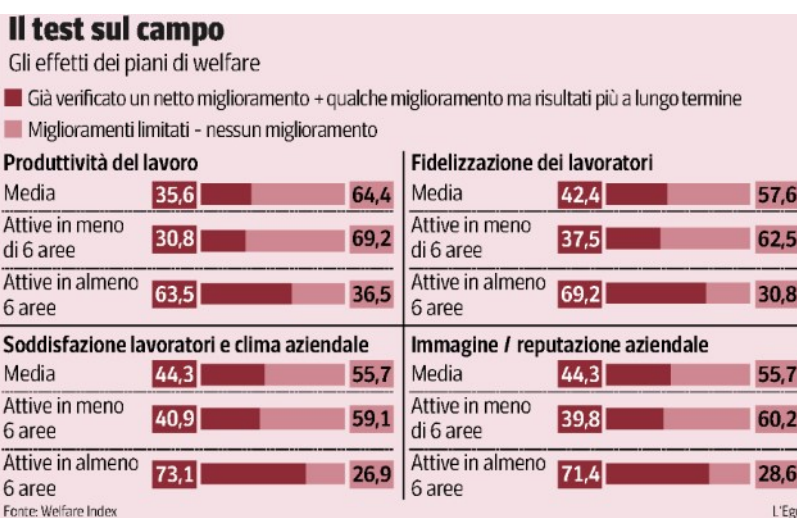
fra le piccole e al 10% nelle microimprese. Per queste ultime diventa quindi strategico associarsi. E fra di loro cresce la propensione a fare alleanze per realizzare sistemi di welfare, reti di imprese, partecipare a consorzi e aderire a servizi comuni.

Negli anni cambia la composizione del paniere offerto ai collaboratori, in relazione ai bisogni sociali emergenti dalla fase di fragilità sociale e dalla difficoltà della spesa pubblica. Oltre alla salute e all'assistenza, prendono slancio la conciliazione, i servizi per i giovani, la formazione dei dipendenti e il sostegno alla mobilità sociale. Sono ormai il 59,4% le Pmi che offrono soluzioni e servizi per conciliare i tempi di famiglia e lavoro e le aziende che puntano su flessibilità.

Lo smart working è gettonato: la sua frequenza negli ultimi due anni è raddoppiata, passando dal 16,1% al 43,3%. Le politiche di conciliazione, considerate misure indirizzate alle donne, piacciono invece anche agli uomini, rivelandosi un aspetto sempre più apprezzato da candidati e dipendenti, determinante per scegliere e valutare l'azienda.

Secondo il rapporto «è in corso un cambiamento organizzativo che comporta la rottura delle barriere tradizionali tra luoghi e tempi del lavoro e quelli della vita familiare».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





**Protezione**

Marco Sesana è amministratore delegato di Generali Italia: il gruppo realizza l'indice di valutazione del livello di welfare aziendale nelle Pmi

# Benefit, quanta strada Al top c'è l'istruzione

Ci sono oltre trentamila accordi registrati che prevedono diversi «menu»  
In Lombardia riguardano 25 mila lavoratori e le loro famiglie. Ecco in che modo

di **Luisa Adan**

Il welfare conquista passo dopo passo le imprese italiane grandi e piccole. A un settore pubblico sempre più assottigliato dagli obiettivi di riduzione del deficit, grazie alle agevolazioni fiscali le aziende stanno rispondendo sviluppando piani per il benessere dei collaboratori e delle loro famiglie. Ciò con diverse finalità: offrire una busta paga di fatto più pesante, migliorare il clima interno, fidelizzare i dipendenti e attrarre nuovi talenti. Il trend dei piani è in crescita e sono buoni i dati generali, soprattutto quelli delle aziende raggruppate da Assolombarda.

È quanto emerge dall'Osservatorio sul Welfare, promosso dal Centro studi di Assolombarda e da nove operatori del settore (Assiteca, Easy Welfare, Edened, Eudaimon, Double You, Health Italia, Valore Welfare, Welfare Company, Welfare4you) che ha fotografato lo stato dell'arte a fine anno. A dicembre gli accordi aziendali che hanno previsto premi di produttività e depositati al ministero del Lavoro (condizione necessaria perché siano riconosciute le agevolazioni fiscali, contributive o di altro genere legate alla stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali) erano 28.515 (al 16 maggio, ultimi dati rilevati, salgono a 32.542, 10.633 ancora attivi). Dei 15.639 in vigore (12.644 aziendali e 2.995 territoriali) il 33,5% hanno previsto misure di welfare aziendale (+5% rispetto a giugno dell'anno scorso). Il nuovo meccanismo interessa il 60% fra le imprese afferenti ad Assolombarda di Milano, Lodi, Monza e Brianza, riguardando così 25mila lavoratori e le loro famiglie. «Si conferma così — commenta Mauro

Chiassarini, vicepresidente di Assolombarda con delega alle Politiche del lavoro, sicurezza e welfare — il forte stimolo dato alla contrattazione e mette in luce una spiccata propensione delle imprese milanesi al welfare».

Il dato italiano è interessante e secondo l'Osservatorio «il welfare occupazionale nel nostro Paese si sta sviluppando attraverso la negoziazione tra le parti sociali e nel tempo sta rafforzando il cosiddetto *welfare mix*, in cui pubblico e privato partecipano alla protezione sociale del cittadino».

Quando nei contratti nazionali ci si riferisce al welfare in generale si fa riferimento alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa e nell'85% dei casi è presente almeno uno dei due istituti. Solo nel contratto nazionale dei metalmeccanici e degli orafi è invece previsto un importo specifico da destinare a queste finalità. Il 43% degli accordi prevede la possibilità di convertire in welfare parte del premio di risultato; il 31% determina un importo fisso, grossomodo fra i 300 e i 450 euro, spesso differenziato rispetto alla qualifica del lavoratore; il 26% prevede entrambe le due soluzioni.

## Le opzioni

I benefit indicati nei contratti possono essere schematizzati secondo tre gruppi: a presenza diffusa inseriti nel 75% dei casi (scuola e istruzione, cultura e ricreazione, assistenza, previdenza, mobilità), frequenti nel 25% (ristorazione, fringe benefit, assistenza sanitaria, mutui e finanziamenti, programmi assicurativi), saltuari se riportati in meno del 21%

(orario di lavoro, ferie e permessi, agevolazioni alla maternità, servizi di pubblica utilità). Resta ancora sotto traccia l'attenzione allo smart working, alla flessibilità e ai temi della conciliazione.

Sul fronte delle misure del welfare, la fonte di finanziamento principale (51% dei casi) è il budget on top, cioè quanto il datore di lavoro eroga sotto forma di welfare oltre alla retribuzione, il 30% viene dalla conversione del premio di risultato e il 29% dalle risorse del contratto nazionale. In una realtà su 10 le risorse vengono sia dall'autofinanziamento e dalla conversione del premio e in una su 20 dal budget on the top e dal contratto nazionale. Non sono ancora presenti invece finanziamenti pubblici diretti. Il valore medio dell'importo destinato l'anno scorso è stato pari a 558 euro a persona, ne è però stato speso solo il 70%, con una crescita dell'8% rispetto al 2016.

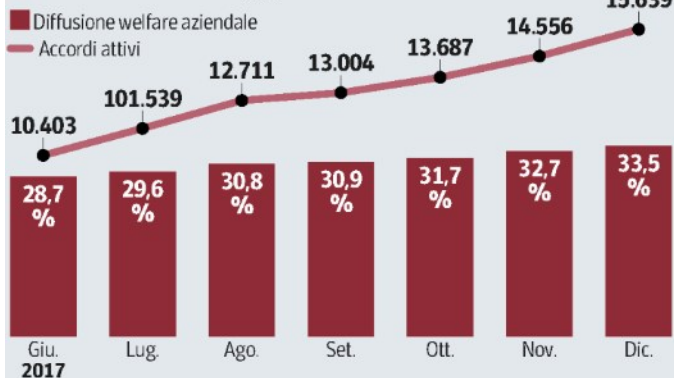
Infine un altro dato raccolto dall'Osservatorio: quanto offerto dai provider e su quanto richiesto dalle persone. Tra le preferite la categoria «scuola e istruzione», che riguarda quasi il 40% degli acquisti contabilizzati. Seguono i fringe benefit (20%), la previdenza (15%), l'assistenza sanitaria (13%) e quanto riguarda l'area culturale/ricreativa (11%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Cresce l'interesse

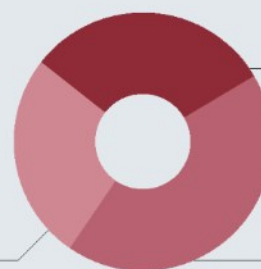
Andamento degli accordi attivi e della quota con contenuti di welfare. Dati giugno/dicembre 2017



## Le preferenze

Le opzioni previste dall'accordo per l'uso dei premi di risultato

Possibilità di convertire parte del premio di risultato più un importo fisso  
**26%**



Solo importo fisso destinato a welfare  
**31%**

Possibilità di convertire a welfare parte del premio di risultato  
**43%**



### Assolombarda

Mauro Chiassarini,  
vicepresidente con delega  
alle Politiche del lavoro,  
sicurezza e welfare



Caro ministro  
Di Maio

In cima all'agenda del governo: capitale umano,  
digitalizzazione della pubblica amministrazione, sostenibilità

## TRE IDEE PER SPINGERE LA CRESCITA

di **Guntram Wolff\***, **Simone Tagliapietra\*\*** e **Alessio Terzi\*\*\***

**Su questi temi  
si può  
incassare un  
dividendo  
politico ma  
anche  
finanziamenti  
della Ue**

**L'**accordo di governo sottoscritto il mese scorso da Movimento 5 Stelle (M5S) e Lega implica un significativo aumento della spesa pubblica, particolarmente dovuto a misure quali la flat tax, il reddito di cittadinanza e il superamento della riforma Fornero. Tutte misure che i proponenti ritengono necessarie per rilanciare lo sviluppo economico e sociale della nazione. In un Paese caratterizzato da un debito pubblico pari al 135% del Prodotto interno lordo, simili misure possono essere finanziate solamente rilanciando la crescita economica e, in parallelo, ristrutturando la spesa pubblica esistente. Ma quale strategia adottare? Dal nostro punto di vista, il nuovo governo dovrebbe concentrarsi su tre elementi, fondamentali per aumentare la produttività: capitale umano, digitalizzazione della pubblica amministrazione e investimenti in sostenibilità. Quello del capitale umano rap-

presenta il fattore essenziale per garantire che un Paese sia pronto ad affrontare le sfide del futuro mercato del lavoro, in particolare considerando i rapidi sviluppi nel campo dell'automazione. I più recenti test di valutazione della qualità dell'istruzione (Ocse-Pisa) offrono uno scenario poco incoraggiante per l'Italia: il sistema educativo italiano si posiziona, infatti, ben al di sotto della media europea. Questo trend generale risulta ancor più pronunciato nell'ambito delle scienze e della tecnologia, ovvero dove è possibile prevedere si concentreranno maggiormente le opportunità di lavoro nel futuro. In questo quadro, il governo dovrebbe dare massima priorità al miglioramento del sistema scolastico, in particolare in quelle regioni del Sud che mostrano gli indicatori più bassi a livello nazionale.

La seconda priorità per il governo dovrebbe essere quella di aumentare la qualità della pubblica amministrazione. Valutando criteri quali la corruzione percepita, l'efficienza e l'imparzialità, la Commissione europea vede nell'Italia uno dei fanalini di coda, al pari di Ungheria e Croazia. Secondo la Banca mondiale, questo risulta essere uno dei principali fattori limitanti per la competitività delle imprese. Questo si pone in linea con le analisi del Fondo monetario internazionale, secondo cui la bassa efficienza del sistema isti-

tuzionale e amministrativo impatta in modo significativo la produttività stessa delle imprese. Dal nostro punto di vista, al fine di alleviare questo importante problema strutturale, il governo dovrebbe dare la precedenza alla digitalizzazione della pubblica amministrazione.

L'e-government rappresenta un mezzo importante non solo per aumentare l'efficienza dell'apparato pubblico, ma anche per combattere la corruzione, attraverso la maggior trasparenza e tracciabilità delle interazioni. Oggi solo il 12% degli italiani dichiara di utilizzare Internet nel proprio rapporto con la pubblica amministrazione, il secondo livello più basso in Europa. I margini di miglioramento sono, dunque, evidenti.



Digitalizzare la pubblica amministrazione comporta costi alti, ma in questo ambito l'Italia potrebbe contare su un significativo supporto finanziario da parte dell'Ue, in particolare attraverso il Programma di sostegno alle riforme strutturali istituito nel 2017 con l'obiettivo di supportare gli stati membri che ne facciano richiesta. Una spinta del nuovo governo a riformare il settore pubblico sarebbe sicuramente accolta con favore dai partner europei, sbloccando i fondi necessari.

La terza priorità del governo dovrebbe essere quella di investire in sostenibilità e *green economy*. L'accordo di governo propone un ambizioso programma di promozione dell'efficienza energetica, delle energie rinnovabili, della mobilità pulita, di nuovi sistemi di gestione dei rifiuti e di progetti di protezione ambientale. Quest'agenda può avere un impatto positivo sia sull'ambiente che sull'economia. Come illustrato dall'Ocse, la combinazione di riforme economiche e politiche climatiche ambiziose può, infatti, stimolare la crescita economica. Anche in questo caso, l'Italia potrebbe contare su un significativo supporto finanziario da parte dell'Ue. Tra Banca europea degli investimenti e Piano Juncker, molte sono le opportunità di finanziamento a basso costo messe a disposizione dall'Ue. Il nuovo governo dovrebbe sfruttare queste opportunità.

Le misure che affrontano queste tre priorità dovrebbero essere prese con particolare attenzione dalle regioni meridionali, che mostrano parametri significativamente peggiori in tutti e tre questi ambiti rispetto alla media nazionale. Un'agenda di riforma basata su queste tre priorità sembra non solo inserirsi appieno nel quadro dell'accordo di governo sottoscritto tra M5S e Lega, ma anche offrire diversi

dividendi politici ad entrambe le parti, in base ai rispettivi programmi. Ad esempio, il M5S potrebbe trovare nell'e-government un mezzo importante per la lotta alla corruzione, mentre la Lega potrebbe trovarvi un mezzo importante per ridurre l'inefficienza del settore pubblico. Inoltre, quest'agenda di riforma potrebbe beneficiare di significativi finanziamenti europei.

Queste priorità per la crescita appaiono, dunque, come le più realistiche sia da una prospettiva finanziaria che da una prospettiva politica. Charamente, altre misure saranno necessarie per aumentare la produttività, con lo scopo di migliorare il flusso di risorse alle imprese più produttive nel sistema economico, e garantendo che queste imprese abbiano le condizioni necessarie per espandersi e crescere.

Lo scorso 4 marzo il popolo italiano ha mandato un forte messaggio di rottura con il passato. La vera prova per il governo del cambiamento sarà quella di riuscire dove altri in passato hanno fallito: riportare il Paese su un percorso di solida crescita. Anche se non esaustive, riteniamo che le tre priorità proposte possano rappresentare un buon punto di partenza per la messa a punto di una realistica ed efficace agenda per la crescita.

*\*Direttore del Bruegel Institute di Bruxelles, \*\*Ricercatore senior della Fondazione Eni Enrico Mattei di Milano e fellow del Bruegel Institute  
\*\*\*Fellow del Bruegel Institute*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Il Festival del lavoro**

È l'occupazione femminile  
la novità della ripresa

RAFFAELE RICCIARDI, pagina VI

**Il rapporto**

# Donna, straniera e con un part time il nuovo identikit di chi trova lavoro

In Lombardia sono il 92% delle 125mila posizioni aggiunte rispetto al 2008. Ma nel settore è in corso una polarizzazione delle competenze

"Milano e provincia sono una delle aree geografiche dove la richiesta di competenze è più alta"

**RAFFAELE RICCIARDI**

È una donna straniera, vive a Milano e con molta probabilità ha un contratto stabile ma a orario ridotto: un part-time. È questo l'identikit del nuovo occupato, o meglio della nuova occupata, in Regione e in particolare nel capoluogo. A tracciarlo l'Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro in vista del Festival del Lavoro che si tiene dal 28 al 30 giugno al MiCo. Un'occasione, soprattutto per i giovani in cerca del primo impiego, per orientarsi e capire come muoversi. Grazie ai consigli e a un test gratuito (nell'ambito degli Open day dei Consulenti) sulle "soft skills", quelle capacità come la creatività e il saper fare squadra che devono essere valorizzate nel curriculum perché più dei voti scolastici possono aiutare a spuntare un contratto.

I numeri della statistica dicono intanto che Milano e la Lombardia in genere hanno rafforzato la loro leadership nel panorama del lavoro nazionale. Se nel 2008, anno d'inizio della crisi finanziaria, gli occupati a livello

regionale erano 4,274 milioni, nel 2017 sono diventati 4,399 milioni. A livello nazionale alla fine dello scorso anno mancavano ancora 0,3 punti percentuali per colmare il gap con il pre-crisi (poi raggiunto, secondo i dati Istat più recenti, nell'aprile scorso), mentre in Lombardia si era già 2,9 punti sopra. Tanto che il "peso" dei lavoratori lombardi era salito oltre il 19% del totale nazionale: praticamente uno ogni cinque italiani.

Nella fotografia dell'Osservatorio, a livello territoriale si replica la dinamica nazionale che premia la ripresa dell'occupazione femminile: delle 125mila posizioni aggiunte rispetto al 2008, il 92% è appannaggio delle donne. Che stanno raggiungendo livelli di occupazione record nel complesso dell'Italia. Ma su scale diverse: in Lombardia sono quasi centrati i parametri europei con un 59,3% di occupazione femminile che sfiora il 60% indicato dalla strategia di Lisbona. Mentre in Italia siamo poco sotto il 50%, nella sola Milano si è arrivati al 63,2%.

Il raffronto rispetto al pre-crisi - complice la "droga" degli incentivi che sono scattati dal 2015 in poi - premia i contratti a tempo indeterminato come motore del recupero. Stabili sono infatti due contratti su tre aperti. Ma questo incremento



ha un rovescio della medaglia, ovvero il fatto che nella maggior parte dei casi (83%) è dovuto a contratti part-time. Un sintomo della fragilità della ripresa in atto e del fatto che questi lavoratori possano sentirsi a rischio in caso di colpi di vento.

Non solo, ad aumentare il numero di occupati contribuisce anche la presenza straniera, tra cittadini extracomunitari ed europei. L'identikit di questi nuovi lavoratori milanesi e lombardi racconta soprattutto l'ingresso sul mercato del lavoro di tutte quelle figure che si occupano della cura domestica e familiare, ormai solo raramente di nazionalità italiana.

Da ultimo, la riflessione dell'Osservatorio si sposta sulla richiesta di professionalità. E mette in luce una polarizzazione: vanno per la maggiore i profili altamente qualificati o di bassissima specializzazione. L'ennesima dimostrazione del fatto che il ceto medio sta scomparendo. In Lombardia, dice la ricerca, a differenza che nel resto d'Italia durante la crisi e la timida ripresa si sono affermate le forze lavoro con "competenze specifiche" e il "personale qualificato", cresciuto del 2,9 per cento. «Milano e provincia sono una delle aree geografiche dove la richiesta di competenze è più alta», dicono i Consulenti del Lavoro. Ma è vero anche l'opposto: il personale a bassa qualificazione è cresciuto a livello regionale del 53,6%, contro il 20,9% nazionale. Se commercio e servizi restano un settore in positivo, è «clamorosa» la perdita di occupazione per operai e artigiani: -16% per entrambe le categorie in Lombardia, ovvero 185mila posizioni bruciate. Gli statistici collegano il crollo dei primi alla crisi dell'edilizia, che potrebbe beneficiare della ripresa. Quanto ai secondi, emerge come «gli artigiani autonomi non abbiano potuto reggere a 10 anni di crisi profonda» e per loro «servono interventi mirati a sostegno delle professioni artigiane e delle micro e piccole imprese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il logo del Festival del Lavoro che si terrà dal 28 al 30 giugno nella sede del MiCo

**Il caso**

# Milano non è per i Neet sono il 15,6% i giovani che non fanno nulla

Il capoluogo è 84esimo  
nella classifica delle 107  
province italiane per  
incidenza: raro caso in cui  
è meglio essere in fondo

L'Italia ha il record europeo di Neet, giovani che non sono inseriti in un percorso di studio o formazione professionale, né tantomeno lavorano. Lo ha da poco certificato Eurostat e secondo l'Osservatorio statistico dei Consulenti del lavoro erano ancora più di 2 milioni alla fine del 2017 (il 24,1%). Ma lungo la Penisola la situazione è assai diversificata. E la Lombardia non sfigura rispetto a quanto avviene nel resto del Vecchio continente. A Milano la quota di Neet si attesta al 15,6%, poco sopra la media Ue. Il capoluogo lombardo è 84esimo nella classifica delle 107 province italiane per incidenza, raro caso in cui arrivare in fondo è meglio. Ribaltando la visuale, tra le dieci province italiane con il tasso di Neet più contenuto ci sono due lombarde che fanno ancora meglio di Milano: Lecco all'11,9% e Cremona al 12,7%. Terza sul podio regionale è Brescia al 13,2%, poi arrivano Sondrio e Como appaiate al 14,5% e quindi il capoluogo con il 15,6%. In coda, dopo Varese, Bergamo e Pavia che stanno tra il 18 e il 17%, si trovano Mantova e Lodi rispettivamente al 19,1% e 18,2%. Proprio ai giovani guarda il Festival del Lavoro che si tiene al Milano Congressi (Piazzale Carlo Magno, 1) dal 28 al 30 giugno. Al MiCo, oltre a convegni e dibattiti, ci saranno gli "Open day" in cui i Consulenti del Lavoro saranno a disposizione dei ragazzi per fare un test (gratuito) e scoprire la loro predisposizione verso le "soft skills", quelle capacità come lavoro di squadra, creatività o pragmatismo che sempre più i cacciatori di teste valutano per cercare la loro forza lavoro. Voci ormai fondamentali per scrivere un curriculum per chi si affaccia al mondo del lavoro (informazioni su [festivaldellavoro.it](http://festivaldellavoro.it)).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**LA PROCEDURA**

# L'onere di dimostrare i profili di irregolarità ricade su chi contesta

**L'ok della commissione rappresenta uno scudo fino a pronuncia contraria**

La certificazione del contratto di lavoro serve a proteggere le aziende e i lavoratori dal contenzioso. Tuttavia, è necessario seguire una serie di avvertenze per arrivare a una certificazione genuina.

L'articolo 75 del Dlgs 276/2003 è stato modificato dalla legge 183/2010 (il cosiddetto collegato lavoro) ampliando il suo oggetto rispetto al passato e comprendendo tutti i contratti di lavoro in cui sia direttamente o indirettamente dedotta una prestazione di lavoro.

## **Gli enti certificatori**

La procedura di certificazione può essere svolta davanti agli enti bilaterali, agli ispettorati territoriali del lavoro, alle università pubbliche e private, ai consigli provinciali dei Consulenti del lavoro (per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento e secondo intese definite tra il ministero del Lavoro e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi).

Le commissioni di certificazione operano in base ai propri regolamenti interni e in virtù delle linee guida predisposte dal ministero del Lavoro. La procedura di certificazione è volontaria e l'istanza deve essere sottoscritta da entrambe le parti. Il momento più rilevante è quello dell'audizione delle parti, dove la commissione valuta l'effettiva volontà delle parti sugli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali per i quali si chiede la certificazione. Trascorsi trenta giorni dall'istanza, la commissione emet-

te un provvedimento motivato di certificazione o diniego, essenzialmente sulla documentazione prodotta e sull'audizione delle parti, svolgendo al contempo anche una funzione di assistenza e consulenza nella redazione del contratto.

## **Il perimetro di validità**

La certificazione è un atto amministrativo che produce solo effetti dichiarativi e non costitutivi.

Nella pratica può accadere pertanto che gli organi di vigilanza conducano a una diversa tipologia contrattuale il contratto siglato tra le parti (ad esempio un contratto di collaborazione coordinata e continuativa in contratto subordinato) o riqualifichino un contratto part-time in full time. In queste ipotesi e in altre, come il contratto di appalto o il contratto intermittente, il visto di certificazione consente al datore di lavoro di crearsi uno schermo protettivo verso gli atti di accertamento e notificazione degli organi ispettivi, sino al momento della decisione del giudice. In sostanza, l'articolo 79 del Dlgs 276/2003 stabilisce che la certificazione da parte della commissione attribuisce al contratto «piena forza legale» sia tra le parti, sia nei confronti dei terzi. La conseguenza sarà che gli effetti (civili, previdenziali, amministrativi, fiscali) del contratto così certificato permangono, anche nei confronti dei terzi, fintanto che non sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili. Del resto, per i contratti certificati interviene il principio dell'inversione dell'onere della prova in ragione del quale spetta a chi contesta la regolarità del contratto (organi di vigilanza compresi) dimostrare eventualmente in giudizio l'invalidità del testo certificato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



*Il peso dei dipendenti delle piattaforme digitali nel rapporto realizzato dall'Inapp*

# Web, personale a peso d'oro

## Il valore aggiunto di un addetto Facebook è di 300 mila €

DI SIMONA D'ALESSIO

**D**ipendenti «preziosi» (in grado di generare «dinamismo economico») in alcune fra le piattaforme tecnologiche più conosciute del Pianeta: nel periodo fra il 2012 e il 2014, infatti, ha registrato numeri ragguardevoli il «valore aggiunto» per lavoratore per il motore di ricerca Google (che, nel tempo, ha decisamente ampliato il suo raggio d'azione sul web) e per il social network Facebook (con cifre rispettivamente pari a «208.943 e 304.971 euro per addetto nel 2014»). Invece, per quel che concerne il colosso delle vendite online Amazon e le varie «app» attive nel comparto dell'intermediazione immobiliare, ci sono stati numeri «notevolmente inferiori» (anche perché, nel caso di Amazon, la differenza «è guidata pressoché interamente dalla sua maggiore intensità occupazionale»). È uno dei dati messi in luce dal rapporto realizzato dall'Inapp (l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche, che ha sostituito l'Isfol, l'Istituto per lo sviluppo della

formazione professionale dei lavoratori), dedicato all'analisi dell'andamento economico e occupazionale delle grandi aziende che sviluppano il proprio giro d'affari offrendo servizi e contenuti a chi vi si collega attraverso il computer, o lo smartphone.

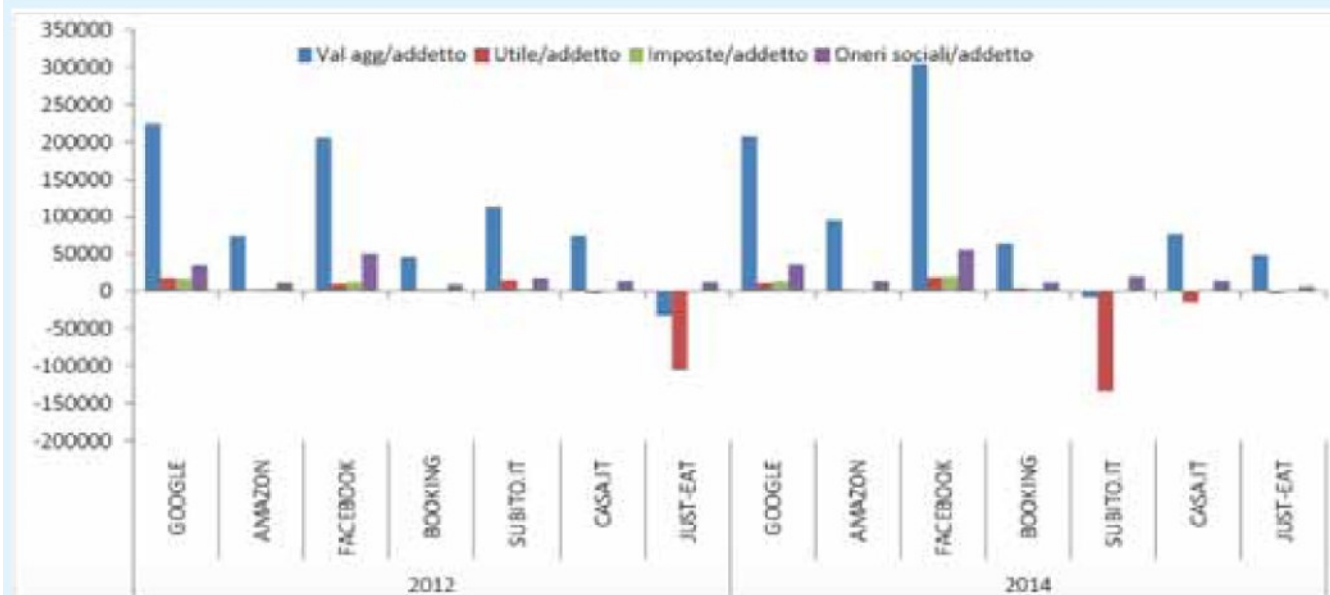
Come è possibile osservare dal grafico nella pagina, analoga situazione per le società prese in esame è possibile riscontrarla esaminando le cifre relative ai ricavi ottenuti per dipendente: valori aggiunti, così come utili per lavoratore «negativi» sono osservabili per Just-Eat (all'opera sul versante della consegna dei pasti a domicilio, ordinati via web, confezionati nei ristoranti e trasportati dai ciclo fattorini) nell'anno 2012 nonché per Subito.it («app» attiva nel campo della compravendita di beni e nell'intermediazione di immobili) nel 2014.

Il dossier dell'Inapp, poi, si è focalizzato pure sullo studio delle imposte e degli oneri sociali pagati dalle piattaforme digitali: in cima alla classifica, ancora una volta, Google e Facebook, mentre soglie

«sensibilmente più basse» riguardano le piattaforme di intermediazione immobiliare e Just-Eat; a seguire, si legge, quelle «attive nei settori della pubblicità (Google, Facebook) e del «retail» (Amazon) si sono caratterizzate per una crescita impetuosa (nel periodo 2012-2016)», che ha abbracciato sia i ricavi, sia i salari per dipendente, nonché il valore aggiunto e, «in misura minore, degli utili». Ogni piattaforma analizzata, poi, ha mostrato di avere «una intensità occupazionale particolarmente bassa (in particolare, modo se comparata alle dimensioni e alla dinamica dei ricavi) con punte minime come quella di Facebook»: nel 2016, infatti, «a fronte di ricavi pari a 426.355 euro per dipendente, la piattaforma che gestisce il più noto social network ha dichiarato soltanto 22 lavoratori».

Quel che affiora, a giudizio del presidente dell'Inapp Stefano Sacchi è «un problema di distribuzione dei guadagni delle piattaforme, che da un lato non si trasformano in occupazione e, dall'altro, non alimentano la capacità redistributiva dello stato attraverso le tasse».

### Il valore dei dipendenti



Fonte: elaborazione Inapp su dati Aida-BVD

**Gli adempimenti.** Rimborso spese, trattenuta Irpef, documenti fiscali e verifica sull'attività: regole e adempimenti per commercialisti, consulenti del lavoro, avvocati, notai e uffici giudiziari

# Tirocinio solo con garanzie mirate

Valeria Uva

**A**prire le porte dello studio a un tirocinante. Una scelta consueta per molti professionisti senior, ma che richiede di essere impostata con vincoli ben precisi.

Il primo nodo da sciogliere è la possibilità di riconoscere al giovane laureando o neolaureato una somma. Ma attenzione: mai parlare di compenso vero e proprio. Perché il praticantato o tirocinio professionale non è un vero e proprio rapporto di lavoro da retribuire, quanto un periodo di apprendistato, svolto per questo a titolo gratuito. Anche se non del tutto: il decreto legge 1/2012 ha imposto l'obbligo di riconoscere al tirocinante un rimborso spese «forfettariamente concordato dopo i primi sei mesi di tirocinio», come recita l'articolo 9, comma 4.

A questa previsione si è allineato il regolamento sul tirocinio obbligatorio varato dai consulenti del lavoro nel 2014.

Per i commercialisti, il codice deontologico in vigore dal 2016 prevede l'obbligo di un rimborso spese da concordare con il tirocinante «sin dall'inizio» e non solo dopo i primi sei mesi. Mentre, sempre secondo il codice deontologico di categoria, «fermo l'obbligo del rimborso delle spese», l'avvocato deve anche riconoscere al giovane «dopo il primo semestre di pratica un compenso adeguato».

Fin qui la teoria. Ma la realtà può essere diversa. Anche perché le norme non fissano dei minimi. «L'importo è lasciato alla libertà negoziale delle parti - precisa Claudio Pallotta, presidente della commissione tirocinio dell'Ordine commercialisti di Roma - La cifra può dipendere anche dalle ore di presenza in studio». Per chi comincia a sei mesi dalla laurea, infatti, l'impegno è di 10 ore la settimana, contro le 20 ordinarie.

## I controlli

Con gli oltre mille tirocinanti iscritti nel registro, Roma è il territorio con la più alta densità di praticanti. «Nelle audizioni ascoltiamo tutti - precisa Pallotta - e chiediamo anche se il rimborso spese è stato concordato, in caso contrario possiamo promuovere una segnalazione disciplinare».

Le verifiche periodiche toccano anche agli aspiranti avvocati, con due appuntamenti alla fine del primo semestre e al termine dei 18 mesi. «Ma cerchiamo di indagare sulla qualità della pratica verificando le udienze e gli atti trattati e non entriamo nei rapporti economici», precisa Cinzia Preti, consigliera segretario dell'Ordine degli avvocati di Milano. «Anche se mi risulta che un rimborso i miei colleghi di fatto lo erogano in molti casi da subito» conclude.

Del tutto gratuito, invece, è il tirocinio alternativo svolto per un massimo di 12 mesi negli uffici giudiziari e di fatto scelto da chi vuole tentare il concorso in magistratura.

«È previsto un equo compenso per il contributo dato all'attività di studio, tenendo conto però che gran parte del tempo è dedicato alla preparazione per il concorso» specifica Michele Labriola, consigliere del Notariato per l'accesso: «Per ora le nostre verifiche a fine percorso sono solo documentali - aggiunge - ma stiamo valutando se introdurre il libretto formativo, sulla scia degli avvocati».

## Gli altri adempimenti

Dal punto di vista fiscale sia il rimborso spese che la borsa di studio sono assimilate dal Tuir ai redditi da lavoro dipendente. Il «dominus» quindi - annota il vademecum sul tirocinio dell'Ordine commercialisti di Roma - dovrà «assoggettare le somme a trattenuta Irpef». Necessari anche conguaglio fiscale, certificazione unica e modello 770. Nessun obbligo invece di segnalazione a Inps e Inail: il tirocinio è esente da contributi ed escluso dall'obbligo assicurativo.

Altri oneri derivano dalla normativa sulla sicurezza sul lavoro. Il Testo unico (Dlgs 81/2008) assimila chi è presente sul luogo di lavoro per apprendere un mestiere ai lavoratori tout court. Al tirocinante occorre garantire la formazione minima sulla sicurezza (le 8 ore di corso base previste per il «basso rischio»). Un adempimento che va documentato con il rilascio dell'attestato di formazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Al giovane praticante deve essere garantita la formazione minima di otto ore in materia di sicurezza sul lavoro**

## PAROLA CHIAVE

### # Compiuta pratica

#### Il monitoraggio

Tutte le professioni hanno percorsi di verifica delle attività svolte dal tirocinante durante i 18 mesi di praticantato. Ad esempio per gli avvocati i controlli si basano sul libretto formativo che riporta atti, udienze e attività svolte; per i consulenti del lavoro il professionista deve compilare dichiarazioni di frequenza controllate con verifiche a campione.





**Gli obblighi del professionista**

I passaggi fiscali, previdenziali e di sicurezza per chi ospita un praticante

<b>Forma scritta assegnazione eventuale rimborso spese o borsa di studio (*)</b>	SÌ	NO
<b>Iscrizione Inps</b>	SÌ	NO
<b>Iscrizione Inail</b>	SÌ	NO
<b>Comunicazione obbligatoria Unilav</b>	SÌ	NO
<b>Iscrizione su libro unico lavoro</b>	SÌ	NO
<b>Elaborazione prospetto mensile somme erogate (*)</b>	SÌ	NO
<b>versamento trattenute operate (*)</b>	SÌ	NO
<b>Certificazione unica</b>	SÌ	NO
<b>Modello 770</b>	SÌ	NO
<b>Formazione di base sicurezza lavoro</b>	SÌ	NO

(\*) Se concordato rimborso spese o borsa di studio tra le parti. Fonte: elaborazione Sole 24 ore su dativademecum Odcec Roma e Dlgs 81/2008

## I DATI ALMALAUREA

# Il futuro dopo la laurea Otto su dieci trovano subito lavoro

**I dati torinesi superiori alla media nazionale, sia a livello di occupazione a un anno dal titolo che per primo stipendio**

**Più della metà dei laureati di Unito e l'80% del Politecnico prosegue con la magistrale**

**FEDERICO CALLEGARO  
TORINO**

La fotografia annuale fatta da Almalaurea sul profilo occupazionale dei laureati italiani parla di un Paese che non è ancora uscito ufficialmente dalla crisi ma testimonia anche che non tutti gli atenei italiani stanno reagendo allo stesso modo. Quelli torinesi, per esempio, sia a livello di prime occupazioni trovate a un anno dal titolo che per primo stipendio, mostrano di essere decisamente sopra la media nazionale.

## Università

Più della metà degli studenti dell'Università degli Studi di Torino, dopo la laurea triennale, decide di proseguire con la magistrale. A un anno dal titolo lavorano il 77,3% degli studenti laureati (un dato superiore a alla media nazionale). Il 23,3% degli ex studenti Unito è impiegato a tempo indeterminato, mentre quelli a tempo determinato sono il 37,9. Il primo stipendio ammonta a 1102 euro. Per chi ha ottenuto anche una laurea magistrale il tasso di occupazione è del 76,2%, leggermente più basso di quello della triennale, ma con un incremento di contratti a tempo indeterminato, che salgono al 27,2% e della retribuzione mensile che sale a 1143 euro. Numeri decisamente più alti rispetto alla media italiana.

Ed è il comparto dei servizi a reclutare più forza lavoro (77,9%) dei laureati Unito,

mentre minore è il dato sull'occupazione nel settore dell'industria, il 17,1 degli studenti occupati.

Da segnalare anche i dati occupazionali relativi al comparto agricolo: leggermente inferiori rispetto ai precedenti, cioè a industria e servizi, ma comunque in linea con la media italiana.

Numerosi gli studenti che provengono da altre regioni italiane per studiare nell'Ateneo e significativa anche la presenza di studenti stranieri.

## Politecnico

L'82% degli studenti del Politecnico di Torino, dopo aver conseguito la laurea triennale, decide di proseguire con gli studi magistrali. È un dato notevolmente superiore alla media nazionale quello dell'Ateneo torinese, che si accompagna a quello che fotografa i tassi di occupazione a un anno dalla laurea: il 76,7% dei laureati della triennale, infatti, trova lavoro e nel 31,3% questa prima occupazione è già a tempo indeterminato e con una retribuzione di circa 1250 euro al mese.

Discorso simile per chi decide di fare anche la magistrale: qui l'occupazione a un anno dal titolo sale all'86,4% (percentuale tra le più alte nel Paese) e i contratti a tempo indeterminato al 37,8%. Primo stipendio medio si attesta sui 1429 euro. Il 91,5% dei laureati del Politecnico trovano un'occupazione nel settore privato e a farla da padrone è l'impiego presso l'industria (con il 61,4% di occupati), subito dopo seguono i servizi (con il 36,1%). La percentuale di occupati aumenta ancora, secondo gli ultimi dati di Almalaurea, a cinque anni dal conseguimento dal titolo, quando raggiunge il 95,3%.

Significativa anche la dif-

ferenza di retribuzione tra i laureati magistrali del Politecnico e la media italiana: 1429 euro netti mensili a fronte di una retribuzione media di 1153 euro a un anno dal titolo e 1741 euro rispetto a 1428 euro a cinque anni dalla laurea.

La presenza di studenti di altre regioni che vengono a studiare al Politecnico cresce di anno in anno e di pari passo si registra lo stesso dato per gli stranieri. Tantissimi, anche, i ragazzi che si laureano nella regione in cui risiedono e poi raggiungono Torino per conseguire il titolo magistrale.

## Lavoro

«Come Job Placement dell'Università abbiamo attivi tra i vari dipartimenti sei sportelli e le aziende che collaborano attivamente con questi spazi sono diecimila - spiega il professor Maurizio Cisi, responsabile del servizio -. Gli studenti che vengono da noi ricevono consigli sulla gestione del loro curriculum online, vengono supportati per una ricerca attiva di impiego e per consultare le offerte già presenti e a loro disposizione. Per le aziende, invece, offriamo le analisi dei loro fabbisogni, attiviamo convenzioni per stage e tirocini e pubblichiamo le loro offerte di lavoro».

Discorso simile per il Politecnico, dove, attraverso un portale dedicato, gli studenti possono consultare un elenco aggiornato delle offerte a loro disposizione: si va da quelle che prevedono percorsi formativi in azienda a veri e propri annunci con cui le ditte ricercano personale da assumere. —

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI



## INTERVISTA/1. IL RETTORE DEL POLITECNICO

# "Importante fermare la fuga di cervelli Qui si gioca il futuro"

**GUIDO SARACCO**  
RETTORE DEL  
POLITECNICO DI TORINO



**Dobbiamo fare in modo che i nostri laureati rimangano anche a lavorare nel nostro territorio**

**Guido Saracco: «Puntiamo sulla didattica. La lezione non deve essere solo frontale Bisogna incentivare la progettazione in laboratorio»**

**FEDERICO CALLEGARO**  
TORINO

Puntare sulla didattica, fornendo agli studenti strumenti innovativi che non contemplino esclusivamente lezioni frontali ma che li portino sul campo dell'innovazione e della progettazione fin da quando sono matricole. È questa una delle ricette del rettore del Politecnico Guido Saracco per condurre l'ateneo verso le sfide del futuro del mondo del lavoro 4.0. — **Come si sta muovendo il Politecnico in vista delle nuove immatricolazioni?**

«Per prima cosa abbiamo intensificato la possibilità di anticipare i test per i corsi a numero programmato. Già questa mossa ci sta facendo capire che i potenziali iscritti sono ulteriormente cresciuti rispetto all'anno scorso. Purtroppo anche quest'anno alla triennale abbiamo dovuto mettere il numero programmato per mancanza di aule. Alla specialistica, invece, ci aspettiamo molti

iscritti da fuori regione».

**Vi servono nuove aule?**

«Sì, e stiamo lavorando per averle. Devono essere innovative, però, non ci bastano spazi grandi ma devono essere all'avanguardia. La lezione non deve essere soltanto frontale e i banchi devono avere la possibilità di spostarsi per permettere momenti di lavoro in gruppo e di sperimentazione. Gli investimenti privilegeranno aule che vanno in questa direzione e stiamo lavorando anche con delle fondazioni per trovare quanto ci serve». **I ranking internazionali dicono che con il Politecnico si trova lavoro.**

«Garantiamo un ottimo livello occupazionale e il mondo del lavoro ci è sempre molto vicino. Ora dobbiamo fare un passo in più: dobbiamo fare in modo che i nostri laureati rimangano anche a lavorare nel nostro territorio e non vadano esclusivamente in multinazionali che necessariamente li portano altrove. Credo che su questo tema si giochi anche parte del futuro di Torino».

**Come si fa a farli rimanere?**

«Insegnando anche un po' di economia, sociologia, finanza. Tutte cose che la piccola impresa, da sola, non riesce a fare quando arriva un nuovo ingegnere. Noi abbiamo i mezzi per farlo. Oltre a questo è fondamentale insegnare ai ragazzi a costruire fisicamente a livello di laboratorio già da matricole e valorizzare il trasferimento digitale».

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI



## Pensioni e flat tax Boccia a Torino con l'Unione industriale

Il presidente di Confindustria, Vincenzo Boccia, concluderà questa mattina i lavori dell'assemblea dell'Unione Industriale di Torino. Gli imprenditori subalpini, guidati da Dario Gallina, hanno organizzato i lavori mettendo sul tavolo le loro proposte per il rilancio di Torino a partire dalla candidatura a capitale europea della Cultura. Boccia invece affronterà i temi d'attualità dai dazi, alle pensioni e all'introduzione della flat tax. M.TR.

BY NC ND AL CUNO DIRITTI RISERVATI



## PROTEZIONISMO PERCHÉ L'ITALIA (ISOLATA) RISCHIA DUE VOLTE

di **Ferruccio de Bortoli**  
e **Danilo Taino**

2 **€** 3

Una guerra commerciale di tutti contro tutti

può costare all'Italia un calo del 3,5%

dell'export nel 2019. E la ripresa

di casa nostra deve (quasi) tutto

al successo delle vendite all'estero

Da soli non andiamo lontano

# PROTEZIONISMO ALL'ITALIANA

Dovrebbero pensarci i rappresentanti  
del governo che minacciano dazi made

in Italy (non previsti) e veti

all'accordo con il Canada,

che invece potrebbe avere

più vantaggi che difetti

**Le catene del  
valore  
internazionale  
passano da un  
Paese all'altro, ma  
le questioni**

**spinose, come  
quella del riso  
asiatico, non si  
possono risolvere  
su tavoli solitari**

di **Ferruccio de Bortoli**

**L'**effetto domino del protezionismo è sotto gli occhi di tutti. Si comincia, anche con qualche buona ragione, ma non si sa dove si finisce. L'Europa ha reagito ai dazi di Trump su acciaio, alluminio, lavatrici e pannelli solari aumentando le tariffe applicate a una serie di prodotti americani, dalle noccioline al Bourbon. Mosse analoghe sono annunciate da messicani e canadesi. Sullo sfondo il conflitto ormai deflagrato fra Stati Uniti e Cina. Washington ha minacciato un innalzamento delle tariffe sul 10 per cento dell'import da Pechino,

un valore di 200 miliardi di dollari. Il protezionismo sta al libero mercato come la legge del taglione alla giustizia. La ritorsione è la regola. E



nel vociare indistinto, si perdono facilmente di vista le ragioni che giustificano misure dirette a combattere la concorrenza sleale, le vendite in dumping, le pratiche scorrette. Secondo l'ufficio studi di Confindustria, le misure protezionistiche annunciate potrebbero portare, se estese per esempio a tutto il settore automotive, a una perdita dell'1% del prodotto lordo mondiale. Nello scenario peggiore, al momento poco probabile, Sace, la società pubblica che assicura i crediti all'export, ipotizza un calo di 2 punti percentuali nelle nostre vendite all'estero quest'anno e di 3,5 l'anno prossimo. La ripresa italiana è quasi tutta dovuta al grande successo delle esportazioni. Nel 2017 il saldo commerciale ha sfiorato i 50 miliardi. Un record.

## Parole e pesi

Questa semplice considerazione dovrebbe indurre i rappresentanti della nuova maggioranza a una certa prudenza. E a valutare gli effetti negativi di dichiarazioni estemporanee sull'insieme del nostro commercio estero. Certamente efficaci in campagna elettorale, ma problematiche se non dannose, quando si ha una responsabilità ministeriale. «Se andrò al governo sono pronto a mettere i dazi come Trump», disse disinvolatamente Matteo Salvini il 28 gennaio 2018. La materia è di competenza europea. Un singolo Paese non può far nulla. Ma da solo è in grado di far saltare un grande accordo commerciale come quello tra Unione Europea e Canada. Il Ceta (Comprehensive economic and trade agreement) poteva essere siglato dalla sola Commissione europea. Il commercio è tra i suoi pochi poteri esclusivi. Si è scelta invece la via della ratifica da parte dei parlamenti europei, persino di quello della Vallonia. Basta un solo no e salta tutto. E l'Italia sembra orientata a dirlo forte il suo no. Il neo ministro dell'Agricoltura e del Turismo, il leghista Marco Centinaio, è convinto che il Ceta tuteli solo una piccola parte dei nostri prodotti Dop o Igp e non ci protegga affatto dalla minaccia del cosiddetto *italian sounding*, il falso made in Italy, come il famigerato Parmesan. La Coldiretti applaude. Quel complesso trattato, frutto di molti compromessi e di infiniti negoziati, ha certamente dei difetti. «Ma non si può pensare — dice il presidente di Sace Beniamino Quintieri — che in un'intesa fra due parti ci guadagni soltanto una. Vanno valutati gli interessi generali. Esempio: i pastai trovano nel grano duro canadese una certa qualità. Non che il nostro sia da meno. Ma il chilometro zero non è sempre la risposta migliore, quella che ci consente di conquistare i mercati internazionali. Pensate solo se il chilometro zero lo facessero tutti gli altri». I prodotti tipici italiani inseriti nell'accordo tra Unione Europea e Canada sono 40. La Francia ne ha solo due in più. Con il Ceta, per esempio, il Parmigiano Reggiano è tutelato. Senza vincerebbero il Parmesan e tutte le altre falsificazioni. Insomma, che cosa è meglio per gli interessi del Paese? «La lista dei prodotti tutelati — aggiunge Quintieri — è aperta. Si può

sempre intervenire a favore di una eccellenza italiana. E prima del negoziato, il Canada non sapeva nemmeno che cosa fosse la denominazione di origine controllata. Era un concetto che sfuggiva alla sua cultura. Tornare indietro non mi sembra una buona idea».

«Il nostro saldo con il Canada — spiega Andrea Montanino, capo economista di Confindustria — è positivo per tre miliardi. Le imprese esportatrici sono circa 13 mila con 60 mila addetti. I margini non possono che crescere soprattutto nelle filiere della meccanica e dei beni strumentali». Un voto contrario sarebbe legittimo, per carità. Ma il fronte che si oppone sottovaluta gli effetti collaterali. Un'Italia più isolata in Europa, per esempio, non saprebbe far valere al meglio le legittime aspettative nel frenare l'importazione a dazi zero (scelta fatta per ragioni umanitarie) del riso dalla Cambogia e dal Myanmar.

## Le verità nascoste

«Abbiamo finito di fare gli zerbini, dopo il no alle navi delle Ong potremmo fermare anche quelle che arrivano nei nostri porti cariche di riso asiatico», ha detto ancora Matteo Salvini il 16 giugno. Peccato che solo il 5% del riso asiatico arrivi direttamente in Italia. Il grosso passa dagli altri porti europei. Su iniziativa italiana è in corso un'indagine ispettiva dell'Ue sulle distorsioni causate dai dazi zero. Non servono per combattere la povertà nei Paesi d'origine. E hanno già portato, solo in Italia, secondo l'Ente nazionale risi, all'abbandono di 11 mila ettari di superficie coltivata e al crollo dei prezzi di alcune qualità. L'Unione Europea sta negoziando un'intesa analoga con il Giappone e con il Messico. E con altri partner che hanno 2,5 miliardi di abitanti e un peso sull'export italiano del 7% con potenzialità di crescita immense. Tra questi anche i Paesi dell'Asean, dunque anche Cambogia e Myanmar. Se c'è un tavolo dove la questione del riso si può risolvere è questo. Avventure solitarie sono sconsigliate. E solo con un impegno europeo si possono eliminare distorsioni dannose per il nostro export. Il Global trade alert (Gta) ha rilevato che, dal novembre del 2008 al settembre del 2017, sono state introdotte dai Paesi extra Ue circa 3.300 misure penalizzanti per i prodotti europei. Solo nel 2015 l'Italia ha visto circa il 70% delle proprie vendite fuori dall'Ue penalizzate da almeno una misura distorsiva. Fa sorridere che da soli si possa condurre una battaglia vincente su tutti questi fronti. «Quando si parla di commercio internazionale i pregiudizi abbondano — conclude Montanino — se chiudiamo una porta gli altri reagiscono, difendersi da soli è pressoché impossibile. Si ragiona ancora in termini ottocenteschi. Le catene del valore internazionale passano da un Paese all'altro. Nella Tesla, l'auto elettrica, c'è più Europa che America. C'è molta Italia e non solo i freni Brembo. L'obiettivo di Trump è quello soprattutto di ridurre le importazioni di Bmw, nelle quali la componentistica italiana è assolutamente decisiva». Forse è il caso che i piccoli protezionisti di casa nostra, ammiratori di Trump, ci pensino. Solo un po'.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**-1%**

**Caduta del Pil globale**  
Se i dazi di Donald Trump dovessero estendersi a tutto l'automotive

**5%**

**Riso asiatico in Italia**  
Il 95% sbarca in altri porti europei a dazi zero per ragioni umanitarie

**E****● Che cosa prevede Ceta**

Il principale effetto del Ceta è l'eliminazione di gran parte delle tariffe doganali tra Ue e Canada, ovvero il 98% delle barriere tariffarie tra le parti.

Tra le disposizioni previste, secondo quanti sono favorevoli alla promulgazione definitiva dell'accordo, ci sono: la possibilità per le imprese europee e canadesi di partecipare alle rispettive gare di appalto pubbliche; il riconoscimento reciproco di alcune professioni, come architetto, ingegnere e commercialista; l'adeguamento del Canada alle norme europee in materia di diritto d'autore; la tutela del marchio di alcuni prodotti agricoli e alimentari tipici. Una clausola, quest'ultima, fortemente richiesta dagli agricoltori europei e una delle parti più lunghe e difficili del negoziato